

Arbejds miljøredegørelse 2018

Siden sidst

2018 var i den grad i Badesøens tegn. Den varme og lange sommer satte sit præg på alle medarbejdergrupper i en grad, det aldrig tidligere er set. Over 120.000 besøgende blev det til i løbet af de tre måneder, Badesøens sæson løber. Selvfølgelig var det livredderne, der blev hårdest ramt, men alle medarbejdergrupper bød ind og vi fik "overstået" sæsonen i god ro og orden.

En af de værste ting i 2018 blev, at vi havde en alvorlig drukneulykke i friluftsbadet på en dag, hvor der var fuldt besat. Alle medarbejdere, der var på arbejde på dagen, fik akut psykologhjælp ved et improviseret møde med Falck Healthcare sidst på ulykkesdagen, ligesom de blev tilbudt efterfølgende psykologhjælp. Tre medarbejdere tog imod dette tilbud.

Vores forsøg med Fleksibel åbningstid i svømmehallen samtidigt med friluftsbadet, når det var dårligt vejr, blev forsøgt gennemført i sæsonen, men logistikken og den varme sommer har gjort, at det ikke er en ordning, vi ønsker at videreføre. Ordningen trak simpelthen for mange tænder ud i længden. Kunderne er ikke begejstrede, men det er medarbejderne.

Nedskæringer er nærmest blevet hverdag - forstået på den måde, at vi til hver budgetforhandling skal komme med forslag til besparelser til et budgetkatalog, som Kommunalbestyrelsen kan plukke fra. Helt hverdag bliver de jo nok aldrig, for de påvirker medarbejderne, som hele tiden skal høre om besparelser, der kan ramme dem både arbejdsmæssigt og personligt. Det er trist, at det skal være et arbejdsvilkår, og vi kan ikke rigtigt se, hvordan vi kan skåne medarbejderne for at påvirkes på grund af den politiske åbenhed, der – trods alt – også skal være omkring tingene.

Overordnede arbejdsmiljømålsætninger

- Virksomheden vil løbende forbedre arbejdsmiljøet, målt på det lave antal sygedage og arbejdsskader.
- Virksomheden udarbejder procedurer for at hindre overtrædelser af såvel arbejdsmiljølovens regler som egne bestemmelser.
- Virksomheden kommunikerer åbent med ansatte og omverdenen om arbejdsmiljøpolitikken og arbejdsmiljøforholdene.
- Virksomheden udarbejder årligt en arbejdsmiljøredegørelse.
- Politik og strategi tages op med Arbejdsplads MEDudvalg en gang årligt.

| | Enhed | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sygdom | % | 4,4 | 3,8 | 1,8 | 2,8 | ?* | 2,0 | 2,2 | 4,7 | 3,7 | 4,7 |
| Arbejdsulykker | Stk | 5 | 4 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Antal sygedage i forbindelse med arb.ulykker | Dage | 3 | 24 | 0 | 0 | 21 | 12 | 0 | 4 | 0 | 0 |

* Kommunen døjede med at trække valide sygdomstal i forbindelse med omstrukturering af organisationen og desuden skift af system til behandling af personaleoplysninger i august/september 2013. Det er derfor desværre ikke muligt at måle på vores sygdomsfravær i 2013.

Vores sygdomsfravær ligger stadig i den høje ende set fra vores synspunkt med 4,7%. Til sammenligning ligger hele afdelingen, By, Kultur & Fritid, på 4,4% og Albertslund Kommune som sådan på 5,9%.

Det er fortsat vores langtidssyge, der påvirker tallet i den forkerte retning. Uden vores langtidssyge havde Albertslund Idrætsanlæg haft det laveste fravær af de tre parter. Faktisk er over halvdelen af vores sygefravær langtidssygdom (54,8%) ☹

De to medarbejdere, der tegner sig for langt den største andel i langtidssygdommen, er fratrådt hhv. 31. juli og 31. december 2018.

Vi havde som sagt en drukneulykke i Badesøen, som trak store veksler på medarbejderne. At den lille pige, som druknede i dag har det godt, er en stor lettelse, som uden tvivl har gjort, at oplevelsen har

været lettere at bearbejde. Livredderne fik stor ros af både ambulancefolkene og pigens familie, men desværre er folk på de sociale medier meget hurtige til at dømme, når der sker sådan noget.

Vi har gennemgået arbejdsulykker og -skader for årene 2013-2016 og ser ikke umiddelbart et mønster i skaderne, som kunne afdække erhvervssygdomme i Albertslund Idrætsanlæg.

I 2018 blev der:



Brugt en robot-græsslåmaskine, som slog græsset udenfor åbningstiden i Badesøen, så kunderne ikke blev forstyrret og så medarbejderne på Stadion kunne koncentrere sig om opgaverne her. Desværre gik maskinerne så tit død ude på området, at i 2019 er vi begyndt at forsøge os med andre robotter.

Afholdt vores årlige temadag, hvor der blev fokuseret på "Livsglæde for alle" med oplæg fra Finn Gjersøe fra E-stimate Teamprofiler, en sjov og lærerig proces. FISH video – Ros "på ryggen" – anerkendelse og feedback . Speedfish – hvordan bruger vi det i dagligdagen? Det handler om at få humøret op og at være positive. Vi sluttede af med at invitere de bedre halvdele til god mad og vin - inklusive takt og tone med et twist 😊



Vi har en del intern uro mellem medarbejdere og gæster, som har meget svært ved at respektere vores regler. Det er en speciel gruppe gæster, og vores livreddere føler sig utrygge. Derfor er vi glade for at have den ordening med kommunen, som stiller en vagt til rådighed, så vi kan have et godt arbejdsmiljø. I friluftsbadet flyder temperamenterne ind imellem over i sommervarmen. Især kvindelige medarbejdere har i tidligere sæsoner følt sig utrygge ved de situationer, der ind imellem opstår, når 3-4.000 mennesker samles på et begrænset område.

Skudt måger på Badesøens område, som både generer kunderne – især på grill-aftener – og som medarbejderne skal gøre rent efter. Det reducerede bestanden på området betydeligt i sæsonen. Ud over de måger, som blev skudt, forflyttede der sig mange fra området "frivilligt".



Sat ind med ekstern hjælp, da der var opstået to grupperinger blandt medarbejderne i Albertslund Svøm & Fitness, som ikke kunne samarbejde. Det arbejde - og et par fratrædelser - har fået ro på tingene og samarbejdet op at køre igen. Det er i vidt omfang de to medarbejdere, der trækker vores sygefravær i vejret.

Fortsat arbejdet med Det rummelige Arbejds miljø. Åbenhed overfor svage grupper på arbejdsmarkedet er en integreret del af arbejdet i Albertslund Idrætsanlæg. Vi beskæftiger jævnligt flexjobbere, nyttejobbere og samfundstjenere såvel som mennesker af anden etnicitet end dansk, enlige forældre, seniormedarbejdere og alle andre.

Arbejds miljø mål 2018-2021

MEDudvalget har valgt tre nye mål ud fra Trivsels- og APV-målingen 2018:

Gruppens samarbejde med andre grupper/afdelinger

■ Administration og Stadion, 2018

■ By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse, 2018

■ Albertslund Kommune, 2018

| | Helt uenig | | | | Helt enig | | | Basis | ■ | ■ | ■ |
|--|------------|-----|-----|-----|-----------|----------|----|-------|-----|-----|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ved ikke | | | | | |
| Der er et godt samarbejde mellem vores egen gruppe og de øvrige grupper | 0% | 36% | 36% | 27% | 0% | 0% | 11 | 2,9 | 3,5 | 3,4 | |
| Vores gruppe og andre grupper anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne | 9% | 18% | 45% | 27% | 0% | 0% | 11 | 2,9 | 3,5 | 3,5 | |
| Vi er enige om de vigtigste mål med arbejdet på tværs af grupper i organisationen | 0% | 18% | 55% | 27% | 0% | 0% | 11 | 3,1 | 3,4 | 3,4 | |
| Andre grupper giver os den information, som vi har brug for, for at vi kan klare vores arbejdsopgaver godt | 9% | 18% | 55% | 18% | 0% | 0% | 11 | 2,8 | 3,2 | 3,2 | |
| Andre grupper har stor forståelse for det arbejde, vi udfører i vores gruppe | 9% | 27% | 45% | 9% | 0% | 9% | 11 | 2,6 | 3,2 | 3,3 | |
| Vi har tillid til de andre gruppers evne til at gøre arbejdet godt | 0% | 18% | 45% | 36% | 0% | 0% | 11 | 3,2 | 3,7 | 3,7 | |

Indflydelse

■ Administration og Stadion, 2018

■ Administration og Stadion, 2015

■ By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse, 2018

■ Albertslund Kommune, 2018

| | Helt uenig | | | | Helt enig | | | Basis | ■ | ■ | ■ | ■ |
|--|------------|-----|----|----|-----------|----------|----|-------|-----|-----|-----|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ved ikke | | | | | | |
| Har du muligheder for at påvirke placeringen af dine arbejdstider? | 27% | 36% | 9% | 9% | 9% | 9% | 11 | 2,3 | 3,2 | 3,5 | 3,4 | |

Desuden har enkelte medarbejdere også anført, at de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Dette er naturligvis fuldstændigt uacceptabelt, at vores medarbejdere skal opleve. Vi skal derfor have udbredt, at man STRAKS kontakter sin medarbejderrepræsentant eller nærmeste leder, hvis man oplever noget sådant.

Albertslund Idrætsanlægs arbejds miljø politik

- Det er vort mål at fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladserne.
- Ledelsen iværksætter løbende forbedringer af arbejds miljøet og følger derfor aktivt alle tiltag, der kan bidrage til dette.
- Områdelederne er ansvarlige for de ansattes sikkerhed og skal, ud over at give instruktion og kontrollere, at denne følges, også skabe forståelse for de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger.
- Alle ansatte er ansvarlige for deres egen sikkerhedsmæssige adfærd og skal derfor overholde sikkerhedsbestemmelserne samt gennem omtanke og handling bidrage til at forebygge uheld og ulykker.
- Virksomheden iværksætter initiativer til fremme af medarbejdernes sundhed.

- Virksomheden prioriterer en god kommunikation virksomhedens medarbejdere og ledelse imellem.
- Virksomheden planlægger arbejdet således, at medarbejderne har indflydelse og medbestemmelse på planlægningen, så medarbejderen derved både føler og tager ansvar for arbejdets udførelse.
- Virksomheden vil gennem omplacering til andre arbejdsopgaver søge at fastholde medarbejdere, der af arbejdsmæssige eller andre grunde har lidt skade på deres erhvervsevne.