

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: Ungeindsatsen

Dato for sidste APV: 07.10.2020 / miniAPV d.16.5.2018

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 05.04.2016 (UU-Djursland)

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

Chef Thomas Olesen

AMR Bettina Møller

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Vi har oprettet en arbejdsgruppe, som er i fuld gang med at finde bedre løsninger for indretning. Både så det bliver mere funktionelt, men også så der kommer mere varme/liv i huset. Vi har foretaget ændringer i de fysiske rammer, så pladsen i underetagen er blevet bedre udnyttet, og der er opsat et "Tree-house" til interne møder, telefonsamtaler m.m. Det er med til at give bedre ro.

Vi har tidligere haft problemer med indeklimaet i underetagen, i det vinduer ikke kunne åbnes. Ligeledes har der ved kontorer ikke været tilstrækkelige flugtveje ved brand. Det er nu løst ved, at der i sat syv nye vinduer i underetagen, som alle kan åbnes. Desuden er der kommet "film" på ruderne, så man ikke kan kigge ind på skærmene udefra, og der er opsat rullegardiner, som skærmer for sollys.

Ved slutningen af året er telefoner og IT blevet opdateret.

Fase 2 i den helhedsorienterede sagsbehandling er endelig afsluttet, hvilket betyder, at vi fra 1. februar har fået 7 nye kollegaer i form af 2 myndighedssagsbehandlere og 5 bostøtter. Endvidere er ny bostøtte ansat ved udgangen af 2022. Dette kan allerede mærkes ved hurtigere samarbejde omkring den unge og sparring på de sager, man har sammen.

Der er også gået ansat en ny ydelsessagsbehandler, så der igen er to ydelsesmedarbejdere tilknyttet Ungeindsatsen. Desuden ansat ny job- og virksomhedskonsulent, UU-vejleder og fra 1. november afdelingsleder der arbejdsmarkedsområdet i Ungeindsatsen. Der har været fokus på en god modtagelse af nye medarbejdere med både oplæring og introprogram. Generelt har nye medarbejdere givet udtryk for at blive godt modtaget.

Der er godt samarbejde i LMU og TRIO.

I løbet af året har vi gennemført fem udviklingsdag med ekstern konsulent. Der er arbejdet med temaerne:

Den fælles kerneopgave

Relationel koordinering

Tværfaglig vs flerfaglighed

Psykologisk tryghed

Kommunikation

JTI-profiler

Værdier

Forløbet afsluttes i 2023.

Ungeindsatsen har benyttet sig af medarbejder-coaching ved ekstern stress-coach. Det har været et initiativ til dels, at komme på forkant med mistrivsel og stresssymptomer på arbejdspladsen. Der har været 6 forløb, hvor der generelt har været gode tilbagemeldinger fra medarbejdere, og som har været med til at give ny energi og nye perspektiver.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Frem til ansættelse af ny chef har der været megen frustration omkring ledelse. Vi har haft forskellige chefer tilknyttede, og det har givet anledning til virkelig mange frustrationer: hvem gør hvad, hvem må man kontakte og ikke mindst - blev tingene gjort og til vores fordel. Vi har nu haft "ny" chef i et helt år. Det har været godt, men forventeligt endnu bedre, når ny afdelingsleder kommer godt ind i tingene.

I løbet af året har der været udfordringer omkring kommunikation og indbyrdes opfattelser af "uskrevne regler" de fælles kontormiljøer. Med mange nye medarbejdere ændres og udvikles kulturen på arbejdspladsen.

Der er fortsat behov for udvikling og beskrivelse af arbejdsgange i forbindelse med den helhedsorienterede sagsbehandling. Der er nedsat en arbejdsgruppe på tværs af faggrupper, som drøfter den fortsatte implementering og udvikling. Bostøtteteamet som er startet 1. februar, har haft svært ved at overlevere og komme af med de sager, som skulle overtages af andre teams fra socialområdet. Der har derfor været en flaskehals, hvor de ikke kunne tage nye sager ind, som ellers var i deres målgruppe. Ved udgangen af året er

Ved at være opmærksomme på vores kollegaer og spørge ind. Forebyggende indsatser med stress-coach (både individuelt og i teams). Arbejde med psykologisk tryghed.

Fællesskabende arrangementer en gang hvert kvartal.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Vi har åben dialog og trivsel er et fast punkt på LMU. TRIO har fastlagte møder, hvor der også er fokus på trivsel. Der oplevet et godt og tillidsfuldt samarbejde.

Ligeledes agerer vi straks, hvis der er mistrivsel på arbejdspladsen. Den/de medarbejdere det drejer sig om, bliver kontaktet, så der kommer dialog om eventuelle udfordringer/mistrivsel.

Der er udarbejdet en arbejdsgang i forbindelse med mobning mm.

Viden om arbejdsmiljø

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

Vi deltager i de kommunale arrangementer og AMR har mulighed for at deltage i interne kurser.

AMR har deltaget på den lovpligtige AMR uddannelse samt MED uddannelsen.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Storrumskultur

Opfølgning på lovgivning

Tværfagligt samarbejde om den fælles kerneopgave.

Internt AMR netværk

Gode erfaringer og idéer

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

Samarbejdet på tværs internt og eksternt.

Fællesskabende aktiviteter

Brug af stresscoach

Ændring af fysiske rammer.

der fortsat sager tilbage, som de ikke er kommet af med.

Det kan mærkes, at vi er blevet flere. Det er en udfordring med mangel af lokaler til samtaler og møder, og mærkbart vi er blevet flere i de fælles kontormiljøer. Det skaber til tider mere uro og støj, som kan gøre det svært at fordybe sig.

Der har været udfordringer med indeklimaet, der ofte er varmt og trykkende, da vinduerne ikke kunne åbnes. Af samme grund er der i perioder blevet åbne døre ud til, som dels har udfordret arbejdspladsens aftaler omkring sikkerhed og givet medarbejdere gener i forbindelse med træk. Nye vinduer kom i begyndelsen af efteråret. Forhåbentligt kan det være med til at forbedre indeklimaet.

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

Der er foretaget ændringer i det fysiske arbejdsmiljø, som ser ud til at kunne være gavnlige.

Udviklingsdagene har overordnet været gode. Der har været justeringer i indhold og form undervejs. De har været med til at give et fælles grundlag og udgangspunkt for en fælles identitet og kultur.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Fortsat arbejde med psykologisk tryghed

Fokus på tydelige krav og forventninger

Tværfagligt samarbejde om den fælles kerneopgave

Fælles forståelse af at indgå et organisatorisk fællesskab.

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

Der skal fortsat arbejdes med arbejdsgange og fælles forståelse af den helhedsorienterede sagsbehandling og den fælles forståelse af kerneopgaven. Fælles positiv kommunikation er også et udviklingspunkt. Fortsat udvikling af fælles kultur og psykologisk tryghed.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

16/5-2023

Dato:



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

