

Arbejdsmiljørapport fra lokaludvalg til områdeudvalg

Arbejdsplads:

Byg- og miljøafdelingen fik sin nuværende opgaveportefølje 1. april 2019. Ca. 43 medarbejdere er fordelt på 8 teams: Landbrug, Vand, Miljø, Byg, Plan, Natur, Klima og GIS. Pr. 1. august 2020 blev der oprettet to teamlederstillinger for henholdsvis 'Natur og Miljø' samt 'Plan og Byg'. Pr. 1. oktober 2021 blev der oprettet en 'fag-koordinator-funktion' for Byg, og ved samme lejlighed blev der valgt en ny AMR for Plan og Byg.

Dato for sidste APV:

Maj 2022.

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Heidi Jensen, teamleder for Natur og Miljø
- Kisa Lindgaard, teamleder for Plan og Byg
- Christina Kyhne Dyrberg, AMR for Plan og Byg
- Rikke Kroier, AMR for Natur og Miljø

Godkendelse i lokalt MED-udvalg:

Rapporten er behandlet og godkendt i afdelingens lokale MED-udvalg, mandag den 8. maj 2023.

Arbejdsmiljøet i det forgangne år, maj 2022 - maj 2023:

Beskrivelse af de ting i vores arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Der er et godt arbejdsklima mellem kolleger i afdelingen. Vi har erfaret, at det var meget forskelligt, hvordan folk oplevede at vende tilbage efter corona. Derfor har vi det sidste års tid haft stort fokus på udfordringer og løsninger, og således har vi hovedsageligt formået at fastholde de gode relationer. Flere fagområder kører en daglig, robust drift i opgaveløsningen.

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

1. Afdelingens APV viste, at tre medarbejdere i afdelingen af og til udsættes for mobning fra en eller flere medarbejdere i afdelingen. APV'en viste også, at 6 medarbejdere af og til eller månedligt udsættes for mobning fra borgere.

2. Afdelingen er blandt andet presset af et stort politisk fokus på sagsbehandlingstiden i byggesager, lokalplaner og VVM-redegørelser for omfattende solcelleprojekter og havvindmølleparker. Derudover har der været store opgaver såsom klimaplan, Danmarks Vilde Kommune, Boringsnære beskyttelsesområder, implementering af sagsstyringssystemet NOVA, samt vandforsyningsplan. Den ønskede, korte sagsbehandlingstid i byggesager skaber også pres i miljø- og naturteams, både på grund af antallet og ændret praksis i sagsbehandlingen.
3. Vores afdelings fagområder har et særligt, politisk fokus. Det er et pres, der kan påvirke dem, der er behandler vanskelige sager, der hurtigt kan udvikle sig til konflikt.
4. Sygefraværsrefusionen tilgår ikke afdelingen i forbindelse med længerevarende sygefravær, og det er ikke muligt at tilkøbe vikarbistand. Det har resulteret i et større arbejdspress for dem, der er tilbage.
5. Vores afdeling er presset pladsmæssigt. Det betyder, at flere har plads i fælles gennemgangsarealer, hvor støj og gentagne forstyrrelser påvirker arbejdsdagen.
6. Nye medarbejdere kan godt blive 'ladt alene' og vi har oplevet, at der fra jobstart mangler en god information om 'huset', afdelingens retningslinjer, kollegers arbejdsområder, arbejdsgange, IT-systemer mv.
7. Grundet sygdom har vi været uden afdelingschef i ½ år. Det har krævet store ressourcer hos afdelingens to teamledere, som til tider har været meget pressede og ikke har kunnet varetage personalepleje i den grad, som de har ønsket.

Hvordan vurderer vi vores arbejdsmiljøindsats i det forgangne år - har vi nået det, vi ønskede?

Arbejdsmiljømålene for afdelingens sidste rapport var følgende:

1. Afdelingen ønsker at fastholde det gode samarbejde og de gode relationer mellem kollegerne.
2. Vi vil fortsætte den gode samarbejdsform i TRIO.
3. Vi vil fortsat have stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen

Har vi så nået de mål, vi satte? Ja, det mener vi, at vi har. Der har været mange gode tiltag og aktiviteter. Arbejdsmiljømæssigt har fokus været, at sikre et godt samarbejde og vores positive måde at omgås hinanden, og vi har forsøgt, konstant at have 'fingeren på pulsen' vedr. trivsel.

Vores APV har resulteret i en handleplan med følgende fokuspunkter: 'Mobning på arbejdspladsen', 'Arbejdspres og ressourcer', 'Ledelse', 'Samarbejde i afdelingen', 'Samarbejde på tværs af afdelinger i Allingåbro' samt 'Afdelingens Kerneopgave'.

Følgende er sat i gang det forgangne år:

1. Arbejdsmiljøgruppen holder fast møde hver 3. uge, og tager derudover ad hoc-drøftelser, hvis der er forhold, der ikke kan vente til næste møde.
2. Der afholdes møder i vores lokale MED minimum 4 gange om året.
3. TRIO-samarbejdet indgår som et muligt forum, når problemer/ udfordringer opstår. Gruppen deltog i efteråret 2022 i en arbejdsmiljødag, hvor det blev besluttet, at gruppen ville arbejde videre med emnet 'Den attraktive arbejdsplads'. På en arbejdsmiljødag i februar 2023 blev der arbejdet videre på emnet, som gav inspiration til at igangsætte følgende:
 - Uddannelse af to vejledere, som skal være kontaktperson/ coach for nye medarbejdere.
 - Udarbejdelse af velkomstfolder, blandt andet med følgende indhold:
 1. Overblik på medarbejdere og arbejdsområder (foto og beskrivelse)
 2. Information om kerneopgaven
 3. Information om afdelingens årshjul for sociale events og møder
 4. Beskrivelse af de ting, der gør vores afdeling til en attraktiv arbejdsplads: frihed, fleksibilitet, muligt med 2 hjemmearbejdsdage, individuelle aftaler, 'vi rummer alle', osv.
 - Tovholderfunktion med styr på IT og udstyr fra dag 1.
 - Udarbejdelse af 2-4 ugers program ved jobstart.
 - Opslagstavler med 'månedens nye kollega' for hele Allingåbro (foto og beskrivelse)
 - Indretning af attraktivt samtalerum, der signalerer en innovativ arbejdsplads
 - Fokus på, at nye kolleger ikke må sidde alene.
4. Der har været afholdt 'Efterårshygge' med gåtur, brætspil, fisketur og efterfølgende middag hos en medarbejder.
5. Der har været afholdt 'glædelig-jul-arrangement' med julebrunch på Gl.Estrup, og alle fik en lille gave med julelækkerier med hjem.
6. Der har været afholdt 'Ugen der kommer' siden august 2022; en frivillig samling hver mandag med generel information, kommende sager, 'hvad er vi optagede af' osv.

7. For at sikre en tværfaglig information og dialog i forbindelse med større, kommende projekter, gennemføres der fælles arrangementer for alle tre afdelinger i Allingåbro. Afdelingen har afholdt informationsmøde om den nye hjemmeside.
8. Afdelingens 2 AMR er blevet del af en samlet AMR-gruppe for arbejdspladsen Allingåbro. Gruppens mål er, at styrke det tværfaglige samarbejde på tværs af afdelingerne og skabe mere kendskab til hinanden.
9. Der har været ekstra opmærksomhed på nye medarbejdere og dem, der ikke har trivedes med at arbejde hjemme. Der er udarbejdet klare retningslinjer for hjemmearbejde, så der kan opnås større fysisk fremmøde i Allingåbro. Retningslinjen er, at man skal være i Allingåbro 3 dage om ugen, og at der er mulighed for at arbejde hjemmefra 2 dage om ugen, hvis man har lyst.
10. For at styrke det fysiske arbejdsmiljø leaser vi fortsat træningsudstyr fra 'Officefit' der blandt andet består af motionscykler og stepmaskiner, der kan bruges imens der arbejdes.
11. Afdelingen har gennemgået et intensivt kursusforløb: 'Styrket Borgerkontakt', hvis læringsgrundlag er defineres ved at man:
 - Udviser løsningssind
 - Er opsøgende
 - Er tidlig og hurtig
 - Er mundtlig fremfor skriftlig
 - Arbejder i en bestemt rækkefølge
 - Har særligt fokus på proces og måde
 - Vælger sin kommunikation med omtanke

Arbejdsmiljømål for det kommende år

De dele af vores arbejdsmiljø, som vi ønsker vi at fastholde, - og hvordan vi gør det:

- Afdelingen ønsker at fastholde det gode samarbejde og de gode relationer mellem kollegerne.
- Vi vil fortsætte den gode samarbejdsform i TRIO.
- Vi vil fortsat have stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen.
- Vi ønsker at arbejde aktivt med handleplanens løsningsmodeller, følge op på aftaler og tiltag, så 'gryden holdes i kog'.
- Frivillig deltagelse i kursus om personlig planlægning af arbejdsliv
- Alle medarbejdere, der arbejder i felten, tilbydes TBR-vaccine.

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

- Vi ønsker at udvikle et styrket samarbejde på tværs af afdelingerne i Allingåbro, dels gennem AMR-samarbejdet og dels gennem faglige fællesarrangementer. Emner til sådanne arrangementer kunne være Klimaplanen, Plan- og Udviklingsstrategien, Næse for vand, Udmøntningsplanen .
- Retningslinjerne for hjemmearbejde skal evalueres i MED-udvalget med udgangspunkt i medarbejdernes egne input. Det er vigtigt for udvalget, at vi både fastholder fleksibiliteten og styrker arbejdsfællesskabet i Allingåbro, så især nye kolleger fremover har mulighed for at få de samme faglige og personlige relationer, som 'de gamle' har.
- Vi er tilbage på arbejdspladsen efter en tid, hvor vi var meget 'os selv' og alene. Det kan være svært at finde sig til rette 'som det var før', især fordi mængden af fremmøde veksler fra medarbejder til medarbejder (nogle er her stort set hver dag og andre benytter sig af muligheden for to hjemmearbejdsdage). Vi oplever, at små problemer kan vokse sig store, fordi der kan være stærke følelser forbundet med at være tilbage. Derfor skal vi alle tage hånd om uenigheder og småkonflikter så snart vi opdager dem.
- Vi vil fejre sejre, store som små, for at synliggøre spændvidden af afdelingens fagområder.
- Medarbejdernes fysiske placering og kontorfordeling på arbejdspladsen skal gentænkes, for eksempel ved en skelnen mellem faste og flydende pladser.
- Vi ønsker, at have fokus på pressede, underbemandede teams, som ikke har fået tilført midler, men som fortsat oplever et øget arbejdspress.
- Kort efter APV'en blev mobbeproblematikken vendt på et afdelingsmøde, hvor de tre kolleger, der følte sig mobbet, blev opfordret til at kontakte teamleder/ AMR. Én kollega kontaktede sin teamleder og der blev fulgt op på sagen. Med fokus på en bedre kommunikation, respekt og forståelse medarbejderne imellem, ønsker vi at afholde et kursus 'Opmærksomhed på kommunikation ud fra viden om personligheder' efter sommerferien 2023.

Arbejdsbetinget sygefravær

I det forgangne år har vi haft syv kolleger med længerevarende sygefravær/ delvis sygemelding. Der er tale om fysisk sygdom, arbejdsrelateret sygdom samt arbejdsrelateret sygdom kombineret med udfordringer på hjemmefronten.

Hvordan forebygger vi arbejdsbetinget sygefravær?

1. Vi sørger for, at der er ekstra opmærksomhed og åbenhed omkring dem, der er pressede.

2. Vi holder fokus på en fælles opgaveløsning og rettidig omhu ved hjælp af vores TRIO-proces for støtte af tilbageblevne medarbejdere i forbindelse med opsigelser.
3. Vi prioriterer afdelingens opgaver med fokus på 'kan' og 'skal', også set i sammenhæng med det vedvarende effektiviseringsbidrag.
4. Vi drøfter fraværstatistikker i afdelingens lokale Med-udvalg og vurderer, om der skal gøres specielle indsatser.

Arbejdsulykker

Der har ikke været anmeldt arbejdsulykker i det indeværende år.

Vi forebygger arbejdsulykker ved at være på forkant og forudse risiko, og har fokus på arbejdsmiljøet ved tilsynsopgaver, hvor der er større risiko for ulykker end ved traditionelt kontorarbejde.

Viden om arbejdsmiljø

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

Gode erfaringer og idéer

TRIO-samarbejdet

Gevinsten ved sociale arrangementer

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

Dato: 8. maj 2023



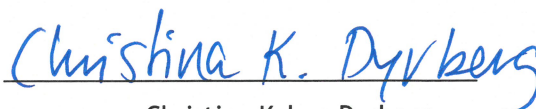
Heidi Jensen



Kisa Lindgaard



Rikke Kroier



Christina Kyhne Dyrberg



Ulrik Christensen