

### Arbejdsmiljørapport fra personalemøde med MED-status

---

Arbejdsplads:

Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker siden 1. april 2019. I alt 9 medarbejdere fordelt på områderne kultur, fritid, landdistrikt, udvikling og turisme, heraf er en kommunikationsmedarbejder ansat én dag i Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker samt 4 dage i Erhverv. Endvidere er der én i et barselsvikariat, der udløber 31.12.23.

Dato for sidste APV:

Afdelingen har i oktober 2022 gennemført APV, og efterfølgende godkendt en handleplan på baggrund af denne.

De sidste år har været præget af nye fagområder samt 4 barsler over en to årig periode, hvilket har udfordret arbejdsmiljøet.

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:

7. september 2017, der blev ikke givet påbud til arbejdspladsen

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

Trine Grejsen - **Leder**

Krista Andreasen - **AMR**

Godkendelse på et personalemøde med MED-status:

Rapporten er behandlet og godkendt i afdelingen, mandag den 8. maj 2023.

### **Arbejdsmiljøet i det forløbne år, maj 2022 - maj 2023**

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Der er et godt arbejdsmiljø mellem kolleger i afdelingen. På trods af udfordringer med større projekter, som vi har stået overfor det sidste år, har vi hovedsageligt formået at fastholde de gode relationer.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, vi er stødt på i det forgangne år:

1. Vi har i perioden fået ansat en barselsvikar i perioden 15.10.22 – 31.12.23.
2. Afdelingen har 3 mødedage / 2 hjemmearbejdsdage. Afdelingens faste mødedage i Allingåbro er tirsdage og torsdage. De andre afdelinger i Allingåbro har også mødedage tirsdag og/eller torsdag, hvilket giver god mulighed for at arbejde med de opgaver der går på tværs af afdelinger.
3. Afdelingens fagområder er udvidet og har fortsat et særligt politisk fokus, afdelingen producerer stor set alle dagsordenpunkter til Kultur- og Fritidsudvalget. Det er et pres, der kan påvirke medarbejdere med opgaver indenfor kultur, fritid, turisme og biblioteker.  
  
Samlet set vurderes afdelingen som presset, da der i perioden har været store projekter samt afvikling af barsel, der rent ressourcemæssigt har betydet, et nødvendigt fokus primært, at prioritere driftsopgaver samt tid til de vigtigste, tværfaglige udviklingsopgaver, der har været svære at organisere på tværs.
4. Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker er en lille afdeling med stor sårbarhed ved fravær, da der med undtagelse af to områder (kultur og fritid) kun er en fagperson pr. fagområde.

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

1. Afdelingen ønsker at fastholde det gode samarbejde og de gode relationer mellem kollegerne. Dette bliver understøttet af et arrangement i juni 2023 uden for huset.
2. Med udgangspunkt i de gode erfaringer med hjemmearbejde og effektivitet, er der aftalt retningslinjer for en fremtidig, fleksibel løsning, hvor dage med fysisk fremmøde kan indrettes med respekt for arbejdsopgaverne og kollegers behov for at mødes.

Har vi nået det, vi ønskede, ja det har vi, ved at foretage prioritering af nye og større projekter.

### Arbejdsmiljømål for det kommende år

De dele af vores arbejdsmiljø vi ønsker at fastholde - og hvordan?

1. Vi skal arbejde videre med vores fælles grundfortælling/kerneopgave ud fra spørgsmålet: "Hvad er afdelingens vigtigste opgave?" Hvordan bidrager den til borgernes "velfærd" og gode liv.
2. Med udgangspunkt i de gode erfaringer med hjemmearbejde og effektivitet, vil vi undersøge mulige retningslinjer for en fleksibel ramme omkring fysisk fremmøde i forhold til en fremtidig hverdag med tilrettelæggelse af arbejdsopgaver, så de løses der hvor det giver den bedste løsning for borgere, institutioner, foreninger og samarbejdspartnere.
3. Afklaring af snitflader til kolleger i afdelingen og i andre afdelinger. Vi ønsker at sætte fokus på og skabe kendskab til afdelingens forskellige fagområder og øge kendskabet til andre afdelingers kompetencer, så vi samarbejder og bruger ressourcerne bedst muligt.
4. Afdelingen ønsker at fastholde det gode samarbejde og de gode relationer mellem kollegerne. Eks. som et afdelingsarrangement under åben himmel.

### Dele af vores arbejdsmiljø, som vi ønsker at udvikle - og hvordan vi gør det:

Afdelingen oplever den øgede decentralisering som en udfordring på kompetencer i forhold til opgaver der forventes løst i afdelingen, enten fordi der kan være en forståelse af, at afdelingen håndterer alt under Kultur- og Fritidsudvalget's budget eller at stabsfunktioner decentraliseres og man derfor decentralt bliver bedt om at løse fagfunktioner som måske kun opstår 1-2 gange årligt. Der er et fokus på kompetenceudvikling, men et område med få eller ingen fagfæller i organisationen og stor decentralisering er det en udfordring for mindre enheder.

Afdelingen har i oktober 2022 gennemført ny APV. Resultatet er udmøntet som konkrete emner i en ny handleplan, og målene i de forrige arbejdsmiljørapporter er indarbejdet heri, hvis de er i tråd med APV'ens resultat.

Der blev i marts 2022 foretaget en ledelsesevaluering. Denne evaluering har afdelingen arbejde videre med i maj/juni 2022.

---

### Arbejdsbetinget sygefravær

Der har i perioden ikke været arbejdsbetinget sygefravær.

### Hvordan forebygger vi arbejdsbetinget sygefravær?

1. Vi følger retningslinjerne for sygefraværssamtaler.
2. Vi sørger for, at der er opmærksomhed og åbenhed omkring dem, der er pressede, og holder fokus på en fælles opgaveløsning og rettidig omhu.

### **Arbejdsulykker**

Der har ikke været arbejdsulykker i vores afdeling i indeværende år.

Vi forebygger arbejdsulykker ved at være på forkant og forudse risiko, og har fokus på arbejdsmiljøet.

### **Viden om arbejdsmiljø**

Vi sikrer, at arbejdsmiljøgruppen har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet gennem uddannelse, deltagelse i fællesmøder samt sparring med de øvrige arbejdsmiljørepræsentanter i Fællesforvaltningen. Vi har ikke på nuværende tidspunkt ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

### **Gode erfaringer og ideer**

Gevinsten ved sociale arrangementer

Adhoc-drøftelser i arbejdsmiljøgruppen, så snart et problem/en udfordring opstår

---

Dato: 8. maj 2023



---

Trine Grejsen



---

Krista Andreasen