

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:	Staben
Dato for sidste APV:	December 2020
Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:	5/12-2022

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Ja. Der er givet et påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø i

Kommunaldirektørens Sekretariat, herunder om der forekommer krænkende handlinger. Der er givet et kompetencepåbud om at anvende en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at foretage undersøgelsen. Redegørelsen er indsendt til Arbejdstilsynet 3/4. Der er udarbejdet et forslag til en procesplan for det videre arbejde med at genoprette det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Bettina Andersen, økonomichef
- Jesper Perregaard, afdelingsleder
- Frank Kim Jensen, arbejdsmiljørepræsentant
- Nichlas Kruse Hansen, arbejdsmiljørepræsentant

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet:

- Arbejdsmiljøgruppen er medlem af lokaludvalget
 - Arbejdsmiljøarbejdet, herunder sygefravær, er fast punkt på alle lokaludvalgsmøder
 - Arbejdsmiljøgruppen mødes forud for LMU-møder og efter behov
-

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Arbejdsmiljøarbejdet i Staben i 2022/2023 har haft fokus på følgende:

- Halvårlig sikkerhedsrundring (september) med tilbagemelding om løsthængende kabler, stikkontakter til reparation, dårlig akustik (250), ekstra lys og skærmbiller.
- Indkøb af to høje kontorstole og bevilling af skærmbiller
- Deltagelse i Arbejdspladsernes Motionsuge i uge 41
- Kursus i sygefravær 13/6
- TRIO-stormøde 6/10
- Hovedudvalgets arbejdsmiljødag 22/11
- LMU-kursus 27/1
- Områdeudvalget for Administrations arbejdsmiljødag 21/2
- Fokus på arbejdsmiljømæssige tiltag, lukning af døre og indkøb af fleecetæpper, i lyset af beslutning om at sænke temperatur i administrationsbygninger til 19 grader
- Stabens arbejdsmiljørepræsentanter er blevet tilknyttet Fællessekretariatet og Velfærdssekretariatet som arbejdsmiljørepræsentanter som forsøg
- Gennemførte ledelsesevalueringer i Staben. Der har været tilknyttet ledelsescoaching med HumanHouse i Økonomi og Indkøb samt Løn, bogholderi, opkrævning og personalejura.
- Proces med HumanHouse i Økonomi og Indkøb som opfølgning på lederevaluering med fokus på at udarbejde leveregler for samarbejdet i afdelingen.
- Deltagelse af HumanHouse på temadag i Kommunaldirektørens Sekretariat
- Arbejdstilsynsbesøg 14/11, 21/11 og 5/12, herunder undersøgelses- og kompetencepåbud.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- I Kommunaldirektørens Sekretariat har der været et alvorligt problem med det psykiske arbejdsmiljø. Flere medarbejdere har oplevet krænkende adfærd fra kommunaldirektøren.
- Det arbejdsmiljømæssige problem i sekretariatet har medført og medfører en tillidsmæssig udfordring generelt i Staben til ledelsen, der skal håndteres.
- Der er en udfordring i forhold til at ledelsen og medarbejderne har to forskellige oplevelser af samarbejdet i LMU. Ledelsen oplever ikke at situationerne er italesat, hvor medarbejderne har en anden opfattelse.

- Processen omkring arbejdstilsynets påbud har medført arbejdsmiljømæssige udfordringer, der har medført stor usikkerhed for medarbejderne i Kommunaldirektørens sekretariat.
- Vakante stillinger med deraf øget arbejdspress for øvrige medarbejdere og ledelse
- Højt arbejdspress generelt
- Kulde på kontorer som følge af beslutning om at sænke temperaturen
- Rengøringsniveauet opleves ikke tilstrækkelig på kontorerne, garderober og toiletter.

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Generelt i Staben opleves en god stemning og en god omgangstone, fagligheden er høj, der er respekt for hinandens arbejde og man er gode til at hjælpe hinanden.
- Det teambaserede arbejde i afdelingerne og samarbejdet mellem afdelingerne i Staben fungerer godt og bør fastholdes.
- Hjemmearbejde har fundet et naturligt leje og medarbejderne synes det fungerer godt.
- Fællesskabet omkring arbejdspladsernes motionsuge i uge 41.
- Det opleves at man i Staben er gode til at mødes til sociale arrangementer både inden- og udenfor arbejdstid. Her tænkes der bl.a. den store julefrokost, stabens egen juleafslutning og andre medarbejder arrangeret arrangementer på og udenfor arbejdspladsen. Det giver et tættere sammenhold og samarbejde, når det bliver svært.

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

- Arbejdet med arbejdsmiljøet i Kommunaldirektørens Sekretariat har betydet at andre initiativer ikke er blevet gennemført, bl.a. førstehjælpskursus og arbejde med rekruttering, on-boarding og fastholdelse. Den turbulente tid vedr. arbejdstilsynets påbud har medført at alle ressourcer har været brugt dertil.
- Motionsugen, julesang og andre fælles arrangementer har været med til at samle Staben.
- Der har været arbejdet med midlertidige ansættelser i perioder med vakancer.
- Det tværgående samarbejde i Staben er blevet udviklet, bl.a. et øget samarbejde på HR-området og et øget samarbejde om afholdelse af valg
- Arbejdsmiljøarbejdet er blevet rammesat med årshjul og møder i arbejdsmiljøgruppen umiddelbart før LMU-møderne.

Arbejdsmiljøarbejdet i Staben vil i 2023/2024 have fokus på følgende:

- Udarbejdelse og gennemførelse af handlingsplan i forhold til genopretning af det psykiske arbejdsmiljø i Kommunaldirektørens Sekretariat. Dernæst genopbygning af tilliden mellem ledelse og medarbejdere.
- Halvårlig sikkerhedsrundring (oktober og april)
- Lovpligtig APV
- Førstehjælpskursus
- Rekruttering, on-boarding og fastholdelse
- Udarbejdelse af lokal retningslinje for håndtering af arbejdsbetinget stress
- Der arbejdes videre med den igangsatte proces vedr. leveregler i Økonomi og Indkøb

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

- Fokus på udvikling af det gode samarbejde og arbejdsmiljø i Staben.

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

- I forlængelse af forløbet med undersøgelses- og kompetencepåbud i Kommunaldirektørens Sekretariat, skal der iværksættes en handleplan. Handleplanen skal sikre en forandring af de kritisable forhold, der er blevet afdækket, og genoprette tilliden mellem medarbejdere og ledelse.
- Hvordan bringer man arbejdsmiljøgruppen i spil ved arbejdsmiljømæssige udfordringer. Dernæst hvordan denne spiller sammen med LMU og herunder også samarbejdet mellem A og B siden deri.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Som en del af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde er det vigtigt, at såvel ledelse som kolleger er opmærksomme på andre kolleger, der kan være pressede. Vi vil derfor i Staben have fortsat fokus på at hjælpe og bakke hinanden op.

Der følges op på sygefraværet på LMU. Fra 2021/2022 til 2022/2023 er det langvarige sygefravær faldet og det korte sygefravær svagt stigende. Sygefraværet er lavere end gennemsnittet for kommunen.

Der arbejdes med en retningslinje vedr. arbejdsbetinget stress.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Ved at italesætte og have fokus på det gode arbejdsmiljø, såvel fysisk som psykisk. Fysiske mangler bliver udbedret, og vi er opmærksomme på hinandens trivsel. Der gennemføres halvårslige arbejdsrunderinger og APV. Bortset fra psykiske arbejdsulykker er der relativ lav risiko for arbejdsulykker, da Staben er en kontorarbejdsplads.

Viden om arbejdsmiljø

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

Ved at deltage i arbejdsmiljødage og kurser i øvrigt samt abonnere på BFA's og AT's nyhedsbreve.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Gode erfaringer og idéer

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

Dato: 4/5-23



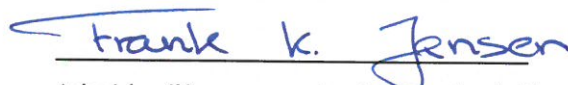
Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift