

Notat om: Opsamling indkomne input til arbejdspladsanalyserapport		
Sagsbehandler: Anne-Mette Kirk	Dato:	27-01-2020
Til: [Intern(e) modtager(e)]	J. nr.:	82.04.00-P05-I-19

Arbejdspladsanalyse og rapport

I september bad Direktionen cirka 700 medarbejdere med kontorarbejdspladser om at udfylde et spørgeskema og en mini-logbog om deres arbejdsdag. Direktionen ønskede et billede af, hvordan arbejdspladserne fungerer i dag og hvordan vi arbejder. Denne viden skal bruges til at definere behov og ønsker til en fremtidig arbejdsplads. Vi opnåede en rigtig flot svarprocent - 84 % har svaret på spørgeskemaet og 69 % har udfyldt logbogen.

Konsulentvirksomheden SIGNAL har gennemført selve arbejdspladsanalysen og har på baggrund af de indkomne besvarelser samt konkrete observationer udarbejdet en rapport med resultater og anbefalinger.

Relevante MED i organisationen har haft mulighed for at drøfte rapporten i løbet af november og december 2019. Herunder findes en oversigt over de Med der er kommet med input.

Input fra BKF:

- BKF's lokalMED
- MED på PUC

Input fra RSF:

- Medarbejdersiden i RSFs FællesMED

Input fra TF:

- Medarbejdersiden i TFs FællesMED

Input fra SOC:

- Sundhedsplejen
- Rødovre Jobcenter
- Rødovre Sundhedscenter
- Ledelsessekretariatet i Social- og Sundhedsforvaltningen
- ÆHA –stab
- Arbejds miljøgruppen i Hjemmeplejen
- Social- og Borgerservice
- Visitationen

Input fra Staben:

- Stab for Politik og Kommunikation

Input fra MED

De samlede input kan opsamles under en række temaer. Temaerne er oplyst herunder med Direktionens bemærkninger med kursiv.

Aktivitetsbaseret arbejdsmiljø

Generelt er der en efterspørgsel på en mere konkret definition af begrebet "aktivitetsbaseret arbejdsmiljø". Der er generelt bekymringer for, hvad et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø indebærer. Der er bl.a. spørgsmål til hvor mange kvadratmeter areal, der beregnes per medarbejder, og hvor store grupper medarbejderne skal sidde i, herunder om aktivitetsbaseret arbejdsmiljø indebærer storrumskontorer.

Et af spørgsmålene går også på, om indretningsprincipper skal gælde både i det nye byggeri og på det eksisterende rådhus.

Et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø er ikke som udgangspunkt et storrumskontor. Helt grundlæggende er idéen med et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø at skabe den bedst mulige sammenhæng mellem de menneskelige ressourcer og de fysiske rammer. De fysiske rammer skal afspejle de aktiviteter, der foregår på arbejdspladsen, så de kan løses bedst muligt.

I øjeblikket er aktivitetsbaseret arbejdsmiljø ofte anvendt som et bud på indretning af nutidige arbejdspladser. I forbindelse med Konkurrenceprogrammet skal Kommunalbestyrelsen til sommer 2020 tage stilling til om den nye bygning og eventuelt det eksisterende rådhus skal indrettes efter principperne for aktivitetsbaserede arbejdsmiljøer. Frem mod konkurrenceprogrammet er det afgørende, at Rødovre Kommune definerer, hvordan en aktivitetsbaseret arbejdsplads skal se ud i forhold til vores aktuelle situation samtidig med, at der sikres mulighed for at kunne håndtere ændringer i fremtiden. I dette arbejde skal det klarlægges mere præcist, hvad et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø kunne indebære i Rødovre Kommune. Et aktivitetsbaseret arbejdsmiljø er ikke ensbetydende med, at der skal indrettes storrumskontorer. Der ses mange eksempler på aktivitetsbaserede arbejdsmiljøer, hvor medarbejderne sidder i grupper på mellem 3-4 og op til 10-12 medarbejdere sammen.

Direktionen har besluttet at der allerede nu skal nedsættes en følgegruppe bestående af medarbejder- og lederrepræsentanter. Følgegruppen skal inddrages i processen frem mod en ny bygning både inden en arkitektkonkurrence, men især i perioden mellem konkurrencen og indtil vi kan flytte ind i en ny bygning. Gruppen skal inddrages i definitionen af en aktivitetsbaseret arbejdsplads i Rødovre Kommune.

Der skal i processen tages særskilt stilling til, om der skal gælde fælles indretningsprincipper i det nye og i det eksisterende rådhus. Hvis man vælger at bruge samme indretningsprincip, skal det naturligvis tage hensyn til de faktiske fysiske rammer, som det eksisterende rådhus har. Derudover er Rådhuset fredet, hvilket kræver en særlig stillingtagen inden eventuelle ændringer i bygningens indretning.

Arbejdspladsratio

Der er ligeledes en del bekymringer omkring forholdet mellem antallet af arbejdsstationer og antallet af medarbejdere. Rapporten viser en gennemsnitlig brug af arbejdsstationer på 54 % for alle de undersøgte arbejdspladser. Bekymringen omhandler om dette gennemsnitstal vil blive brugt til at fastsætte antallet af kommende arbejdsstationer, og der derved vil være to medarbejdere pr. arbejdsstation. Brugen af arbejdspladsratio knyttes i flere tilfælde sammen med begrebet "free seating", der er udtryk for en arbejdsplads, hvor alle deles om alle arbejdsstationer. Bekymringerne går også på, at medarbejderne er forskellige og har forskellige behov til personlige præferencer og i forhold til at have en fast plads. Flere grupper af medarbejdere udtrykker tilfredshed med de nuværende forhold.

Direktionen mener ikke, at man kan fastsætte en samlet arbejdspladsratio på baggrund af gennemsnitstallet i rapporten. I dette gennemsnit indgår meget forskellige arbejdspladser- og typer. Der er eksempelvis stor forskel på, om der er tale om administrative medarbejdere med en høj grad af opgaver, som bedst løses ved en fast arbejdsstation, eller medarbejdere med en høj andel af opgaver uden for kontoret.

Rødovre Kommune har allerede en differentieret arbejdspladsratio. Af de næsten 700 medarbejdere, der modtog spørgeskemaet, har alle ikke en fast arbejdsplads. Som eksempel har en udkørende sygeplejerske i hjemmeplejen et job, hvor en stor andel af dagen foregår uden for kontoret og derfor et meget lille tidsrum ved arbejdsstationen. Hvorimod en medarbejder, der primært løser administrative opgaver ved en computer i løbet af dagen vil have et højt brug af arbejdsstation. Det er Direktionens umiddelbare tilgang, at der fortsat skal arbejdes med en differentieret arbejdspladsratio. Det betyder, at langt de fleste vil møde ind det samme sted hver dag. I processen frem mod konkurrenceprogrammet skal der arbejdes med at fastsætte denne arbejdspladsratio.

Som udgangspunkt arbejdes der således ikke frem mod free seating i hele bygningen. I processen er det vigtigt at finde en hensigtsmæssig måde at placere medarbejdere og funktioner i både det nye byggeri og i det eksisterende rådhus. Der vil givetvis være afdelinger, som ønsker en anden måde at fordele pladserne på end den, vi kender i dag. Som nævnt under ”aktivitetsbaseret arbejdsmiljø” nedsættes der en følgegruppe, som også inddrages i denne proces.

Mennesker er forskellige, og det bliver ikke muligt at flytte ca. 500 medarbejdere til en ny bygning uden, at det vil kræve ændrede vaner i hverdagen. Direktionen ønsker, at der i processen tages højde for disse forskelligheder, så der sikres de bedste muligheder for at løse opgaverne og for, at medarbejderne trives i de fysiske rammer. En ny bygning giver nye muligheder, men vil naturligvis samtidig betyde ændringer i forhold til det kendte.

Kommunalbestyrelsen skal i forbindelse med konkurrenceprogrammet beslutte, hvor mange arbejdspladser en ny bygning skal huse.

Videndeling og behovet for diskretion

Der er flere, der peger på, at der kan være en modsætning mellem en arbejdsplads med gode muligheder for videndeling og behovet for fortrolige samtaler om personfølsomme emner både mellem medarbejdere og med borgere.

Der er ingen tvivl om, at en fremtidig bygning skal kunne leve op til det behov vi har for at kunne arbejde med personfølsomme oplysninger – både med borgeren og ved arbejdsstationen. Det vil blive et krav i forbindelse med konkurrenceprogrammet, at vi kan leve op til gældende lovgivning f.eks. i forhold til GDPR.

En bygning, hvor der er truffet bevidste valg om, hvor de forskellige typer af opgaver kan løses bedst muligt vil, som udgangspunkt kunne håndtere både den daglige videndeling og den nødvendige behandling af personfølsomme oplysninger.

Ønsker til fysisk indretning

Der er en række konkrete ønsker til den fysiske indretning af det nye byggeri. Det er bl.a. ønsker om lys og luft, rolige farver og muligheder for særlige aktiviteter, f.eks. træningshold i Sundhedscentret og undervisningsforløb i Jobcentret.

En ny bygning skal kunne dække vores behov. Det betyder, at de funktioner, vi gennemfører i dag, skal kunne bibeholdes i en ny bygning. I forbindelse med konkurrenceprogrammet kortlægges disse behov.

Proces og metode til arbejdspladsanalyse

Der er ligeledes en del kommentarer omkring processen i forbindelse med arbejdspladsanalysen. Der er bl.a. forskellige argumenter for, at uge 37, hvor arbejdspladsanalysen blev gennemført, ikke kan anses for at være repræsentativ.

Der er også kommentarer til, hvordan analysen er gennemført. Der er f.eks. bemærkninger om, at spørgeskrammen kunne have været udsendt til medarbejderne inden selve undersøgelsen, så man lokalt kunne drøfte betydningen af spørgsmålene.

Der er også flere, der ikke er enige i de anbefalinger, SIGNAL har givet på baggrund af analysen. Kritikken går især på, at man ikke mener, at resultaterne danner belæg for de anbefalinger, der er udarbejdet, og at SIGNAL derfor har været forudindtagende i forhold til anbefaling af aktivitetsbaseret arbejdsmiljø. Som eksempler nævnes, at resultaterne viser, at vi allerede videndeler, og at mange opgaver kræver ro.

Der bliver derudover konkret spurgt til, om Direktionen forventer at overholde Rødovre Kommunes interne retningslinjer for rationaliserings- og omstillingsprincipper, herunder henvisning til inddragelse af medarbejdere i processen.

Den uge, hvor analysen blev gennemført, er valgt ud fra, at der ikke er generelle begivenheder der fandt sted, som gør, at man ikke er på arbejde, f.eks. ferieperioder, helligdage eller andet.

Enkelte afdelinger vil helt givet ikke have haft en "almindelig" uge, men hvis man betragter organisationen som helhed, vurderes det, at der er tale om en repræsentativ uge.

Direktionen er umiddelbart enig i, at en lokal drøftelse af spørgerammen kunne have gavnet diskussionerne i de enkelte afdelinger.

SIGNAL arkitekter har stor erfaring med arbejdspladsanalyser, og Direktionen har tillid til, at de har gennemført arbejdspladsanalysen professionelt. Direktionen har dog ingen intentioner om at anvende resultatet fra arbejdspladsanalysen uden en videre bearbejdning, som det er nævnt under punktet "Aktivitetsbaseret arbejdsmiljø".

Det fremgår ligeledes under punktet "Aktivitetsbaseret arbejdsmiljø", at der skal nedsætte en følgegruppe med repræsentanter for medarbejderne, som inddrages dels i processen frem mod formulering af krav og behov i den kommende bygning, dels i den efterfølgende proces frem mod indflytning. Ligesom de indkomne bemærkninger i opsummeret form forelægges Kommunalbestyrelsen i forbindelse med dens behandling af en sag om vision og overordnet proces i februar 2020. Denne fremgangsmåde anses for at være i overensstemmelse med ovennævnte retningslinjer for rationaliserings- og omstillingsprocessen.