

Arbejds miljø - Temadag

Møde: 9. jan. 2020 kl. 18:00-19:00, umiddelbart før personalemøde i klub

Deltagere: Peter Nyholm, Dado, Edina, Romie, Claus, Minella, Tanja, Kim, Line, Mathias, Tom, Andreas

Fraværende: Michael (syg)

Referent: Andreas (AMR) – M: 21444803/andkar@langelandkommune.dk

Tema:

1. APV og arbejdsmiljø
2. Præsentation af AM-mappe, Am-organisering (herunder AM-gruppe) og Organisation.
3. Kerneopgaven og personalets fortolkning
4. Arbejde med lokalt arbejdsmiljø – 'Vejviser til Kvalitet og Trivsel'

Referat – og tolkning:

Forord v. AMR:

Først og fremmest er jeg mega glad og taknemmelig for at samle personalegruppen om det, der ikke er drift og direkte kerneopgave, men mere den usynlige olie, der får alle tandhjul – store og små – til at arbejde godt sammen. Det er ikke raketvidenskab eller bogføring – og slet ikke en formel med givet resultat. Det er arbejdspladsens 'feel'!

Vi skal gøre det sammen – personale, ledelse og eksterne aktører - med åbne øjne og plads til uenighed, men altid i god tone og god vilje. Meld ud – og vær åben for at modtage selv!

1. APV og arb. miljø:
 - a. Vi fik snakket **ArbejdsPladsVurderings (APV)** – skemaer v. Hans Henrik Rasmussen fra BST! Det er personalets måde at kunne få udfordringer på arbejdspladsen belyst!
 - b. **AM-mappen** er på kontoret – der var snak om at den skulle i skab el. stå i kopi! Efter udmelding fra personale har AM-gruppen besluttet at få en digital kopi på hjemmesiden under personalelogin. AMR sørger for opdatering min. 2 gange årligt!
 - c. Det var overraskende for mange, at **AMR også gælder for ledelse** og var **uden direkte ansvar** - men dog forpligtet på samarbejdet om arbejdsmiljøet!
2. Kerneopgave og organisering:
 - a. Efter gennemgang v. uddrag af ungdomsskolelov og ungdomsskolens fortolkning af **kerneopgaven**, fik vi debat om hvad personalets syn kunne være til indføjelse på linje med leders og bestyrelsens synsvinkel. Desværre løb tiden fra os, og der var ingen indkomne forslag. Jeg har derfor udarbejdet flg. 'medarbejder forslag, som kan behandles og ændres på næste arbejdsmiljømøde senere på året:
 - i. **Ud fra tildelte rammer og anvisninger, at skabe de bedst mulige oplevelser og miljøer for børn og unge gennem et professionelt og personligt møde med den enkelte i fællesskabet.**
3. Kvalitet og trivsel:
 - a. Med stor aktivitet og gå-på-mod blev der arbejdet med hvad vi synes var godt og skidt, og hvad vi kan forbedre! Disse blev vægtet efter mulighed for indflydelse og betydning – min (vægtede) opsummering ligger derfor på ting, der har stor betydning og med mulighed for indflydelse: se næste side!
 - b. AMR-tolkning: Svarene er beskrevet vidt forskelligt – nogle vægter problemer, andre det gode! Akkurat lige så forskelligt som personalet er og oplever det – forsøgt gengivet på næste side!

Sammenfatning v. AMR d. 23. jan. 2020:

1. Generel trivsel og engagement i arbejdet – (kerne)opgaven giver værdi i mødet med børn/unge
2. Mulighed for forbedring af kommunikation og organisering internt
3. Gavn af fælles snak om/forpligtelse på aftaler – kollegialt, de unge og redskaber m.m.
4. Opfølgning på næste arbejdsmiljømøde

