



## 2.2 Arbejdsmiljø

### Lokale instrukser for Sødisebakke

<b>Dokumenttype:</b> Lokal instruks	<b>Titel:</b> Instruks for <ul style="list-style-type: none"><li>○ Udarbejdelse af systematisk og overordnet plan for arbejdet med APV</li><li>○ Hvordan der arbejdes med trivselsmålinger</li></ul>	<b>Godkendt af:</b> Med-udvalget
<b>Anvendelsesområde:</b> Sødisebakke: <ul style="list-style-type: none"><li>○ Boafdelinger</li><li>○ Dagtilbud</li><li>○ Serviceafdelinger</li></ul>	<b>Standard:</b> <b>2.2 Arbejdsmiljø</b> Standardbetegnelse: Der arbejdes systematisk med de lovpligtige faser i APV (arbejdspladsvurdering)	<b>Gældende fra:</b> 17. maj 2010
<b>Målgruppe:</b> Arbejdsmiljøgrupperne på Sødisebakke	<b>Udarbejdet af:</b> MED-udvalget og arbejdsmiljøkoordinator på Sødisebakke	<b>Revision senest:</b> I forbindelse med den eksterne evaluering vil der blive taget stilling til revision af dokumentet.
<b>Nøgleord / Søgeord:</b>		<b>Revisionsansvarlig:</b> MED-udvalget og arbejdsmiljøkoordinator.

### Formål

APV og trivselsmålinger er centrale redskaber i indsatsen for at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med medarbejdere, der trives.

De lokale instrukser har til formål at sikre systematikken omkring APV- og trivselsarbejdet. Instrukserne lever op til kravene i såvel kvalitetsmodellens standard for arbejdsmiljø og Specialsektorens fælles regionale retningslinjer for samme standard.

### Anvendelsesområde.

Instrukserne henvender sig først og fremmest til arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte afdelinger på Sødisebakke, men ligger tilgængeligt for alle ansatte på Sødisebakke, således at der er mulighed for at orientere sig om APV- og trivselsprocessen.

Sødisebakke har valgt at kvalitetsstandarden også omfatter dagtilbuddets og serviceafdelingernes ledelse ud fra en betragtning om, at alle funktioner på Sødisebakke er væsentlige for Sødisebakkens overordnede faglige udvikling og ligeledes for den enkelte medarbejder og beboers udviklingsmuligheder. Derfor er fokus på arbejdsmiljøet centralt på alle Sødisebakkens afdelinger.

## Instruks og ansvarsfordeling for APV-processen

Hvornår skal det ske	Hvad skal der ske	Hvem er ansvarlig
Ultimo januar	Igangsætning af proces med fremlæggelse af præcis tidsplan på enten ledelsesmøde eller fællesmøde for arbejdsmiljøgrupperne.	Arbejdsmiljøgruppen under MED-udvalget
Ultimo januar – medio april	APV proces på afdelingerne. Sygefravær skal inddrages i overvejelserne, men ellers er metoden valgfri og man kan eksempelvis benytte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• APV skemaer som udleveres og udfyldes af alle medarbejdere</li> <li>• APU – Anerkendende tilgang – kan anvendes til det psykiske arbejdsmiljø</li> <li>• Opfølgning på eksisterende APV fulgt op af gruppe- eller afdelingssamtaler med baggrund i en kvik-checkliste</li> <li>• Metoderne er beskrevet på Sødissbakkes intranet</li> </ul>	Arbejdsmiljøgrupperne
1. marts	Den enkelte afdeling formulerer skriftligt hvert år senest d. 1. marts hvilke metoder og hvilken fremgangsmåde, der anvendes til kortlægning af arbejdsmiljøet, samt hvor afdelingens APV-handleplan er tilgængelig.	Arbejdsmiljøgruppen på den enkelte afdeling
Medio april	Arbejdsmiljøgruppe udarbejder APV-handleplanerne. Planerne indskrives i det elektroniske APV-system.	Arbejdsmiljøgrupperne
Medio maj	Arbejdsmiljøgruppen under MED-udvalget gennemgår alle APV-handleplaner. Gruppen samler desuden APV-handleplaner på problemer, som arbejdsmiljøgrupperne ikke selv har kunnet løse, til videre behandling i ledelsesgruppen.	Arbejdsmiljøgruppen under MED-udvalget
Ultimo maj	Prioritering af APV-handleplaner på problematikker som arbejdsmiljøgrupperne ikke selv har kunnet løse.	Ledelsesgruppen
Primo juni	APV-handleplaner fremlægges og godkendes	MED-udvalget
15. juni	Senest d. 15. juni ændres "lovpligtig ejer" på de handleplaner Sødissbakke ikke selv kan løse, til sektorchef Ole Bjerre Jakobsen.	Arbejdsmiljøkoordinator
Primo oktober	Tilbage melding til Arbejdsmiljøkoordinator på evt. uløste problematikker, som arbejdsmiljøgrupperne ikke selv har kunnet løse.	Arbejdsmiljøgrupperne
Medio oktober	Opfølgning på uløste problematikker som arbejdsmiljøgrupperne ikke selv har kunnet løse.	Ledelsesgruppen
November	Opfølgning på uløste problematikker.	MED-udvalget

## Instruks for trivselsmålinger

Trivselsmålingerne laves på baggrund af et elektronisk spørgeskema. Skemaet udsendes hvert andet år til alle ansatte.

Trivselsmålingerne igangsættes af specialektoren.

Sødisbakke udarbejder herefter tidsplan for handleplan efter følgende skabelon:

Hvornår skal det ske	Hvad skal der ske	Hvem er ansvarlig
Oktober	Der skal ske validering af personalelister. Samtidig meddeles niveau for afrapportering	Jannie Thayer, administrativ medarbejder
November	Specialektoren udsender spørgeskema vedrørende trivselsmåling til alle medarbejdere på Sødisbakke. Afrapportering skal ske afdelingsvis.	Den enkelte medarbejder er ansvarlig for at udfylde skemaet
December	Deadline for indsendelse af spørgeskemaer	Den enkelte medarbejder
Januar	Forstander og afdelingsledere samt arbejdsmiljørepræsentanter modtager rapporterne, som præsenteres for medarbejderne	Afdelingslederne og arbejdsmiljørepræsentanterne
Frem til maj	Der udarbejdes APV handleplaner for det psykiske arbejdsmiljø på de enkelte afdelinger	Arbejdsmiljøgrupperne
Inden 15. juni.	Sødisbakkes MED Udvalg drøfter og godkender den samlede APV handleplan	MED Udvalget

## Dokumentation

Den enkelte afdeling beskriver hvert år senest d. 1. marts hvilke metoder, der anvendes til kortlægning af arbejdsmiljøet, samt hvor afdelingens APV-handleplan er tilgængelig.

APV-processen samt løsningen af de beskrevne problematikker dokumenteres via APV-handleplanerne og opfølgningen på APV-handleplanerne. De enkelte afdelinger er selv ansvarlige for, at APV-handleplanen er tilgængelig for alle medarbejderne samt for ledelsen.

## Definition af begreber

APV: Er en metode til at systematisere arbejdsmiljøet. APV kan sikre et overblik over arbejdsmiljøet, der kan danne grundlag for iværksættelse af tiltag til at forebygge skader og gener. APV er lovmæssigt forankret i arbejdsmiljøloven.

Trivselsmåling: er en systematisk tilfredshedsmåling, der sætter fokus på arbejdsglæde. Trivselsmålingen er samtidig en del af den psykiske APV samt en strategimåling, der følger op på Region Nordjyllands strategiske ambitioner – set fra medarbejderperspektiv.

På baggrund af målingen modtager de enkelte afdelinger en rapport som dækker både tilfredshed, trivsel og strategi.

## Referencer

- APV i Specialektoren
- Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejviser nr. 32 om "Døgninstitutioner og hjemmepleje"
- Arbejdstilsynets vejledning D 1.1 om ArbejdsPladsVurdering, 2009
- Bekendtgørelse 559 om arbejdets udførelse
- Metoder og skemaer, Sødisbakkes Intranet
- Arbejdstilsynets Arbejdsmiljøvejviser nr. 17 om "Kontor"
- Arbejdstilsynets Arbejdsmiljøvejviser nr. 18 om "Landbrug, skovbrug og fiskeri"
- Arbejdstilsynets Arbejdsmiljøvejviser nr. 27 om "Rengøring"
- Arbejdstilsynets Arbejdsmiljøvejviser nr. 28 om "Restauranter og barer"
- Hjemmesiden for tilfredshed 2009, på PersonaleNet
- Region nordjylland – Trivselspolitik 2007, på PersonaleNet