

Arbejdsmiljørapporter til OMU

Byg og miljø

Udfordringer

- Ny ansatte - det har været svært at opnå kollegialt netværk pga. hjemsendelse
- Den sociale kontakt med kollegaerne har været udfordret pga covid19
- Stort arbejdspress på bla. Byggesager, lokalplaner og VVM-redegørelser
- Området har stor politisk interesse, det kan til tider give konflikter. Det kan for medarbejderne opleves at der arbejdes i et krydsfelt.

Gode erfaringer

- Godt arbejdsmiljø med fokus på gode relationer
- Der er fokus på der sociale og der er allerede planlagt sociale arrangementer
- Forsat fokus på emner ”konflikthåndtering” og ”den gode borgere kontakt”
- Gemmenført ”pulsmåling” i maj, der gav et billede af hvor der skal sættes ind

Fremadrettede fokuspunkter

- Erfaringer fra covid19 skal bruges i det fremtidige arbejde, hvor hjemmearbejde, fleksible løsninger m.m. skal drøftes lokalt.
- Forsat fokus på arbejdet med værdierne og tryghed i sagsbehandlingen
- Styrkelse af enkle fagområder

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Opmærksomhed og åbenhed omkring hinanden i arbejdspresset der er opstået
- Opmærksom på hverdagen efter covid19, og om det evt. kan give konfliktstof, men det er aftalt at uenigheder tages der hånd om

Staben

Udfordringer

- Kompetenceudvikling, faglig sparring med og pejling på den enkelte medarbejders trivsel og velbefindende er svært i den nuværende situation med hjemmearbejde
- Flere medarbejdere på tværs af afdelingerne i Staben har givet udtryk for et konstant arbejdspress og oplevet tidsmangel, som for nogle begynder at resultere i mindre præ-stress symptomer. Samt at der gives udtryk for om dette pres forværres når medarbejderne vender fysisk tilbage på arbejdspladsen
- Fysisk indretning i og omkring hjemmearbejde har for nogen været en udfordring
- Særlig fokus på hvilke konsekvenser hjemsendelse har for den enkelte og for afdelingen

Gode erfaringer

- Der er blevet investeret ekstra i IT og tilbudt flytning af arbejdsborde/-stole for at sikre så godt et hjemmearbejdsmiljø som muligt.
- Der opleves en høj grad af tillid fra ledelsens side til opgaveløsningen og for omstillingsparathed.
- Brug af Skype- og onlinemøder fungerer overvejende godt og må gerne fortsætte i passende omfang fremadrettet, da de samtidig også sparer køretid.
- Flere medarbejdere udtrykker tilfredshed med færre afbrydelser ved at arbejde hjemme, der gør, at man kan arbejde mere intensivt og koncentreret.

Fremadrettede fokuspunkter

- Arbejdsmiljømæssig fokus på retningslinjer for begrænsning af smitte frem mod endelig genåbning efter Covid19
- Muligheden for hjemmearbejde efter Covid-19. I første omgang forestår arbejdet med planlægning og rammesætning for en gradvis tilbagevenden til kontorerne. Dernæst arbejde med mulighederne for fremadrettet også at kunne arbejde hjemmefra
- Videreudvikling af TRIO-samarbejdet, der i forvejen fungerer rigtig fint.
- Fortsætte arbejdet med implementering af kommunens nye værdier, såvel i Staben som i de enkelte afdelinger.

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Som en del af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde er det vigtigt, at såvel ledelse som kolleger er opmærksomme på andre kolleger, der kan være pressede. Vi vil derfor i Staben have fortsat fokus på at hjælpe og bakke hinanden op.
- Der er iværksat en række online/virtuelle tiltag under Covid-19 hjemmearbejdsperioden som at styrke såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø samt fællesskabet: Walk-and-talk møder, tirsdags morgenkaffe-møder, pause-gymnastik, torsdags-kage samt fredags-bar.

Skole - og dagtilbud i staben

Udfordringer

- Hjemsendelse har påvirket fællesskabsfølelsen
- Stor arbejdsmængde - som et fokus fra sidste APV, det har bevirket store arbejdspress og overarbejde
- Fokus på at nyansatte får en god oplæring og give plads til erfarende medarbejder så de har mulighed for at give denne oplæring

Gode erfaringer

- Medarbejderne er gode til at løfte i flok, og er opmærksomme på hinandens trivsels
- Tillid med medarbejder til medarbejder og ledelse til medarbejder

- Mulighed for selvledelse og stor fleksibilitet i egen tilrettelæggelse af ens arbejde
- Afdelingsleder funktionen har påvirket arbejdsmiljøet positivt, medarbejderne oplever tilgængelig og nærværende ledelse

Fremadrettede fokuspunkter

- Fastholde muligheden for hjemmearbejde
- Fastholde møder med social dagsorden for at styrke tilliden og fællesskabet
- Arbejdsomængden og overarbejde det er punkter der fremadrettet skal arbejdes med og være fokus på

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Vi er opmærksomme på arbejdspress, da vi ser det som en stor risikofaktor for arbejdsbetinget sygefravær - der er mulighed for individuelle forløb i arbejdsmiljøcenteret Randers.

Ungeindsatsen

Udfordringer

- Specielt i starten af Covid19 situationen var flere kollegaer dybt frustrerede over at sidde hjemme, og mange havde også børn hjemme på samme tid, hvilket vanskeliggjorde arbejdet.
- Oveni det hele blev vores chef alvorlig syg og sagde efterfølgende sin stilling op, hvilket skabte stort utryghed og usikkerhed omkring hele GD. En ny problematik skabte stor utryghed: Ville GD bliver underlagt en anden afdeling?
- De fysiske rammer er fortsat ikke tilfredsstillende. Der arbejdes pt. med at lave arbejdsgrupper, der skal kigge på, hvordan vi evt. kan lave ændringer, der tilgodeser de fleste.

Gode erfaringer

- Vi har et godt samarbejde og er gode til at finde løsninger i pressede situationer og i forbindelse med nye eller ændrede opgaver. Dette har været ekstra givende i denne Covidtid
- Der er på en måde blevet et tættere samarbejde, da vi har fået impliceret mange gode sparrings og samarbejds møder

Fremadrettede fokuspunkter

- Efterhånden ønsker størstedelen, at man får lov at bevare hjemmearbejde som en mulighed. Det har vist sig, at mange er blevet mindre stressede, får løst mange flere opgaver og i det hele taget finder en anden ro i sin hverdag, fordi man kan kombinere fritid og arbejde på en anden måde. Det har klart øget effektiviteten for de fleste.
- Storrums kultur - løbende proces

- Fysiske rammer - der ønskes mere hygge på kontorerne, bedre siddepladser m.m

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Grundet Covid har der været minimalt sygefravær. Der er arbejdet med bl.a. stress i seneste APV
-

Myndighed og visitation i Grenaa

Udfordringer

- Fokus på grænseoverskridende adfærd fra borgere og pårørende. Hændelserne drøftes i Trio.
- Manglende afklaring vedr. fase2/den helheds orienteret indsats. Det har påvirket afdelingen og medarbejderne.

Gode erfaringer

- APV er gennemført med henblik på covid19. Fysisk og psykisk arbejdsmiljø har derfor haft fokus på hjemmearbejde. APV'en skal understøtte det videre arbejde med fordele og ulemper fra Covid19.
- Plan for trio samarbejdet. Trio samarbejdet har fungeret godt trods hjemsendelse.

Fremadrettede fokuspunkter

- Arbejdet med fase 3 og værdierne skal fortsætte og der arbejdes på udarbejdelse af en video.
- Forsætte det videre arbejde med grænseoverskridende adfærd
- Der er nedsat en arbejdsgruppe som arbejder "mediehåndtering"

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Der er taget kontakt til arbejdsmiljøcentret med henblik op sparring omkring grænseoverskridende adfærd samt der tilbydes supervision.

Myndighed og visitation i Glesborg

Udfordringer

- Usikkerhed i at skulle forholde sig til en ny hverdag pga covid19.
- Medarbejder har oplevet udfordringer ved at have børn hjemme i "hjemmeskole", samt i de familie de arbejder med, har det givet udfordringer med hjemmeskolning af børn
- Covid19 har fyldt meget og har givet udfordringer med hjemmearbejde og indretning af dette samt den manglende sociale omgang med kollegaer
- Det har været svært at afskille arbejdsliv og privatliv når man arbejder hjemmefra

Gode erfaringer

- Mødekulturen fastholdes

- Der arbejdes videre med den gode hjemmearbejdsplads
- Der afholdes løbende mus samtaler

Fremadrettede fokuspunkter

- APV gennemføres og der vil være fokus på at bruge den til at afklare eventuelle emner der skal fokus på i afdelingen
- ”Superklageren” hvordan håndteres og kan de eventuelle forbygges?
- Forsætte det videre arbejde med grænseoverskridende adfærd
- Der er nedsat en arbejdsgruppe som arbejder ”mediehåndtering”

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Der er taget kontakt til arbejdsmiljøcentret med henblik op sparring omkring grænseoverskridende adfærd samt der tilbydes supervision.

Velfærdssekretariatet

Udfordringer

- Det er har et travlt år med bla. ny ansættelser og vakante stillinger, og medarbejderne har ydet det ekstra det skulle til for at løse opgaverne. Opgaver der skulle løses blev løst, andre måtte vente
- Hjemmearbejde, har manglede hæve sænkeborde

Gode erfaringer

- Opgaverne i afdelingen er meget forskellige og der er mange ahoc opgaver, men kollegaerne er gode til at hjælpe, lytte og have tillid til hinanden.
- Der er taget hensyn til den enkle medarbejder under covid19, og det har været muligt at benytte kontoret inde på Rådhuset efter behov
- Tid sparet på kørsel er blevet brugt på at løse ekstra opgaver

Fremadrettede fokuspunkter

- Fokus på det sociale i afdelingen
- At hjælpe hinanden

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Prioritering af opgaver
- God omgangstone
- Hjælper hinanden
- Åbenhed om fejl

Fællessekretariatet

Udfordringer

- Savner fysisk kontakt med kollegaerne, føler at distancen mellem kollegaerne er ved at blive for stor pga den langvarige hjemsendelse
- Manglende ledelse værktøj i organisationen til at sikre det faglige og sociale i afdelingen under hjemsendelse
- Arbejdet kommer til at "bestemme" hvornår det er muligt af holde fri og ferie
- Ved tværgående opgaver i organisationen oplevelse det at der mangler opbakning fra andre afdelingen og på tværs af organisationen
- Forsat fokus på at afhjælpe fra centralhold med at uddelegerer opgaver fra afdelingen
- Stor politisk aktivitet

Gode erfaringer

- Hjemmearbejde fungerer og der er oplevet en højre effektivitet
- De nødvendige arbejdsredskaber og It udstyr er blevet stillet til rådighed
- Spilleregler for hjemmearbejde, det er f.eks. helt legalt at holde pause og gå en tur i arbejdstiden
- God til at holde kontakt virtuelt

Fremadrettede fokuspunkter

- Fokus på at arbejde "smartere" med arbejdsopgaverne
- Forsat mulighed for hjemmearbejdsplads
- Virtuelle kan eventuelt erstatte nogle fysiske møder
- Opmærksomme på hinanden og hinandens velbefindende - fokus på arbejdsglæde
- Fokus på behov for feedback fra chefen

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Opmærksomhed på hinanden
- Afholdes af medarbejdermøder og afdelingsmøder

Kultur, turisme, biblioteker og fritid

Udfordringer

- Mange ny ansættelser, det har været svært at få et kollegialt netværk under hjemsendelse
- Savnet og manglet sparring fra kollegaer
- Stor politisk fokus - arbejdspress som påvirker medarbejderne
- Covid19 har betydet at det var nødvendigt at fokusere på driftsopgaver frem for udviklingsopgaver
- Lille afdeling der påvirkes meget af fravær i afdelingen

Gode erfaringer

- Trods covid19, er det formået at opretholde de gode relationer
- Afholdelse af ekstra teammøder og afdelingsmøder under covid19
- Gode erfaringer fra hjemmearbejde vil blive brugt videre til at udarbejde fremtidige fleksible løsninger

Fremadrettede fokuspunkter

- Arbejde videre med grundfortællingen/kerneopgaven ud fra - Hvad er afdelings vigtigste opgave?
- Arbejde videre med værdierne
- Fokus på afdelings forskellige fagområder og øge kendskabet til afdelingen ressourcer, for derved at bruge disse bedst
- Ønsker af fastholde de gode relationer der er mellem medarbejderne
- Finde en ny arbejdsform, hvor vi får det bedste ud af den gamle arbejdsform og bruger erfaringerne fra covid19

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Åbenhed og opmærksomhed på de som er presset og fokus på den fællesopgaveløsning

Borgerservice, IT og digitalisering

Udfordringer

- Covid19 har været udfordrende i forholdet til at arbejde på distance og i fællesskabet i afdelingen
- Udviklingsprojekter har været vanskeliggjort af covid19
- Den generelle MUS-samtale er udskudt til de kan afholdes fysisk

Gode erfaringer

- God og åben dialog igennem hele Covid19
- Tillid fra ledelsen til medarbejderne
- Opmærksom på hvordan det sociale netværk i afdelingen kan bibeholdes i en Covid19 tid, der har været afholdt sociale sammenkomster virtuelt, walk-and-talk m.m.
- Triosamarbejdet fungerer og er præget af en åben og ligeværdig dialog

- APV er gennemført i efteråret 2020, et enig med MED besluttede at APV'en ikke skulle være anonym, det opleves som positivt

Fremadrettede fokuspunkter

- Erfaringer fra Covid19 bruges ind i vores fremtidige arbejde
- Afholdelse af fysiske MUS-samtaler
- Forsættes det påbegyndt arbejde med Norddjurs Værdierne

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- Der er en åben og tillidsfuld dialog, der tages hånd om problemerne når de opstår

Arbejdsmarkedsafdelingen

Udfordringer

- Ændringer ifht nye retningslinjer efter epidemiloven (covid19)
- Forskellige retningslinjer for hver afdeling (fx mundbind)

Gode erfaringer

- Godt humør trods omstændighederne ifht covid19
- Information ud til kolleger ifht ændringer i retningslinjer
- Vi synes, at vi har gjort en god indsats ifht at gøre hvad vi kan for at kollegerne i Arbejdsmarkedsafdelingen har haft det godt både psykisk og fysisk. Dette er bl.a. sket med opkald fra leder og AMR, opsætning af relevante informationsplakater og mulighed for hjælpemidler til hjemmearbejdspladsen.

Fremadrettede fokuspunkter

- At have fokus på trivslen for den enkelte kollega både psykisk og fysisk
- At have fokus på hvordan vi passer på hinanden ifht covid19
- Samarbejde på tværs af teams

Opmærksomhedspunkter i forbindelse med Sygefravær

- AMR-rundering
- Løbende samtaler mellem medarbejdere og ledelse

