

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: Myndighed- og Visitationsafdelingen Grenaa

Dato for sidste APV: Der pågår igangværende APV med udgangspunkt i COVID-19

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: Der er ikke registreret nogen besøg ved Arbejdstilsynet ved Myndighed- og Visitationsafdelingen Grenaa.

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

Winie Bjerre, aftaleholder Myndighed - og Visitationsafdelingen

Jannie Simonsen, AMR Grenaa

Karen Møller, AMR 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 en stor opmærksomhed omkring grænseoverskridende adfærd fra borgere/pårørende mod ansatte i afdelingen. Dette håndteres blandt andet med inddragelse af Arbejdsmiljøcenteret i Randers samt tilbud om supervision. Hændelserne drøftes løbende i TRIO- samarbejdet og der er aktuelt undersøgelse af, hvornår en grænseoverskridende adfærd er så omfattende, at der skal ske inddragelse af politi i forhold til anmeldelse.

Der mangler fortsat afklaring i forhold til organisationsændring med fase 2, som påvirker afdelingen meget og giver grundlag for utryghed blandt medarbejderen. Der har været dialog og åbenhed omkring processen i det omfang, det har været muligt. TR, AMR og ledelse har forsøgt at holde sig opdateret omkring forandringerne og videreformidle til medarbejderne, men der er sparsom med information omkring fase 2.

Grundet situationen med COVID-19 har Myndighed- og Visitationsafdelingen valgt at udarbejde en APV i forhold til at undersøge det psykiske og fysiske arbejdsmiljø i forbindelse med blandt andet hjemmearbejde. Handleplanen i forbindelse med APV'en er under udarbejdelse og der afventes opfølgende dialog med medarbejderne omkring resultaterne i APV'en. APV'en ønsker vi at inddrage i det fortsatte arbejde med at være undersøgende på fordele og ulemper forbundet med COVID-19 situationen - herunder 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 og vold og trusler - særligt fordi der løbende sker hændelser.

Vi har i organisationen lavet en plan for TRIO-samarbejdet. TRIO-samarbejdet har fungeret fuldt ud trods hjemsendelse og samarbejdet er på tværs af hele Myndigheds- og Visitationsafdelingen - Grenaa og Glesborg.

Der pågår fortsat arbejde med at implementerer Fase 3 og de grundlæggende værdier. Aktuelt er der en værdi-video under udarbejdelse. Forløbet har været udfordret grundet COVID-situationen.

Der pågår aktuelt en APV-undersøgelse, som kan være med til at understøtte det overordnede ønske om, at se på de fordele og ulemper, der har vist sig under COVID. Er der noget vi kan lære i forhold til dette? Er der noget, vi med fordel kan fortsætte med på sigt? Handleplanen og dialog med medarbejderne i forhold til resultatet af APV-undersøgelse forventes afsluttet omkring juni 2021.

Arbejds miljømål for det kommende år

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

Vi ønsker at fastholde det gode arbejdsmiljø og arbejdet omkring vidensdeling og inddragelse af arbejdsmiljø i hverdagen. Vi er fortsat udfordret af, ikke at kende vores fremtidige organisering svarende til fase 2 samt COVID-19.

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 på ny drøftes på næste LMU for at sikre, at de overordnede vejledninger er overensstemmende med de Lokale retningslinjer.

Vi ønsker fortsat er der er en stor opmærksomhed omkring fase 2 og at organisationsændringer i den forbindelse sker med vægt på kerneopgaven samt med inddragelse af Myndighed- og Visitationsafdelingen. Der skal være en særlig opmærksomhed på de medarbejder, som kan ske at blive splittet op både fysisk (placering) og kollegialt.

Vi ønsker samtidig at se på vores interne organisering samt at drøfte evt. læring i forbindelse med COVID-19 situationen.

Vi ønsker fortsat at have fokus på at effektiviseres vores samarbejde i MED og TRIO - afventer MED uddannelse i maj 2021.

Vi ønsker at arbejde med mediehåndtering - der er nedsat en arbejdsgruppe i forhold til dette. Samtidig ønsker vi at have fokus på "superklagere" - her afventes brush-up møde med borgerrådgiveren og hans anbefalinger ind i dette.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Der har ikke været sygemeldinger, som skyldes arbejdet.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Vi drøfter sygefravær og årsagerne til dette i LMU og i TRIO.

Aktuelt har vi særlig fokus på og udfordringer med grænseoverskridende adfærd fra borgere og pårørende. Vi inddrager Arbejds miljøcenteret og tilbyder supervision til medarbejderne for at forebygge evt. arbejdsbetinget sygefravær i forbindelse med grænseoverskridende adfærd. Derudover 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 vi laver fysisk rundering 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.

Der er fortsat brug for mere fokus på dette, og at vi sikre, at vi kommer hele vejen rundet i organisationen og at vi får reageret på hændelser jf. vores retningslinjer.

Grundet COVID-19 situationen er runderingen foregået digitalt ved at udarbejde en APV med fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø under COVID-19, herunder hjemmearbejde.

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'er. Derudover har vi tilmeldt os MED uddannelsen til maj 2021.

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. Vi er tilmeldt MED uddannelsen i maj 2021 - denne har været udsat et par gange grundet COVID-19.

Dato: 21.04.2021


Winnie Bjerre
Lederens underskrift


Jannie Simonsen
Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift