

## 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: Myndigheds- og Visitationsafdelingen Voksenområdet

Dato for sidste APV: Maj 2023

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: Uanmeldt tilsyn 21. november 2022

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Ingen påbud men tilbud om at indgå i et vejledningsforløb med Arbejdstilsynet grundet mistanke om et arbejdsmiljøproblem i form af stor arbejdsomængde og arbejdspress i afdelingen.

Arbejdstilsynet har ikke konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljøloven i forbindelse med deres besøg.

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Stine Pedersen, Aftaleholder
- Inga Mahler, AMR

---

## Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Omorganisering og opdeling af socialområdet har skabt ro i afdelingen. Der er blevet mere arbejdsro med mulighed for fordybelse samt bedre stemning og trivsel kollegaerne imellem. Generelt oplever medarbejderne i afdelingen at være glade for deres arbejde og at have meningsfulde opgaver. Dette er medvirkende til at højne arbejdsglæden og fællesskabet i afdelingen.

Der er i afdelingen en oplevelse af samhørighed og et godt match kollegaerne imellem, hvilket bidrager til et positivt miljø både socialt og fagligt.

I afdelingen er der mulighed for at arbejde hjemmefra. Medarbejderne har hjemmearbejde i begrænset omfang, og der er en konstruktiv dialog i afdelingen omkring hjemmearbejde og varetagelsen af opgaverne i afdelingen.

Af netop udarbejdet APV fremgår det, at alle medarbejdere i afdelingen finder, at arbejdspladsen er godt og sikkert indrettet, og at de kan udføre arbejdet under gode ergonomiske forhold.

Af netop udarbejdet APV fremgår det, at medarbejderne generelt er engagerede og motiverede i deres arbejde.

Mere end halvdelen af medarbejderne giver udtryk for, at der som udgangspunkt er sammenhæng mellem opgaver, og den tid der er til rådighed, de resterende synes sommetider eller sjældent, der er sammenhæng.

Medarbejderne giver udtryk for, at der er et godt samarbejde kollegaerne imellem, en god stemning mellem kollegaerne og en god kultur for deling af viden og erfaring samt mulighed for at give udtryk for meninger i afdelingen.

Medarbejderne oplever et godt samarbejde med nærmeste ledelse, at de får tilstrækkelig hjælp og støtte fra sin nærmeste leder, samt at trivslen på arbejdspladsen altid prioriteres højt af ledelsen.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Ved Arbejdstilsynets besøg i afdelingen den 21. november 2022 blev der rejst mistanke om et arbejdsmiljøproblem i form af stor arbejdsmængde og arbejdspress i afdelingen. Arbejdsmiljøgruppen har lavet aftale med Arbejdstilsynet om et vejledningsforløb, for at vi kan arbejde med det arbejdsmiljøproblem, som der er rejst mistanke om. En del af vejledningsforløbet er, at det inden den 1. juli 2023 skal sikres, at ansatte ikke udsættes for psykiske eller fysiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres.

Af netop udarbejdet APV fremgår det, at nogle af medarbejderne ofte eller sommetider kan føle sig udkørt, følelsesmæssigt udmattet eller opleve symptomer på arbejdsbetinget stress.

I netop udarbejdet APV finder medarbejderne, at de er generet af støj og uro. Flere af medarbejderne finder, at temperaturen og rengøringen på arbejdspladsen er problematisk. Endvidere opleves der manglende/dårlig saltning af udendørsarealer tæt på Rådhuset.

Der er fortsat stor opmærksomhed omkring grænseoverskridende adfærd fra borgere/pårørende mod ansatte i afdelingen. Dette håndteres af ledelsen i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten, den berørte medarbejder, og eventuel ekstern supervisor. En eventuel hændelse drøftes løbende i TRIO-samarbejdet, og der foretages en vurdering af, hvornår en grænseoverskridende adfærd er så omfattende, at den skal anmeldes til politiet.

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

Grundet omorganisering er vi nu en afdeling med 13 medarbejdere og eventuelt en praktikant. Grundet antallet af medarbejdere i afdelingen har vi valgt fremadrettet af afholde personalemøder med MED-status 4 gange årligt i stedet for etablering af LMU. Der er udarbejdet årshjul i forhold til møderne.

Der er etableret TRIO-samarbejde i afdelingen. Som udgangspunkt afholdes der møde i TRIO hver 2. måned.

Den netop udarbejdede APV-undersøgelse hos samtlige medarbejdere drøftes på TRIO-møde samt på personalemøde med MED-status.

Vi har besluttet og gennemført ny sagsfordeling og målgruppeinddeling i afdelingen med henblik på at mindske sårbarhed i forhold til opgavevaretagelsen samt øge muligheden for kollegial sparring på sagerne. Dette også som et led i, at arbejdet med at nedbringe arbejdsomængde og arbejdspress hos den enkelte medarbejder.

Der er i foråret 2023 gennemført ledelsestilsyn, som skal danne baggrund i videre faglig udvikling i afdelingen.

Der skal fortsat arbejdes på at sikre de rette arbejdsgange i forhold til arbejdet med håndtering af grænseoverskridende adfærd, vold og trusler, når der sker hændelser.

---

**Arbejdsmiljømål for det kommende år**

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

Vi ønsker at fastholde og styrke det gode arbejdsmiljø samt arbejdet omkring vidensdeling og inddragelse af arbejdsmiljø i hverdagen.

Vi vil gerne kendes på en høj grad af ordentlighed, hvor vi i afdelingen behandler hinanden med respekt uanset forskelligheder og uddannelse.

For at vedligeholde og styrke den gode stemning og det kollegiale fællesskab arrangerer vi 2-3 årlige arrangementer udenfor arbejdstid. Der er god tilslutning til disse arrangementer.

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

Vi arbejder løbende med udvikling af vores sagsgange og måder, hvorpå vi varetager vores arbejdsopgaver således, at vi kan forebygge for stor arbejdsomængde og arbejdspress i afdelingen.



Vi ønsker at arbejde videre med de retningslinjer, der er gældende for grænseoverskridende adfærd, og sikre, at vi får taget hånd om de hændelser, som eventuelt måtte komme.

Vi ønsker desuden fokus på mediehåndtering med det formål at passe på hinanden.

Vi ønsker at finde en løsning på den støj og uro, som generer medarbejderne i afdelingen. Dette kan gøres ved i første omgang internt at kigge på vores egen kultur for, hvor vi taler sammen, er sociale sammen og lydstyrken i vores samtaler.

---

### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Der har været 1 arbejdsbetinget sygemelding i 2022.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Sygefravær og årsagerne til dette drøftes i TRIO og på kommende personalemøder med MED-status. Aktuelt har vi et særligt fokus på at mindske stor arbejdsmængde og tidspres, dette blandt andet ved ændring af sagsfordeling og et fremtidigt arbejde med sagsgangene. Der er en skærpet opmærksomhed fra ledelsens og AMR's side på kollegaernes trivsel. Arbejdsmiljøgruppen har modtaget vejledning fra Arbejdstilsynet i forhold til at gøre en ekstra indsats for at forebygge, at de ansatte udsættes for en for stor arbejdsmængde og tidspres.

---

### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej, der har ikke været registreret ulykker - men der har været registrering af grænseoverskridende adfærd, vold og trusler.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Ved kommende ny-ansættelser vil vi gennemgå retningslinjerne. Dette for at sikre, at medarbejderne ved, hvordan de skal agere, hvis der opstår situationer, som kan udvikle sig til ulykker.

3. kvartal 2023 laver vi fysisk rundering på alle kontorer for at være opmærksomme på, om alt er, som det skal være både fysisk og psykisk.

---

### Viden om arbejdsmiljø

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

Ved at holde os opdateret og bruge det netværk, der er i Norddjurs kommune. Dette handler om kursus, arbejdsmiljødag, og brug af andre ledere og AMR'ere.

AMR har været på grunduddannelse i foråret 2023.

Vi er opmærksomme på, når der kommer relevante tilbud om kurser.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Det kan f.eks. være håndtering af krænkende handlinger (mobning, chikane) blandt kollegaer i afdelingen.

---

### Gode erfaringer og idéer

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

Ny organisering er faldet på plads. Det har givet ro nu at vide, at vores arbejdsplads forbliver på Rådhuset i Grenaa, og at vi har en fremtidig organisering på det specialiserede socialområde for voksne.

I foråret 2023 har alle medarbejdere været på en kursusdag sammen. Det giver en fælles forståelse og et godt grundlag for det videre samarbejde i afdelingen, at alle medarbejdere har fået samme viden.

Vi har indført 2 årlige stop-op dage i afdelingen, hvor der er sat tid af til faglige drøftelser, optimering af intern organisering, ekstra fokus på kerneopgaven, arbejdsmængde og arbejdspress samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

---

Dato: 11. maj 2023

Stine Pedersen

Lederens underskrift

Inga Mahler

Arbejdsmiljørepræsentanternes underskrift