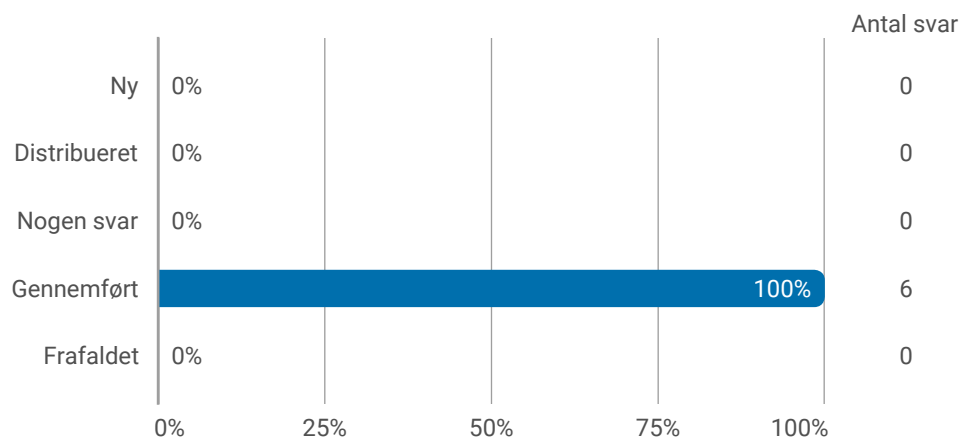
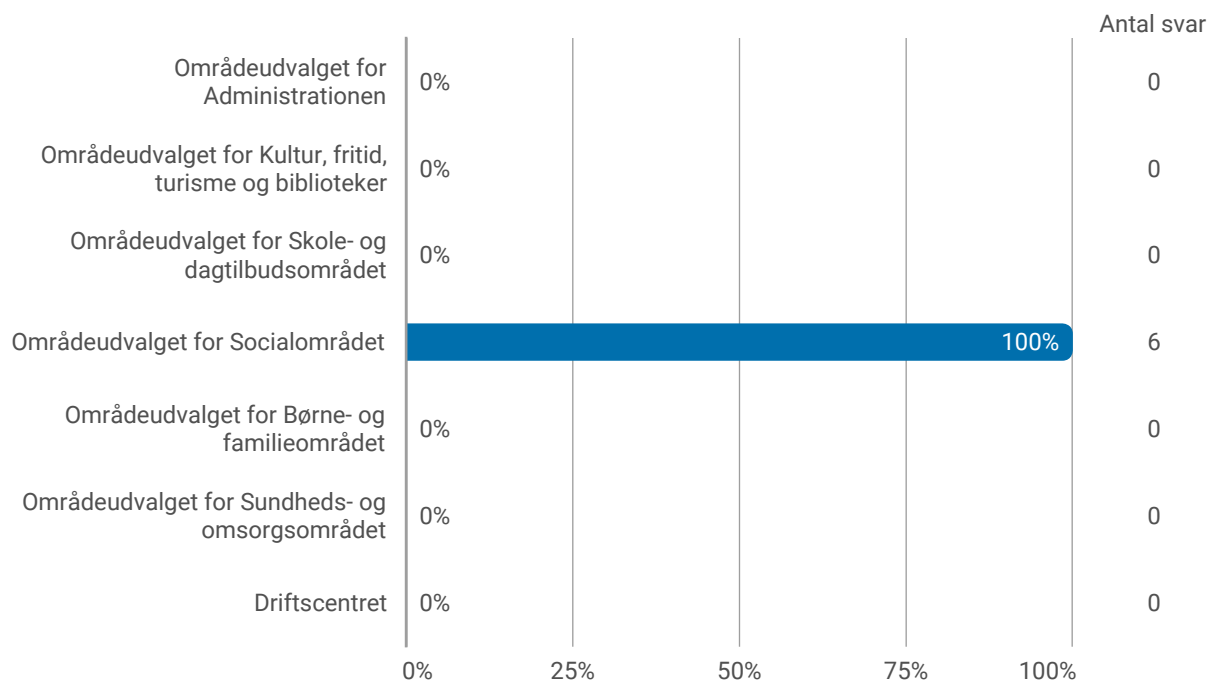


## Samlet status



## Hvilket områdeudvalg tilhører I/jeres LMU?



### Arbejdsmiljørapport - Navn på jeres arbejdsplads

Staben på Socialområdet

Socialpsykiatri

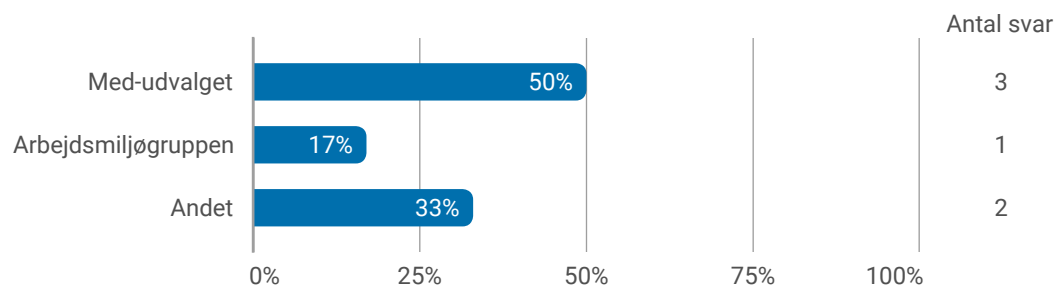
Område Ørum

Område Ørsted, Auning og Allingåbro

Område Grenå

Myndigheds- og visitationsafdelingen

Spørgeskemaet bliver udfyldt af:



**Spørgeskemaet bliver udfyldt af: - Andet**

Rapport udfyldt på personalemøde med MED-status

Personalegruppen - personalemøde med MED-status

**Dato for sidste APV**

2025-10-30 00:00:00

2025-04-21 00:00:00

2024-05-29 00:00:00

2024-03-13 00:00:00

2023-09-01 00:00:00

2023-05-01 00:00:00

**Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet. Hvis I ikke har haft besøg, noterer I blot 'intet besøg'.**

Juli 2023

Intet besøg

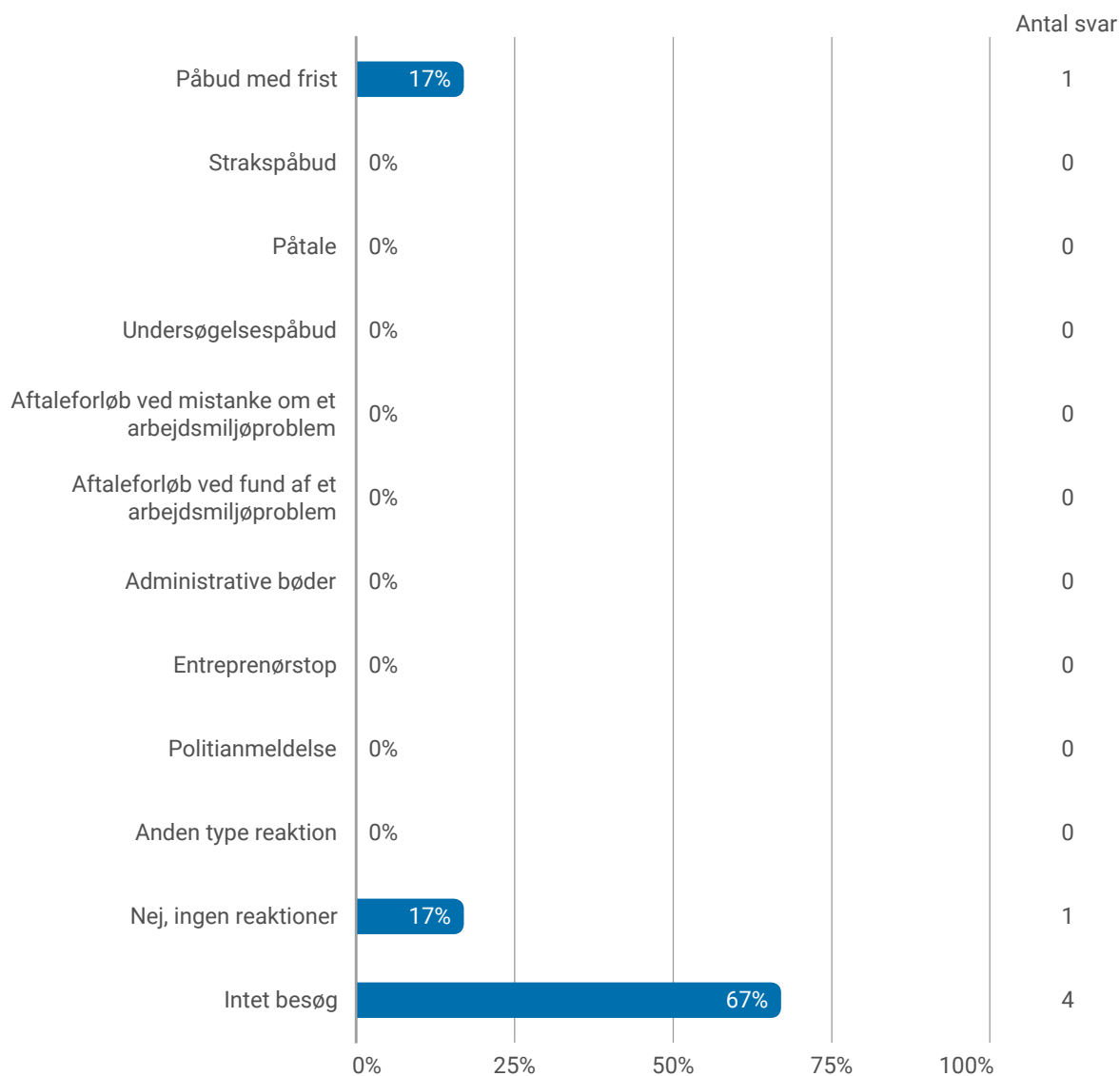
Intet besøg

Intet Besøg

23.04.2026

08.07.24

Har arbejdstilsynet givet reaktioner til arbejdspladsen i det forgangne år? Det er muligt at vælge mere end en fra nedenstående liste.



**Hvis arbejdspladsen har fået påbud, skriv gerne hvilket påbud her**

sikre at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold i arbejdet med borger X i Gul-Blå hus er effektivt forebygget.

**Organisationen har i 2025 haft særlig fokus på styrket aktørskab. Hvordan har I arbejdet med styrket aktørskab det forgangne år? Og hvordan vil I arbejde med det i det kommende år?**

Vi har skabt strukturer og procedurer som giver beslutningskompetence til medarbejderne i hverdagen. Dette kræver ansvar og skaber intuitivt aktørskab hos alle.

Der har været fokus på at sikre tilstrækkelig og relevante onboarding og kvalificering af medarbejdere for at skabe sikkerhed og tryghed i ansvar og beslutningssituationer.

**Organisationen har i 2025 haft særlig fokus på styrket aktørskab. Hvordan har I arbejdet med styrket aktørskab det forgangne år? Og hvordan vil I arbejde med det i det kommende år?**

Vi har haft fokus på den enkelte medarbejder kompetencer ind i fællesskabet i løsningen af vores opgaver.

Kompetence udlagt til teamet ifht. indsatser som tidligere skulle godkendes på visitationsmøde.

Kurser og inddragelse af medarbejdere ind i den økonomiske ansvarlighed omkring de bevilligede indsatser.

Fortsat arbejde i samme retning.

Vi har haft en tema dag med aktørskab, arbejdet central ved lokale personalemøder.

Vi har fokus på 1-3-10 modellen i 2026 ift. styrket fremmøde.

Vi har arbejdet med aktørskab gennem OLFA, hvor fokus har været tydelige rammer, tydelig struktur og tydelighed omkring alles beslutningskompetencer.

Både omkring faglighed og daglig drift.

Fortsætte det arbejde der er igangsat i 2025

Særligt fokus på kerneopgaven. Når arbejdet tager udgangspunkt i kerneopgaven, er der klarhed over opgaverne i det professionelle arbejdsfællesskab.

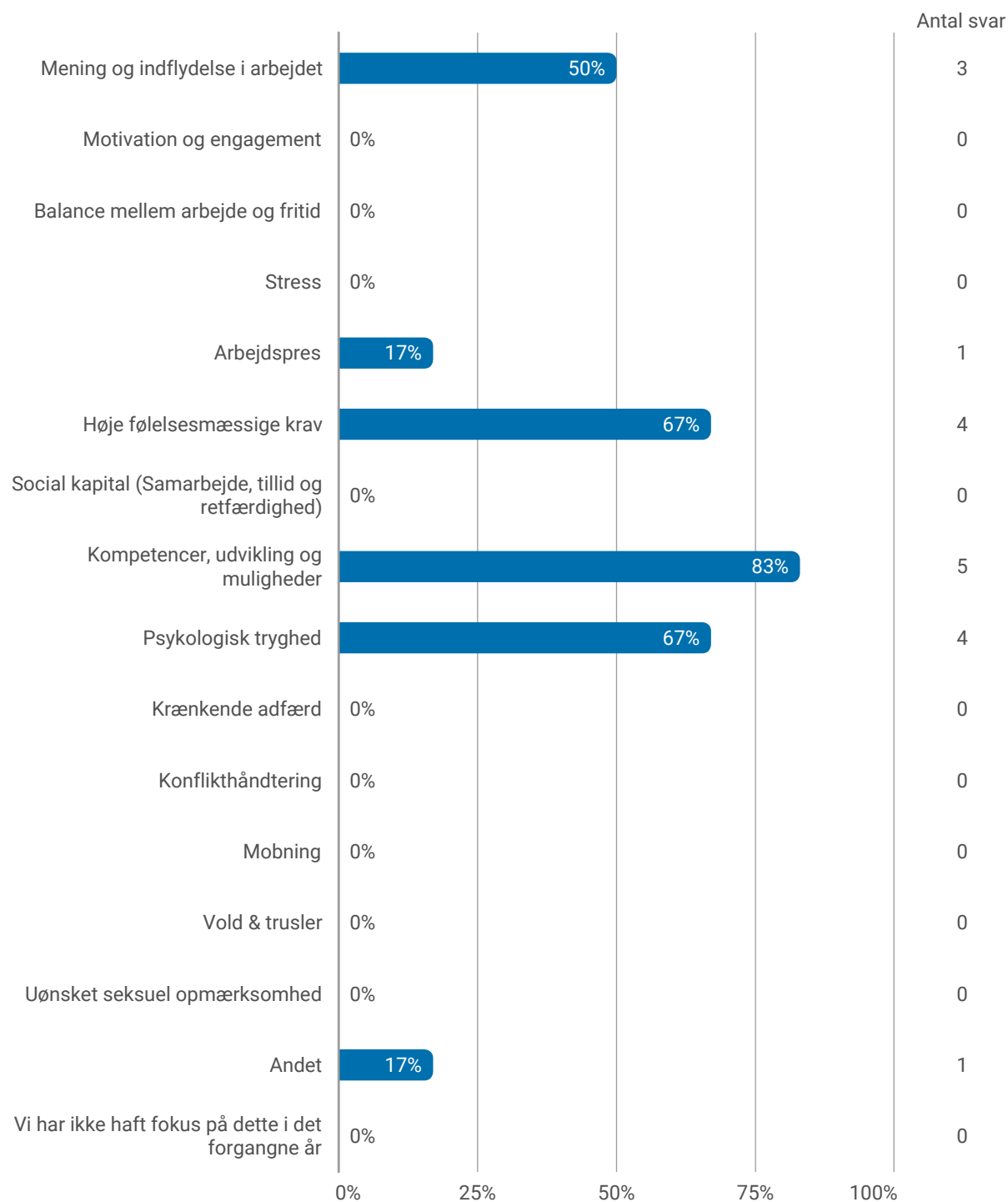
Indsatser som har understøttet den psykologiske tryghed. Afledt effekt af en højere grad af psykologisk tryghed, oplevet som større del af aktørskab.

Alle er mere villige til at tage opgaver, når man er tryk ved at kunne bede om hjælp, hvis det opleves svært og udfordrende.

Aktørskab er en grundlæggende del af arbejdet og de funktioner, der varetages i staben. Det er vurderingen, at der er høj grad af aktørskab i teamet, men uden at organisationens særlige fokus på styrket aktørskab er formelt italesat. Det er aftalen, at dette skal indgå som et formelt punkt i arbejdsmiljødrøftelserne i det kommende år, med afsæt i materialet fra HU.

## Det psykiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



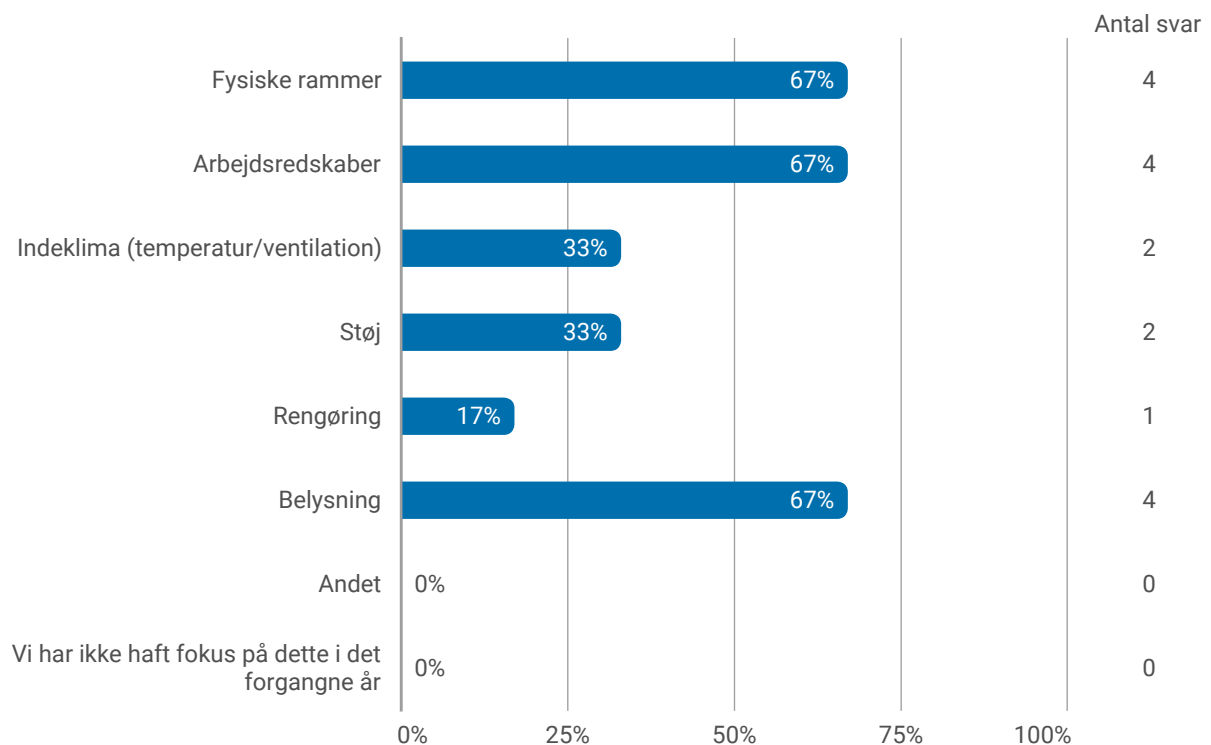
#### Det psykiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

Vi har i øvrigt haft indsatser indenfor samtlige ovennævnte område i det forgangne år.

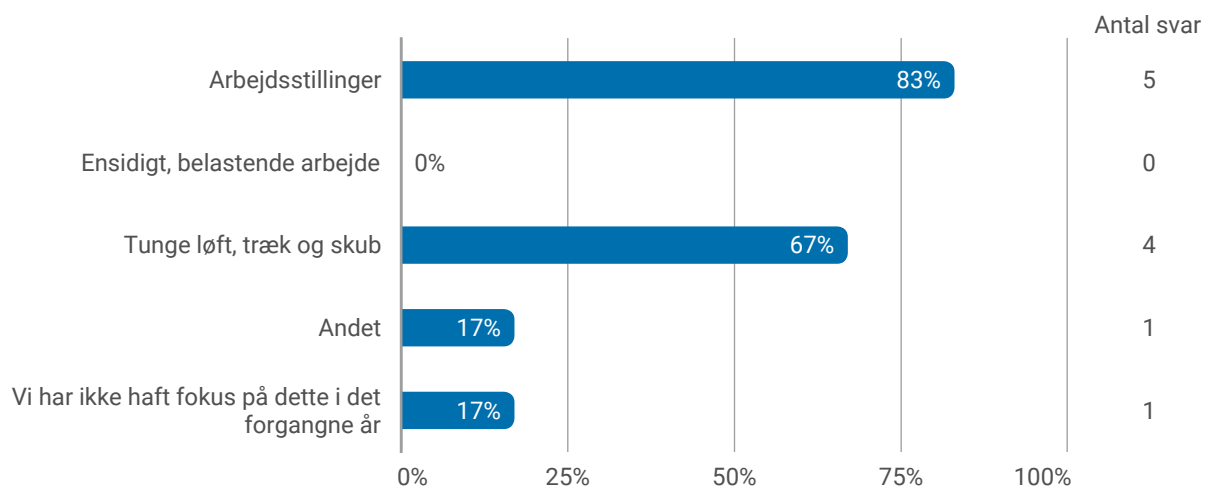
#### Det fysiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det fysiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



## Ergonomi

Hvilke af nedenstående temaer inden for ergonomi har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



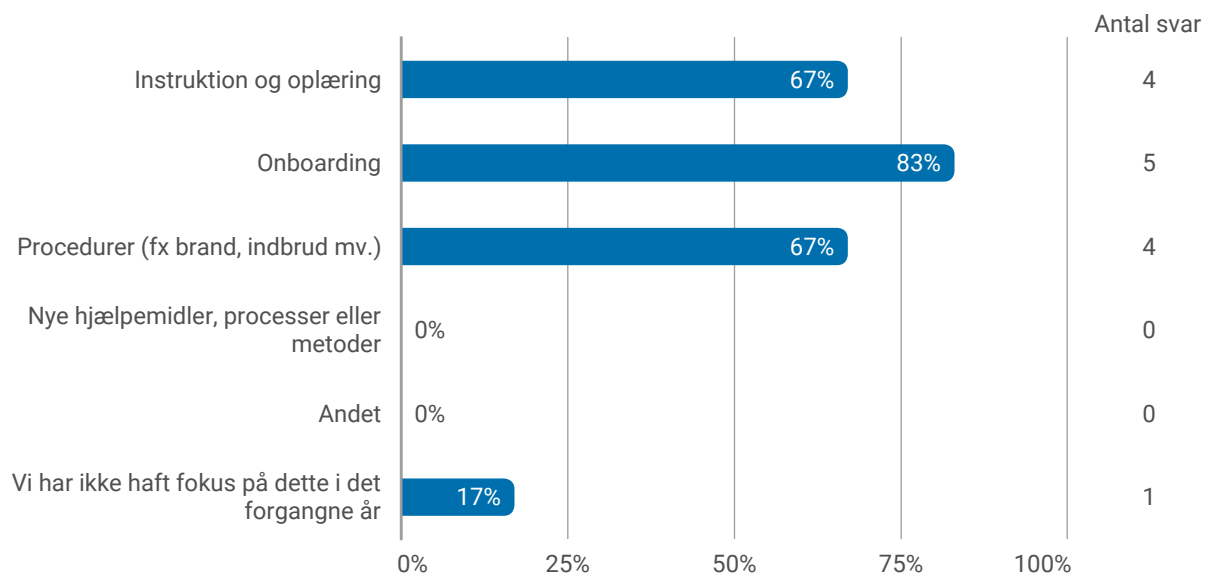
## Ergonomi

Hvilke af nedenstående temaer inden for ergonomi har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

Rygning

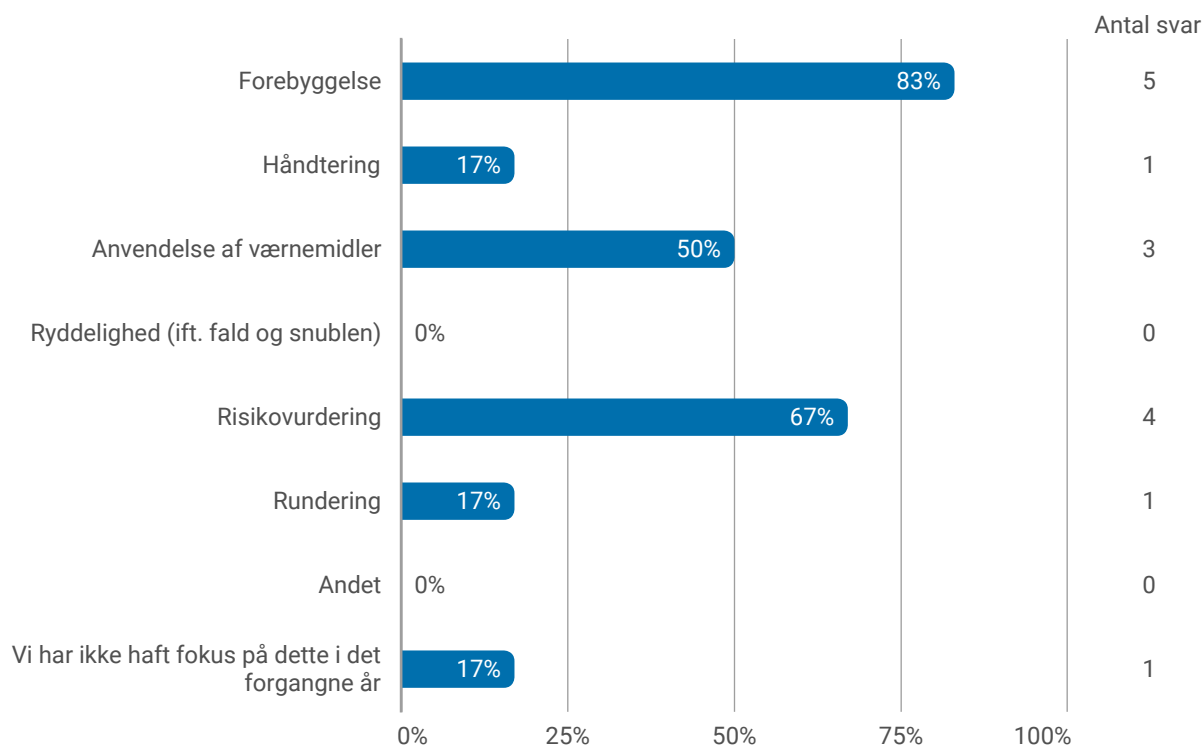
## Oplæring, instrukser og uddannelse

Hvilke af nedenstående temaer inden for oplæring, instrukser og uddannelse har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



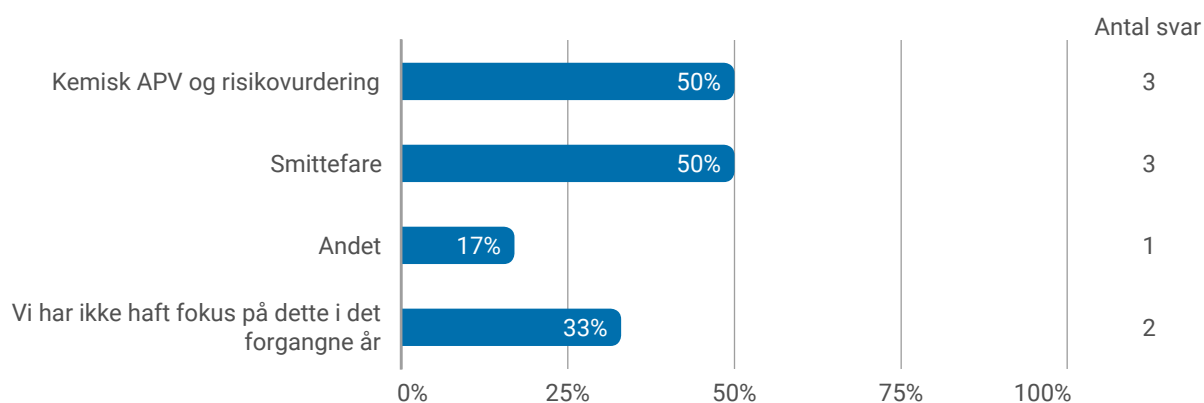
## Arbejdsulykker

Hvilke temaer inden for arbejdsulykker har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



## Biologi og kemi

Hvilke temaer inden for biologi og kemi har særligt optaget jer i det forgangne år?  
Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



### Biologi og kemi

Hvilke temaer inden for biologi og kemi har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

3. Døgnsberedskab, Hjemmeberedskab hos borger



**Hvad er I lykkedes med i det forgangne år inden for arbejdsmiljøarbejdet, som I gerne vil fremhæve?**

Vi er lykkedes med ikke at have arbejdsulykker.

Vi har håndteret processen omkring klage m2 på en hensigtsmæssig, konstruktiv og positiv måde.

Vi har et godt fællesskab og stor deltagelse i arrangementer udenfor arbejdsplads/-tid. Hvilket har stor betydning for vores psykiske arbejdsmiljø, vores trivsel, arbejdsglæde, fremmøde og vores fælles opgaveløsning i arbejdstiden.

Trivsel og nedbringelse af sygefraværet er en succes.

Onboardingsmateriale

Vi er lykkedes med at skabe en større bevidsthed omkring arbejdsstillinger og værnemidler

Aktørskab

Stressreduktion via arbejdsplanlægning, fokus på kerneopgaven og selvstændighed/aktørskab i beslutningsprocesser.

Evnen til at cope i forandringsprocesser.

Sikkerhed og tryghed i "alenearbejde" samt forebyggelse og minimering af "alenearbejde."

Psykologisk tryghed.

Optimere samarbejds miljøet.

Fysiske rammer

Styrket fremmøde, 1-3-10

Aktørskab

Kompetenceudvikling

høje følelsesmæssige krav

Nye fysiske ramme for bostøtte vest/Nr17

T68 ny møbler og brandsikret gulvtæppe.

Dolmer Have renovering.

TRIO i alle enheder, opstartet i 2025.

Succes med 1-3-10/Individuelle samtaler.

Fælles faglig fundament.

I afdelingen er vi gode til aktivt at opsøge sparring og bringe udfordringer frem i lyset, når de opstår. Vi har fokus på løbende at prioritere vores igangværende opgaver og processer. Der er en høj grad af psykologisk tryghed, hvor vi åbent deler vores oplevelser med hinanden, og hvor det er legitimt at tale om det, vi oplever og/eller det, der fylder. Samtidig fastholder vi fokus på opgaven.

**Hvad arbejder I videre med i det kommende år inden for arbejdsmiljøarbejdet, som I gerne vil fremhæve?**

Vi vil fortsætte med emnerne fra 2025

Vi vil fortsat arbejde med at tage tempo ud af tingene, så vi ikke iværksætter mere, end vi kan følge til dørs. Det gælder også i forhold til det samlede socialområde.

Derudover vil vi have fokus på at opnå en dybere og fælles forståelse af aktørskab og på, hvordan vi kan arbejde med styrket aktørskab i praksis – herunder i de processer, vi sætter i gang i den øvrige organisation.

Samtidig vil vi arbejde med at forberede vores arbejdskultur på den snarlige flytning til fælleskontoret i Grenaa og sikre, at vi fastholder den kultur, der kendetegner vores afdeling, med fokus på fortsat åbenhed og en høj grad af psykologisk tryghed.

Styrket fremmøde 1-3-10.

Psykologisk tryghed.

Aktørskab

Optimere samarbejdsmiljø

kompetenceudvikling

Fysiske rammer

Høje følelsesmæssige krav

Genhusning, fysiske rammer, den gode hverdagsaftale og det gode arbejdsmiljø under ændrede vilkår.

Fleksibilitet indenfor opgaveløsningen - indflydelse.

Fortsat fokus på psykologisk tryghed og det psykiske arbejdsmiljø samt trivsel.

Fortsat arbejde med fælles faglig fundament.

Der arbejdes med fysiske rammer i rusmiddelcenteret.

Fokus på TRIO samarbejde og nye forandringsprocesser gennem TRIO.

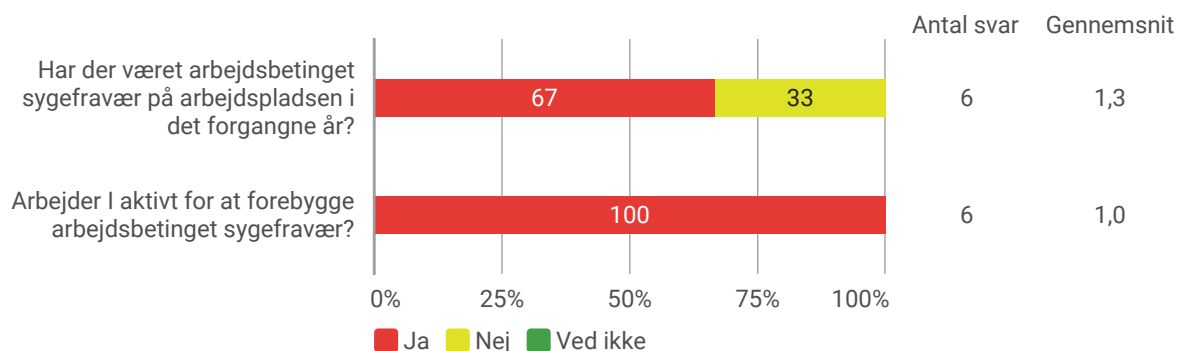
Fastholdelse og rekruttering.

Fokus på hvad det betyder at være i forandringsprocesser og at understøtte.

Arbejdsfællesskaber.

Anvendelse af OLFA i dialoger.

## Arbejdsbetinget sygefravær



#### Hvad er I lykkedes med i det forgangne år i forhold til arbejdet med styrket fremmøde?

Vi har generelt et højt fremmøde i afdelingen og et lavt sygefravær. Vi arbejder løbende med at italesætte og håndtere eventuelle udfordringer – herunder at prioritere i processer og opgaver – for at reducere det arbejdspress, der i perioder kan være udfordrende for arbejdsmiljøet. Dette gælder også i lyset af de mange uforudsete begivenheder, tilsyn, reformer mv., som præger arbejdet på Socialområdet, og som ofte nødvendiggør en ændret prioritering af opgaver.

Nedbringe sygefraværet og styrke fremmødet. Tydeliggørelse af hvilken type fravær der er tale om i situationer hvor fravær er en betingelse.

Fleksibilitet ifht. fremmøde og opgaveløsning

Opbakning til 1-3-10

Redskaber til håndtering af følelsesmæssigt pres

Den gode udvikling skyldes mange ting. Både tryghed i forhold til samarbejdet med ledelsen, især afdelingslederne. "Magten tilbage til medarbejderne", den gode kultur blandt kolleger og væk fra dem og os narrativet. Tydelig rød tråd fra politikkerne til medarbejderne – beslutninger oversættes så det kan bruges i praksis.

Den hurtige opfølgning er taget godt i mod og ses på positivt. Sygefraværssamtalerne ses som omsorg og ud fra fællesskabet.

1-3-10 er fuld implementeret.

Meget opmærksomme på facilitering af dialog om fremmøde, sygefravær og langtidsfriske.

1-3-10 Styrket fremmøde, brug af trivselskonsulent.

#### Hvad arbejder I videre med i det kommende år i forhold til styrket fremmøde?

Vi opretholder de nuværende indsatser.

Vi fortsætter i 2026 som i 2025

### Hvad arbejder I videre med i det kommende år i forhold til styrket fremmøde?

Vi arbejder videre i henhold til ovenstående - med fokus på løbende prioritering i opgaverne, åbenhed og psykologisk tryghed.

Fortsat forankring af 1-3-10 modellen.

Fortsat meget opmærksomme på facilitering af dialog om fremmøde, sygefravær og langtidsfriske.

Fortsat arbejde med 1-3-10. Fortsat brug af trivselskonsulenten.

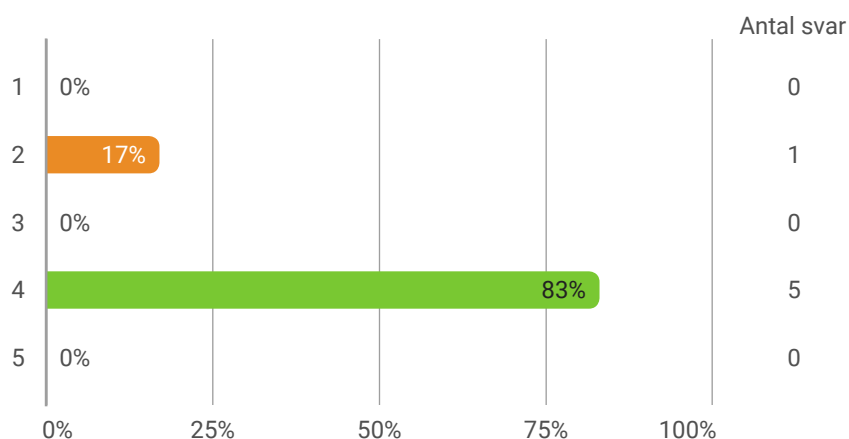
Fælles faglig fundament på tværs af organisationen.

Styrket fremmøde mht. trivsel, fastholdelse og styrket proces med onboarding.

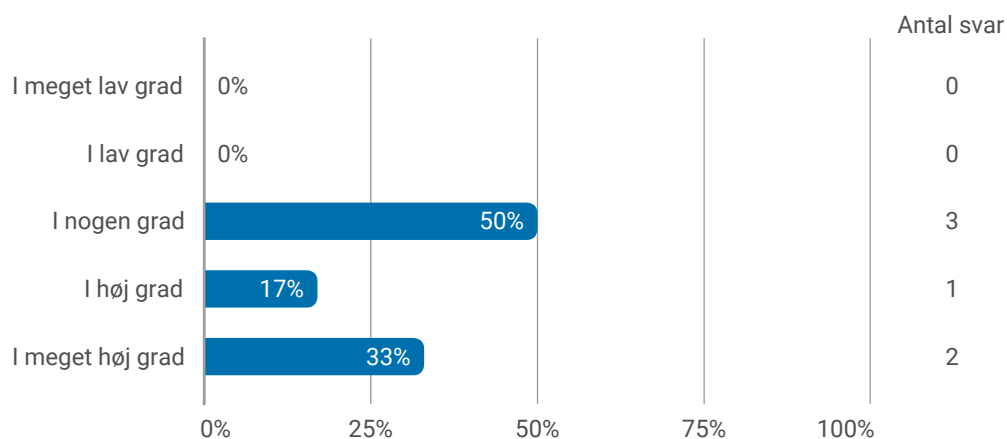
De gode aftaler ifht. de ændrede rammer - fra små kontorer til stort fælleskontor til alle medarbejdere.

Fortsat fokus på vores psykiske trivsel i følelsesmæssigt hårdt arbejde

Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljøindsats i det forgangne år på en skala fra 1-5? Hvor 1 er lav indsats og 5 er høj indsats.



I hvilken grad har I nået det, som I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?



**Kommentar:**

Staben på Socialområdet er en nyetableret afdeling efter opdelingen af Den fælles administration og stab på Børne-, Familie og Socialområdet. Derfor har der ikke været formuleret målsætninger for denne afdeling i det forgangne år.

Med afsæt i vores mål er det i meget høj grad

**Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet det kommende år:**

Styrket fremmøde 1-3-10.

Psykologisk tryghed.

Aktørskab

Optimere samarbejds miljø

kompetenceudvikling

Fysiske rammer

Høje følelsesmæssige krav

Fortsat forankring af 1-3-10 modellen.

Fortsat meget opmærksomme på facilitering af dialog om fremmøde, sygefravær og langtidsfriske.

God proces omkring genhusning - at vi lander godt i de nye midlertidige rammer

Fokus på fortsat fremmøde og trivsel i ændrede rammer

Tjek in ifht. justeringer / ændringer efter flytning til midlertidige pladser

Fælles bæredygtigt arbejdsmiljø gennem faglige kvalifikationer, psykologisk tryghed og individuelt ansvar for kerneopgaven.

Fortsat i proces, med de forgående punkter.

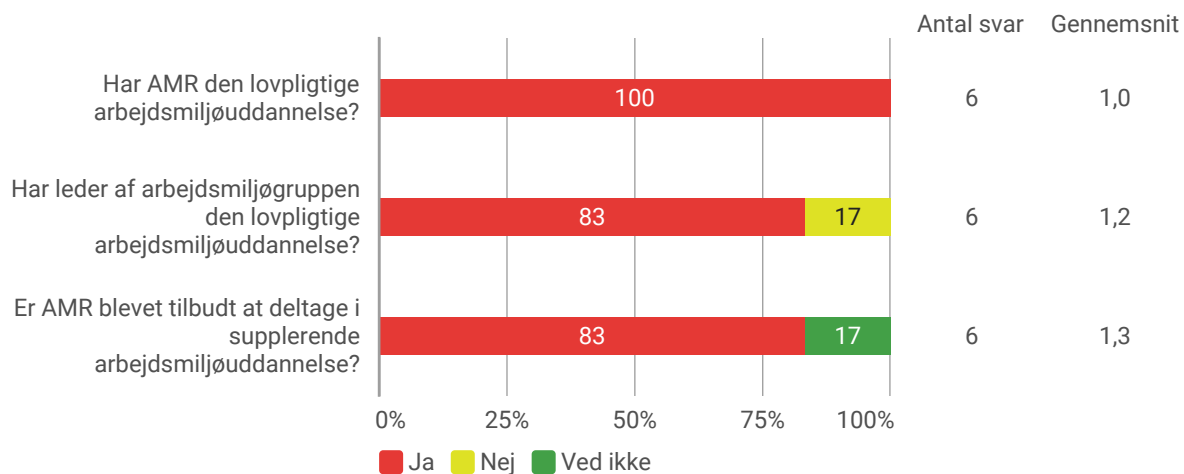
Fastholdelse af udvikling i sygefravær (1-3-10)

Arbejdet med aktørskab og psykologisk tryghed

Fysisk arbejdsmiljø som støj og arbejdsstillinger

Bevare nuværende kultur med høj grad af psykologisk tryghed, åbenhed og fælles fokus på opgaven. Fortsat prioritere i opgaver og udviklingsprocesser, så disse iværksættes i et tempo, hvor staben og den resterende organisation kan følge med. Sikre forberedelse og god proces ift. flytning til Grenaa og fælleskontor.

## Viden om arbejdsmiljø

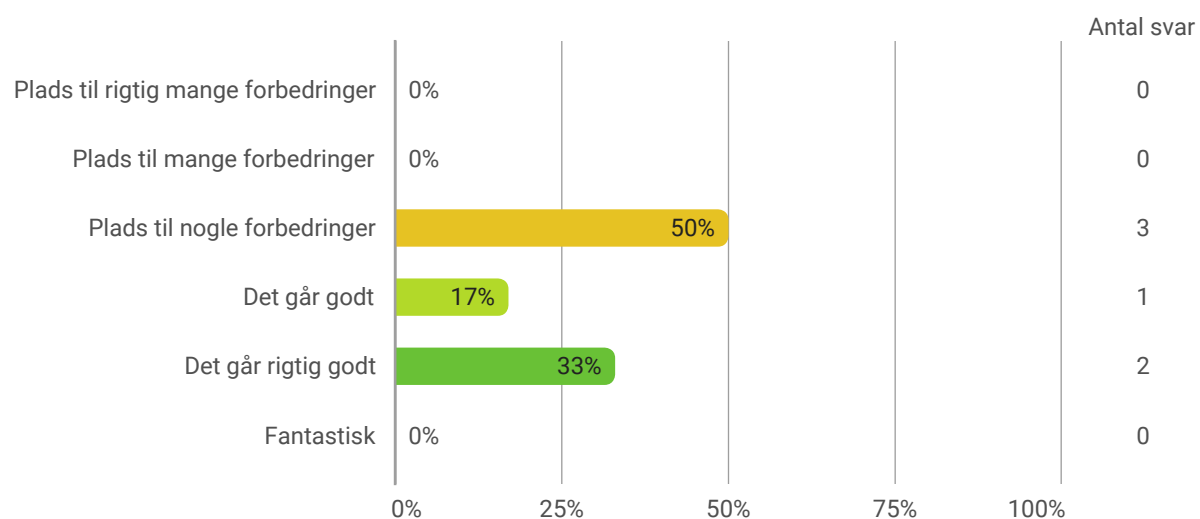


### Jeres eventuelle ønsker til supplerende arbejdsmiljøuddannelser i 2026/2027:

Vi ønsker os at ressourcerne til supplerende arbejdsmiljøuddannelse allokeres til lokal udmøntning.

Ledere i gang med uddannelsen.

## Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen?



### Hvilke elementer i den nuværende skabelon til arbejdsmiljødrøftelsen fungerer godt?

Spørgsmålene giver anledning til relevante drøftelser i MEDudvalget.

Skema format.

Nem at udfylde

**Hvilke elementer i den nuværende skabelon til arbejdsmiljødrøftelsen fungerer mindre godt?**

Svarene og det samlede outcome give ikke nødvendigvis et tydeligt, eller et retvisende billede af det aktuelle arbejdsmiljø for dem der læser besvarelsene.

Gentagelser.

**Hvordan kan skabelonen forbedres, så den bedre understøtter jeres arbejde med at beskrive og analysere jeres arbejdsmiljøforhold?**

Vi har ingen forventning om, at et skema som dette kan give en retvisende beskrivelse af de lokale arbejdsmiljøforhold.

Mindre gentagelser, flere uddybbende spørgsmål.

**Skriv venligst din email, hvis du ønsker at få tilsendt det udfyldte skema.**

sth@norddjurs.dk

ralj@norddjurs.dk

mohi@norddjurs.dk

mauk@norddjurs.dk

libp@norddjurs.dk

cajm@norddjurs.dk