

Arbejds miljøredegørelse og ledelsens evaluering



2016 – 2019

1.udgave

den 4. oktober 2017

Indhold

Ledelsens og Arbejds miljøudvalgets forord.....	3
Arbejds miljøsystemet	4
Arbejds miljøpolitik	5
Arbejds miljømål år 2016/2019.....	6
Konkrete mål og handlingsplan for 2016	7
Audits	7
Ekstern Audit 2016.....	7
Væsentlige arbejds miljøforhold	8
Ergonomi.....	8
Ulykker	8
Psykisk arbejds miljø - trivsel	8
Indeklima.....	9
Støj/akustik	9
Arbejdspladsvurdering - APV	9
Arbejdsulykker.....	10
Sygefravær og nedbringelse af ulykker.....	10
Rummelig arbejdsplads.....	14
Politik for rekruttering og ansættelse.....	14
Sygefraværspolitik.....	14
Seniorpolitik	15
Sundhedsfremme	15
Konklusion.....	16

Ledelsens og Arbejds miljøudvalgets forord

EUC Nord arbejder med at få løftet arbejdsmiljøarbejdet i hele organisationen ved at systematisere det daglige arbejdsmiljøarbejde via procedurer, hvor vi vil skabe løbende forbedringer og dermed fastholde og udvikle et niveau i arbejdsmiljøarbejdet, der ligger ud over det lovmæssige. Selve forebyggelselementet, som ligger i et arbejdsmiljøledelsessystem, er en del af formålet for vores skole og til gavn for alle ansatte.

Arbejdsmiljøarbejdet har fået større synlighed og opmærksomhed i hverdagen gennem de seneste år, hvilket har bevirket, at EUC Nord har udarbejdet en arbejdsmiljøhåndbog, der hjælper med til at holde styr på, hvordan arbejdsmiljøet er her og nu, og samtidig giver et overblik.

Arbejdsmiljøsystemet

Arbejdsmiljø-ledelsessystemet omfatter EUC Nords arbejdsområder, og omfatter alle aktiviteter på følgende af EUC Nords adresser:

M. P. Koefoeds Vej 10	9800 Hjørring
Hånbækvej 50	9900 Frederikshavn
Hestkærvej 30	9800 Hjørring
Knivholtvej 18	9900 Frederikshavn
Jørgen H. Jensensvej 3	9800 Hjørring
Bredfald 4	9800 Hjørring
Ringvejen 226	9800 Hjørring
Hvidevold 2C	9800 Hjørring

Kun de berørte medarbejdere er omfattet, og altså ikke elever, studerende og kursister

Arbejdsmiljøpolitik

EUC Nord skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere og studerende kan virke i sikre og sunde rammer, og hvor arbejdsmiljøet vurderes positivt af både ansatte, studerende og myndigheder. Alle på EUC Nord er forpligtet til at medvirke til et godt arbejdsmiljø ved at tage ansvar for sig selv og andre gennem et positivt engagement.

Det er vores politik:

- at overholde gældende arbejdsmiljølovgivning
- at revidere virksomhedens APV hvert 3 år
- at gennemføre undervisningsmiljøvurdering (UMV) efter gældende regler
- at arbejde for stadige arbejdsmiljøforbedringer
- at opsætte nye delmål årligt

Arbejdsmiljøpolitikken revideres en gang årligt for at sikre, at alle aspekter er medtaget. Desuden vil der her blive fulgt op på eksisterende mål og fastsat nye målbare mål, som skal sikre, at politikken efterleves.

Arbejdsmiljøpolitikens formål

- at supplere personalepolitikken på arbejdsmiljøområdet
- at sikre, at de mål, der er vedtaget på baggrund af arbejdsmiljøpolitikken og APV handlingsplaner, gennemføres

Ansvar

Ledelsen på alle niveauer og Arbejdsmiljøudvalget har ansvaret for i samarbejde med medarbejderne, at yde en aktiv indsats for at sikre det gode arbejdsmiljø. Derfor skal den enkelte leder og arbejdsmiljøudvalget skabe engagement og forståelse for arbejdsmiljøarbejdet. Den enkelte leder skal endvidere prioritere ressourcer til arbejdsmiljø samt inddrage arbejdsmiljøet som en fast del af opgaverne i afdelingens hverdag.

Arbejds miljømål år 2016/2019

Mål	Målsætning	Tidsfrist
Registrere mindst 10 nærved/næsten ulykker på EUC Nord	Færre ulykker	Ultimo 2016
Nedbringe antallet af elev ulykker i 2016 med 10% i forhold 2015	Færre ulykker	Ultimo 2016
Nedbringe antallet af ulykker hos ansatte i 2016 med 10% i forhold 2015	Færre ulykker	Ultimo 2016
Registrere mindst 20 nærved/næsten ulykker på EUC Nord	Færre ulykker	Ultimo 2017
At reducere antallet af problematikker fundet i forbindelse med medarbejdertrivsels- og APV undersøgelsen 2017	Reduktion af problematikker <i>At 30 % af disse er behandlet og meldt færdige ved udgangen af 2017</i>	2017 – ultimo 2019 Ultimo 2017
Sygefravær på niveau med eller lavere end gennemsnittet for erhvervsskoler	Forsøge at minimere fravær i forbindelse med sygdom	2017 – ultimo 2019
Fortsat nedbringe antallet af ulykker eller som minimum på niveau med 2016	Færre ulykker	2017 – ultimo 2019
Uddannelse	Arbejds miljøorganisationen skal til stadighed have gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse	Ultimo 2017

Konkrete mål og handlingsplan for 2016

På baggrund af forbedringsforslag fra ekstern audit 2015 med fokus på Øget målbarhed, er der opstillet konkrete målbare mål for arbejdsmiljøarbejdet.

- Registrere mindst 10 nærved/næsten ulykker på EUC Nord. Afdelingerne har hver især bidraget med registrering og implementering af tiltag og målet med at registrere 10 nærved/næsten ulykker er opfyldt.
- At nedbringe antallet af elev ulykker i 2016 med 10% i forhold 2015. Mål for nedbringelse af antallet ulykker med 10 % for elever i 2016 blev nået, da antallet er faldet fra 15 - 9 hos elever.
- At nedbringe antallet af ulykker hos ansatte i 2016 med 10% i forhold 2015. Mål for nedbringelse af antallet ulykker med 10 % for ansatte i 2016 blev nået, da antallet er faldet fra 8 – 7 ulykker for ansatte.

Audits

I forbindelse med ekstern audit i oktober 2015 fremkom nogle forbedringsforslag som gik på øget målbarhed, øget systematik og øget planlægning. Disse forbedringsforslag er der blevet arbejdet med i 2016. Der er opsat målbare arbejdsmiljømål. Samtidig er registreringerne tilpasset med arbejdsmiljøhåndbogens opbygning.

Ekstern Audit 2016

I forbindelse med ekstern audit i oktober 2015 fremkom der 2 forbedringsforslag, som går på øget klarhed og skriftlig brug af risikovurdering og øget antal af registreringer. Der er blevet arbejdet med brug af risikovurderinger hos bygge og anlæg, hvor emnet løbende tages op ved rundringer og teammøder, for at følge op på implementeringen. Det bliver løbende implementeret som en del af

undervisningen og skal udbredes og implementeres i flere afdelinger. Øget antal af registreringer var i 2016 10 stk., hvor det skulle dokumenteres hvilke tiltag der er lavet. Dette er igen opsat som arbejdsmiljømål for 2017, hvor antallet er ændret til 20 stk. Samtidig er der tilføjet feltet "Opnåede forbedringer" – i skema til arbejdsmiljøgennemgang anvendes og synliggør at der arbejdes på løbende forbedringer i organisationen.

Væsentlige arbejdsmiljøforhold

EUC Nord er omfattet af mange ændringer af reformer og overenskomster, hvilket også påvirker de fysiske krav

Ergonomi

Indretning af lærer/ arbejdspladser, da flere medarbejdere bruger et øget antal timer med pc'en på deres forberedelsesplads. Der indkøbes løbende hæve/sænkeborde samt kontorstole. Hvor det ønskes, kommer ergoterapeut og instruere i brug og indstilling af arbejdspladsen.

Ulykker

En ulykke er altid en ulykke for meget. Der er derfor altid fokus på arbejdsulykker, hvilket kan ses med et faldende antal ulykker inden for nogle af vores områder og fastholdelse af det lave niveau på andre. Vi har desværre andre steder hvor der sket en stigning, det er derfor vigtigt konstant at have fokus på arbejdsulykker og deres årsager.

Psykisk arbejdsmiljø - trivsel

Psykisk arbejdsmiljø og trivsel er i dag mere synligt i forbindelse med de mange forandringer med arbejdets tilrettelæggelse. Med et stigende krav til EUC Nord om effektivisering er det derfor vigtigt, at alle arbejder proaktivt og inddrager de psykisk arbejdsmiljømæssige aspekter i planlægningen af arbejdet. Oftest løses eventuelle problemer mellem medarbejderen og chefen. Arbejdsmiljøgrupperne, arbejdsmiljøchefen samt eventuelt eksterne rådgivere inddrages ved behov.

Indeklima

Temperatur og indeklima har stor betydning for trivslen, der arbejdes derfor løbende med optimering og justering af temperaturen på EUC Nord. Dette sker bl.a. ved løbende målinger og justeringer samt montering af CTS anlæg. Der arbejdes også løbende med belysning i vores lokaler i forbindelse med ombygning eller konstaterede dårlig eller forkert belysning.

Støj/akustik

Støj har fået en øget betydning for medarbejderne i forbindelse med indretning af lærerarbejdspladser. Det har derfor været vigtigt at have spilleregler for forberedelseslokalerne og mulighed for at anvende stillearbejdspladser.

Akustik har også en væsentlig betydning for støjen, det er derfor et område der skal medtænkes når vi taler om støj. Når der ombygges og renoveres medtænkes dette i forhold til valg af materialer og udskiftning af eksisterende lofter mm.

Arbejdspladsvurdering - APV

Medarbejdertrivsels- og APV undersøgelse gennemføres hver tredje år med kortlægning, handlingsplaner og opfølgning. Der er gennemført en APV undersøgelse i foråret 2014, hvor der er udarbejdet en samlet APV handleplan 2014-2017, hvoraf problemer og status fremgår. Det er tydeligt at der arbejdes systematisk med arbejdsmiljøarbejdet. Næste undersøgelse vil pågå i 2017.

Det er skolens indstilling, at arbejdsmiljøproblemer skal afhjælpes hurtigst muligt, så vi sikrer et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø til gavn for alle. Derfor foretages der løbende runderinger og konstaterede problemer er løbende blevet afhjulpet. Skolen skal være en god og sund arbejdsplads.

Der sker løbende ændringer af de arbejdsmæssige og dermed fysiske krav, som bevirker, at der løbende sker om-og tilbygninger som forestås af vores bygningsafdeling. Arbejdsmiljøgrupperne sammen med arbejdsmiljøchefen og brugerne indgår i arbejdet med at sikre, at om- og tilbygninger lever op til lovens krav og tager hensyn til arbejdsmiljøet.

Arbejdsulykker

Sygefravær og nedbringelse af ulykker

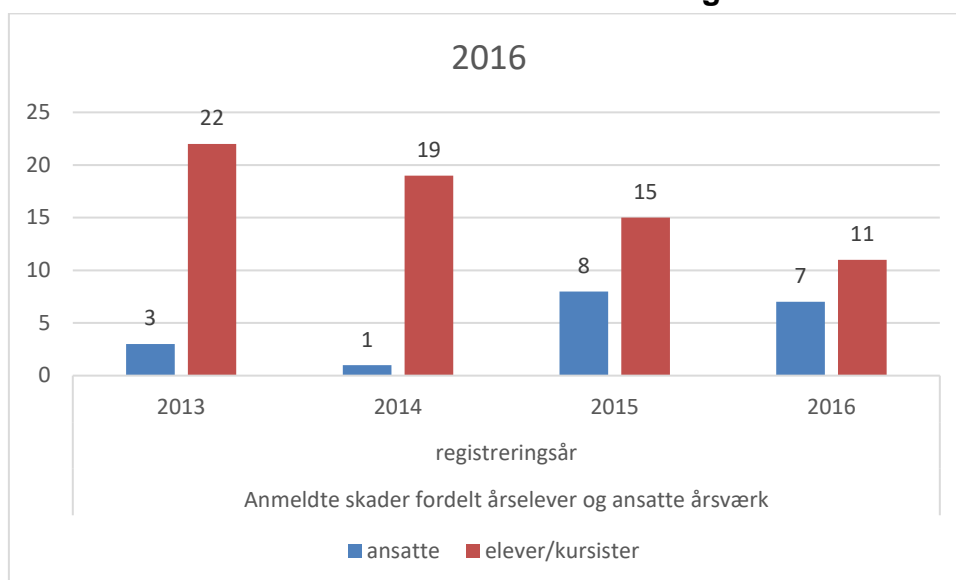
Ved arbejdsmiljøarbejdet i 2012 og 2013 har det medført en reducereing i arbejdsulykker og antallet af fraværdsdage.

Antallet af anmeldte ulykker for 2016 er faldet 10 % for både ansatte og elever set i forhold til 2015.

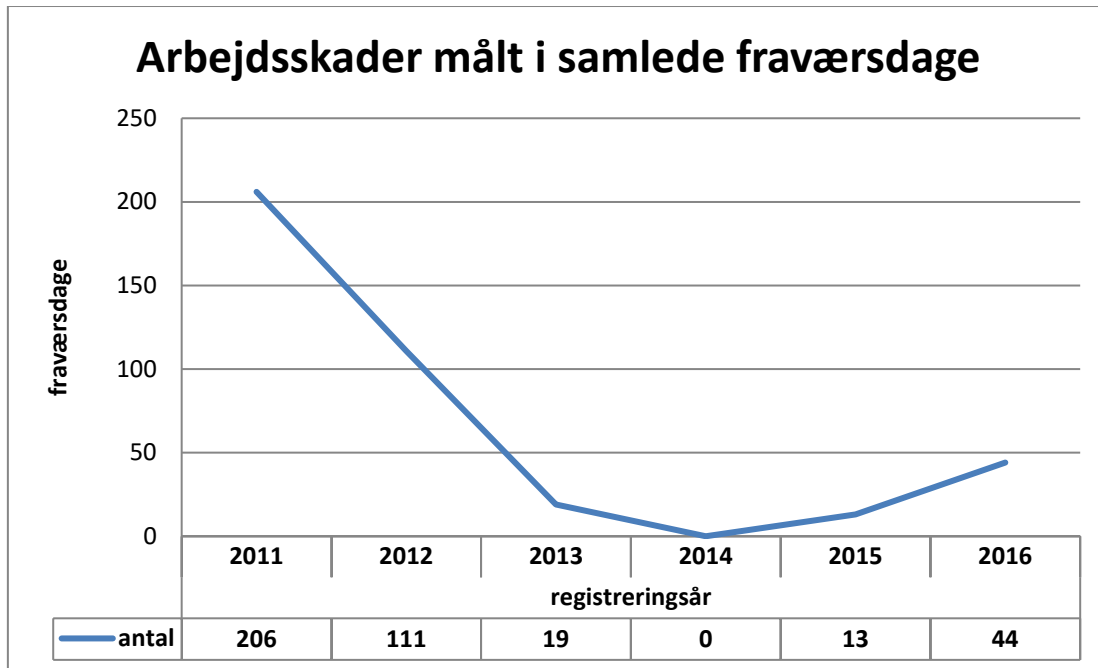
I 2016 havde vi 7 anmeldte skader med ansatte, hvoraf 2 med løft/vred i ryggen, 3 faldulykker grundet glat underlag, 1 ramt af genstand bevægelse, samt 1 i forbindelse med motion og bevægelse.

Ved arbejdsulykker med elever er der sket et fald fra 2013 hvor vi havde 18 skader med grundforløbs elever til 4 arbejdsulykker med grundforløbselever i 2016 yderligere har vi reduceret antallet af øjenskader hos elever ved hjælp af en særlig indsats på området.

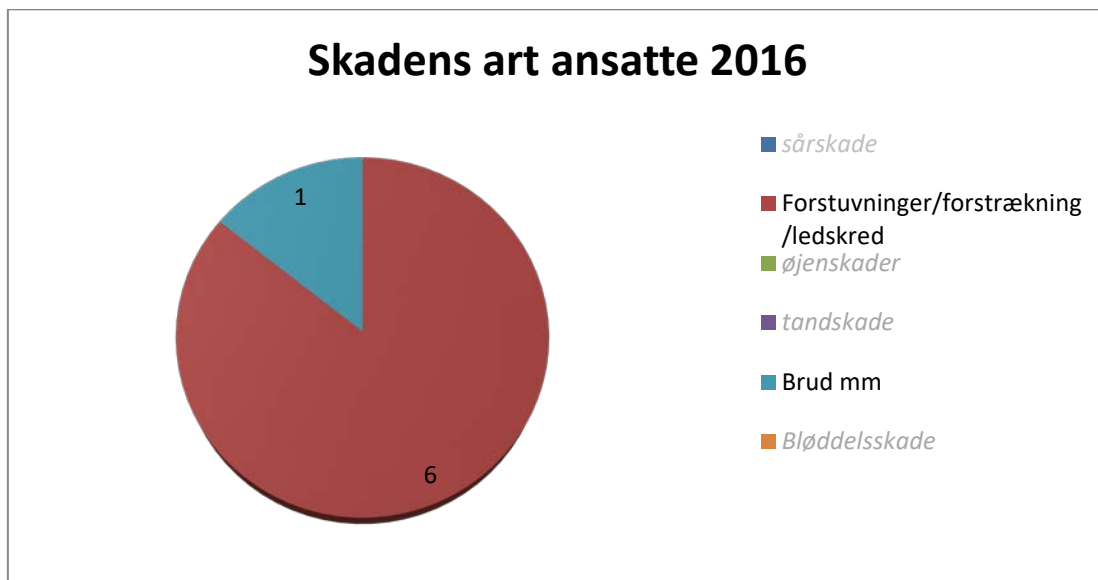
Anmeldte skader fordelt ansatte og elever/kursister

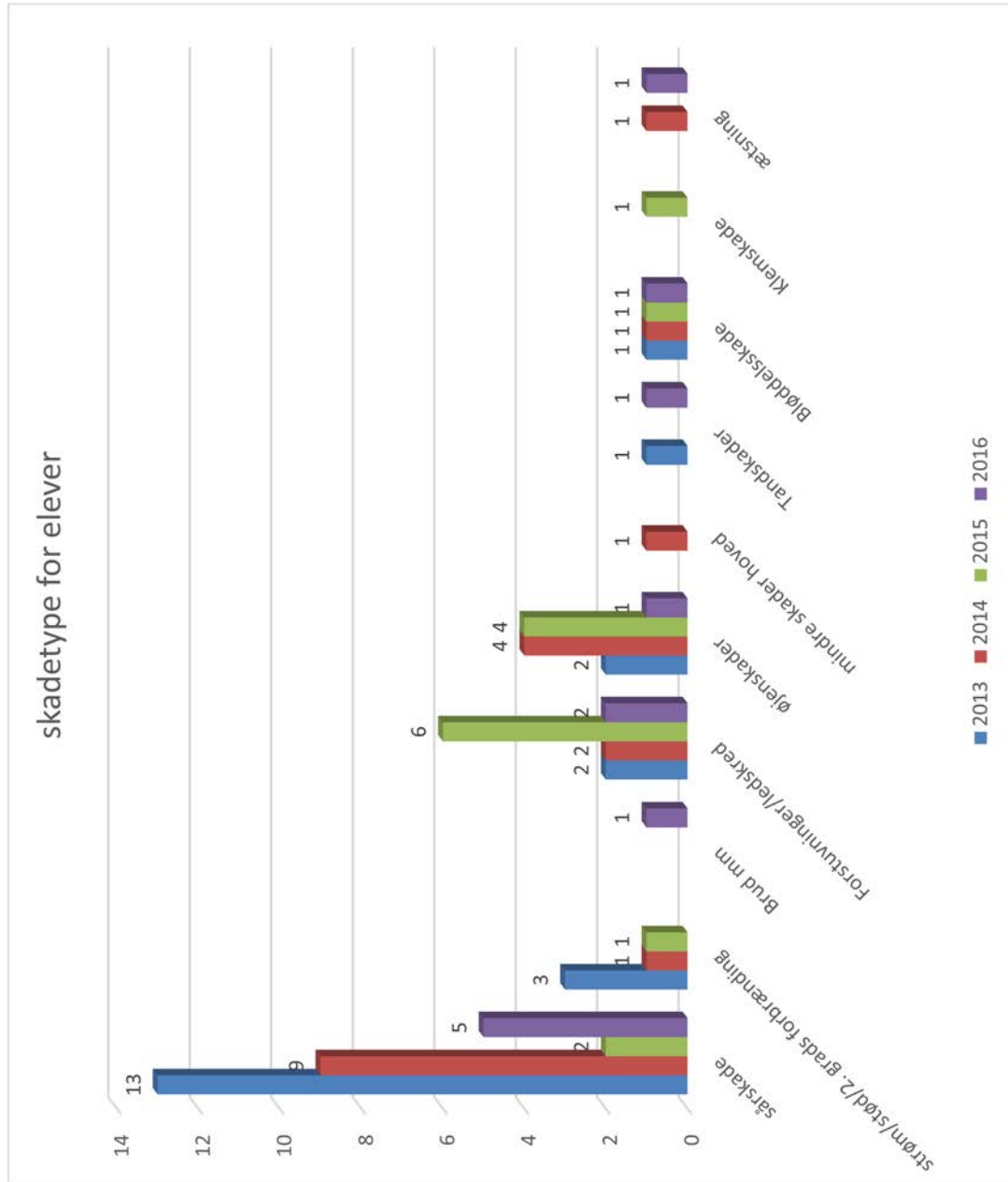


Fraværsdage hos ansatte

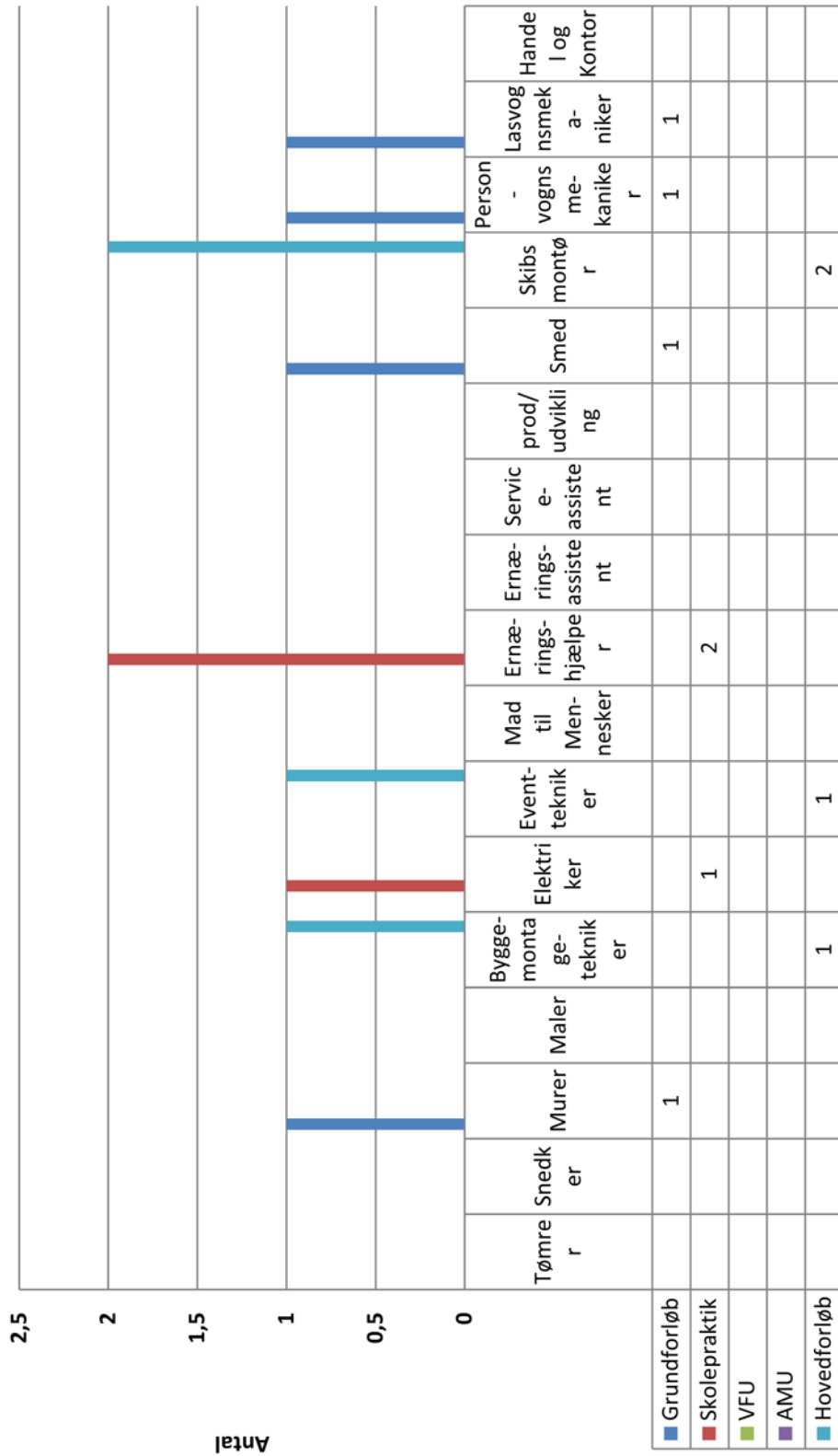


Skadens art ansatte 2016





Hvor og Hvornår sker skaderne 2016 (Anmeldte)



Rummelig arbejdsplads

Politik for rummelig arbejdsplads lægger vægt på trivsel, arbejdsglæde og hvor der er mulighed for forskellige former for ansættelse.

Begrebet rummelighed forstås bredt og indeholder bl.a. nedsat arbejdsevne, fysiske eller psykiske handicap, mangel på grundlæggende sproglige eller kulturelle kundskaber med lange perioder med ledighed eller sygdom.

Handlingsprogrammet er relateret til EUC Nord's personalepolitikker og udmøntes gennem: Politik for rekruttering og ansættelse, Sygefraværspolitik og Seniorpolitik

Politik for rekruttering og ansættelse

Enhver ansættelse på EUC Nord tager udgangspunkt i afdelingens personalesammensætning, behov, fremtidige opgaver og kvalifikationsprofiler for nye medarbejdere. Derfor er det vigtigt, at de stillingsopslag som offentliggøres afspejler det faktiske stillingsindhold og de kompetencer, der er brug for i afdelingen.

På EUC Nord mener vi, at vores personalesammensætning skal afspejle vores lokalsamfund. For at sikre mangfoldigheden i organisationen/afdelingen opfordrer vi alle uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge.

Sygefraværspolitik

EUC Nord har altid til hensigt at udvise omsorg i forbindelse med sygdom, vise respekt for den syge medarbejder og arbejde for, at medarbejderen kan vende tilbage til skolen. For at minimere fravær i forbindelse med sygdom og for at fastholde medarbejderen, gør vi mange forskellige tiltag.

Ved at opretholde kontakt mellem EUC Nord og den sygdomsramte og ved at fastholde dialog mellem chefer og medarbejder, forsøger vi at finde årsagen til sygefraværet og synliggøre eventuelle arbejdsmiljøbelastninger og herudfra af-tale individuelle tiltag for at nedbringe sygefraværet og dermed fastholde medarbejderen i et aktivt arbejdsliv.

Vi forsøger at fastholde medarbejderen ved anvendelse af bl.a. følgende muligheder; delvis raskmelding, ændret jobindhold og mulighed for hjemmearbejdsplads m.fl. I nogle tilfælde er samarbejde med kommunen nødvendig for at undersøge om medarbejderen i stedet har behov for et job på særlige vilkår. Herunder kan bl.a. nævnes fleksjob og erhvervsrevalidering.

Seniorpolitik

EUC Nord ønsker at beskæftige chefer/ledere og medarbejdere i alle aldersgrupper og tilbyder ældre medarbejdere muligheden for at udvikle sig, blive på skolen, nedtrappe arbejdsforholdet eller evt. fratræde.

I forbindelse med den årlige MUS vil samtalen for medarbejdere over 55 år indeholde et seniorperspektiv. Således vil emner som fx uddannelse, arbejdstid, ønske om ændring af opgaver m.fl. indgå i samtalen og resultatet af samtalen nedfældes i en handlingsplan.

Skolen støtter også gerne initiativer for nuværende og forhenværende ældre ansatte, der ønsker at bevare kontakten til skolen i form af fx seniorklubber, opgaver som tilsynsførende ved eksaminer eller lignende.

Sundhedsfremme

Sundhedsfremme på EUC Nord handler om at forbedre arbejdsmiljøet og om at skabe rammer, som gør det nemmere at træffe sunde valg både på og uden for arbejdet. EUC Nord integrerer indsatsen for sundhed som en del af arbejdsmiljøarbejdet. I EUC Nords kantiner er der altid mulighed for det sunde alternativ og som tilbud til personalegruppen er der opnået rabataftaler med et helsestudie, hvor der er flere forskellige træningsformer bl.a. sal-aktiviteter, løb, uden-dørs træning og spinning.

Det drejer sig om at forbedre sundheden både fysisk og psykisk, hvor dette indgår som en del af arbejdsmiljøarbejdet fx ved indretning af arbejdspladser, stresshåndtering mv.

Ved at give gode rammer i arbejdslivet og tilbud til privatlivet sigter EUC Nord på forebyggelse og sundhedsfremme.

Konklusion

På baggrund af ovenstående status på arbejdsmiljømål og input til ledelsens evaluering via AMU findes det, at arbejdsmiljøledelsessystemet er dækkende og velfungerende samt, at der er en positiv udvikling i arbejdsmiljøledelse og i håndtering af de arbejdsmiljømæssige opgaver.

Arbejdsmiljøledelse og egenkontrol gennem arbejdsmiljørunderinger og intern audit bidrager også til at få øje på udviklingsfelter, nye metoder og ændring af processer.

Det er ledelsens opfattelse, at arbejdsmiljøledelsessystemet er egnet, tilstrækkeligt og effektivt på baggrund af målopfyldelsen. Det er også vurderet tilstrækkeligt til at rumme de nødvendige aktiviteter på arbejdsmiljøområdet og fortsat egnet til at løse de opstillede mål og forbedringsforslag.