

## **Arbejdsmiljørapport fra lokaludvalg til områdeudvalg**

---

**Arbejdsplads: Børne og Ungecentret Norddjurs**

**Dato for sidste APV: November 2020**

**Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 6 Oktober 2020**

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

### **Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:**

- Hans-Henrik Brandt, Leder BUCN	- Michael Holm, genvalgt AMR Unge afd. BUCN	- Rie Skotte, nyvalgt AMR, Børne afd. BUCN
-------------------------------------	--	---

Arbejdsmiljørapporten er opbygget i fem forskellige afsnit, der individuelt beskriver en del af arbejdsmiljøet for BUCN. Tilsammen er hensigten, at afsnittene skal give et samlet helhedsindtryk af arbejdsmiljøet af BUCN i 2021. Afsnittene er som følger:

- Arbejdsmiljøet i det forløbne år/ Arbejdsmiljøet i det kommende år
- Arbejdsbetinget sygefravær i indeværende år
- Arbejdsulykker i indeværende år
- Viden om arbejdsmiljøet

---

### **Arbejdsmiljøet i det forløbne år**

Såvel som i 2020 har 2021 været præget af Covid 19 og de følgevirkninger dette har afstedkommet på BUCN. Dette har gjort at der har været arbejdsmiljømæssige forhold og forandringer som medarbejdere, børn og ledelse har skulle navigere i. Herunder ændrede mødeflader hvor der stadig har været behov for afgrænset fora samt webmøder. I forbindelse med Covid 19 vaccination har der været

et øget sygdomsfravær samt isolation af børn og unge i forbindelse med mistanke om smitte af Covid 19.

I forbindelse med at Børne afd. AMR har fratrådt sin stilling i december 2021, har der skulle orkestreres et nyt valg af AMR til denne afd.

I det forgangne år har der været følgende indsatsområder som efterfølgende vil blive uddybet:

- **Besøg af Social tilsyn midt på begge afdelinger (Børne og Ungedelen på BUCN ).**
- **Tilbagemeldinger på APV**
- **Politikker**
- **Arbejdsgrupper / udviklingsgrupper**
- **Arbejds miljørepræsentantens rolle**
- **Skærpet fokus på værnemidler i forbindelse med Covid 19**
- **Annoncering af Ledelsesskifte i form af anden aftaleholder**
- **Rekruttering og fastholdelsesstrategi**
- **Ny lokalaftale**

#### **Besøg af Social Tilsyn Midt**

Der har været tilsynsbesøg i foråret 2021 på børne og ungedelen. Her har der været foretaget både et uanmeldt samt et anmeldt tilsyn.

Opsummeringen af disse tilsyn har været at der ikke har forekommet nogle påbud, men obs punkter ift. At arbejde på at optimere bl.a. personalegennemstrømning samt faglig udvikling. Disse obs punkter har afstedkommet handleplanspunkter som er omdrejningspunktet for igangværende processer desangående.

#### **Tilbagemeldinger på APV**

I december 2020 blev der foretaget en samlet arbejdspladsvurdering, APV, for hele Børne og Ungecentret. Tilbagemeldingen for denne har været effektueret i starten af 2021 hvor der har været en dialog proces med de enkelte teams efterfølgende i forbindelse med tilbagemeldingen. I denne forbindelse er der blevet etableret handleplanspunkter som er effektueret/ igangværende processer over tid. Her har det store omdrejningspunkt været manglende rekruttering af medarbejder samt vores Onboarding proces som vil blive beskrevet i selvstændigt afsnit.

Generelt om APV illustrerer disse at der generelt er god trivsel på Børne og Ungecentret.

#### **Politikker**

Diverse politikker er ajourført af AMR samt ledelse. Den årlige gennemgang på organisationsniveau og medarbejderniveau er effektueret i efteråret 2021.

Fremadrettet vil disse blive ajourført og gennemgået på organisations-/medarbejder niveau i henhold til vores årshjul. Dette vil fremadrettet blive effektueret i foråret da denne periode tillader en større grad af tid til disposition til dette.

#### **Arbejdsgrupper/udviklingsgrupper**

Der arbejdes fortsat på at skabe arbejdsgrupper på de enkelte afdelinger samt på tværs af BUCN. Dette med afsæt i, at udvikle fagligheden samt skabe og udvikle samarbejdsrelationerne på tværs af organisationen.

#### **Arbejdsmiljødagen i Norddjurs kommune**

Arbejdsmiljøgruppen har deltaget i den årlige arbejdsmiljødag og har arbejdet omkring de arbejdsmiljømæssige opgaver der har været samt relateret til oplægget.

#### **Arbejdsmiljørepræsentantens rolle**

I forbindelse med nyvalg af Arbejdsmiljørepræsentant på Børnedelen, har det været nødvendigt for den nyvalgte at få indblik i de arbejdsopgaver og processor der foreligger ift. at kunne løfte opgaven samt formidling til kollegaer/medarbejdere. Dette gøres i samarbejde med eksisterende Arbejdsmiljørepræsentant fra Ungedelen hvorfor der er en løbende proces hvor vedkommende klædes på til dette.

#### **Skærpet fokus på værnemidler, herunder information og anvendelse**

Da Covid 19 stadig har huseret i 2021 har der fortsat været et øget behov for fokus på hygiejne, ekstra rengøring og værnemidler. I forbindelse med sidstnævnte har samtlige medarbejdere fået, eller vil få, introduktion i anvendelsen af værnemidler.

Information om værnemidlerne er løbende blevet opdateret i henhold til Norddjurs kommunes krisestabsvejledning af Covid-19 samt via My Med Cards.

#### **Annoncering af Ledelsesskifte i form af anden aftaleholder**

Da tidligere aftaleholder annoncerede sin afgang pr. 1 februar 2022 har arbejdsmiljøgruppen været opmærksomme på potentielle konsekvenser ved sådanne ændringer i organisation, herunder også i dagligdagen. Konkret har arbejdsmiljøgruppen i samspil med aftaleholder været opmærksomme på hvordan dette har haft indflydelse på medarbejdergruppen.

#### **Arbejdsmiljøet i det kommende år**

#### **Rekruttering og fastholdelsesstrategi**

Med afsæt i en længere periode hvor vi har forsøgt at tiltrække pædagogisk kvalificeret personale, har vi kunne se en tendens ift. at vi enten ikke får nok ansøgere til vores stillinger, eller at de som ansøger,

ikke modsvarer det vi som pædagogisk arbejdsplads efterspørger. Ligeledes opleves også en personalegennemstrømning der af forskellige årsager er større end forventet. Derfor har Ledelse og AMR-gruppen haft fokus på hvordan vi har kunne arbejde proaktivt ind i denne problematik ift. at kunne gøre op med ovenstående udfordring.

Derfor blev der midt i kalenderåret 2021 ansøgt om puljemidler i takt med Norddjurs kommunes HR-strategi hvor vi blev tildelt en sum der bl.a. er blevet brugt på følgende:

- Udarbejdelse af ny medarbejder håndbog. Herunder Onboarding strategi
- Vagtplanlægger/AMR uddannes i HR. Opstartet "HR-servicering af linjeledelsen" på Århus erhvervsakademi i foråret 2022.
- Rekrutteringsfilm
- Supervision og faglig sparring af ekstern supervisor

Ovenstående indsatspunkter har været med afsæt i at skærpe vores introduktionsstrategi hvor bl.a. medarbejderhåndbogen skal danne rammen for et godt Onboarding forløb der munder ud i at nyansatte føler sig godt klædt på til at varetage der mangeartede opgaver på BUCN. Samt at disse over tid forbliver i deres stilling når de er blevet ansat på BUCN

Ligeledes understøtter opkvalificering af HR, ledelsesteamet i bl.a. rekruttering og Onboarding strategi. Processerne er blevet iværksat i efteråret 2021 og pr. 1 februar 2022 er bl.a. vores nye medarbejderhåndbog blevet udfærdiget og klar til brug. De konkrete effekter af ovenstående vurderes løbende. På nuværende tidspunkt er der positive effekter at spore med afsæt i et klart Onboarding forløb der har en skarp manual at arbejde ud fra i henhold til at sikre sig alle aspekter af denne proces.

### **Ny lokalaftale**

Med udgangspunkt at skabe fleksible, forudsigelige og gode arbejdsvilkår for de ansatte på BUCN har der været igangsat en proces hvor ledelse, Tillidsrepræsentant, Arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejdere har været involveret ift. at få udarbejdet en ny lokalaftale der imødekommer disse.

Dette har resulteret i en ny lokalaftale der er blevet iværksat 1 februar 2022. Denne vil blive evalueret løbende i henhold til at sikre den ønskede effekt hos den enkelte medarbejder samt kvalificering i løsning af kerneopgaven.

### **Arbejdsbetinget sygefravær**

Covid 19 relaterede udfordringer som har indirekte påvirkning ift. at være sygemeldt. Bl.a. eftervirkninger af Covid sygdom, samt Covid 19 vaccination der har resulteret i bivirkninger der har afholdt medarbejdere fra at kunne komme på arbejde.

### Arbejdsulykker

Der har været enkelte ulykker/uheld på BUCN i det forløbende år. Dette relateret til leg med Børnene.

### Viden om arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøgruppen opdaterer sig løbende ift. det arbejdsmiljømæssige område. Dette bl.a. gennem Norddjurs kommunes kursus katalog, Udbud fra SL (Socialpædagogernes Landsforbund) i henhold til relevante kurser/uddannelser. Andet relevant efteruddannelse ift. at løse Arbejdsmiljømæssige udfordringer nuværende og fremadrettede.

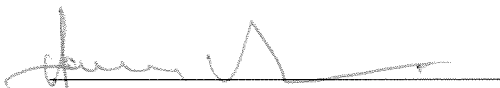
### Gode erfaringer og idéer

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

- Forhåbentlig yderligere positiv indvirkning af vores Onboarding/rekrutterings strategi
- God lokalaftale der generer gode arbejdsforhold og tilfredse medarbejdere

---

Dato: 16-2022



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift