

## 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: Skole- og dagtilbudsafdelingen, Staben

Dato for sidste APV: Marts 2023.

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: Januar 2022 - de kommer igen, da der ikke var nogen på arbejdspladsen grundet Corona

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

Nej

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.: 1.5. 2023

Kristina W. Nikolaisen	-	-
Christian Breinholt	-	-

---

### Arbejdsmiljøet i det forløbne år

#### *Forhold af særlig karakter:*

Siden maj 2022 blev daværende Skole- og Dagtilbudschef konstitueret Velfærdsdirektør frem til den 13. december, sideløbende med stillingen som Skole- og Dagtilbudschef. Fra den 13. december blev tidligere Skole- og Dagtilbudschef ansat som Velfærdsdirektør og stillingen som Skole- og Dagtilbudschef har været vakant i perioden 13. december - 31. december 2022. Pr. 1/1-2023 blev Anna Bang Sinnbeck ansat som konstitueret Skole- og Dagtilbudschef. Det forventes at stillingen besættes endeligt efter sommerferien 2023.

#### *Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:*

(alle procenter i nedenstående er taget fra APV 2023. APV'en var udsendt til 11 respondenter og alle 11 respondenter har besvaret APV'en. En respondent er tilsvarende 9%)

Afdelingen er generelt præget af en god stemning og samarbejde omkring de opgaver der kræver snitflader. Medarbejderne er gode til at løfte i flok, hjælpe hinanden og har en stor opmærksomhed på hinandens trivsel.

Der er en basal tillid til hinanden både fra medarbejdere til medarbejdere og fra medarbejdere til ledelse og omvendt.

100% af respondenterne oplever, at der altid eller ofte er et godt samarbejde mellem kollegerne i Staben og 100% føler, at de altid eller ofte tager ansvar for at få tingene til at fungere.

82% oplever, at de altid får tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres kolleger og 91% oplever, at der altid eller ofte deles viden og erfaringer med hinanden.

100% føler, at de altid eller ofte har et godt samarbejde med deres nærmeste leder og 91% oplever, at de får tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder.

Der er stor tilfredshed med mulighed for fleksibilitet og selvledelse.

I det forgangne år har hjemmearbejde ikke været et vilkår - som under corona - men en mulighed, som medarbejderne udtrykker stor tilfredshed til.

Vi har løbende optimeret rammene for hjemmearbejde. Medarbejderne har set gode muligheder og fordele i hjemmearbejdet. Hjemmearbejdet er evalueret og fortsætter som en del af hverdagen tilpasset opgaven, sparringsmuligheder og det sociale fællesskab i afdelingen.

100% af respondenterne er altid eller ofte glade for arbejdet og langt de fleste respondenter føler, at opgaverne altid eller ofte er meningsfulde (91%).

91% har altid eller ofte indflydelse på udførelsen af deres arbejde og 100% af respondenterne har en følelse af, at de yder en vigtig arbejdsindsats.

73% er altid eller ofte tilfredse med kvaliteten af det arbejde de udfører.

82% er altid eller ofte tilfreds med måden, hvorpå deres evner bruges på.

Hovedparten af respondenterne (82%) oplever altid eller ofte, at kende egne ansvarsområder og 91% føler sig motiveret og engageret i deres arbejde. 82% oplever at opgaverne i Staben bliver løst på en hensigtsmæssig måde.

Alle respondenter oplever, at de i meget høj eller høj grad har de arbejdsredskaber de har brug for, at deres arbejdsplads er indrettet godt og sikkert, at de kan udføre deres arbejde under gode ergonomiske forhold og at de har mulighed for at variere deres arbejdsstilling i løbet af dagen.

*Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:*

I den forgangne vinter er der en stor udfordring i, at temperaturen i kommunale bygninger er sat til 19°.

Medarbejderne oplever at der er mindre end de 19° og dette påvirker arbejdsmiljøet negativt ved, at man fryser, koncentrationsbesvær og der oftere arbejdes hjemme end egentlig ønsket, pga. den lave temperatur på arbejdspladsen. Det påvirker så igen det sociale miljø negativt i afdelingen.

91% oplever i nogen eller ringe grad, at indeklimaet er sundt og behageligt. På baggrund af den fastlagte temperatur på 19°, bliver der ikke luftet så ofte ud i lokalerne og dette kan være medvirkende til øget sygefravær.

Af de kommentarer som det er muligt at komme med til APV'en er hovedparten kommenteret omkring temperaturen. Det er således en arbejdsmiljømæssig udfordring, som fylder meget hos medarbejderne i Staben og der er et ønske om, at temperaturen ikke fastholdes på 19° næste vinter.

64% af respondenterne oplever at de ofte eller sommertide er udkørt eller følelsesmæssigt udmattet.

36% oplever, at de ofte eller sommetider har symptomer på arbejdsbetinget stress.

Udover egne oplevelser kan der også være bekymring for andre kollegers velbefindende grundet travlhed og stort arbejdspress.

På dialogisk møde med deltagelse af medarbejdere fra Staben og ledelsen omkring APV'en, blev ovenstående diskuteret.

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

Vi havde følgende opmærksomhedspunkter i vores arbejdsmiljørapport sidste år:

- **APV:** Der udarbejdes en ny APV efter organisationsændringen (fastansættelse af en afdelingsleder)

*Denne er udarbejdet i marts 2023.*

- **Arbejdsmængde:** Det er løbende et stort fokus på at prioritere og drøfte opgaver fra ledelsen.

*Dette er stadig et stort fokus med ugentlige sparring og koordineringsmøder. Der opleves en mere gennemskuelig prioritering af opgaverne og en større tilgængelighed for sparring.*

- **Overarbejde:** Den store arbejdsmængde udløser til tider overarbejde.

Der er fokus på at medarbejderne ved, at det ikke er en forventning og krav for organisationen om overarbejde. Der er en opmærksomhed på, at der løbende er deadlines for ansatte i Staben og at overholdelse af disse, kan medføre overarbejde, som der ikke altid kan rammesættes tilstrækkeligt for den enkelte medarbejder. Medarbejderne registrerer løbende og både medarbejder og ledelse har ansvaret for drøftelse og afvikling af timer.

De aftaler der bliver indgået i forbindelse med afvikling af disse timer, foregår på en måde, så det er tilgodeser medarbejdernes ønsker så vidt det er muligt.

Flexordningen er værdsat af medarbejderne, men samtidig en arbejdsform der kræver tæt opfølgning og dialog for ledelse i forhold til den enkelte medarbejder.

- **Forventningsafstemning, rolleafklaring og gode arbejdsgange drøftes også generelt i afdelingen.**

*Dette har løbende været drøftet og bla. givet udslag i den ændrede struktur for Personalemøder med MED-status.*

---

#### Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

- Vi vil fastholde og bruge de gode muligheder for hjemmearbejde.
- Vi vil holde fast i møder med sociale dagsordner for at fortsat at styrke tillid, opmærksomheden på hinanden og fællesskabet.
- Vi vil fastholde muligheden for fleksibilitet og selvledelse, da det er en stor medvirkende faktor til det gode arbejdsmiljø.
- Vi vil fortsat prioritere tilgængelighed ved ledelsen i forhold til sparring, prioritering af opgaver og trivelsamtaler.
- Vi vil prioritere opmærksomhed på hinanden og smil og humor på gangen.

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

- *Arbejdsmiljøet:* Der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær. Der er fokus på, hvad den lave temperatur vinteren over, kan betyde for trivsel og sygefravær. Denne viden videregives organisatorisk og der følges løbende op på, hvad der besluttes for næste vinters temperatur i bygningen.
- *Støj og uro:* Det er løbende et stort fokus på at mindske uro på kontoerne. Der allokeres et lokale til brug for stilletid.

- *Sammenhæng mellem tid og opgaver (arbejdsbetinget stress):* Der er fokus på at medarbejderne ved, at det ikke er en forventning og krav for organisationen om overarbejde. Der er en opmærksomhed på, at der løbende er deadlines for ansatte i Staben og at overholdelse af disse, kan medføre overarbejde, som der ikke altid kan rammesættes tilstrækkeligt for den enkelte medarbejder. Medarbejderne registrerer løbende og både medarbejder og ledelse har ansvaret for drøftelse og afvikling af timer.

De aftaler der bliver indgået i forbindelse med afvikling af disse timer, foregår på en måde, så det er tilgodeser medarbejdernes ønsker så vidt det er muligt.

Det skal være et bærende princip i afdelingen at arbejdsbetinget stress både kan være et organisatorisk og strukturelt problem såvel som hændelser i privatlivet kan være udløsende faktorer.

Flexordningen er værdsat af medarbejderne, men samtidig en arbejdsform der kræver tæt opfølgning og dialog for ledelse i forhold til den enkelte medarbejder.

- Forventningsafstemning, oplæring, instruktioner og gode arbejdsgange drøftes også generelt i afdelingen.

---

### **Arbejdsbetinget sygefravær**

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

Nej.

*Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?*

Vi er meget opmærksomme på arbejdspress, da vi ser det som en stor risikofaktor for arbejdsbetinget sygefravær.

Vi har mulighed for individuelle forløb i Human House - de vil aldrig stå alene, fordi vi som afdeling også tager ansvar for, det organisatoriske element i problemstillingen.

---

### **Arbejdsulykker**

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

Nej

*Hvordan forebygger I arbejdsulykker?*

Vi drøfter risikofaktorer og beder medarbejderne melde ind til AMR/leder, hvis de oplever en særlig risiko.

Der foretages løbende rundring på kontoerne, for at forebygge arbejdsulykke. Fx ved opmærksom på løse ledningen hen over gulvet.

---

#### Viden om arbejdsmiljø

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

Vi følger AMR-uddannelsen og samarbejder med de forskellige TR.

Vi har løbende drøftelser om, hvad vi skal bidrage med for at gøre arbejdsmiljøet endnu bedre, mangler vi kompetence søger vi sparring enten ved andre AMR eller vores kommunale arbejdsmiljøkonsulent.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Nej

---

#### Gode erfaringer og idéer

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

*Ledelsen (Stab og Trivsel & Læring) gør et stort stykke arbejde for at samle afdelingerne med små sociale arrangementer uden for arbejdstiden. (Julegaven var billetter til Århus teater hvor der var selvbetalt spising i Aarhus Streetfood efter forestillingen. Leg på plænen og mad fra Foodtruck til at gå hjem på.)*

15/05-2023

Dato:



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift