

Kære Områdeudvalg

Det er nu tid til den årlige status på det samlede arbejdsmiljø i vores organisation. På baggrund af rapporten fra jeres LMU'er skal I udarbejde en status på årets arbejdsmiljøarbejde. Er der spørgsmål til rapporten for jeres LMU'er så kontakt HR- & arbejdsmiljøkonsulenterne. De væsentligste pointer herfra videregives til Hovedudvalget. Hovedudvalget modtager endvidere en rapport med de samlede kvantitative resultater fra organisationen.

Med henblik på at understøtte en ensartethed i data til og et samlet blik på organisationens arbejdsmiljøarbejde, er der udarbejdet nærværende skema, som skal udfyldes i Områdeudvalget. Det er væsentligt, at både det som er gået godt, og det som måske har været svært, bliver synligt. Kun på den måde kan ledere og medarbejderrepræsentanter i fællesskab arbejde troværdigt med organisationens samlede arbejdsmiljø.

Hvilket områdeudvalg tilhører I?

- Områdeudvalget for Administrationen
- Områdeudvalget for Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker
- Områdeudvalget for Skole- og dagtilbudsområdet
- Områdeudvalget for Socialområdet
- Områdeudvalget for Børne- og familieområdet
- Områdeudvalget for Sundheds- og omsorgsområdet

Spørgeskemaet bliver udfyldt af:

Daniel Jensen, AMR Ungnorrdjurs Michael Holm,
AMR Børne og Ungecenter Norrdjurs Hans
Henrik Brandt, Aftaleholder, Børne og
Ungecenter Norrdjurs

Hvordan vurderer I som OMU samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på området?



Plads til rigtig mange forbedringer



Plads til mange forbedringer



Plads til nogle forbedringer



Det går godt



Det går rigtig godt



Fantastisk



I det følgende skal I på baggrund af de arbejdsmiljørapporter, som I har modtaget fra lokaludvalgene, vurdere områdets arbejde inden for en række arbejdsmiljøemner.

Det psykiske arbejdsmiljø på området

Hvad er I lykkedes særlig godt med inden for det psykiske arbejdsmiljø?

· Vi er lykkedes med at fastholde det gode arbejdsmiljø gennem social kapital. Vi har fastholdt god trivsel og stemning i personalegruppen bl.a. gennem sociale arrangementer i samarbejde med den nyudklækkede personaleforening. · - Ny måde at tilgå arbejdet omkring Vold og trusler-registreringer og dialoger omkring disse. -

Arbejde på tværs af organisationen ned til afd. niveau med vores arbejdsmiljøindsatser så de bliver fundamentet af lokale forudsætninger og behov - Forbedret stemningen på P-møder · Vi har med baggrund i tidligere Komponent analyse haft et forløb over 4 gange, hvor der er arbejdet med kultur.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det psykiske arbejdsmiljø:

· At sikre fortsat psykologisk tryghed i organisationen for alle medarbejdere - med særlig fokus på nye medarbejdere. · - Særligt fokus på risikovurdering - Når vi etablerer/omrokerer nye/eksisterende afd. så være obs. på nye konstellationer og evt. behov/forandringer dette kan afstedkomme - kompetenceudvikling og Onboarding af nye samt eksisterende medarbejder · Nyt skema til APV.

Psykologisk tryghed er fokus for hele organisationen i 2023/2024

Hvordan vurderer I arbejdet med psykologisk tryghed på jeres område?

· Vi har bevidst valgt at APV ikke er anonymt for at understøtte den psykologiske tryghed for alle parter. Der faciliteres et professionelt arbejdsmiljø som skaber rum og mulighed for udvikling hvor vi sammen lærer og udvikler os med afsæt i vores ideer, erfaringer, og fejl og at der er plads til dette. -AMG gruppen har ligeledes været på work shop dag i kommunen i efteråret 2023 hvor dette var på dagsordenen ift. videre inspiration og udvikling samt videre facilitering af emnet ud i de respektive enheder og afdelinger. Leder mere opsøgende i personalegruppen

Det fysiske arbejdsmiljø

Hvad er I lykket særlig godt med inden for det fysiske arbejdsmiljø?

· Vi har generelt et stort fokus på at vedligeholde vores fysiske rammer så de er præsentable. Det gør at vores brugere passer bedre på tingene og gør det fysiske arbejdsmiljø bedre. · -Etablering og indretning af nye tilbud, hvad skal der til for at skabe et godt arbejdsmiljø, herunder at inddrage personalet i etableringsfasen ift. ideer, muligheder, behov og indput. -Enkelte udfordringer omkring vores fysiske rammer har aftstedkommet arbejds punkter i APV. Dette eksekveres der på i samarbejde med vores egen Pedel og teknisk forvaltning ift. at imødekomme de udfordringer der er/har været ift. vores bygninger på enkelte matrikler ·

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det fysiske arbejdsmiljø:

· Konstant fokus på vedligeholdelsen af de fysiske rammer. · - Proaktiv tilgang til det fysiske arbejdsmiljø i samarbejde med AMG gruppen, pedeller samt andet relevant personale ift. inddragelse.

Ergonomi

Hvad er I lykkedes særlig godt med inden for ergonomi?

· Vi har ikke de store udfordringer med kontorpladser og lign.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for ergonomi:

· Vi er opmærksomme på smarte løsninger ifbm. løft og kontorpladser. · Er der udfordringer løser vi dem ad hoc i samarbejde med medarbejdere, ledelse og AMR.

Oplæring, instruktion og uddannelse

Hvad er I lykkedes særlig godt med inden for oplæring, instruktion og uddannelse:

· Vi har deltaget i kurser der har været tilbudt fra kommunal side og implementeret dem. · Vi har udarbejdet og etableret et "BUCN Onboarding koncept" som blev endelig søsat i 2023. Her er der en klar køreplan for introduktion af nye medarbejdere ift. hvad dette indbefatter når man bliver ansat på BUCN. Konceptet videreudvikles i takt med erfaringsdannelse i denne tematik, og Pt. samarbejder vi med kolleger fra kommunen ift. at vores "Onboarding program" kan etableres i "Plan to Learn" ift. at systematisere og videreudvikle på dette i egen organisation. · Vi har implementeret Barnets Lov og lavet actioncard og procedurer

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for oplæring, instruktion og uddannelse?

· Actioncard. Caféer ift. implementering af Barnets Lov. Implementeret nyt fagsystem som understøtter Barnets Lov

Arbejdsulykker

Hvad er I lykkedes særlig godt med i forhold til forebyggelse og læring af arbejdsulykker?

Etablering af risikovurderingværktøj i vores projekt afd. - Lokal introduktion på vores afdelinger. ift. lokale forhold der gør sig

gældende i henhold til det proaktive arbejde omkring at arbejde konfliktnedtrappende med afsæt i den enkelte målgruppe -Vi orienterer nye medarbejdere om forebyggelse. Vi er opmærksomme på sikkerheden ift. mødeafvikling.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til forebyggelse og læring af arbejdsulykker:

· Et fortsat fokus på forebyggelse samt håndtering · - Lokal introduktion til Vold og trussel- registreringer og dialoger omkring disse. Dette med afsæt i forskellige målgrupper, forudsætninger og behov. - I afd. hvor der er særlige omstændigheder (opgavebestemt) er vi opmærksomme på at dette kræver kontinuerlig opfølgning, suppleret med særlige risikovurderinger ift. sikring af medarbejdere ift. at tage de rette forbehold.

Sygefravær

Hvad er I lykkedes særlig godt med i forhold til sygefravær?

· En god implementeringsplan ifht. at vende tilbage til arbejdet efter en længere sygdoms periode. · - Mønstre ved fravær ift. at gå i dialog med de implicerede, hvad er der på spil, muligheder, hensyn - Ensartet sygemeldings procedure på alle afd. ift. korrekt datasæt på hvornår der bliver syge og raskmeldt. - Jævnfør procedure i kommunen tages der kontakt til sygemeldte , ligeså mht. evt. sygesamtaler og referat af disse. ·

Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til sygefravær:

· Der vil i den kommende tid være et større fokus på det korte sygefravær

Har I nået det, I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?

I meget lav grad I lav grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Kommentar:

Gode erfaringer og idéer

Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for arbejdsmiljøet på området?

· Arbejdet med arbejdsmiljø gennem social kapital samt god standard for fysisk arbejdsmiljø. God og tryk kommunikation. Fælles faglige/kulturelle/socialt arrangementer for alle medarbejdere
Sender suppleanter på MED uddannelsen · - Vi har generelt en proaktiv tilgang til vores Arbejde i AMG gruppen, hvilket gør at vi er på forkant med mange ting. - Kontinuerligt i dialog med hinanden omkring hvad der rører sig i vores organisation. - Vi tager rundt og besøger de respektive afdelinger på eks. teammøder ift. at få lokal info og viden. I den proces også gør vores erfaringer og laver om på vores arbejds gange hvis dette påkræves.

Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet i OMU det kommende år:

Ovenstående afrapportering er med afsæt i mangelfuld/manglende besvarelse fra flere Arbejdsmiljø.grupper, hvilket gør vores tilbagemelding ufuldstændig. Fremadrettet vil det være et mål at de enkelte arbejdsmiljøgrupper får afrapporteret. · Fastholde den gode stemning og kultur i organisationen ud fra tanker om social kapital og psykologisk tryghed. - Komme rundt på de forskellige afdelinger ift. lokal viden og praksis forståelse - Udvikle vores gode samarbejde i AMG - Have fokus på proaktive tiltag der skaber mærkbar effekt: Eks fokus på sygefravær. - I forbindelse med sammenlægning af to teams, - have fokus på denne proces. · Fastholde den gode stemning og kultur i organisationen ud fra tanker om social kapital og psykologisk tryghed. · - Arbejde yderligere omkring Psykologisk tryghed - Komme rundt på de forskellige afdelinger ift. lokal viden og praksis forståelse - Udvikle vores gode samarbejde i AMG gruppen - Have fokus på proaktive tiltag der skaber mærkbar effekt: Eks fokus på sygefravær. - I forbindelse med sammenlægning af to teams, - have fokus på denne proces. · Forsætte den gode proces som vi har igangsat

Hvis I ønsker at få tilsendt en kopi af det udfyldte spørgeskema, så skriv venligst en mail-adresse:

mih@norddjurs.dk

Tak for jeres besvarelse!

I har ikke mulighed for at gå tilbage og rette eller se jeres svar, når først I har trykket på afslut. I kan gemme eller printe besvarelsen ved at trykke på printerikonet: 