

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: Myndigheds- og Visitationsafdelingen i Grenaa og Glesborg

Dato for sidste APV: April 2021

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: Ingen besøg registreret i Grenaa, seneste besøg i Glesborg var den 6. januar 2022

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Annette Helle Nielsen, aftaleholder
- Karen Møller, AMR Glesborg
- Inga Mahler, AMR Grenaa

På baggrund i kommende omorganisering i Myndigheds- og Visitationsafdelingen, samt ansættelse af ny aftaleholder pr. 15. november 2021, har vi valgt at udarbejde en samlet rapport for afdelingerne i Grenaa og Glesborg.

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Der er fortsat stor opmærksomhed omkring grænseoverskridende adfærd fra borgere/pårørende mod ansatte i afdelingen. Dette håndteres af ledelsen i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten, den berørte medarbejder, og eventuel ekstern supervisor. En eventuel hændelse drøftes løbende i TRIO-samarbejdet, og der er aktuelt en undersøgelse af, hvornår en grænseoverskridende adfærd er så omfattende, at den skal anmeldes til politiet.

Aktuelt er der omorganisering i afdelingen på baggrund i fase 2. Dette kan påvirke og give grundlag for utryghed hos medarbejderne. Der er løbende dialog (et fast punkt på vores ugentlige personalemøde), og åbenhed omkring processen. Der har været nedsat

arbejdsgrupper, afholdt temadag og ekstra LMU-møder, og medarbejderne er blevet hørt med mulighed for afgivelse af høringssvar. Der er hele tiden fokus på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Ovenpå den afsluttede COVID-19 situation har vi fokus på medarbejdernes tilbagevenden til lokaliteterne i både Grenaa og Glesborg, samt ønske om fortsat hjemmearbejde. Vi er opmærksomme på at få genopbygget en almindelig arbejdsdag, hvor vi er fysisk til stede. Endvidere er vi opmærksomme på fordele og ulemper ved hjemmearbejde.

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

Der skal fortsat arbejdes på at sikre de rette arbejdsgange i forhold til arbejdet med håndtering af grænseoverskridende adfærd, vold og trusler, når der sker hændelser.

Den udarbejdede plan for TRIO-samarbejdet bliver fulgt. Der er nye medlemmer i TRIO-gruppen, og disse skal naturligvis introduceres til arbejdet i gruppen.

Den aktuelle omorganisering er drøftet løbende. Ledelse og medarbejdere er blevet inddraget i arbejdsgrupper, LMU-møder, høringsperiode med afgivelse af høringssvar. Ledelse og TR/AMR er altid klar til en snak for at undgå utryghed.

Der er netop udarbejdet en APV-undersøgelse hos samtlige medarbejdere. Det samlede resultat drøftes på TRIO-møde.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Vi ønsker at fastholde og styrke det gode arbejdsmiljø samt arbejdet omkring vidensdeling og inddragelse af arbejdsmiljø i hverdagen.

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

Vi ønsker at arbejde videre med de retningslinjer, der er gældende for grænseoverskridende adfærd, og sikre, at vi får taget hånd om de hændelser, som løbende pågår i afdelingen. De gældende retningslinjer skal drøftes løbende i LMU for at sikre, at de overordnede vejledninger er i overensstemmelse med de lokale retningslinjer.

Vi har stor opmærksomhed på den aktuelle omorganisering i afdelingen - herunder de enkelte medarbejders trivsel samt kerneopgaven. Vi har fokus på VI-kulturen. Vi er meget åbne omkring ændringerne i håb om at undgå unødigt utryghed hos personalet.

Dialogen med hinanden (tages op hver uge på vores personalemøde) er meget vigtig, hvilket vurderes at påvirke den gensidige tillid i positiv retning.

Vi er klar over, at den planlagte fysiske placering fylder meget, men vi sørger for, at de fysiske rammer er på plads, og lever op til arbejdsmiljømæssige krav, inden den påtænkte geografiske placering gennemføres. Vi er ligeledes opmærksomme på gældende krav til varsling. Vi vægter højt, at alle vil føle sig tilpasse med nye lokaler/kontorer velvidende, at det kan være svært. 2 medarbejdere fra afdelingens Ungeteam er allerede flyttet til en ny organisation. Vi har alle et ansvar for at tage godt imod hinanden herunder særlig flytning af medarbejdere fra Grenaa til Glesborg, og overflytning af medarbejdere til nye teams.

Der etableres nye teams i forbindelse med omorganiseringen, hvorfor vi skal have lavet arbejdsbeskrivelser.

Vi arbejder naturligvis på at passe godt på hinanden såvel ledelse som medarbejdere velvidende, at vi er forskellige som personer, og påvirkes forskelligt. Vi har en bevidsthed om, at der er forskellige kulturer i henholdsvis Grenaa og Glesborg.

Vi ønsker fortsat at have fokus på at effektivisere vores samarbejde i MED og TRIO, og var i maj 2021 på MED-uddannelse. Efterfølgende har der dog været udskiftning i grupperne på grund af ansættelse af ny leder og orlov hos TR.

Vi har fortsat fokus på mediehåndtering - vi ønsker at passe på hinanden. Der er nedsat en arbejdsgruppe i forhold til mediehåndtering. Endvidere ønsker vi at have opmærksomhed på "superklagere" - her afventes brush-up møde med borgerrådgiveren og anbefalinger ind i dette.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Der er lige nu 1 arbejdsbetinget sygemelding.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Sygefravær og årsagerne til dette drøftes i LMU og TRIO. Aktuelt har vi særlig fokus på, og udfordringer med grænseoverskridende adfærd fra borgere og pårørende. Vi laver en konkret vurdering af hver enkelt situation, og om nødvendigt inddrages ekstern supervisor for at forebygge eventuel arbejdsbetinget sygefravær i forbindelse med grænseoverskridende adfærd. COVID-19 har dog vanskeliggjort en analyse af arbejdsbetinget sygefravær. Endelig har vi søgt sparring ved Norddjurs kommunes arbejdsmiljøkonsulent.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej, der har ikke været registreret ulykker - men der har været registrering af grænseoverskridende adfærd, vold og trusler.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Ved alle ny-ansættelser gennemgår vi retningslinjerne, og som udgangspunkt laver vi fysisk rundring på alle kontorer for at være opmærksomme på, at alt er, som det skal være både fysisk, men også i særdeleshed psykisk. Dette for at sikre, at medarbejderne ved, hvordan de skal agere og håndtere, hvis der opstår situationer, som kan udvikle sig til ulykker. Den fysiske rundring genoptages efter flytning til nye lokaler/kontorer på grund af omorganiseringen.

Der er fortsat brug for mere fokus på arbejdsulykker, så vi sikrer, at vi kommer hele vejen rundt i organisationen, og at vi får reageret på hændelser jævnfør vores retningslinjer.

Viden om arbejdsmiljø

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

Ved at holde os opdateret og bruge det netværk, der er i Norddjurs kommune. Dette handler om kursus, arbejdsmiljødag, og brug af andre ledere og AMR'ere. I maj 2021 var vi på MED-uddannelse.

I forbindelse med omorganiseringen har vi brugt LMU som sparring for at opkvalificere beslutningen.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Håndtering af grænseoverskridende adfærd.

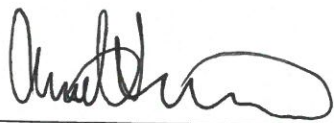
Gode erfaringer og idéer

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

Vi har styrket TRIO-samarbejdet, så dette er på tværs af organisationen, og det fungerer godt. Vi er fortsat i proces omkring vores MED-samarbejde.

Til håndtering af den nuværende omorganisering har vi haft temadage, nedsættelse af arbejdsgrupper, høring af al personale med mulighed for afgivelse af høringssvar, ugentlig drøftelse på personalemøder henholdsvis i Grenaa og Glesborg, og afholdt ekstra møder i LMU. På bedst mulig måde vægter vi åbenhed og dialog meget højt, og vi er meget bevidste om forskellige kulturer i Grenaa/Glesborg.

Dato: 29. april 2022



Lederens underskrift

Inga Mahler - Grenaa
Kam Møller / Glesborg

Arbejdsmiljørepræsentanternes underskrift