

## 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: Skole- og dagtilbudsafdelingen, Staben

Dato for sidste APV: Oktober 2019

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: November 2019

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

Nej

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.: 1.3. 2021

- Kristina W. Nikolajsen

-

-

- Anna B. Sinnbeck

-

-

---

### Arbejds miljøet i det forløbne år

Nedenstående er bla. Med udgangspunkt i en evaluering der er foretaget i afdelingen i forhold til at der er oprettet en afdelingsleder stilling i afdelingen.

*Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:*

Afdelingen er generelt præget af en god stemning og samarbejde omkring de opgaver der kræver snitflader. Medarbejderne er gode til at løfte i flok, hjælpe hinanden og har en stor opmærksomhed på hinandens trivsel.

Der er en basal tillid til hinanden både fra medarbejdere til medarbejdere og fra medarbejdere til ledelse og omvendt.

Der er stor tilfredshed med mulighed for fleksibilitet og selvledelse.

Afdelingsleder funktionen har påvirket arbejdsmiljøet positivt, da medarbejderne oplever en mere nærværende og tilgængelig ledelse.

I det forgangne år har hjemmearbejde været et vilkår, i din forbindelse har det været nødvendigt at sikre gode rammer for hjemmearbejde. Med udgangspunkt i medarbejdernes ønsker, er der derfor indkøbt materiel til etablering af disse hjemmearbejdspladser. Generelt har medarbejderne taget vilkårene til sig og får det til at fungere.

*Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:*

I det forgangne år er der en stor udfordring i, at vi ikke har været fysisk tilstede på arbejdspladsen. Dette påvirker fællesskabsfølelsen og medvirker til, at man kan føle sig mere alene i opgaveløsningen.

Arbejds mængden er stadig stor (også et fokus fra sidste APV) hvilket medvirker til arbejdspress og overarbejde blandt medarbejdere. Der er flere nye medarbejdere som kalder på en del oplæring og overlevering. Det stiller krav til de øvrige medarbejdere. Det kan medvirke til, at arbejdsopgaver skubbes lidt foran én. Nye medarbejdere er en gave, men det tager tid. For de nyankomne kan det være ubehagelig at bede om hjælp, idet man er opmærksom på, at det kan være tidskrævende for kolleger at hjælpe. Leder skal være opmærksom på, at det er tidskrævende at skabe en god start og oplæring for nye.

Der er en klar oplevelse af, at opgaver og ressourcer ikke hænger sammen.

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

Vi havde følgende opmærksomhedspunkter i vores arbejdsmiljørapport sidste år:

**Tilgængelighed til leder:**

- Der er skabt ugentlige blokke i kalenderen hos chefen, som kan bookes til sparring af med medarbejderne i Staben
- Der er etableret en afdelingslederstilling

**Prioritering af opgaver:**

- Prioriteringer af opgaver drøftes løbende mellem leder og medarbejdere - på begge initiativ

**Rettidig information i afdelingen:**

- Med udgangspunkt i evalueringen kan vi se at medarbejderne oplever en positiv udvikling på dette område, men det er fortsat et opmærksomhedspunkt fra ledelsen at koordinere og samstemme informationer på tværs af afdelingerne i skole og dagtilbud.

**Kulde og træk på nogle kontorer:**

- Det er forsøgt at afdække problemet med ekstern hjælp, herefter er der lagt gulvtæpper for at udbedre kulde og træk.

Samarbejdskulturen mellem tillidsvalgte og ledelse påvirker medarbejdernes arbejdsmiljø. Der har været opmærksomhed på, at samarbejdet mellem TR og ledelse har været udfordret. Der har været afviklet mæglingsforløb for at understøtte det gode samarbejde.

---

### Arbejds miljømål for det kommende år

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

Vi vil fastholde og bruge de gode muligheder for hjemmearbejde.

Vi vil holde fast i møder med sociale dagsordner for at fortsat at styrke tillid, opmærksomheden på hinanden og fællesskabet.

Vi vil fastholde muligheden for fleksibilitet og selvledelse, da det er en stor medvirkende faktor til det gode arbejdsmiljø.

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

- APV: Der udarbejdes en ny APV efter organisationsændringen (fastansættelse af en afdelingsleder)
- *Arbejds mængde*: Det er løbende et stort fokus på at prioritere og drøfte opgaver fra ledelsen.
- *Overarbejde*: Den store arbejds mængde udløser til tider overarbejde, der er fokus på at medarbejderne ved, at det ikke er en forventning og krav for organisationen, men en arbejds metode de tilvælger. De aftaler der bliver indgået i forbindelse med afvikling af disse timer, foregår på en måde, så det er tilgodeser medarbejdernes ønsker så vidt det er muligt. Medarbejderne registrerer løbende og både medarbejder og ledelse har ansvaret for drøftelse og afvikling af timer.
- Fremadrettet vil TRIO deltage i et SPARK-forløb for at sikre en god forventningsafstemning, rolleafklaring og gode arbejds gange.
- Forventningsafstemning, rolleafklaring og gode arbejds gange drøftes også generelt i afdelingen.

---

### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Vi er meget opmærksomme på arbejds pres, da vi ser det som en stor risikofaktor for arbejdsbetinget sygefravær.

Vi har mulighed for individuelle forløb i arbejdsmiljøcentret i Randers - de vil aldrig stå alene, fordi vi som afdeling også tager ansvar for, det organisatoriske element i problemstillingen.



Det skal være et bærende princip i afdelingen at arbejdsbetinget stress både kan være et organisatorisk og strukturelt problem såvel som hændelser i privatlivet kan være udløsende faktorer.

---

### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Vi drøfter risikofaktorer og beder medarbejderne melde ind til AMR, hvis de oplever en særlig risiko

---

### Viden om arbejdsmiljø

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

Vi følger AMR-uddannelsen og har et tæt samarbejde med TR.

Vi har løbende drøftelser om, hvad vi skal bidrage med for at gøre arbejdsmiljøet endnu bedre, mangler vi kompetence søger vi sparring enten ved andre AMR eller vores kommunale arbejdsmiljøkonsulent.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Nej

---

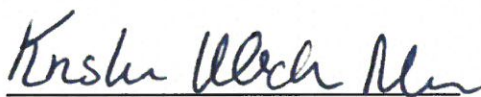
### Gode erfaringer og idéer

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

---

Dato: 25.5.21

27.5.2021



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift