

Arbejds miljø-gruppemøde

Dag: 11.11.2019 kl. 13:00-15:00

Deltagere: Michael (ungdomsskolelederrep.), Peter (klublederrep.) og Andreas (AMR)

Referent: Andreas

Formål: Planlægningsmøde for denne sæson (blev mere bredt!)

1. Orientering/siden sidst:

a. Nyt fra ledelse:

- i. MK: giver god mening at det er AMR, der er referant, indkalder og dagsorden m.m
- ii. MK: Ungdomsskolens udfordringer:
 1. økonomi og besparelser
 2. afgået kommunaldirektør - ny proces
 3. ledelsen/forvaltning arbejder for afklaring - kom.best. ønsker jævn overgang
 4. ønsker at arbejde med åbne kort - p.t. skæringsdato 1. dec., hvor vi håber der er afklaring
- iii. MK/PN: ledelsen har været på kursus i 'følgeskab' - ledelse, personale m.m.
- iv. MK: AOF har fået tilsagn om at benytte klubhus stueetage 8-12 v. bestyrelse
- v. PN: klubfolk har haft svært ved at gennemføre GDPR kurset:
 1. hjælper gerne onsdag eftermiddag: vil gerne imødekomme forvirring/bekymring
 2. AK: glædeligt ledelse anerkender medarbejderes bekymringer
 3. MK: vi arbejder seriøst med at implementere - lærer af hinanden og en process. Vi skal også kunne svare uanmeldt besøg af Datatilsynet.
- vi. MK: Udmyntning af afsluttende AMR opg./bevis for AK v. arbejdsrapport - præsenteres til best.møde 7 .feb. 17:15, ca. 30 min. m. spørgsmål
 1. AK: vil jeg rigtig gerne: vælger fokus på enkelte punkter - god tidsplan, så vi når at få mere med!

b. Nyt fra AMR.

- i. UIF - der har været en del udfordringer ifbm. forflyttelse af medarbejdere, hvor der har været en del usikkerhed: se status!
- ii. AK: Reserveret hylde til Arb. miljø - samler al info i sort mappe:
 1. PN: jeg rydder op i gamle papirer. (AK vil gerne hjælpe)
 2. MK: husk AK's kursusbevis i arb.miljømappe
 3. MK: tydelig APV-markering, så den kan ses!
- iii. AK: inspiration og mulighed for samarbejde med Nordfyns Ungdomsskole om AMR og evt. materiale til medarbejdere:
 1. MK: vi har ikke volumen/ressourcer til planlagt samarbejde, men AMR-AMR sparring er fint!

2. Personaleforhold: status/trivsel/udfordringer:
 - a. Generel snak om trivsel i medarbejdergruppen:
 - i. AK: stor udfordring omkring forflytninger, opgaver og italesætning af arbejdsområder indenfor UIF. Har måttet tage svære snakke/dialog med grædende medarbejdere, forsøgt undgået sammenblanding af opgaver/interesser og orienteret øvrige kolleger.
Har orienteret MK efter hans ferie, og denne har taget en snak med medarbejdere for tydelige retningslinjer.
 - ii. MK: vi har fået ro på - og afventer afgørelse forhåbentligt 1/12.
3. Gennemgang af AMR-opgave: enkelte punkter til hvert møde, så det ikke bliver for voldsomt:
 - a. Udvalgte punkter gennemgået: Kommunal MED, lokal-MED, indsatsområder udelades, risikovurdering - afprøves senere:
 - i. AK: ønske om at forholde alle medarbejdere for arbejdspapiret
 - ii. PN: det er vigtigt med rammer omkring opgaver, forventninger og organisation
 - iii. MK: ide med at holde for-møder i klubregi, hvor AMR har mulighed for at drøfte/orientere om arbejdsmiljø m.m. med medarbejdere
 1. AK/PN: rigtig god ide..!
 - b. Årshjul fastsættes: udsat - AK indkalder til kort møde med forslag til årshjul
 - c. Kommende møder: ikke fastsat
 - d. Sikkerhedsrundring: udsat til næste møde
 - e. Nye punkter til papir: planstrategi, årlig arb. milj.drøftelse, AMR-kurser, indføring, PN: udkast til medarb.rep. tekst, MUS-samtaler
4. Forberedelse af APV 2020:
 - a. AK: foreslår AMR forestår APV, for at give APV mere værdi og tyngde blandt medarbejdere.
 - i. MK: god ide, men ønsker at beholde fin ordening med Hans Henrik, fra BST
 - ii. MK: Brug halvdelen af formøde til italesætning af APV sammen med medarbejdere
 - iii. AK: god løsning - meget fint!
5. Risikovurdering: ændringer/udfordringer og hvad de kan betyde for arbejdspladsen:
 - a. AK: jeg vil gerne arbejde med risikovurdering - hvad med at tage udgangspunkt i melding 1/12 om UIF!
 - i. 3 scenarier:
 1. UIF lukkes
 2. UIF fortsætter i begrænset omfang, hvor ikke alle medarbejdere fastholdes
 3. UIF reetableres med alle medarbejdere, muligvis med udfordrede unge

I alle 3 tilfælde: når ledelse har en beslutning, orienteres AMR, der indkalder medarbejdere til personalemøde med MED, hvorefter der

afholdes møder mellem ledelse/hver enkelt medarbejder.
Indtil da holdes funktioner adskilt og for meget italesætning undgås.
AK: vil gerne engageres og drøfte svære ting, men samtidig sørge for
at personlige udfordringer ikke fylder i arbejdsmiljøet
AK: AMR vil gerne arrangere møde efterfølgende for medarb.

6. Arbejdsmiljø/trivsel:

- a. hvordan arbejder vi med 'det gode arbejdsmiljø'
 - i. AK: tiden er løbet fra mødet - udsættes til næste møde: vigtigt er at få arbejdsblad mere på plads og engagere medarbejdere!

7. Evt.:

- a. Formøde til Klubpersonalemøde m. MED i januar -
 - i. MK/PN: 19:00-20:00 AMR formøde (½ AMR / ½ APV)
 - 20:00-20:30 APV gennemføres v. Hans Henrik, BST
 - 20:30-22:00 Klubmøde v. PN/MK

- b. AK: tilgang til AMR-dialog:
 - 1. har du selv gjort noget
 - 2. hvis ja, uden løsning: AMR deltager gerne i dialogmøde
 - 3. hvis uløst: AMR tager det med på AM-gruppemøde