

SØNDERBORG KOMMUNE



Arbejdsmiljøstrategi 2013 - 2017

Vedttaget af HMU den 19. februar 2013



Indhold

Arbejdsmiljøstrategi	3
Baggrund	3
Formål	3
Det formelle grundlag	4
Ledelse, ansvar og arbejdsmiljø	4
Strategiens virkemidler	4
Professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet	5
Styrkelse af den Sociale kapital	5
Nedbringelse af sygefravær	5
Forebyggelse af nedslidning og arbejdsskader	5
Den professionelle arbejdsmiljøorganisation	6
Det strategiske niveau	9
Det taktiske niveau.....	9
Det operationelle niveau	9
Det centrale Arbejdsmiljøteam	9
Digitalisering af arbejdsmiljøindsatsen	9
Bilag 1: Løsningsforslag til etablering af Arbejdsmiljøkoordinatorfunktionen i CMU. ..	10
Finansieringsforslag for AMK.....	10

Definition på arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er et samspil af de relationer, påvirkninger og vilkår, som mennesket arbejder under. Det er også den tekniske og sociale udvikling af arbejdspladsen, som kan bidrage til det enkelte menneskes sikkerhed på kort sigt samt til menneskets fysiske og psykiske sundhed på længere sigt.

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøstrategi

Baggrund

HMU afholdt i januar 2012 den årlige arbejdsmiljødrøftelse med den af HMU nedsatte arbejdsmiljøgruppe. HMUs arbejdsmiljøgruppe fik til opgave at udarbejde en strategi for det fremtidige arbejde med arbejdsmiljø i Sønderborg Kommune.

Arbejdsmiljøgruppen vurderer, at følgende indsatser skal prioriteres:

- Professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet
- Sikre, at alle er bekendt med deres ansvar og opgaver i arbejdsmiljøsammenhæng
- Fælles tilgang til arbejdsmiljøprocesser
- Digitalisering af arbejdsmiljøprocesser
- Indsatser, der sikrer, at vi kan dele viden i organisationen
- Indsatser, der nedbringer arbejdsulykker
- Indsatser, der begrænser psykisk nedslidning
- Indsatser, der begrænser fysisk nedslidning

Arbejdsmiljøstrategien tager udgangspunkt i indsatsområderne igennem fokus på opbygningen af en professionel arbejdsmiljøorganisation og ved udpegning af overordnede fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen i årene 2013 – 2017.

Formål

Med arbejdsmiljøstrategien vil vi sætte retning på arbejdsmiljøindsatsen i Sønderborg kommune. Strategien sætter mål for de næste fem år. Den bygger på en målsætning om at opbygge og værne om et arbejdsmiljø, hvor ledere og medarbejdere trives på både det fysiske og psykiske plan. Dette ser vi som en væsentlig forudsætning for, at vi i Sønderborg Kommune kan videreudvikle og levere vores kerneydelser til gavn for kommunens borgere.

Det er derfor målet, at alle arbejdspladser i organisationen kendetegnes ved et arbejdsmiljø, hvor ledere og medarbejdere, gennem fokus på arbejds glæde, motivation, faglighed, mening i arbejdet samt engagement, trives på både det fysiske og psykiske plan og dermed er bedst muligt rustede til at udføre arbejde af høj kvalitet, til gavn for borgerne.

Et af strategiens vigtigste midler til at opnå sine mål er en effektiv organisering og tilgængelig viden til daglig nytte for arbejdsmiljørepræsentanter og ledere.

Sønderborg Kommunes vision:

Sammen skaber vi attraktive og velfungerende arbejdspladser.

Den nationale handlingsplan:

Mål og prioriteringer i arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020 – den nationale handlingsplan.

Aftaleparterne er enige om at prioritere følgende mål for arbejdsmiljøet i 2020:

- Antallet af alvorlige ulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent*
- At andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent*
- At andelen af beskæftigede, der har muskelskelet-overbelastninger, er reduceret med 20 procent*

(*Reduktioner er i forhold til 2010)

Strategiens initiativer skal have gennemslagskraft, prioriteres og gøre en forskel for den måde, vi tænker og arbejder med arbejdsmiljø i hele kommunen.

Det ønskes gennem strategien at integrere arbejdsmiljøarbejdet som en naturlig del af den daglige drift.

Det formelle grundlag

Arbejdsmiljøstrategien skal sætte strategisk retning på arbejdsmiljøarbejdet i Sønderborg kommune.

Strategien baserer sig, udover arbejdsmiljøgruppens udpegede indsatsområder, på Sønderborg kommunes vision og mål samt på personalepolitikken, aftalen mellem KTO og KL 2011 samt MED-aftalen fra 01.11.12.

Strategien understøtter ligeledes arbejdsmiljøloven af oktober 2010.

Ledelse, ansvar og arbejdsmiljø

Succes med arbejdsmiljøstrategiens initiativer og arbejdsmiljøarbejdet generelt kræver konstant opmærksomhed fra ledere på alle niveauer i organisationen. Fra den strategiske retning og ambitionsniveauet, som sættes af direktionen og HMU, over chefernes konkrete udmøntning af de overordnede retningslinjer, til den daglige ledelse i arbejdsmiljøgrupperne.

Al erfaring viser, at ledelsens engagement er en af de vigtigste faktorer for en succesfuld implementering af arbejdsmiljøinitiativer.

Med denne strategi understreges samtidig nødvendigheden af et konstruktivt og udviklende samarbejde mellem ledelsen, AMR og øvrige medarbejdere. Arbejdspladsernes forskellige aktører har fælles dagsordener og succeskriterier i forhold til at udvikle det gode arbejdsmiljø, hvorfor ledere, AMR, TR og medarbejdere skal forstå sig selv som medspillere i forhold til at opbygge og bevare attraktive og velfungerende arbejdspladser.

Især samspillet mellem ledere, AMR og TR kan optimere det værdiskabende arbejdsmiljøarbejde. Det er derfor vigtigt, at der sker en gensidig forventningsafstemning, af hvorledes funktionerne skal udfyldes på baggrund af de udarbejdede funktionsbeskrivelser for AML og AMR.

[Link til funktionsbeskrivelserne](#)

Alle medarbejdere og ledere har legitim ret til at stille krav til deres arbejdsmiljø. Med retten til at stille krav følger på samme vis også ansvaret og pligten til at efterleve aftaler, der er indgået, for at skabe et godt arbejdsmiljø.

Strategiens virkemidler

Arbejdsmiljøstrategien har som overordnet mål at sikre en professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet. Strategien tager udgangspunkt i modellen på side 5 og model side 7

- Den professionelle arbejdsmiljøorganisation, herunder anvendelse af digitalisering, hvor det giver mening og merværdi.

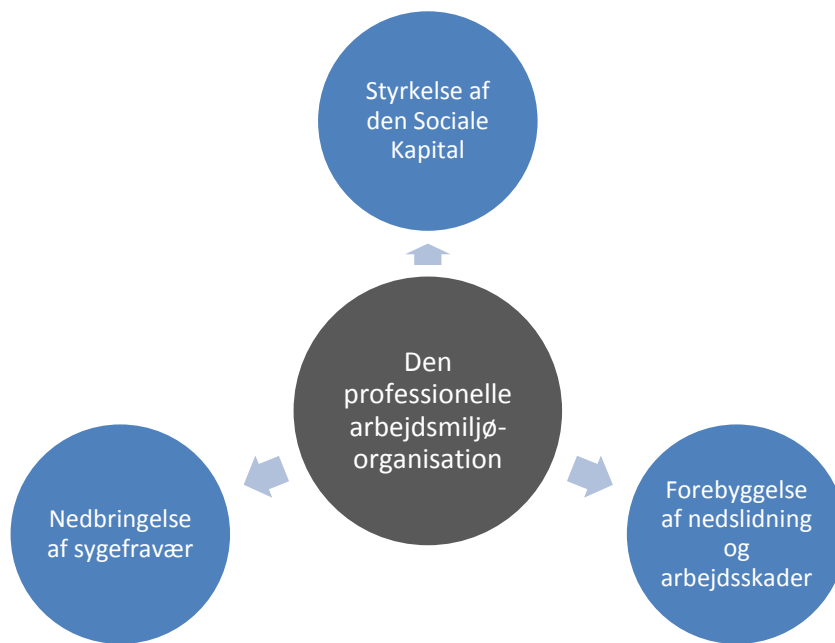
Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen indgået mellem KL og KTO (2011) indeholder bestemmelser om:

- **Trivselsmålinger:**
Måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø mindst hver 3.år. HMU aftaler retningslinjer
- **Sundhedsfremmeordning:**
Retningslinjer for sundhedsfremme skal fremme den forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø og skal indeholde konkrete initiativer.
MED-systemet drøfter og evaluerer effekt/anvendelse med passende mellemrum (fx i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsmålinger eller sygefraværstatistik).
- **Sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde:**
I tilknytning til kommunens budgetbehandling redegør ledelsen for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.
- **Sygefraværstatistik på institutionsniveau:**
Institutionsledelsen skal årligt fremlægge sygefraværstatistik for MED-udvalg. MED-udvalg aftaler retningslinjer for fremlæggelsen samt opfølgning på sygefravær i institutionen.
[Sønderborg kommunes sygefraværspolitik](#)
- **Sygefraværssamtaler efter længerevarende fravær:**
Medarbejderne med længerevarende fravær (normalt 4 uger) har ret til en sygefraværssamtale.
Handleplan aftales mellem medarbejder og leder ved tvivl om varig tilbagevenden
HMU aftaler retningslinjer
- **Retningslinjer vedr. handleplaner i forbindelse med APV'er:**
LMU aftaler retningslinjer for udarbejdelse af handleplaner ved problemer i APV. Handleplaner skal drøftes i MED-udvalget
- **Indsats mod arbejdsbetinget Stress:**
MED-systemet aftaler retningslinjer for arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress
- **Indsats mod vold, mobning og chikane:**
MED-systemet aftaler retningslinjer for arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til vold, mobning og chikane. HMU reviderer og overvåger vedtagne retningslinjer.

- Indsatser baseret på 3 overordnede arbejdsmiljø- fokuspunkter, der bygger på arbejdsmiljølovgivningen samt HMUs indsatsområder, vedtaget efter de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøstrategiens omdrejningspunkter kan visualiseres således:



Se yderligere model side 7

Begrebet Social Kapital er et væsentligt omdrejningspunkt for arbejdsmiljøindsatsen i Sønderborg Kommune. Social Kapital er en ny måde at forstå, måle og tale om alt det, en organisation kan udrette, i kraft af gode relationer mellem medarbejdere og ledere.

Formålet med at sætte fokus på Social Kapital er at styrke arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø ved generelt og lokalt:

- At opbygge et fælles sprog om trivsel og produktivitet
- At skabe dialog om sammenhæng mellem trivsel og produktivitet
- At opbygge viden om hvad der skaber trivsel og produktivitet
- At understøtte handling der fremmer trivsel og produktivitet

Social Kapital skabes ikke af en enkelt person. Social Kapital skabes i den kommunikation og de relationer, der eksisterer imellem de forskellige organisationsmedlemmer. Opbygning og vedligehold af Social Kapital er derfor ikke alene et lederansvar, men det er lederens ansvar at være opmærksom på den Sociale Kapital, og at skabe dialoger om, hvordan den Sociale Kapital og det sunde psykiske arbejdsmiljø samskabes på arbejdspladsen.

Sygefravær og arbejdsmiljø hænger uløseligt sammen. Selvom fraværet langt fra altid skyldes arbejdsforholdene, vil fraværet ofte få betydning for dels kollegerne, men også for den sygemeldtes tilbagevenden til arbejdet.

Der er fortløbende brug for at få viden om, hvad der både lokalt og generelt påvirker fremmøde og fravær. Koblingen mellem arbejdsmiljø og sygefravær er vigtig, og målet er at opbygge en kultur hvor vi fokuserer på det, der gør det godt at gå på arbejde og gøre sit bedste hver dag, og hvor fravær håndteres i fællesskab.

Sønderborg kommune skal være en arbejdsplads, hvor det er sikkert og sundt at gå på arbejde. Vi vil derfor sikre, at medarbejdere ikke nedslides eller kommer til skade som følge af manglende oplæring, tidspres eller

mangelfulde hjælpemidler. Nedslidning og arbejdsskader skal reduceres som konsekvens af arbejdsmiljøstrategiens initiativer og den løbende efteruddannelse af fagpersonale og AMR.

Som et af redskaberne fastsættes mål for reduktion af nedslidning og arbejdsskader i de enkelte forvaltninger, herunder prioritering af introduktion af nyansatte.

Der udarbejdes årligt en arbejdsmiljøreddegørelse for Sønderborg kommune, hvor statistikker over skader og ulykker danner baggrund for forebyggende indsatser. Der indhentes endvidere oplysninger om anmeldte arbejdsbetingede lidelser via Arbejdsskadestyrelsen, som sammen med viden om arbejdsmæssige konsekvenser af psykisk overbelastning og muskel-skeletoverbelastninger danner grundlag for forebyggelsestiltag.



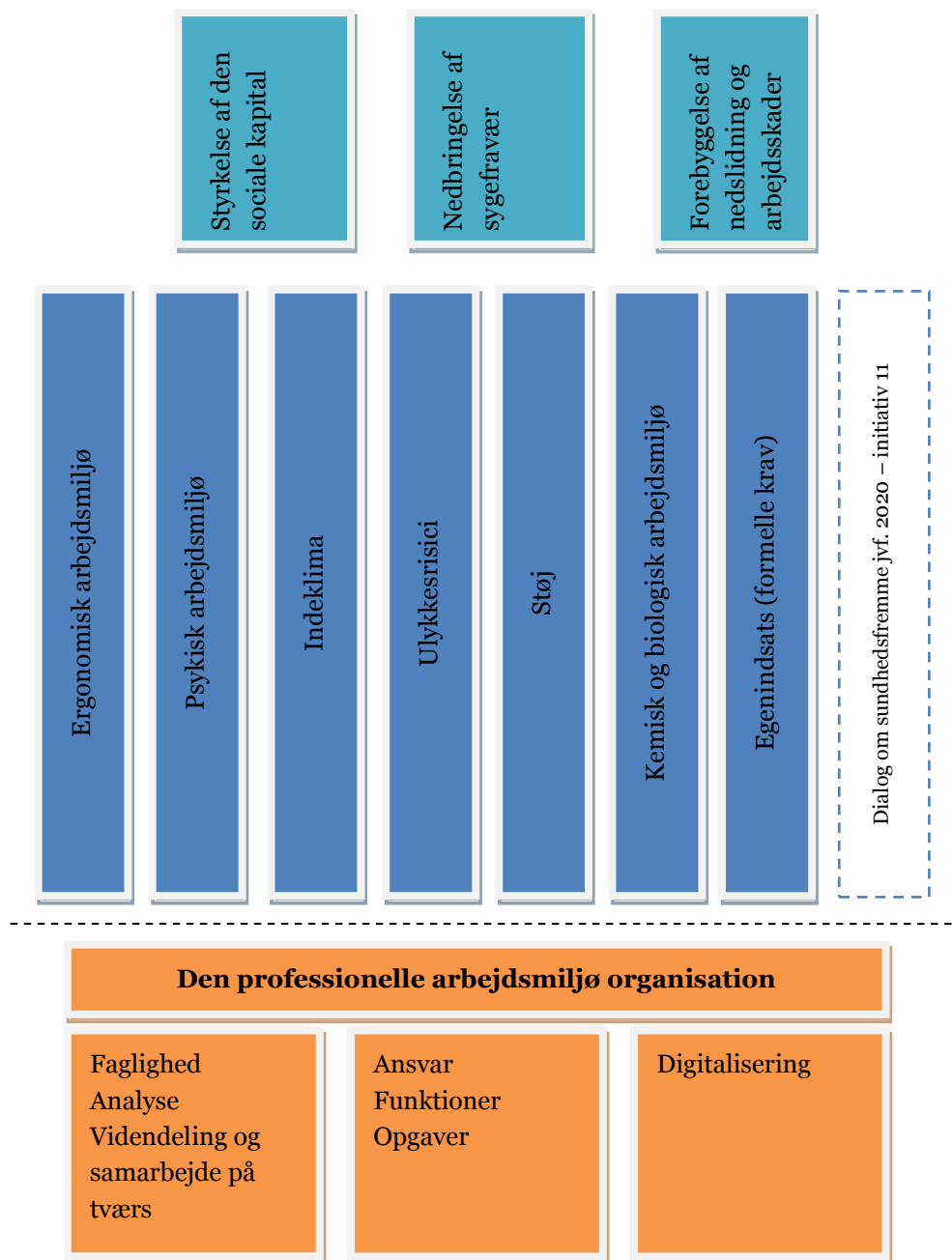
Organiseringen er omdrejningspunktet for, at Sønderborg kommune får løftet arbejdsmiljøarbejdet op på et prioriteret, strategisk og professionelt niveau. Organiseringen skal understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde ud fra helhedsorienterede og fagligt velunderbyggede løsninger.

Der skal etableres en organisering, der understøtter det daglige arbejdsmiljøarbejde via:

- Kompetent, faglig tilgang til arbejdsmiljøarbejdet
- Analysekraft og effektive kommunikationsveje
- Læring og samarbejde på tværs af organisationen
- Videndeling i og blandt CMU'er og det centrale arbejdsmiljøteam

Der etableres en organisation i tre niveauer, baseret på princippet om et strategisk, et taktisk samt et operationelt niveau.

Arbejdsmiljøstrategien understøtter arbejdet med de i arbejdsmiljølovgivningen fastsatte 7 temaer, suppleret med Dialog om sundhedsfremme jævnfør den nationale 2020-plan for arbejdsmiljø.



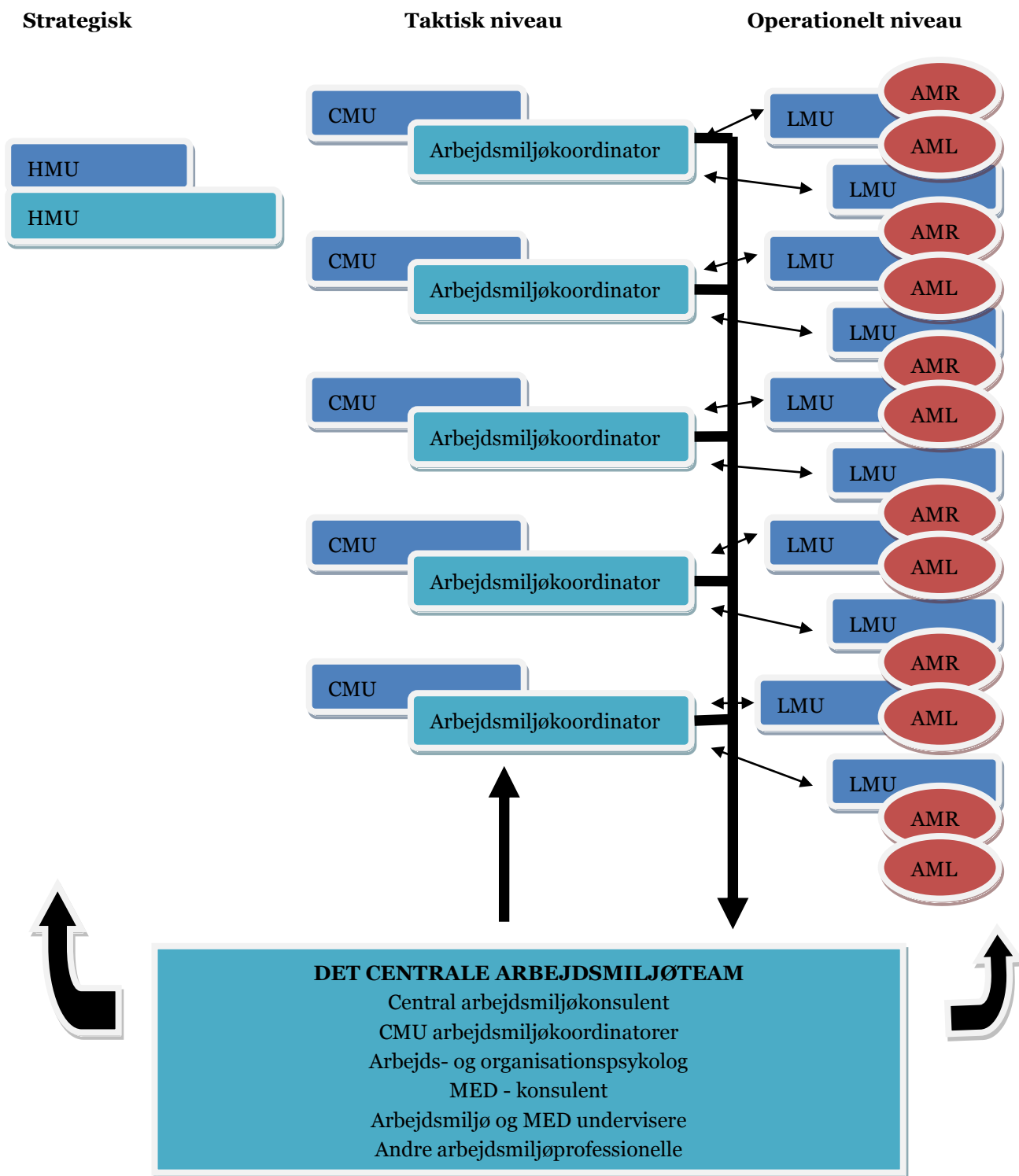
Ovenstående model viser de virkemidler der anvendes for at opnå de 3 hovedmål; Styrkelse af den sociale kapital, Nedbringelse af sygefravær og Forebyggelse af nedslidning og arbejdsskader.

For at opnå de 3 hovedmål i strategien, udarbejdes der indsatser og effektmål gældende for strategiens periode. De udarbejdede effektmål og indsatser vil være en kombination af centrale og decentrale elementer, så der bliver mulighed for at:

- overordnede mål kombineres med lokal relevans
- analysere på alle niveauer
- have mulighed for fordybelse i lokale udfordringer/fokuspunkter.

Hovedindsatsen i strategiens første år, vil være etablering af den professionelle arbejdsmiljøorganisation, herunder etablering af Arbejdsmiljøkoordinatorfunktionerne. Forslag til effektmål for indsatsen vil blive udarbejdet af HMUs arbejdsmiljøgruppe og forelægges HMU til beslutning.

De efterfølgende års indsatser besluttet i forlængelse af strategien. Indsatserne vil herefter kunne omprioriteres, hvis andre behov opstår. Beslutning af omprioritering vil finde sted i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.



Figurens sammenhæng og indhold er beskrevet på næste side.

Det strategiske niveau

Det strategiske niveau udgøres af HMU understøttet af HMUs arbejdsmiljøgruppe.

Det strategiske niveau skal sikre, at de beslutninger og retningslinjer, der ønskes indført, sker i et helhedsorienteret perspektiv.

Det taktiske niveau

Det taktiske niveau udgøres af de Centrale MED-Udvalg (CMU) og deres nedsatte arbejdsmiljøgrupper. Hvert CMU udpeger en arbejdsmiljøkoordinator med relevant arbejdsmiljøkompetence.

Det er CMU'erne, der beslutter, hvorledes opgaven som arbejdsmiljøkoordinator skal udfyldes. Ved beslutningen skal det sikres, at det enkelte CMU kan løfte de opgaver, der påhviler arbejdsmiljøorganisationen efter Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder specifikt § 17. I bilag 1 skitseres 3 mulige løsningsmodeller.

Arbejdsmiljøkoordinatorerne arbejder på vegne CMU'ernes Arbejdsmiljøledere og indgår i det centrale arbejdsmiljøteam med henblik på:

- fremdrift og koordinering i den enkelte forvaltnings arbejdsmiljøarbejde.
- overblik over indsatserne lokalt i LMU.
- medvirken til læring på tværs i organisationen

[Koordinatorernes funktion er nærmere beskrevet her.](#)

Det operationelle niveau

Det operationelle niveau udgør, sammen med Det Centrale Arbejdsmiljøteam, kernen i arbejdsmiljøarbejdet. Her udføres de daglige arbejdsmiljøopgaver af arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant.

Det operationelle niveau ligger på Lokal MED-Udvalg (LMU) niveau.

Det centrale Arbejdsmiljøteam

Det Centrale Arbejdsmiljøteam er et fagligt baseret team, der har til opgave at kvalificere og skabe sammenhængskraft i arbejdsmiljøindsatsen gennem:

- Koordinering af arbejdsmiljøindsatsen i organisationen ud fra de opstillede fokusområder
- Indsamling, dokumentation og formidling af data
- Udvikling af arbejdsmiljøfagligheden i organisationen
- Identificering af kompetenceudviklingsbehov i organisationen
- Rådgivning på alle niveauer i organisationen
- Igangsætning af målrettede indsatser og udvikling af redskaber
- Udarbejdelse af redegørelser og analyser til understøttelse af indsatsen på alle niveauer
- At være forum for læring og videndeling

Teamet består af:

- Den centralt placerede arbejdsmiljøkonsulent
- Arbejds- og organisationspsykolog
- De af CMU udpegede arbejdsmiljøkoordinatorer

Arbejdsmiljøkonsulenten er sekretær for gruppen.

Digitalisering af arbejdsmiljøindsatsen

Det er en væsentlig del af Den Centrale Arbejdsmiljøteams opgave at sikre relevant digitalisering af arbejdsmiljøarbejdet i samarbejde med digitaliseringsenheden. Digitalisering kan omhandle opbygning af database med alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, kompetenceplan, arbejdsmiljø-net, hvor viden og læring kan udveksles og viden hentes via relevante links, datablade og arbejdspladsbrugsanvisninger til visning via QR koder, e-learning o.a.

Bilag 1: Løsningsforslag til etablering af Arbejdsmiljøkoordinator funktionen i CMU.

Der er her skitseret tre mulige løsningsmodeller, der vil kunne løfte arbejdsmiljøkoordinatoropgaven:

- En professionel arbejdsmiljøkoordinator ansat på fuld tid.
- En halvtidsressource. Eksempelvis frikøbt arbejdsmiljørepræsentant.
- En delt ressource mellem to eller flere CMU'er, hvor der ikke er grundlag for en fuldtidsressource.

Valget af løsning skal træffes ud fra de udfordringer, der ligger i hver forvaltning. Forvaltningen er selvfinansierende i forhold til den valgte løsning jævnfør Direktionsbeslutning den 2/8 2012.

Finansieringsforslag for AMK

Professionaliseringen af arbejdsmiljøorganisationen vil umiddelbart medføre øgede omkostninger til drift af arbejdsmiljøarbejdet. De umiddelbare forøgelser vil primært være på CMU-niveau. Der skal tilføres ressourcer til etablering af arbejdsmiljøkoordinatorer i CMU'erne. Udgifterne hertil vil være afhængig af den model, der vælges i det enkelte CMU.

Finansiering kan eksempelvis ske som beskrevet herunder:

- Finansiering gennem puljen til længerevarende sygefravær.
- Finansiering gennem decentral betaling, hvor hver enhed bidrager i forhold til antallet af ansatte (som ved finansiering af FTR) indenfor CMU'ets område.

Det anslås, at udgiften til en fuldtidsressource som arbejdsmiljøkoordinator på CMU-niveau vil andrage maksimalt kr. 550.000 pr år.