

Covid-19 i et arbejdsmiljøperspektiv

Resultater og erfaringer i Randers Kommune



RANDERS

Indhold

Indledning	2
Baggrund: Eksisterende evalueringer relateret til arbejdsmiljø og trivsel under Covid-19 ..	3
Evalueringer fra Socialområdet i kommuner i Region Midt.....	3
Evaluering fra NFA	4
Evaluering fra Aalborg Universitet	4
Undersøgelsesmetode Randers Kommune	6
Om spørgeskemaundersøgelsen.....	6
Om fokusgruppeinterviewene	6
Præsentation af øvrige evalueringer	7
Kapitel 1	
Arbejdssituation under Covid-19	8
1.1. Jobbet som helhed	8
Kapitel 2	
Forandringer i arbejdsforhold som følge af Covid-19	10
2.1. Opgaveløsning og ressourcer.....	11
2.2. Arbejdsfællesskab.....	14
2.3. Work-life-balance	16
Kapitel 3	
Sundhed og trivsel på arbejdspladsen under Covid-19	18
3.1. Tryghed i forhold til smitterisiko	18
3.2. Sikkerhedsforanstaltninger og retningslinjer.....	20
Kapitel 4	
Fremadrettede perspektiver	22
4.1. Udspil til fremadrettede perspektiver	23

Udarbejdet af:

Randers Kommune

Personale og HR

Januar/februar 2021

Foto:

Colourbox

Indledning

Covid-19 har været en del af hverdagen siden marts 2020. Som led i regeringens plan for at mindske smittespredningen har pandemien medført landsdækkende restriktioner og anbefalinger. Dette har forårsaget ændrede arbejdsforhold for mere eller mindre alle medarbejdere i Randers Kommune. Mange medarbejdere har skulle gentænke løsningen af kerneopgaven. Nogle har skullet iføre sig værnemidler. Andre har skullet arbejde hjemmefra.

I Randers Kommune er der en optagethed af den enkelte medarbejders arbejdsmiljø og trivsel. Derfor ønsker direktionen og HMU fokus på, hvordan Covid-19 har haft – og stadigvæk har – indflydelse på arbejdsmiljøet for alle medarbejdere. På denne baggrund besluttede direktionen ultimo 2020 at gennemføre en undersøgelse for at få et overordnet indtryk af medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel under Covid-19 situationen i 2020.

Ydermere er der en opmærksomhed på, at medarbejderne ikke vender tilbage til den samme hverdag som før Covid-19 situationen, men at de kommer tilbage til *mere* almindelige arbejdsforhold – ”det nye normale”. Undersøgelsen omfatter derfor også fremadrettede perspektiver, som belyser hvilke erfaringer og læring, der er gjort i perioden, og som positivt kan bringes med i den fremtidige opgaveløsning og indsatsen vedrørende arbejdsmiljøet.

Undersøgelsen bygger på en kombination af kvantitative og kvalitative data, som er indsamlet i januar 2021 men i et bagudrettet blik på situationen i 2020. De kvantitative data er indsamlet gennem en stikprøveundersøgelse, som 113 ud af 200 tilfældigt udvalgte medarbejdere i Randers Kommune har besvaret. De kvalitative data er indsamlet gennem fokusgruppeinterviews blandt arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) fra de store velfærdsområder, og udgør en dybdegående understøttelse af den kvantitative stikprøveundersøgelse. Sidstnævnt er en spørgeskemaundersøgelse blandt administrative medarbejdere inddraget vedrørende ønsker til fremtidige indsatser. Randers Kommunes forskellige medarbejdergrupper er bredt repræsenteret i undersøgelsen, hvorfor rapporten bør ses i lyset af medarbejdernes forskellige vilkår og rammer under Covid-19.

Denne rapport præsenterer resultater og erfaringer fra undersøgelsen. I kapitel 1 fremlægges den overordnede arbejdssituation for medarbejdere i Randers Kommune. Kapitel 2 fokuserer på medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel i forbindelse med de forandringer, de har oplevet i deres arbejdsforhold som følge af Covid-19. Herunder forandringer i løsningen af kerneopgaven, arbejdsfællesskab og work-life-balance. Kapitel 3 gennemgår medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel i lyset af sundhed, retningslinjer og sikkerhedsforanstaltninger. Slutteligt belyser kapitel 4 medarbejdernes nye perspektiver og faglige udvikling som følge af Covid-19 samt fremsætter fremtidige perspektiver.

Endvidere opsummeres tre danske forskningsprojekter, som belyser og understøtter tilsvarende temaer som Randers Kommunes undersøgelse.

Rapporten dækker resultater og erfaringer fra 2020 velvidende, at Covid-19 stadigvæk i høj grad påvirker opgaveløsningen på kommunens arbejdspladser her i 2021.

Baggrund

Eksisterende evalueringer relateret til arbejdsmiljø og trivsel under Covid-19

Dette afsnit gennemgår eksisterende forskning og evalueringer relateret til arbejdsmiljø og trivsel under Covid-19, der er indsamlet og udarbejdet af DASSOS, NFA og Aalborg Universitet.

Evalueringer fra Socialområdet i kommuner i Region Midt

DASSOS (Den administrative Styregruppe for Social- og Specialundervisningsområdet i den midtjyske region) har indsamlet erfaringer fra Covid-19 på Socialområdet i Region Midt blandt 9 kommuner. En af de bidragende kommuner er Randers Kommune.

Erfaringerne fra kommunerne belyser både et borgerperspektiv og et samarbejds- og medarbejderperspektiv indenfor socialområdet. Gennem DASSOS' indsamling kan der udledes gennemgående temaer, som går på tværs af kommunerne.

Fælles for evalueringerne er, at medarbejderne på socialområderne har positive erfaringer med virtuel borgerkontakt i forhold til fysiske møder. Hertil har flere kommuner erfaret, at virtuelle møder med borgere i nogle tilfælde kan resultere i færre afbud fra borgernes side. Yderligere fremgår det, at der bør være opmærksomhed på, at virtuelle møder ikke er at foretrække for *alle* borgere og bør afhænge af den enkelte borger og den konkrete situation.

Derudover fremgår det, at det virtuelle samarbejde i de professionelle relationer på arbejdspladsen har fungeret optimalt. Herunder fremgår det således, at flere områder erfarer videomøder som mere effektive og tidsbesparende end fysiske møder. Dette er både gældende internt på arbejdspladserne og i kontakten med samarbejdspartnere.

Fælles for kommunerne er medarbejdernes ønske om mere fleksibilitet i forhold til muligheden for at arbejde hjemmefra fremadrettet. Dette begrundes med erfaringen omkring effektivitet og arbejdsro til fordybelsesopgaver. Flere områder har ligeledes erfaret, at fleksibiliteten ved muligheden for at arbejde hjemmefra kan medføre et oplevet mindre arbejdspress for medarbejderne.

Det fremgår også som et opmærksomhedspunkt, at den virtuelle kontakt fremfor fysiske tilstedeværelse på arbejdspladsen mindsker det kollegiale fællesskab.

Socialområdet har på tværs af kommunerne haft en større hygiejneopmærksomhed som følge af Covid-19. Og flere af kommunerne erfarer, at både medarbejdere og borgere har haft færre sygedage under Covid-19.

Evaluering fra NFA

Forskningsprojektet "Mental Sundhed og Arbejdsfællesskaber under coronakrisen" blev igangsat i april 2020 og kører frem til december 2021. Det har til formål at undersøge, hvordan coronakrisen har påvirket arbejdsfællesskaber, trivsel og opgaveløsningen. Resultaterne er udledt fra interviews af medarbejdere i den private sektor. Projektet er finansieret af Velliv Foreningen og udarbejdet af NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) og Aalborg Universitet.

Et af de foreløbige resultater fra projektet er et praksisnært redskab, som er udmøntet i hjemmesiden [Coronatrivsel.dk](https://coronatrivsel.dk), hvor der både forefindes værktøjer til medarbejdere og ledere samt uddrag af det større igangværende forskningsprojekt.

Det fremgår af de resultater som foreligger primo 2021, at medarbejdere, der primært har været fysisk på arbejdspladsen, oplevede det som en positiv betydning for deres trivsel at møde fysisk på arbejde, men derimod oplevede en negativ bekymring for smitte.

I forhold til medarbejdere, som har arbejdet hjemmefra, så har afsavn til deres kolleger og de uformelle samtaler haft betydning for, at der har været en mindre trivsel. Hertil belyses det, at det kollegiale fællesskab generelt har betydning for medarbejdernes arbejdstrivsel. Hjemsendelsen af børn har bidraget til, at medarbejderne har følt sig presset, fordi de ved siden af egne arbejdsopgaver også har hjulpet børnene med skolearbejdet. Det har givet dårlig samvittighed både overfor børn og arbejde på grund af den dobbelte opgave.

Evaluering fra Aalborg Universitet

Aalborg Universitet påbegyndte i foråret 2020 et forskningsprojekt, støttet af Velliv-fonden, med titlen "Corona-tiden, arbejdslivet og den mentale sundhed". Projektet er et forløbsstudie med tre nedslag henholdsvis foråret 2020, efteråret 2020 og foråret 2021. Det har fokus på konsekvenserne af Corona-perioden for arbejdslivet og den mentale sundhed i Danmark. Projektet var den første større forskningsbaserede evaluering af Covid-19. Undersøgelsen bygger på spørgeskemaundersøgelser, hvor respondenterne er medarbejdere på såvel offentlige som private arbejdspladser. Der foreligger p.t. resultater fra de første to forløb, forår 2020 samt efterår 2020, og hovedkonklusioner herfra fremlægges i det følgende.

Alle adspurgte faggrupper har oplevet mindre social kontakt under Covid-19, uanset om de har løst arbejdsopgaverne ved fremmøde på arbejdspladserne eller hjemmefra eller været hjemsendt uden at kunne løse opgaverne, da arbejdspladserne var decideret lukket ned. Dette eksemplificeres ved fysisk afstand til patienter på sundhedsområdet og private virksomheders kunder samt den øgede anvendelse af online fjernundervisning af såvel børn, unge som voksne. Og ikke mindst den øgede brug af virtuelle møder.

Undersøgelsen viser også, at Covid-19 har haft forskellig indflydelse på de adspurgte faggrupper afhængigt af hvilken sektor de arbejder indenfor. Nogle af de medarbejdere som

har været fysisk tilstede på deres arbejdsplads har oplevet en mere stressende arbejdsdag, mens nogle af de hjemmearbejdende har oplevet en mere effektiv og mindre stressende arbejdsdag.

I efteråret 2020, hvor flere af faggrupperne igen var tilbage fysisk på arbejdspladsen, opleves det, at Covid-19 stadigvæk forandrede det traditionelle arbejdspladsfællesskab. Det gælder både relationen mellem ledere og medarbejdere, relationen mellem medarbejdere og relationen til borgerne og brugerne. Covid-19 og den sociale distance har sat begrænsninger for det sociale fællesskab, hvor store fællesskaber er blevet afløst af mindre fællesskaber. Ligeledes er sociale arrangementer, som understøtter sammenhængskraften på en arbejdsplads, blevet aflyst.

Undersøgelsesmetode Randers Kommune

Som beskrevet i indledningen bygger undersøgelsen i Randers Kommune på en kombination af kvantitative data fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative data fra en række fokusgruppeinterviews.

De temaer, som undersøgelsen belyser er:

- Opgaveløsningen og arbejdsfællesskabet
- Balancen mellem arbejdsliv og familieliv
- Sundhed og trivsel. Herunder sikkerhedsforanstaltninger, retningslinjer m.m.
- Nye perspektiver på arbejdet som følge af Covid-19
- Fremadrettede perspektiver

Om spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen er en stikprøveundersøgelse blandt medarbejdere i Randers Kommune. 113 ud af 200 tilfældigt udvalgte medarbejdere har besvaret undersøgelsen. Sammenholdt med antal ansatte, så opnås der kun besvarelser fra en mindre delmængde af populationen af alle medarbejdere i Randers Kommune. Undersøgelsen lever ikke op til den gængse definition på validitet. Dette er dog et bevidst valg i designet af undersøgelsen, hvor antallet af adspurgte medarbejdere har været fastsat ud fra ønsket om at undgå en for stor belastning af organisationen. Resultatet kan fortsat anvendes som en indikation på medarbejdernes opfattelse af den arbejdsmiljømæssige situation under Covid-19.

Desuden skal der henvises til, at resultaterne fra Randers Kommune ligger på linje med andre undersøgelser såsom NFA Aalborg Universitet og en landsdækkende undersøgelse på det administrative område foretaget af virksomheden IT Optima.

Om fokusgruppeinterviewene

Fokusgruppeinterviewene er udtryk for en dybdegående understøttelse af spørgeskemaundersøgelsen. Den er indsamlet gennem 5 gruppeinterviews med i alt 19 respondenter fra arbejdsmiljø-organisationen med en ligelig fordeling mellem arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Respondenterne repræsenterer følgende områder: Omsorg, Skole, Dagtilbud, Social, Familie, Ejendomsservice- og Driftsafdelingen – områder hvor medarbejderne i langt overvejende grad har løst opgaverne ved fortsat fysisk fremmøde. Således har repræsentanterne fra Omsorg, Social, Ejendomsservice og Driftsafdelingen i hele perioden fortsat løst arbejdsopgaverne på de sædvanlige arbejdspladser. Repræsentanterne på Dagtilbuds-området var hjemsendt uden at kunne løse opgaverne i en periode i foråret 2020, da institutionerne var lukket. I hovedparten af perioden har institutionerne dog været åbne. Skoleområdet har i perioden dels løst opgaverne hjemmefra med onlineundervisning, og dels i en periode løst opgaverne fra skolerne, hvor børnene kunne møde ind fysisk.

Interviewguiden har været formuleret i tråd med spørgerammen til spørgeskemaundersøgelsen. Flere af respondenterne har videresendt interviewguiden til- og sparret

med- kolleger forinden interviewet. Derfor indbefatter interviewene også erfaringer fra deltagernes nærmeste kolleger. Ligeledes har lederne, der deltog i interviewene, inddraget deres viden om deres medarbejderes oplevelser.

Præsentation af øvrige evalueringer

Rapporten indeholder data fra en undersøgelse iværksat af Sektor MED administrationen, hvor ca. 100 administrative medarbejdere har besvaret en spørgeskemaundersøgelse omkring arbejdsmiljømæssige forhold, som for den enkelte vurderes vigtigt, når man vender tilbage til mere almindelige arbejdsforhold. Disse tilbagemeldinger er indarbejdet i rapportens konklusioner.

Derudover opsummerer rapporten, som beskrevet i ovenstående afsnit, 3 eksisterende forskningsprojekter fra DASSOS, NFA og Aalborg Universitet. Disse inddrages i sammenhængen, fordi de belyser de samme temaer, som Randers Kommunes undersøgelse blandt egne medarbejdere. Og det kan overordnet udledes, at denne forskning konkluderer tendenser på linje med kommunens egen undersøgelse.

Kapitel 1

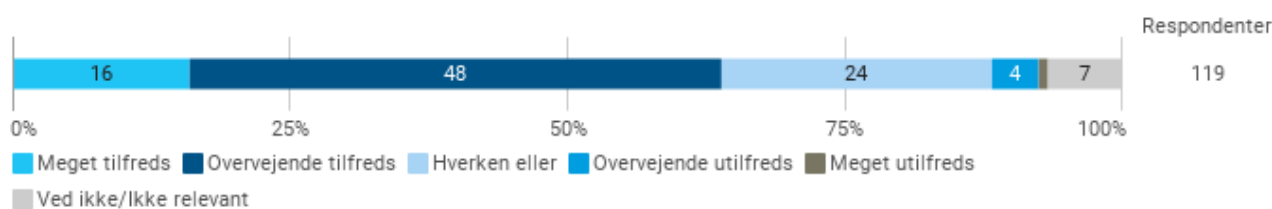
Arbejdssituation under Covid-19

Som nævnt i indledningen fokuserer Randers Kommunes undersøgelse på medarbejdernes arbejdssituation under Covid-19. I dette kapitel fremlægges et overordnet billede af medarbejdernes tilfredshed med deres arbejdssituation i 2020 set i et Covid-19 perspektiv herunder fokuseres der på fremtidsudsigter i arbejdet, arbejdsmiljø og jobbet som helhed.

1.1. Jobbet som helhed

Af nedenstående diagram 1.1 fremgår medarbejdernes tilfredshed med deres arbejdssituation under Covid-19. Det fremgår, at 64% af medarbejderne har været meget tilfredse eller overvejende tilfredse med deres fremtidsudsigter i arbejdet under Covid-19. Hertil har 4% af medarbejderne været overvejende utilfredse med deres fremtidsudsigter og 24% har svaret "hverken eller".

Diagram 1.1: Hvor tilfreds har du været med dine fremtidsudsigter i arbejdet?



Nedenstående diagram 1.2 belyser medarbejdernes arbejdsmiljø. Det viser, at 59% af medarbejderne har været meget tilfredse eller overvejende tilfredse med deres arbejdsmiljø. 23% af medarbejderne har været overvejende utilfredse eller meget utilfredse med deres arbejdsmiljø og 16% har svaret "hverken eller".

Diagram 1.2: Hvor tilfreds har du været med dit arbejdsmiljø?

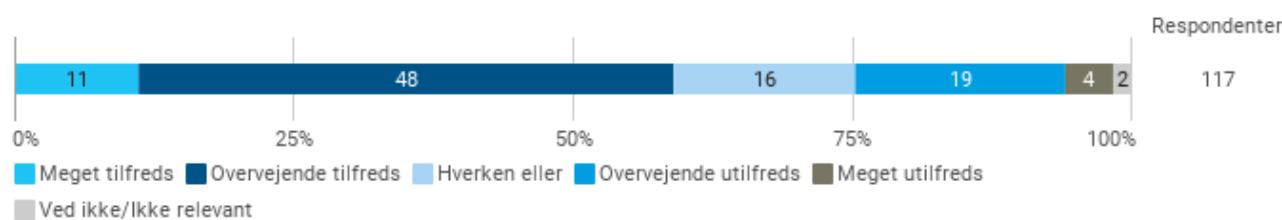
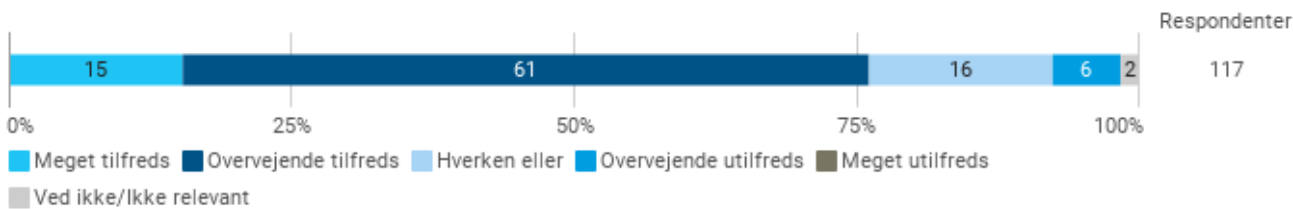


Diagram 1.3 fokuserer på jobbet som helhed, alt taget i betragtning. Til dette fremgår det, at 76% af medarbejderne har været meget tilfredse eller overvejende tilfredse med jobbet som helhed. 6% af medarbejderne været overvejende utilfredse med deres job som helhed og 16% har svaret ”hverken eller”.

Diagram 1.3: Hvor tilfreds har du været med dit job som helhed, alt taget i betragtning?



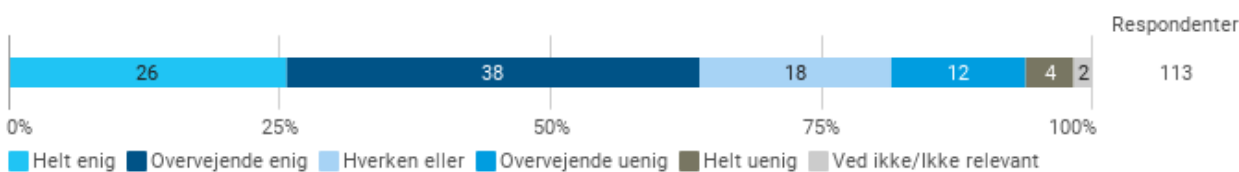
Kapitel 2

Forandringer i arbejdsforhold som følge af Covid-19

De løbende restriktioner og anbefalinger har medført forskellige vilkår og rammer for de respektive chefområder i Randers Kommune. Arbejdssituationen blev påvirket i større eller mindre grad for alle medarbejdere og mange har skullet gentænke løsningen af kerneopgaven.

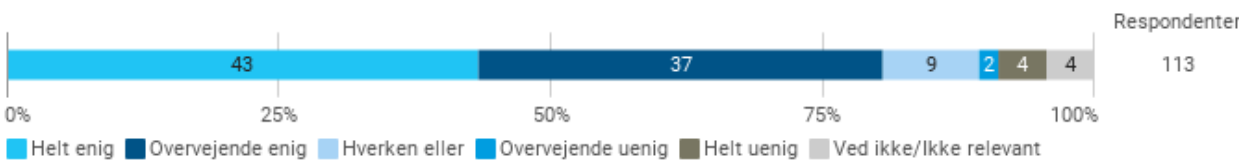
Det fremgår af diagram 2.1, at 64% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har følt sig trygge i deres arbejdssituation. Hertil er 16% af medarbejderne overvejende uenige eller helt uenige i, at de har følt sig trygge i deres arbejdssituation og 18% har svaret ”hverken eller”.

Diagram 2.1: Jeg har følt mig tryk i min arbejdssituation



I nedenstående diagram 2.2 fremgår det, at 80% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har skullet være mere parat til forandringer i deres arbejdssituation. 6% af medarbejderne er overvejende uenige/helt uenige i, at de har skullet være mere parate til forandringer og 9% svaret ”hverken eller”.

Diagram 2.2: Jeg har skullet være mere parat til forandringer i min arbejdssituation

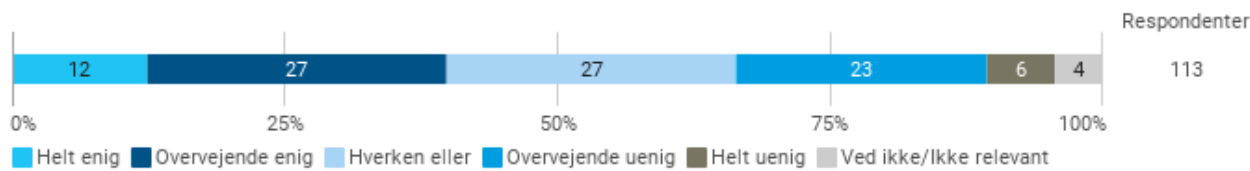


2.1. Opgaveløsning og ressourcer

Covid-19 situationen har medført forandringer både i forbindelse med medarbejdernes opgaveløsning og ressourcer. I de nedenstående diagrammer og udsagn er der fokuseret på medarbejdernes løsning af kerneopgaven under Covid-19.

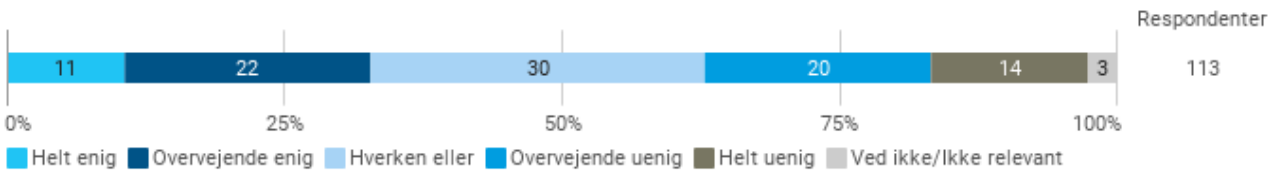
I diagram 2.3 vises, at 39% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har oplevet mere arbejdsro til at løse deres opgaver under Covid-19. Hvorimod 29% af medarbejderne er overvejende uenige eller helt uenige i, at de har oplevet mere arbejdsro under Covid-19 og 27% har svaret "hverken eller".

Diagram 2.3. Jeg har oplevet mere arbejdsro til at løse mine opgaver.



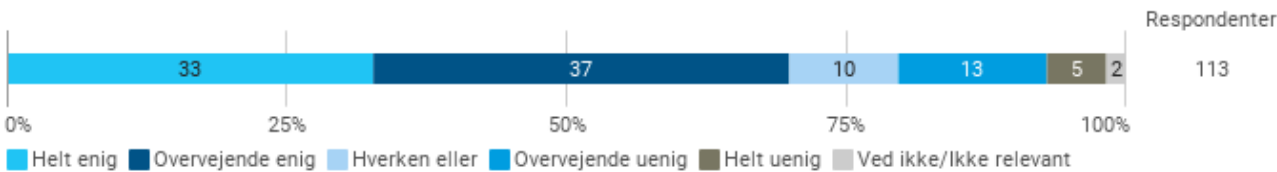
Det fremgår af diagram 2.4, at 33% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har haft mere tid til at løse deres kerneopgave under Covid-19. Dertil er 34% af medarbejderne overvejende uenige eller helt uenige i, at de har mere tid til at løse kerneopgaven og 30% har svaret "hverken eller".

Diagram 2.4. Jeg har haft mere tid til at løse min kerneopgave.



I nedenstående diagram 2.5 fokuseres der på kvaliteten i løsningen af opgaverne under Covid-19. Hertil fremgår det, at 70% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har løst deres opgaver med den samme kvalitet. Derimod er 18% af medarbejderne overvejende uenige eller helt uenige i, at de har løst opgaverne med samme kvalitet og 10% har svaret "hverken eller".

Diagram 2.5. Jeg har løst mine opgaver med den samme kvalitet.



Opgaveløsningen under Covid-19

På baggrund af fokusgruppeinterviewene kan det udledes fra arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra de respektive områder, at opgaveløsningen er blevet påvirket i forskelligt omfang som følge af Covid-19. Fælles for alle arbejdspladserne har været skiftende retningslinjer for sikker udførelse af opgaverne, hvilket har krævet løbende justeringer og nye fremgangsmåder til, hvordan opgaverne kunne løses forsvarligt – for borgerne og medarbejderne. Derudover afspejles de forskellige rammer og vilkår tydeligt i besvarelserne.

Således har Omsorg, Social, Ejendomsservice og Driftsafdelingen i hele perioden fortsat løst arbejdsopgaverne på de sædvanlige arbejdspladser. Medarbejderne på Dagtilbudsområdet var hjemsendt uden at kunne løse opgaverne i en periode i foråret 2020, da institutionerne var lukket. I hovedparten af perioden har institutionerne dog været åbne. Skoleområdet har i perioden dels løst opgaverne hjemmefra med onlineundervisning, og dels i en periode løst opgaverne fra skolerne, hvor børnene kunne møde ind fysisk. Derudover har medarbejdere med primært administrative funktioner i overvejende grad løst opgaverne hjemmefra.

På den ene side har der været ting, der er blevet besværliggjort. Og på den anden side har der været plads til at udføre opgaver på en anden måde.

AMR

Nær borgerkontakt under Covid-19

I nogle områder har der været et fokus på praktiske opgaver grundet Covid-19. Dette udtrykkes eksempelvis på Dagtilbudsområdet, Socialområdet og Omsorgsområdet, hvor arbejdsopgaverne har omfattet rengøring, sikring af at holde afstand, afspritning og værnemidler, som har givet en oplevelse af at have mindre tid til omsorgen og nærværet med borgerne.

Derimod har der på Skoleområdet og Dagtilbudsområdet været en erfaring med et større nærvær med børn og elever grundet afgrænsede arbejdsenheder og perioder med færre fysisk fremmødte børn pr. medarbejder. Ligeledes har der på Omsorgsområdet været en positiv effekt ved de afgrænsede arbejdsenheder, som har betydet større kontinuitet i medarbejdergruppen og dermed en kontinuitet i forhold til de borgere, som skal have pleje og bistand.

Den virtuelle løsning af kerneopgaven

De landsdækkende restriktioner har fordret både fleksibilitet og kreativitet i forbindelse med den virtuelle løsning af kerneopgaven. Eksempelvis har der på Skoleområdet været en arbejdsopgave med at gennemføre onlineundervisning for eleverne. Det fremgår, at denne løsning har været tidskrævende for medarbejderne i første del af Covid-19 perioden, men i takt med udviklingen af medarbejdernes IT-kompetencer og fortrolighed med denne metode har undervisningen fået mere kvalitet og er blevet et mere naturligt redskab at anvende. Det udtrykkes yderligere, at nærværet med eleverne og forældrene har været begrænset gennem den virtuelle løsning.

Et andet eksempel er fra Arbejdsmarkeds- og Socialområdet, hvor de virtuelle møder havde en fordel i samarbejdet med de borgere, der foretrækker virtuel kontakt fremfor fysisk fremmøde. Men samtidig opleves det, at virtuelle møder har svækket samarbejdet med andre borgere på grund af manglende muligheder for at aflæse kropssprog og andre nonverbale signaler.

*Arbejdspresset er
fordelt anderledes.
Jeg oplevede også, at
mine medarbejdere
fik tid til det
administrative.*

Arbejdsleder

Der er enighed om, at virtuelle møder kan have en tidsbesparende effekt og har bidraget til at skabe en god balance mellem tid og arbejdsopgaver, da en del medarbejdere ikke har skullet bevæge sig fysisk mellem møder.

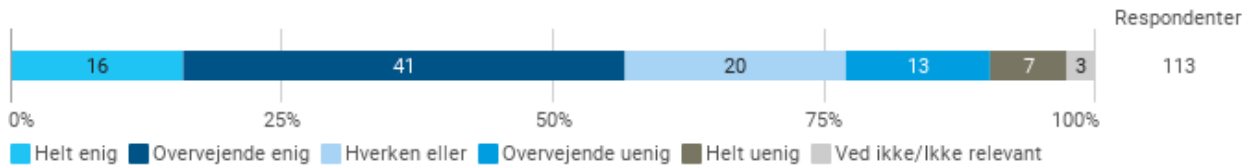
Forskydning af arbejdsopgaver

Nogle arbejdsopgaver er blevet forskudt i tid – eksempelvis er møder med samarbejdspartnere blevet udskudt til efter Covid-19. Dette kan skabe bekymring hos nogle medarbejdere omkring et muligt fremtidigt opsamlingsarbejde efter Covid-19. Det fremgår dog også, at denne forskydning af arbejdsopgaver har givet anledning til et større fokus på andre arbejdsopgaver. Eksempelvis har repræsentanter fra Arbejdsmarked- og socialområdet udtrykt, at medarbejdere har genfundet mere tid til de administrative opgaver, der var blevet forsømt før Covid-19.

2.2. Arbejdsfællesskab

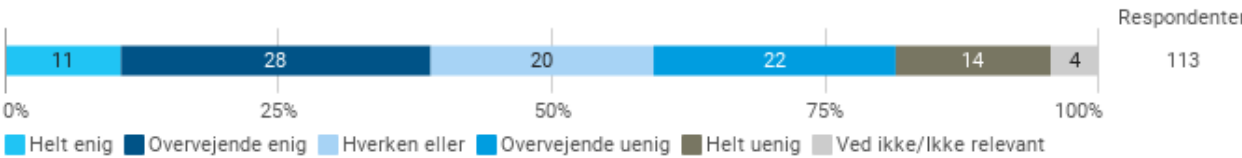
De forandrede arbejdsvilkår som følge af Covid-19 har påvirket arbejdsfællesskaberne i Randers Kommune. I diagram 2.6 fremgår det, at 57% af medarbejderne er helt enige i eller overvejende enige i, at de har oplevet en god social kontakt med deres kolleger. Mens 20% af medarbejderne er overvejende uenige eller helt uenige i, at have oplevet en god social kontakt med deres kolleger og 20% har svaret "hverken eller".

Diagram 2.6. Jeg har oplevet en god social kontakt med mine kollegaer



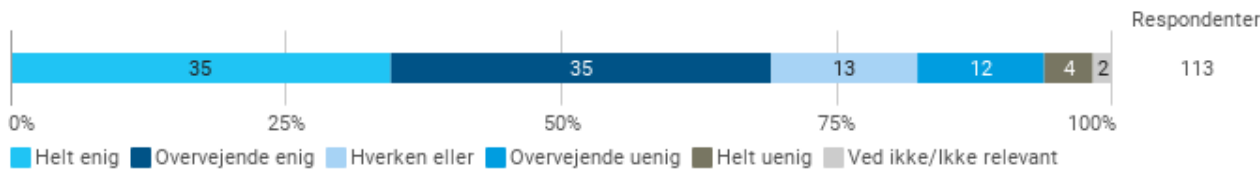
I nedenstående diagram 2.7 vises det, at 39% af medarbejderne er helt enige i eller overvejende enige i, at de har oplevet en større følelse af ensomheden i deres arbejdssituation under Covid-19. Diagrammet viser ligeledes, at 36% af medarbejderne er helt uenige eller overvejende uenige i, at de har oplevet en større følelse af ensomhed og 20% af medarbejderne har svaret "hverken eller".

Diagram 2.7. Jeg har oplevet en større følelse af ensomhed i min arbejdssituation



Yderligere viser diagram 2.8, at 70% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har fået den nødvendige støtte fra deres nærmeste leder i 2020. Hertil er 16% af medarbejderne helt uenige eller overvejende uenige i, at de har fået den nødvendige støtte fra nærmeste leder og 13% har svaret "hverken eller".

Diagram 2.8. Jeg har fået den nødvendige støtte fra min nærmeste leder



Arbejdsfællesskaber under Covid-19

Det fremgår af interviewene, at det er fælles for medarbejderne i Randers Kommune, at der opleves afsavn til arbejdsfællesskabet både hos medarbejdere, der arbejder hjemmefra og hos medarbejdere der er fysisk på arbejdspladsen

Afgrænsede arbejdsenheder

For medarbejdere som er fysisk på arbejdspladsen er den generelle oplevelse, at samarbejdet på tværs af enheder, grupper og teams m.m. er blevet begrænset grundet restriktionerne om at arbejde i mindre enheder. Hertil oplever medarbejderne begrænsninger ved den daglige faglige sparring og lider afsavn til kollegerne grundet afgrænsede arbejdsenheder. Ydermere fremgår det, at de afgrænsede arbejdsenheder betyder færre muligheder for medarbejderne i at afhjælpe arbejdsopgaver på tværs af arbejdspladsen.

Hos medarbejdere som har arbejdet hjemmefra har det krævet en større aktiv indsats at opretholde arbejdsfællesskabet end før Covid-19. De udtrykker, at den virtuelle løsning har udfordret arbejdsfællesskabet, da den faglige sparring ikke længere kan ske ved at "stikke hovedet ind til sidemanden". Nogle medarbejdere har også været begrænset i at deltage i arbejdsfællesskabet pga. manglede IT-udstyr og IT-kompetencer.

Det kollegiale fællesskab er mindst lige så vigtigt, fordi det fodrer opgaveløsningen med noget energi.

AMR

På Skoleområdet har man også haft den modsatte oplevelse, at der har været et stærkt arbejdsfællesskab i forbindelse med udviklingen og gennemførelsen af onlineundervisning, hvor medarbejderne har vidensdelt IT-kompetencer for at lykkes med løsningen af kerneopgaven.

Arbejds miljøgrupperne

Flere af de repræsenterede arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere har oplevet et styrket samarbejde i Arbejds miljøorganisationen og udtrykker, at Covid-19 situationen har synliggjort AM-arbejdets betydning på arbejdspladserne. Hertil fremgår det, at flere har oplevet et styrket samarbejde omkring arbejds miljø med deres kolleger.

Om det kollegiale fællesskab

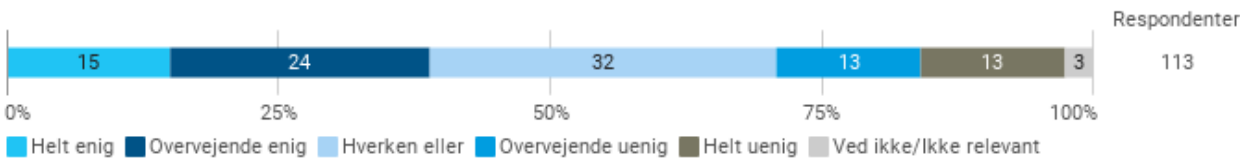
Der har været et stort afsavn omkring manglende kollegiale arrangementer med fysisk fremmøde. Der er dog på flere arbejdspladser afholdt sociale arrangementer virtuelt, hvilket har haft en positiv effekt på det kollegiale fællesskab.

Modtagelsen af nye medarbejdere under Covid-19 har været en udfordring. Det har været svært, at få nye kolleger ordentligt med ombord grundet afgrænsede arbejdsenheder, begrænset virtuel kontakt m.m.

2.3. Work-life-balance

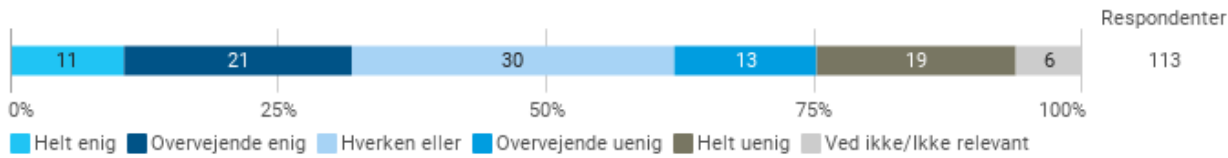
De forandrede arbejdsforhold under Covid-19 har ligeledes haft en betydning for balancen mellem privatliv og arbejdsliv – medarbejdernes work-life-balance. Det fremgår af diagram 2.9, at 39% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i at have oplevet, at deres arbejde har taget mere af deres tid grundet Covid-19. Hvorimod 26% af medarbejderne er helt uenige eller overvejende uenige i, at deres arbejde har taget mere af deres tid og 32% har svaret ”hverken eller”.

Diagram 2.9. Jeg har oplevet, at mit arbejde har taget mere af min tid pga. Covid-19



Omvendt synliggør diagram 2.10, at 32% af medarbejderne er enige i eller overvejende enige i, at deres familieliv har taget mere af deres tid grundet Covid-19. Hvorimod 32% af medarbejderne er helt uenige i eller overvejende uenige i, at deres familieliv har taget mere af deres tid og 30% har svaret ”hverken eller”.

Diagram 2.10. Jeg har oplevet, at mit familieliv har taget mere af min tid pga. Covid-19



Work-life-balance under Covid-19

De forskellige vilkår og rammer, som medarbejderne har og har haft under Covid-19 situationen, har resulteret i ændringer for nogle medarbejderes work-life-balance. Nogle har skullet forholde sig til hjemsendte børn. Nogle har skullet løse arbejdsopgaver hjemmefra. Og nogle medarbejdere har oplevet flere forstyrrelser udenfor normal arbejdstid.

Medarbejdere med hjemsendte børn

Flere medarbejdere har oplevet, at perioder med hjemsendte børn fra daginstitutioner og skoler har udfordret deres work-life-balance. Hjemsendte børn har for mange medarbejdere krævet en forskydning af arbejdstimer, hvor aftenarbejde har været en nødvendig løsning. Dog udtrykkes det også, at muligheden for at kunne omstrukturere arbejdstimer til om aftenen har lettet et pres hos mange. Hjemsendte børn har ligeledes påvirket medarbejdere, der fortsat skulle møde fysisk på arbejde, da alternative pasningsmuligheder og anderledes institutionsforhold har givet anledning til bekymring om, hvorvidt børnene havde de bedst mulige vilkår.

Medarbejdere der arbejder hjemmefra

Nogle medarbejdere, som arbejder hjemmefra, har haft en bekymring for, om de har gjort deres arbejde godt nok. Denne bekymring har fyldt ved både medarbejdere med og uden hjemsendte børn. Ligeledes har hjemmekontorets tilgængelighed udfordret medarbejdernes work-life-balance grundet den hurtige adgang til at svare på mails eksempelvis i en weekend.

Repræsentanter fra Ejendomsservice, Socialområdet og Arbejdsmarkedsområdet fremhæver yderligere, at hjemmearbejdet har givet mulighed for mere fordybelse og givet færre forstyrrelser.

*... Man tager
lige en time
mere. Og
pludselig er
man logget på
i weekenden.*

AMR

Medarbejdere der er fysisk tilstede på arbejdspladsen

Medarbejdernes fysiske fremmøde på arbejdspladsen har også påvirket flere medarbejderes privatliv. Herunder har kontrasten mellem medarbejdernes store kontaktflade på arbejdspladsen kontra den meget begrænsede kontaktflade i privaten været en udfordring. Kapitel 3 fokuserer nærmere på medarbejdernes tryghed i forhold til smitterisiko.

Forstyrrelser udenfor normal arbejdstid

Flere arbejdsledere har oplevet mere kontakt med deres medarbejdere udenfor almindelige arbejdstimer under Covid-19. Eksempelvis på Social- og Omsorgsområdet har der været kontakt gennem private kommunikationskanaler uden for arbejdstiden. Der er blandt andet sendt SMS'er rundt til medarbejdere på fridage for at orientere om vigtig information såsom smittetilfælde. Dette har givet forstyrrelser i medarbejdernes privatliv, men der er fælles enighed om, at det har skabt en stor tryghed.

Kapitel 3

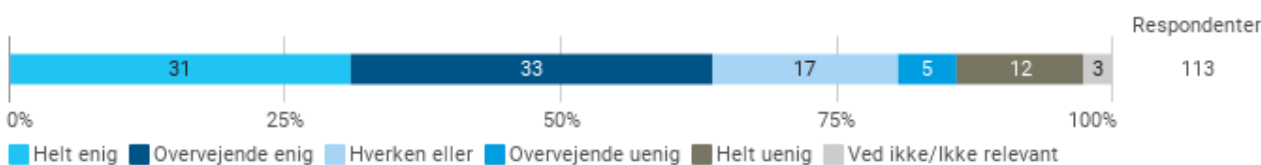
Sundhed og trivsel på arbejdspladsen under Covid-19

På baggrund af pandemiens helbredsmæssige konsekvenser tillægges sikkerhedsforanstaltninger og retningslinjer stor betydning for medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel i forhold til at mindske smittespredningen på arbejdspladserne i Randers Kommune. Ydermere har pandemien medført forskellige arbejdsvilkår for medarbejderne. Nogle medarbejdere har fortsat været frontpersonale med nær borgerkontakt, og andre medarbejdere har været nødsaget til at arbejde hjemmefra.

3.1. Tryghed i forhold til smitterisiko

Risikoen for smitte har påvirket mange medarbejdere. I diagram 3.1 fremgår det, at 64% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at de har været bekymret for at blive smittet med Covid-19 i forbindelse med deres arbejde. Dertil er 17% af medarbejderne overvejende uenige eller helt uenige i, at de har være bekymret for at blive smittet i forbindelse med deres arbejde og 17% svaret "hverken eller".

Diagram 3.1. Jeg har været bekymret for at blive smittet med Covid-19 som en del af mit arbejde



Tryghed i forhold til smitterisiko under Covid-19

De repræsenterede arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere påpeger, at oplevelsen af tryghed i forhold til smitterisikoen har varieret internt i medarbejdergrupperne. Hertil er der fælles enighed om, at nærværende ledelse og tæt kollegial støtte har haft en positiv effekt hos medarbejdere, der har været utrygge.

Håndtering af smitterisiko på arbejdspladsen

Både medarbejdere på Omsorgs- og Socialområdet har fundet tryghed i, at de i forbindelse med deres arbejde bliver tilbudt tests. Herunder har medarbejdere ligeledes fundet tryghed i opdateringer omkring smittetilfælde via SMS fra kolleger og ledere – også udenfor arbejdstiden.

Skoleområdet og Dagtilbudsområdet påpeger, at det hos nogle medarbejdere har skabt utryghed, at der ikke er blevet tilbudt jævnlige tests i arbejdstiden. Ydermere fremgår det, at nogle medarbejdere har oplevet utryghed i forbindelse med uklarheden omkring smitterisikoen blandt børn.

Risikoen for selv at være smittebærer har påvirket mange medarbejdere med nær borgerkontakt. Herunder særligt risikoen for at smitte en sårbar borger. Eksempelvis har medarbejdere været bekymret for at møde ind efter weekend eller ferier i frygt for selv at være blevet smittet.

Vi er en stor flok og paraplyen skal spænde ud over alle – både dem der siger: "Det er bare Corona" og dem, der er dybt bekymret.

Arbejdsleder

Værnemidlernes tilgængelighed har skabt tryghed i forhold til at reducere smitterisiko hos medarbejderne. I starten af Covid-19 situationen var der mangel på værnemidler, hvilket skabte utryghed hos medarbejderne, men trygheden er blevet genoprettet i takt med tilgængelige værnemidler. Dog giver medarbejdere udtryk for, at det skaber utryghed for medarbejderne at arbejde med borgere, der ikke forstår restriktionerne herunder børn og borgere med nedsat funktionsevne. Ejendomsservice påpeger, at det har skabt utryghed blandt medarbejderne, at de har skullet møde op hos samarbejdspartnere på grund af smittetilfælde for eksempel ved rengøring. Yderligere har Socialområdet erfaret, at værnemidlerne har udfordret andre gældende sikkerhedsforanstaltninger på området fx at værnemidlerne kan hæmme udsyn og høreelse.

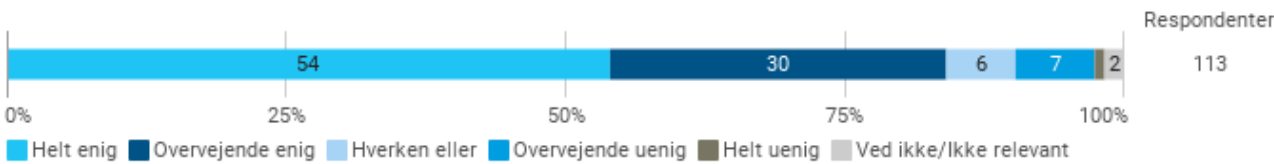
Det kan yderligere udledes, at utrygheden i forhold til smitte blandt nogle medarbejdere er begrundet i, at medarbejderen selv er i øget risiko for at blive alvorligt syg af Covid-19 eller har pårørende som er i øget risiko.

3.2. Sikkerhedsforanstaltninger og retningslinjer

De landsdækkende restriktioner og anbefalinger har ændret sig løbende – hvilket har forårsaget skiftende sikkerhedsforanstaltninger og retningslinjer for arbejdspladserne i Randers Kommune.

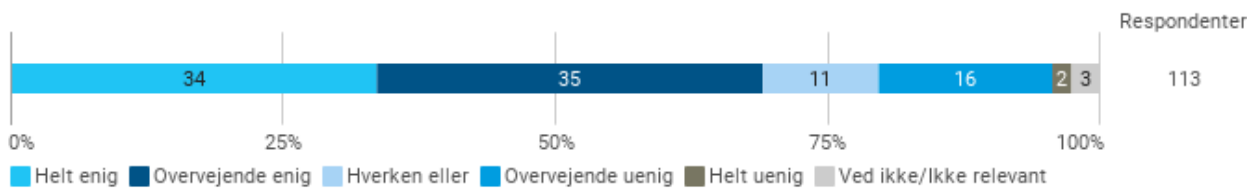
I diagram 3.2 nedenfor fremgår det, at 84% af medarbejderne er helt enige i eller overvejende enige i, at deres arbejdsplads følger de retningslinjer, der er meldt ud fra myndighederne ifm. Covid-19. Hertil er 7% overvejende uenige i, at deres arbejdsplads følger myndighedernes retningslinjer og 6% har svaret "hverken eller".

Diagram 3.2. Jeg har oplevet, at arbejdspladsen følger de retningslinjer, der er udmeldt fra myndighederne i forbindelse med Covid-19



Derudover fokuserer undersøgelsen på arbejdspladsens sikkerhedsforanstaltninger under Covid-19. I diagram 3.3 vises det, at 69% af medarbejderne er helt enige i eller overvejende enige i, at deres arbejdsplads har haft tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger for, at medarbejderne kunne arbejde sikkert under Covid-19. Hvorimod 18% af medarbejderne er overvejende uenige eller helt uenige, at deres arbejdsplads har haft tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger og 11% har svaret "hverken eller".

Diagram 3.3. Jeg har oplevet, at arbejdspladsen har tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger, for at jeg kan arbejde sikkert under Covid-19



Sikkerhedsforanstaltninger og retningslinjer under Covid-19

Flere af de deltagende arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere giver udtryk for, at muligheden for at have kunnet kontakte Randers Kommunes egen Corona-hotline vedrørende retningslinjer og sikkerhedsforanstaltninger har skabt stor tryghed både hos medarbejdere og ledere.

Flere arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere udtrykker, at deres AM-arbejde har taget meget mere af deres tid under Covid-19. Dette skyldtes de mange nye restriktioner og retningslinjer, der skulle inkorporeres på de forskellige arbejdspladser og kommunikeres ud til resten af medarbejderne. Ydermere fremgår det, at nogle ledere ikke har været fagligt komfortable i rollen som ansvarlig i sundhedsfaglige vurderinger i forhold til Covid-19 på arbejdspladsen

Retningslinjer

Den generelle oplevelse er, at der er blevet givet nok informationer i forhold til retningslinjerne og det har skabt en tryghed i AM-arbejdet, at der er blevet udarbejdet generelle retningslinjer i Randers Kommune.

Dog har både Skoleområdet, Dagtilbudsområdet og Socialområdet oplevet uklarheder i forbindelse med regeringens udmeldinger. Derfor har forskellige fysisk indrettet skolebygninger forhindret skolerne i at strømline tiltagene, hvilket har lagt et stort ansvar på den enkelte skoleleder. Repræsentanter fra Dagtilbudsområdet udtrykker, at regeringens anbefalinger har skabt udfordringer og uklarheder fx i forældresamarbejdet, da det ikke er påkrævet at følge regeringens anbefalinger. Ydermere har Socialområdet oplevet, at Social- og ældreministeriets udmeldinger har været i uoverensstemmelse med regeringens, hvilket har skabt forvirring hos nogle medarbejdere.

Jeg vil sige... i starten, der var det lidt svært, men meget hurtigt har vores instrukser været klare og de har ændret sig ofte.

AMR, Omsorg

Omsorgsområdet har oplevet, at retningslinjerne og restriktionerne for deres område har været tydelige. Derudover påpeger repræsentanter fra Omsorgsområdet, at det har haft en positiv effekt, at området har været vant til tydelige retningslinjer og haft et stort fokus på hygiejne også før Covid-19.

Hygiejne

På baggrund af nye Covid-19 relateret tiltag har mange medarbejdere skullet have et stort fokus på rengøring, afspritning og fysisk afstand gennem en arbejdsdag.

Repræsentanter fra Omsorgsområdet udtrykker, at der også før Covid-19 har været et fokus på hygiejne i medarbejder-borger relationen, men at Covid-19 også har medført en større hygiejneopmærksomhed internt blandt medarbejdere. Ligeledes erfarer Dagtilbudsområdet og Skoleområdet en positiv effekt ved de skærpede hygiejneregler både i medarbejder-barn relationen, men også internt i medarbejdergruppen.

Kapitel 4

Fremadrettede perspektiver

Dette kapitel opsummerer initiativer og forslag til, hvad der fremadrettet kan tages med fra medarbejderes og lederes erfaringer og den læring der er gjort under Covid-19.

Fleksibilitet og nytænkning har været en forudsætning for medarbejderne i Randers Kommune og dermed et grundvilkår for fortsat at lykkes med at løse kerneopgaven under Covid-19. Denne nytænkning, tilvænning og fleksibilitet har for mange medarbejdere skullet ske, samtidig med at arbejdsopgaverne skulle løses, og nye metoder tages i brug. Det gælder for eksempel virtuel borgerkontakt, onlineundervisning, at arbejde i afgrænsede enheder om opgaveløsningen, hjemsendelser m.m.

*Vi asfalterer,
mens vi kører
på vejen.*

AMR

Denne fleksibilitet og nytænkning under Covid-19 har for mange medarbejdere medført faglig udvikling og nye perspektiver på opgaveløsningen. Af diagram 4.1 fremgår, at 48% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at Covid-19 har givet anledning til øget faglig udvikling og nye refleksioner. Ligeledes vises det i diagram 4.2, at 65% af medarbejderne er helt enige eller overvejende enige i, at Covid-19 har givet anledning til nye måder at løse arbejdsopgaverne på.

Diagram 4.1. Covid-19 har givet anledning til øget faglig udvikling samt nye refleksioner

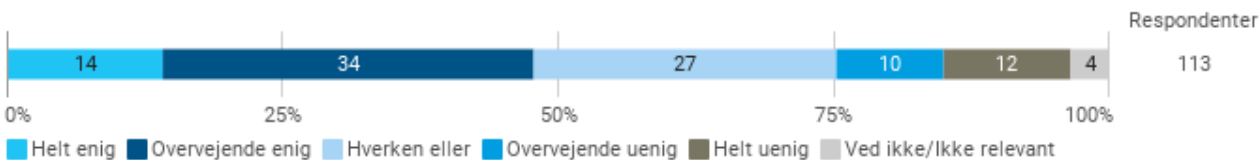


Diagram 4.2. Covid-19 har givet anledning til nye måder at løse arbejdsopgaverne på



4.1. Udspil til fremadrettede perspektiver

Der er en stor sandsynlighed for, at medarbejderne ikke kommer tilbage til den samme hverdag som før Covid-19 situationen, men at de kommer tilbage til *mere* almindelige arbejdsforhold, som også kan defineres som "det nye normale".

Der kan med fordel fokuseres på, hvordan opgaveløsningen har været tjent med at blive gjort anderledes. Er opgaverne blevet løst bedre, så bør der holdes fast i gentænkningen og de positive erfaringer medarbejdere og ledere har gjort sig. Modsat er det meningsfuldt at gå tilbage til den tidligere opgaveløsning før Covid-19, forudsat at dette er muligt, hvis opgaven ikke er løst bedre.

Virtuelle møder

Det fremgår af undersøgelsen, at medarbejderne oplever, at virtuelle møder sparer tid og ressourcer. Nogle medarbejdere er vant til at deltage i møder på forskellige fysiske matrikler, og her giver de virtuelle møder en tidsbesparelse i at kunne deltage fra egen arbejdsplads. Ligeledes opleves det, at mødets kvalitet understøttes gennem den virtuelle form, hvor møderne kan opleves mere effektive og direkte.

Omvendt nævnes det også, at virtuelle møder kan have begrænsninger afhængig af kontekst og målgruppe.

Overordnet kan det udledes, at muligheden for virtuelle møder bør inddrages, når møder fremadrettet skal planlægges. Det skal fokuseres på den mest hensigtsmæssige måde at løse kerneopgaven på. Og det er dette, der skal definere, hvilken mødeform der er mest hensigtsmæssig.

Virtuel opgaveløsning

Flere medarbejdere har fået erfaringer med en virtuel opgaveløsning, eksempelvis har nogle medarbejdere haft borgerkontakt gennem videomøder og andre har overført deres undervisningskompetencer til onlineundervisning. Disse IT-kompetencer og særlige kommunikative kompetencer, som dette stiller krav til, kan sættes i spil og anvendes fremadrettet.

Ydermere har medarbejdere erfaret, at videomøder med fordel kan anvendes med borgere, der foretrækker virtuel kontakt fremfor fysisk fremmøde af både psykiske og fysiske årsager. Det kan tale for, at disse erfaringer inddrages fremadrettet, og til stadighed med en vurdering af, hvorledes en arbejdsopgave bedst muligt kan løses til gavn for borgerne.

Styrkelse af samarbejdet og synliggørelsen i arbejdsmiljøgrupperne

Det fremgår af undersøgelsen, at flere af arbejdsmiljøgrupperne i organisationen har oplevet et endnu tættere samarbejde. Dette både internt i arbejdsmiljøgruppen i forhold til samarbejdet om arbejdsmiljøopgaverne. Ligeledes i forhold til samspillet med kollegerne på arbejdspladsen, hvor der er sket en større synliggørelse af arbejdsmiljøgruppernes arbejde.

Et sådan stærkt fokus er med til at sikre et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne, og dermed en forankring af arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

Arbejdstilrettelæggelse

Under Covid-19 har nogle medarbejdere skullet løse arbejdsopgaverne hjemmefra. Gennem undersøgelsen gives der udtryk for, at medarbejderne har erfaret, at arbejdet hjemmefra i nogle tilfælde har betydet større effektivitet og mere fordybelse. At løse arbejdsopgaverne hjemmefra kan ligeledes betyde større fleksibilitet. Det kan være hensigtsmæssigt at inddrage disse erfaringer fremadrettet i arbejdstilrettelæggelsen, så der arbejdes med en rammesætning af muligheden for at løse visse arbejdsopgaver hjemmefra også efter Covid-19. Dette bør inddrages i et omfang, der tilgodeser den hensigtsmæssige opgaveløsning og hvor det stadig er muligt at opretholde arbejdsfællesskaberne – både de faglige og de sociale.

Øget hygiejneopmærksomhed

Fokus på god hygiejne i mødet mellem medarbejder og borger/bruger er intensiveret under Covid-19. Yderligere har Covid-19 medført en højere grad af opmærksomhed på hygiejne internt blandt medarbejderne. Sideløbende med denne hygiejneopmærksomhed, er der en oplevelse af at det kan mindske dele af sygefravær både blandt medarbejdere og borgere. Det er derfor hensigtsmæssigt at fastholde den øgede hygiejneopmærksomhed også efter Covid-19.

Fordybelse og arbejdsro

Det fremgår, at medarbejderne, der primært har løst opgaverne hjemmefra, har oplevet en større ro. Her opfordrer flere til, at man med fordel kan rette et fokus på samtalekulturen på arbejdspladserne, f.eks. i større kontorfællesskaber når man vender tilbage til en mere almindelig hverdag. Og have fokus på at sikre så meget ro som det nu er muligt.

Ligeledes påpeger Dagtilbudsområdet, at de har oplevet mindre forstyrrelser i deres arbejde i kraft af en mere skemalagt forældrekontakt. Yderligere har Omsorgsområdet oplevet kontinuitet i relations-arbejdet med den enkelte borger grundet begrænsede arbejdsenheder.

Med fokus på at skabe de bedste forudsætninger for medarbejdernes opgaver kan der drages nytte af disse erfaringer omkring fordybelse og arbejdsro også efter Covid-19.

At begå sig under uforudselige rammer

Under Covid-19 har man som medarbejder ofte med ganske kort varsel skullet forholde sig til skiftende rammer og retningslinjer. Denne erfaring har rustet medarbejdere og arbejdspladser til fremtidige forandringer og andre måder at løse opgaver på m.m. Medarbejderne har erfaret og bevist, at de kan agere særdeles agilt, hvilket er en kvalitet, der er værd at bevare og understøtte også fremadrettet.

Det sociale og faglige arbejdsfællesskab på arbejdspladsen

Undersøgelsen peger på, at det sociale og det faglige arbejdsfællesskab på arbejdspladserne har været udfordret af Covid-19. Og at både den faglige og den sociale sammenhængskraft har været påvirket. Dette begrundes for eksempel med, at nogle større arbejdsfællesskaber er blevet afløst af mindre arbejdsfællesskaber, fordi opgaverne har skullet løses i mindre enheder for at forebygge smitterisikoen. Det har været sværere at etablere digitale fællesskaber, ligesom generelle krav om fysisk afstand har indflydelse på arbejdsfællesskabet. Yderligere fremgår det, at det faglige og sociale fællesskab tillægges stor betydning, ligesom den sociale sammenhængskraft spiller positivt ind i forhold til løsningen af kerneopgaven.

Det kan derfor være meningsfuldt at rette et særligt fokus på de faglige og de sociale arbejdsfællesskaber fremadrettet, i forhold til at medarbejderne "finder" hinanden igen i arbejdsfællesskaberne. Det anbefales derfor, at arbejdspladserne tænker fællesskabet eksplicit ind fremadrettet og også efter Covid-19. Dette i form af sociale og faglige aktiviteter på arbejdspladsen, når dette er muligt og hensigtsmæssigt. Dette gælder både for de medarbejdergrupper, som har været fysisk på arbejdspladsen og de grupper, som har arbejdet hjemmefra.