

Arbejds miljørapport 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 visitationsenheden Glesborg

Dato for sidste APV: Der er netop foretaget "APV om covid-19", i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, for nuværende er handleplan under udarbejdelse.

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 18. februar 2019

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

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

Winnie Bjerre, aftaleholder Myndighed- og Visitationsenheden

Jannie Simonsen, AMR Grenaa

Karen Møller, AMR Glesborg

Arbejds miljøet i det forløbne år

Det forløbne år, har været præget af covid-19, hjemsendelse, usikkerhed i forhold til hjemmearbejde, det fysiske / det psykiske arbejdsmiljø, nye måder at afholder møder internt / med borger osv. Udfordringer i forhold til hjemmeskoling af børn, både den enkelte rådgiveres, samt de børn og familier vi skal arbejde med.

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt: Vores "faste" mødestruktur, med gruppemøder, briefingmøder - TRIO - LMU / Frokostmøder fungere, over tid, har de fleste grupper også indført kort skype møde om morgenen.

Disse møder, fungere også, udover det overordnede formål, som møder, hvor vi lige "tjekker op" på hinanden i forhold til trivsel.

Beskriv de arbejdsmiljø mæssige udfordringer, I er stødt på: De udfordringer vi er stødt på, har været covid-19 relateret. Indretning af hjemmearbejdsplads, mangel på faglig sparring, mangel på socialt samvær. Drøftelser i forhold til Persondataforordningen, drøftelser i forhold til at fastholde struktur og pauser, samt adskille arbejds- og privatliv.

Hvordan vurderer I jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år - har I nået det, I ønskede? Covid-19 har været en hindring for en kontinuerlig arbejdsindsats, vi har i fællesskab løst de udfordringer vi har mødt undervejs. Vi vurderer at nyeste APV kan være behjælpelig for at vise behov / Indsats

Arbejdsmiljømål for det kommende år

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at fastholde - og hvordan? Mødestrukturen i afdelingen fungerer, og den fastholdes fremadrettet, endvidere vil arbejdet med den "gode hjemmearbejdsplads" fortsætte, da det i en vis udstrækning er kommet for at blive.

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

- Fokus på, hvordan vi bliver klædt på til at kunne håndtere medierne? Det er de tillidsvalgte og ledelsen, som står mest for skud mht. medier.
- Grænseoverskridende adfærd – ens grænser rykker sig – fokus på det.
- Superklagere fylder meget – hvordan håndteres det? Kan det forebygges?

jf. pkt. 1 - Der er nedsat arbejdsgruppe på tværs af Glesborg og Grenaa.

jf. pkt. 2 & 3 - Arbejdsmiljøcenteret kontaktes omkring undervisning i "Den svære samtale". Der planlægges brush-up møde med Borgerrådgiver.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år? **Nej**

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær? Der udfyldes hændelses skemaer, AMR, TR, samt ledelse er til stede / rådighed, Der afholdes løbende MUS-samtaler.

Aktuelt har vi særligt fokus på og udfordringer med grænseoverskridende adfærd fra borgere og pårørende. Vi inddrager Arbejdsmiljøcenteret 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**

Hvordan forebygger I arbejdsulykker? Primært ved hjælp af oplysning og kommunikation

Ved alle ny-ansættelser gennemgår vi retningslinjerne og vi laver fysisk rundring på alle kontorer for at være opmærksomme på, at alt er som det skal være 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 rundt i organisationen og at vi får reageret på hændelser jf. vores retningslinjer.

Grundet covid-19 situationen er rundringen 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 hjælp af vidensdeling og kommunikation, samt 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 deltager vores LMU i Med-uddannelsen maj 2021.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Gode erfaringer og idéer

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

Vi har ændret i organiseringen, så arbejdsmiljø leder og AMR mødes en gang pr. mdr. en time, derefter deltager TR og afdelingsleder og TRIO mødet afvikles i fællesskab for afdelingen på tværs. Dette for at sikre ensartethed i både håndtering af episoder, formidling og fællesdrøftelser i AMR-gruppen, LMU og TRIO.

Dato: 21. April 2021



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

