

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: ___ Anholt Skole og Børnehave ___

Dato for sidste APV: **12.marts 2015** - der blev fulgt op d. **7. april 2016**

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: ___ 12.juni 2013 ___

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

"At sikre ansatte mod indeklimagener fra kulde/træk. Påbuddet skal være efterkommet senest d. 1. januar 2014"

Vi oplever ikke længere problemer med kulde og træk i Børnehaven, men på skolens 1. sal har tiltagene ikke hjulpet. Vi har kontakt til tekniskafdeling vedr. dette.

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- Jakob Bornebusch Grell	- Gyrite Andersen	- Kirsten Rasmussen
(AMR)	(Skoleleder)	(souschef/afdelingsleder)

Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Vi oplever en god og uformel omgangstone, ærlighed og mulighed for at komme til orde. Samtaler kolleger imellem er positiv og mulighedsåben.

Selvom vi kender hinanden godt, er vi gode til at skille tingene ad.

Vi hjælper hinanden og har omsorg for hinanden, hvilket er trygt.

Vi har en god dagligdag og et godt forhold til børnene

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Vi oplever en udfordring i, at det er en forholdsvis ny personalegruppe, som endnu ikke har fundet sine rutiner.

Vi oplever, at vi kan blive bedre til at have konstruktive samtaler - også om de svære ting. At vi kan blive bedre til at have fokus på den positive italesætning af dagligdagen - at have fokus på en ressourceorienteret tilgang modsat et mangelsyn.

Vi oplever, at ledelsen har meget travlt og mangler tid til at tale med den enkelte medarbejder.

Vi oplever et behov for mere styr på strukturen i forhold til at skabe overblik og være godt forberedt. Dette kunne endvidere hjælpe på oplevelsen af arbejdspress.

Vi oplever et behov for færre nye tiltag fra kommune og ministerie, så der kan blive ro til at implementere og en følelse af, at der er tillid til, at personalet kan deres fag.

Der er behov for, at vide hvor mange penge, der kan rådes over pr. lærer/fag.

Vi oplever, at vi kan blive bedre til at have respekt for rengøringsarbejdet ved at sørge for, at der er ryddet op og at vi via kommunikation, kan få bedre forståelse for hinandens forskellighed og forskellige arbejdsfunktioner.

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

Da der har været stor udskiftning af personale, er der ikke ejerskab til forrige APV og det giver derfor ikke mening, at evaluere det forgangne års indsats. Siden 1/8 2015 er startet 6 nye ud af 10 medarbejdere.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Vi ønsker at fastholde en god kommunikation både med forældre, børn og personalet imellem, med en kultur hvor der kan tales konstruktivt - også om de svære ting, og hvor en positiv italesætning (at tale ting op) er i fokus.

Vi ønsker en leder, der er mere tilgængelig og har mere ikke-planlagt tid.

Vi ønsker en struktur, hvor der skabes overblik, så den enkelte kan tage ansvar.

Vi har d. 27/3-17 afholdt et personalemøde, hvor vi benyttede BrancheArbejdsmiljøRådets "Anerkendende APV - værktøj 3 i serien Vi finder os ikke i stress"

På dette møde kom ovenstående ønsker for arbejdsmiljøet frem. Vi startede på arbejdet med i grupper, som blev sammensat efter, hvad man brænder mest for, at afdække måder/muligheder for at realisere ønskerne.

Foreløbig er nedenstående foreslået som udvikling af arbejdsmiljøet.

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

Der var stor enighed om, at en digital kalender, som alle har adgang til kan støtte op om kommunikationen og skabe en struktur, som kan give overblik og ansvar til den enkelte.

Ligeledes kan adgang til henholdsvis lærermøde- og børnehavepersonalemøde-referater for hele personalegruppen give indblik og information på tværs.

Personalet opfordrede lederen til at uddelegere opgaver, at møder og opgaver prioriteres, at fastlandsmøder nedprioriteres / foregår via skype eller videokonferencen, at lederen har færre undervisningstimer og at tingene sættes i system, således at der frigives mere tid.

Desuden vil personalet tage ansvar, skrive tingene ned, overholde aftaler og melde ud om de magter opgaven / bede om hjælp.

Der følges op på kommende personalemøder.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Ved at prioritere et godt arbejdsklima, hvor der er medansvar og -indflydelse. Vi tager hensyn til hinandens ve og vel / har omsorg.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Ved at overholde arbejdsmiljøregler.

Viden om arbejdsmiljø

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

Lederen og arbejdsmiljørepræsentanten har kurser i arbejdsmiljø

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

At det kan foregå pr. skype eller videokonferencen eller ligger en mandag eller torsdag eftermiddag.

Gode erfaringer og idéer

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

Det er en stor fordel, at vi er en lille personalegruppe, hvor tiltag hurtigt kan iværksættes, hvor vi har stor indflydelse på eget arbejde og der ikke er langt fra idé til handling.

Dato: 30/3 2017



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift