

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: **Myndighed- og visitationsafdelingen Glesborg**

Dato for sidste APV: **april 2022**

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: **06.01.22**

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

Annette Helle Nielsen, aftaleholder Myndighed- og Visitationsenheden

Karen Møller, AMR Glesborg

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Det forløbne år har især været præget af, at: "Den 21. juni 2022 godkendte Kommunalbestyrelsen i Norddjurs Kommune igangsættelsen af en undersøgelse af socialområdets tilgang til borgere og pårørende samt ledelseskultur og arbejdsmiljø på socialområdet, herunder rammerne for ledelse"

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt: Vores "faste" mødestruktur, med gruppemøder, briefing-møder - TRIO - LMU / Frokostmøder fungerer, via frokostmøderne, sikres det at medarbejderne får mulighed for at komme med input og refleksioner til LMU-dagsordenen. Fremadrettet, fra april '23, erstattes de ugentlige briefing-møder af månedlige p-møder, møderne vil være strukturerede, og der vil være en forud sendt dagsorden.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på: Den største udfordring ses klart i konklusionen fra Komponentens undersøgelse. **Efter spørgeskemaundersøgelsen, blev vores område udvalgt, da der var en høj andel der havde besvaret spørgsmålene af en sådan karakter, at der var behov for yderligere undersøgelse.** Ved den efterfølgende uddybende undersøgelse, viste vores afdeling at have væsentlige arbejdsmiljøudfordringer, og med behov for mere ledelse.

"Komponent har med afsæt i undersøgelsesmaterialet analyseret og vurderet, at en del af medarbejderne i Børnemyndighed, grundet begrænset ledelse, stor udskiftning i

ledelsen samt tidligere oplevelser, er skrøbelige og samtidig i alarmberedskab. Deres arbejdsmiljø vurderes meget belastet”.

Selve processen med spørgeskemaundersøgelsen og de efterfølgende interview, fremstod som en arbejdsmiljømæssig udfordring, der aktiverede mange følelser, det var og er stadig en proces der medfører en del usikkerhed. Der var flere som stod tilbage med en oplevelse af ikke at kunne genkende indholdet i rapporten.

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

Komponents anbefaling om mere ledelse og et mindre område at være ansvarlig for, resulterede i at Børn- og Familie blev delt fra udsatte voksne fra 1.1. 2023. Børn- og Familie har fremover sin egen chef og aftaleholder. Der er ligeledes kalendersat et forløb hos Etikos, med start maj 2023. ”Formålet er bl.a. at understøtte kultur og arbejdsmiljø i Børne- og Familieafdelingen, med kerneopgaven som fælles omdrejningspunkt”.

Myndighed er pr. 01.01.2023, blevet opdelt i børn & unge, samt voksne.

Der er ansat en afdelingsleder i børnemyndighed til start 11.04.2023, og en Børn- & familiechef, forventes at være ansat senest 01.08.23.

Desuden er afdelingen kommet i betragtning til et 2-årigt projekt fra Socialstyrelsen, der understøtter, opkvalificere og tilstræber et kompetenceløft ift. Barnets Lov.

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at fastholde - og hvordan? Vi ønsker at fastholde og styrke det gode arbejdsmiljø, samt arbejdet omkring videndeling og inddragelse af arbejdsmiljø i hverdagen

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at udvikle - og hvordan? På baggrund af Komponent undersøgelsen, er der bevilget tiltag i forhold til kulturprocessen. ”Formålet er bl.a. at understøtte kultur og arbejdsmiljø i Børne- og Familieafdelingen, med kerneopgaven som fælles omdrejningspunkt”.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år? ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær? Der udfyldes hændelses skemaer, AMR, TR, samt ledelse er til stede / rådighed, der er mulighed for individuel samtale med ledelse.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år? **Nej**

Hvordan forebygger I arbejdsulykker? Primært ved hjælp af oplysning og kommunikation Ved alle ny-ansættelser gennemgår vi retningslinjerne. Vi ønsker at genoptage den fysiske rundring på alle kontorer for at være skærpede opmærksomme på det fysiske arbejdsmiljø, men også i særdeleshed psykisk. Dette for at sikre, at medarbejderne ved, hvordan de skal agere og håndtere, hvis der opstår situationer, som kan udvikle sig til ulykker.

Der er fortsat brug for mere fokus på dette, og at vi sikrer, at vi får reageret på hændelser jf. vores retningslinjer.

Viden om arbejdsmiljø

Hvordan sikrer I, at I har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet (AMR og arbejdsleder)? Ved hjælp af vidensdeling og kommunikation, samt 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'er.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Forråelse i samtale om borger /kollega / ledelse.

Gode erfaringer og idéer

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

Efter ændring i organiseringen, mødes arbejdsmiljø leder og AMR, samt TR en gang pr. mdr. Mødet afvikles for at sikre ensartethed i både håndtering af episoder, formidling og fællesdrøftelser i TRIO og LMU.

Dato: april 2023

Lederens underskrift

Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift