

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: Ungeindsatsen

Dato for sidste APV: 07.10.2020 / miniAPV d.16.5.2018

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 05.04.2016 (UU-Djursland)

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.: Chef Lotte Kruse, AMR Henriette Juul.

P.g.a. opsigelse fra chef: Rikke Thind er stedfortræder

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

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, hvor kollegaerne på hver deres måde har været i pressede situationer omkring det at arbejde hjemme.

Der er på en måde blevet et tættere samarbejde, da vi har fået impliceret mange gode sparring og samarbejds møder. Der er oftere sparring i de respektive teams, kaffemøder hvor man er sammen med forskellige og derigennem får et bredere kendskab til sine kollegaer og gåture for dem, som har lyst.

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.

Det blev legalt at gå en tur i sin arbejdstid eller klare en handletur for at friske hjernen op, så længe man havde sin tlf. med sig. Det gav medarbejderne en helt anden energi og frihed i dagligdagen.

Inden Covid nåede vi at indkøbe skrivebordcykler, måtter til at stå på ved skrivebordet og specialstole. Dette er dog ikke blevet afprøvet ret meget, da vi har været så fraværende på kontoret.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Dette år har været et specielt år grundet Covid, og helt andre ting har fyldt, da vi ikke har været på kontoret.

Specielt i starten af Covid 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?

Heldigvis var et godt samarbejde med til, at afdelingen kunne køre videre uden ledelse på selve GD, og der afventes nu ansættelse af ny chef. Der er igen faldet mere ro over afdelingen, og man afventer nu en delvis genåbning og rammerne for dette.

Fase 2 har ikke fyldt så meget dette år, men det er klart stadig et område, som man har diskuteret og været dybt frustreret over.

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.

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

Året har været meget anderledes, da vi stort set har arbejdet hjemmefra. Det betyder, at der ikke har været udfordringer omkring det fysiske arbejdsmiljø på samme måde, som der ellers ville have været. Man har haft mulighed for at tage sine arbejdsredskaber med hjem og der er blevet indkøbt mobiler og IT udstyr til dette.

Vi har fået lavet den store APV.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Der er et stort ønske fra størstedelen af personalegruppen om at bevare faste hjemmearbejdsdage.

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

Storrumskultur - løbende proces

Fysiske rammer - der ønskes mere hygge på kontorerne, bedre siddepladser, rullegardiner der virker mm.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

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

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Vi har indberettet 1 hændelse, som omhandlede mobning på arbejdspladsen. Der har i den forbindelse været samtale mellem involverede partere samt psykologforløb.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Vi har åben dialog og trivsel er et fast punkt på LMU. TRIO har fastlagte møder, hvor der også er fokus på trivsel. Der oplevet et godt og tillidsfuldt samarbejde.

Ligeledes agerer vi straks, hvis der er mistrivsel på arbejdspladsen. Den/de medarbejdere det drejer sig om, bliver kontaktet, så der kommer dialog om eventuelle udfordringer/mistrivsel.

Der er udarbejdet en arbejdsgang i forbindelse med mobning mm.

Viden om arbejdsmiljø

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

Vi deltager i de kommunale arrangementer og AMR har mulighed for at deltage i interne kurser.

AMR har deltaget på den lovpligtige AMR uddannelse samt MED uddannelsen.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Storrumskultur

Opfølgning på lovgivning

Internt AMR netværk

Gode erfaringer og idéer

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

Samarbejdet på tværs internt og eksternt.

Mulighed for hjemmearbejde.

Til denne rapport vedhæftes notat om hjemmearbejde i Covidtiden, hvor alle medarbejdere har fået mulighed for at ytre sin mening om hjemmearbejde; positivt som negativt.

Dato:

Lederens underskrift

Arbejds miljørepræsentantens underskrift