

Arbejdsmiljørapport fra lokaludvalg til områdeudvalg

Jeres beskrivelser af arbejdsmiljøet indgår i arbejdsmiljødrøftelserne i områdeudvalget og hovedudvalget. Rapporten er opbygget, så I kan lave den i forbindelse med jeres lokale årlige arbejdsmiljødrøftelse. For yderligere information se personalepolitikken og MED-aftalen eller spørg HR-afdelingen. Husk at indsende rapporten i god tid inden områdeudvalgets møde i 2. kvartal.

Arbejdsplads: Familiehuset, FTI og Sundhedsplejen

Dato for sidste APV: 26.8.2021

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 20.2.2023

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Nej ingen

bemærkninger

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.: 23.3.2023

- Chaitali Refstrup Ollars
- Annete Beate Løkke Aagaard
- Birgit Christensen
- Ann Langberg
- Pia Stab
- Marianne Bækager

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Generelt meldes tilbage at det opleves positivt at ledelsen lytter

Familiehuset

- Generelt er der et godt kollegaskab
- Positivt at der er plads til faglige forskelligheder
- Stor tilfredshed for muligheden for kollegial sparring
- Tilfredshed med at være selvtilrettelæggende
- Tilfredshed med at der er større transparens omkring hvad der drøftes og forgår i MED-regi

Forebyggelse og tidlig Indsats (FTI)

- Generelt stor tilfredshed med selvtilrettelæggelse af arbejdet, herunder mulighed for hjemmearbejde

- Hvad angår fleksible rammer ift. fysisk fremmøde og hjemmearbejde er der divergerende holdninger - nogle synes det fungerer godt - andre ønsker større grad af tilstedeværelse på arbejdspladsen

Sundhedsplejen

- Som udgangspunkt har flertallet oplevelsen af en super god kollegagruppe som sparrer godt med hinanden
- Stor tillid og tryghed
- Stor tilfredshed med at være selvtilrettelæggende

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- 2022 har været præget af udskiftning i ledergruppen - både på "forkant" inden tidligere ledere har afsluttet deres arbejdsliv og i forbindelse med at nye ledere er kommet til.
- Ledelsesskift har medført forandringer, hvilket for nogen har skabt psykologisk utryghed og haft mindre betydning for andre
- På alle adresser er der udfordringer ift. tomme kontorer, hvilket både kan forklares ved arbejde ude i marken/ hos familierne, men formentlig også en konsekvens af de nye muligheder for at arbejde hjemmefra.
- Der er en oplevelse af at alle medarbejdere generelt løfter meget tunge arbejdsopgaver, med den risiko til følge, at medarbejdere over tid vil kunne risikere at blive traumatiseret - ikke nødvendigvis af den enkelte opgave, men af den akkumulation der sker over tid.
- Udfordringer ift. IT som fylder, med IT der ikke fungerer, herunder lange processer omkring implementering af nye systemer

Hvordan vurderer I jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år - har I nået det, I ønskede?

Jf. arbejdsmiljørapport 2022, er vi i fuld gang med at styrke MED - arbejdet i aftaleenheden. Enkelte teams er lykkedes med at styrke MED-arbejdet således, at der er et velfungerende system for orientering og tilbagemelding. Andre teams har fuldt fokus på denne opgave også. Målet er at opnå større gennemsigtighed og ny kultur/procedurer ift. hvordan vi arbejder med MED, TRIO og AMR i vores aftaleenhed.

Begrundet i mange interne og øvre ledelsesskift i Norddjurs, har dagligdagen i organisationen været præget af stor usikkerhed ift. ledelse og hvad angår

arbejdsmiljømedarbejdet, har der generelt været stort fokus på daglig drift fremfor udvikling.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at fastholde - og hvordan?

Det påbegyndte arbejde med at udvikle årshjul for møder, gennemsigtighed, inddragelse af kollegaer skal fastholdes og videreudvikles

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at udvikle - og hvordan?

- Jf. arbejdsmiljø dag i ND Kommune vil vi understøtte arbejdet med at skabe en bevægelse imod det at være/fremstå som én aftaleenhed, hvor det stærke arbejdsfællesskab er et prioriteret arbejdsområde
- Vi ønsker på tværs af organisationen at udvikle AMR arbejdet, inklusiv at afholde AMR- og TRIO møder løbende/efter fast kadence
- Vi har som mål, at organisationen fortsat er en agil aftaleenhed, med fokus på psykologisk tryghed. I berørte afdelinger, hvor den psykologiske tryghed aktuelt er udfordret, er der igangsat processer, hvor vi benytter erhvervspsykologer fra Human House mhp. at skabe bedre trivsel for den enkelte medarbejder og større psykologisk tryghed i gruppen
- Vi ønsker at bevæge os væk fra et individualiseret fokus og opbygge en kultur, hvor den enkelte oplever at være en del af et stærkt og betydningsfuldt arbejdsfællesskab.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja: 2 medarbejdere har været sygemeldt grundet arbejdsbetingede forhold

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Vi afholder sygesamtaler jf. gældende retningslinje i Norddjurs kommune.
- Vi arbejder med egenomsorg og italesætter vigtigheden heraf fx i situationer, hvor enkelte medarbejdere oplever det som helt uoverskueligt fx at skulle aflyse en aftale/samtale med en borger, grundet egen sygdom.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

- Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Uddannelse af aftaleenhedens AMR repræsentanter

Viden om arbejdsmiljø

Hvordan sikrer I, at I har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet (AMR og arbejdsleder)?

- Uddannelse, dialog og sparring

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

- Psykologisk tryghed
- Omsorgstræthed - stress

Gode erfaringer og idéer

Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for jeres arbejdsmiljø?

- Det arbejde, der er pågået særligt i eet team, omkring orientering og inddragelse af kollegaer i MED arbejdet har givet tilfredshed og større gennemsigtighed.

Dato: 15. 8. 23



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift