

Arbejds miljørapport fra lokaludvalg til områdeudvalg

Arbejdsplads:

Byg- og miljøafdelingen siden 1. april 2019. Ca. 41 medarbejdere fordelt på 7 teams: Landbrug, Vand, Miljø, Byg, Plan, Natur og Klima. Pr. 1. august 2020 blev der oprettet to teamlederstillinger for henholdsvis 'Natur og Miljø' samt 'Plan og Byg'. Ved samme lejlighed er der valgt en AMR for 'Plan og Byg'.

Dato for sidste APV:

August 2017 i Plan- og natur samt Sekretariatet. August 2016 i Erhverv- og miljø. De sidste 4 år har været præget af organisationsændringer, omrokeringer og afskedigelser. Gennemførelse af APV har ikke syntes hensigtsmæssig i den konstante forandring. Det forventes dog, at der gennemføres APV i 2021.

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:

7. september 2017, der blev ikke givet påbud til arbejdspladsen.

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- Heidi Jensen, teamleder for Natur og Miljø
- Kisa Lindgaard, teamleder for Plan og Byg
- Charlotte Kragh, AMR for Plan og Byg
- Rikke Kroier, AMR for Natur og Miljø

Godkendelse i lokalt MED-udvalg:

Rapporten er behandlet og godkendt i afdelingens lokale MED-udvalg, tirsdag den 1. juni 2021.

Arbejds miljøet i det forgangne år, maj 2020-maj 2021

Beskrivelse af de ting i vores arbejds miljø, der fungerer godt:

Der er et godt arbejds miljø mellem kolleger i afdelingen. På trods af de corona-udfordringer, vi har stået overfor det sidste år, har vi hovedsageligt formået at fastholde de gode relationer.

Beskrivelse af de arbejdsmiljømæssige udfordringer, vi er stødt på i det forgangne år:

1. Nyansatte har haft vanskeligt ved at få et kollegialt netværk under hjemsendelsen.
2. Mange har savnet sparring og social kontakt under hjemsendelsen.
3. Ikke alle har haft gode fysiske arbejdsforhold på hjemmearbejdspladsen.
4. Afdelingen er blandt andet presset af et større antal byggesager, lokalplaner og VVM-redegørelser. Derudover er der store opgaver såsom Havplan, Klima, og Kommuneplan 2021 og 'Danmarks Vildeste Kommune'.
5. Vores afdelings fagområder har et særligt, politisk fokus. Det er et pres, der kan påvirke dem, der behandler vanskelige sager, der hurtigt kan udvikle sig til konflikt. Der efterlyses mere service og samarbejde, og flere finder det vanskeligt at arbejde i krydsfeltet mellem lovgivning og borgerønsker. Dansk Industri har målt på erhvervsklimaet og kontakten til kommunen. Resultatet er ikke særlig positivt, og det påvirker også arbejdsmiljøet.

Hvordan vurderer vi vores arbejdsmiljøindsats det forgangne år - har vi nået det, vi ønskede?

Arbejdsmiljømålene for afdelingens sidste rapport var følgende:

1. Afdelingen ønsker at fastholde det gode samarbejde og de gode relationer mellem kollegerne. Et før-sommerferie-arrangement sidst i juni er allerede i kalenderen.
2. Vi vil fortsætte den gode samarbejdsform i TRIO.
3. Vi vil fortsat have stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen.
4. Med udgangspunkt i de gode erfaringer med hjemmearbejde og effektivitet, vil vi udarbejde retningslinjer for en fremtidig, fleksibel løsning, som alle kan få det bedste ud af.
5. Vi vil arbejde videre med emnerne 'konflikthåndtering' og 'god borgerkontakt', med udgangspunkt i organisationens nye værdisæt.

Har vi så nået det, vi ønskede? Både ja og nej. Der har været mange tiltag og gode forløb, men vi er endnu ikke i mål med hensyn til pressede medarbejdere. Arbejdsmiljømæssigt har fokus været, at sikre et godt samarbejde og vores positive måde at omgås hinanden på trods af corona.

Følgende er sat i gang:

1. Arbejdsmiljøgruppen holder fast møde hver 14. dag, og tager adhoc-drøftelser, hvis der er forhold, der ikke kan vente til næste møde.
2. Der afholdes møder i vores lokale MED minimum 4 gange om året.

3. TRIO-samarbejdet indgår som et muligt forum, når problemer/ udfordringer opstår. Forberedelse på tilbagevenden på arbejdspladsen er for eksempel drøftet i gruppen.
4. Arbejdsmiljøgruppen har deltaget i organisationens virtuelle arbejdsmiljødag.
5. Der har været afholdt 1 fysisk afdelingsarrangement: 'Krebs, stangtennis og bål' på Gl. Estrups shelterplads.
6. 'Godmorgen' (virtuelle møder) i de forskellige teams.
7. Afdelingen er opdelt i 4 grupper, som holder virtuelt 'kaffemøde' en gang om ugen, hvor der snakkes om løst og fast...ikke så meget fagligt.
8. Inden vi kunne løse afdelingsmøder virtuelt, gennemførte vi dem samlet udenfor hvor der var plads nok, så vi ikke skulle aflyse.
9. Der har været ekstra opmærksomhed på nye medarbejdere og dem, der ikke trives med at arbejde hjemme. Der har været mulighed for at lave individuelle aftaler, som kunne afhjælpe generne.
10. Juleunderholdningen 2020 var, at alle fik en gave med julelækkerier og der blev afholdt et fælles julehygge-skypemøde.
11. Der er udarbejdet nyhedsbreve, hvor alle har bidraget med, hvordan det går og hvad der rør sig på fagområderne.
12. For at styrke det fysiske arbejdsmiljø har vi leaset træningsudstyr fra 'Officefit' der blandt andet består af motionscykler og stepmaskiner, der kan bruges imens der arbejdes.
13. Vi har afviklet et fælles webinar om arbejdsmiljø-arbejdsglæde under corona v/ konsulentfirma.
14. Plan- og byggesagsområdet har fået tilført ressourcer.
15. Der er tilført straks-midler til deltagelse i Danmarks Vildeste Kommune.
16. Når der behandles mange, vanskelige sager, kan man ikke altid gardere sig mod, at nogle kan ende som en konfliktsag. Derfor har vi udarbejdet retningslinjer for, hvordan man håndterer sådanne sager bedst muligt, så medarbejderen beskyttes og oplever tryghed i sin jobfunktion.
17. Vi har udarbejdet spilleregler fremtidigt samarbejde og information på tværs af afdelingens teams i forbindelse med øget byggesagsbehandling.
18. For at få et overblik på status for psykisk arbejdsmiljø og samarbejde i forbindelse med corona, har vi gennemført en pulsmåling i maj. Den tydeliggjorde, hvor vi skal sætte ind, når vi er tilbage.

Arbejds miljømål for det kommende år

De dele af vores arbejdsmiljø, som vi ønsker vi at fastholde, - og hvordan vi gør det:

1. Afdelingen ønsker at fastholde det gode samarbejde og de gode relationer mellem kollegerne. Et før-sommerferie-afdelingsmøde under åben himmel samt et hyggearrangement; 'velkommen tilbage fra sommerferie' er allerede i kalenderen.
2. Vi vil fortsætte den gode samarbejdsform i TRIO.
3. Vi vil fortsat have stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen.
4. Med udgangspunkt i de gode erfaringer med hjemmearbejde og effektivitet, vil vi undersøge mulige retningslinjer for en fremtidig, fleksibel løsning, som alle kan få det bedste ud af.
5. Vi vil arbejde videre med organisationens nye værdisæt og fastholde fokus på tryk i sagsbehandlingen.
6. GIS-området skal styrkes og udvikles, så sagsbehandlingen indenfor området gøres lettere.

Dele af vores arbejdsmiljø, som vi ønsker at udvikle - og hvordan vi gør det:

Vi forventer at gennemføre APV sidst på året, når der er kommet lidt ro på coronasituationen. Resultatet skal udmøntes som konkrete emner i en ny handleplan, og målene i de forrige arbejdsmiljørapporter kan eventuelt indarbejdes heri, hvis det er i tråd med APV'ens resultat.

Arbejdsbetinget sygefravær

Der er 3 medarbejdere, som har haft sygefravær i en længere periode. Der er tale om fysisk sygdom og arbejdsrelateret sygdom kombineret med fysisk sygdom. Vi er endvidere bekendte med kortere, arbejdsrelaterede sygedage for 1 kollega, men har ikke det nøjagtige tal.

Hvordan forebygger vi arbejdsbetinget sygefravær?

1. Vi sørger for, at der er opmærksomhed og åbenhed omkring dem, der er pressede.
2. Vi holder fokus på en fælles opgaveløsning og rettidig omhu ved hjælp af vores TRIO-proces for støtte af tilbageblevne medarbejdere i forbindelse med opsigelser.
3. Vi drøfter fraværstatistikker i afdelingens lokale Med-udvalg og vurderer, om der skal gøres specielle indsatser.
4. Vi skal i gang med at genforhandle vores måde at deles om arbejdspladsen på efter corona. Det kan blive konfliktfyldt og umiddelbart små problemer kan vokse sig

4. Vi skal i gang med at genforhandle vores måde at deles om arbejdspladsen på efter corona. Det kan blive konfliktfyldt og umiddelbart små problemer kan vokse sig store, fordi der er stærke følelser forbundet med hjemsendelsen. Derfor skal vi alle tage hånd om uenigheder og småkonflikter så snart vi opdager dem.
5. Den produktivitetsstigning vi satte ind med, da landet blev lukket ned i marts 2020, bliver formentlig afløst af et fald nu. Det skal både ledere og medarbejdere acceptere. Det er over et år siden vi delte hverdag sidst. Der er meget at indhente, og det tager tid.

Arbejdsulykker

Der har været anmeldt én arbejdsulykke i det indeværende år. Der var tale om en tennisalbu på grund af dårlige fysiske arbejdsforhold på hjemmearbejdspladsen.

Vi forebygger arbejdsulykker ved at være på forkant og forudse risiko, og har fokus på arbejdsmiljøet ved tilsynsopgaver, hvor der er større risiko for ulykker end ved traditionelt kontorarbejde.

Viden om arbejdsmiljø

Vi sikrer, at arbejdsmiljøgruppen har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet gennem uddannelse, deltagelse i fællesmøder samt sparring med de øvrige arbejdsmiljørepræsentanter i Fællesforvaltningen. Vi har ikke på nuværende tidspunkt ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Gode erfaringer og idéer

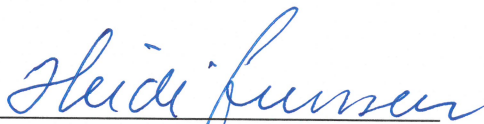
TRIO-samarbejdet

Gevinsten ved sociale arrangementer

Adhoc-drøftelser i arbejdsmiljøgruppen, så snart et problem/ en udfordring opstår

1 JUNI 2021

Dato:



Heidi Jensen



Kisa Lindgaard



Rikke Kroier



Charlotte Kragh