

## Skema til arbejdsmiljøhandleplan og statusopgørelse 2012

### AfdelingsMED for: Center for selvejende dagtilbud.

Indsatsområde	Formål	Aktivitet	Mål	Tidsplan	Ansvarlig	Status
Implementering af SOFs AMpolitik.  (Herunder udarbejdelse af AMHP)	At de enkelte medarbejdere får kendskab til og dermed mulighed for at bidrage til at den valgte politik bliver omdannet til handling.	Tilgængeliggøre Politikken for medarbejdergruppen, samt fremlæggelse og besvarelse af AMKOs spørgsmål til HOVED MEDs indsatsområder.	At de 4 enheder bidrager til Centrets arbejdsmiljøhandleplan. Derudover skal alle medarbejdere have kendskab til SOFs AMpolitik.	Fremlæggelse af plan: medmøde d. 5.1.12	Mille	Er gjort. MNH. (Fortsættes 2013)
				Inddragelse af medarbejdergrupper: AMpolitikken skal indgå i et medarbejdermøde i januar.	AMr/daglig leder.	Er delvist (SF og SD) gjort i januar 2012. 3.7.12: Er gjort alle steder.
				Tilgængeliggørelse af politikken samt AMKOs medfølgende spørgsmål. Uge 2.	AMr/daglig leder.	Er gennemgået og gruppernes besvarelse opsamlet på 1/2årsmøde 1.2.12
				Indsamling af besvarelser samt 1/2 årsmøde for AMgr primo februar.	Mille	Er afholdt 1.2.12
				Færdig AMhandleplan skal fremlægges og evt godkendes på MEDmøde den	Mille	Er gennemgået og godkendt d. 8.3.12

				8.3.12		
Fokus på arbejdsulykker, som ikke skyldes vold og trusler.	At sikre at alle arbejdsulykker registreres og registreres korrekt.	Kontrollere om alle AMgr har EASY-adgang.	Sikring af kendskab og tilgængelighed til EASY på alle 4 tilbud.	1.4.2012	Mille samt daglig leder.	3.7.12: Det er vedtaget at Mille fremadrettet sørger for registreringer af alle ulykker i centret. Der er anmeldt 5 tilfælde i 2012.
		Tilegne centret en "superbruger" indenfor brug af EASY (AMKO).	Sikre korrekt brug og udfyldelse af EASY.	1.5.2012/løbende.	Mille.	Nov. 12 der er sendt mail ud til de 4 ledere, for at få overdraget administrationen af Easy til AMKO.
Fokus på nærvær og "langtidsfriske".  MEDs temadag den 30.10.2012 om Social Kapital tænkes også ind i dette fokusområde.	Få et anerkendende sprog og opfattelse omkring fravær og nærvær.  Højne trivslen for medarbejdergrupperne (også) i spidsbelastningsperioder.	Nedtoning af den negative retorik omkring sygefraværet (for det er jo ikke højt) samt udvise anerkendelse for de medarbejdergrupper der løfter i "spidsbelastningsperioder".  Anerkendelse i form af f. eks. Mulighed for medarbejderpleje/goder.	Højne trivsel og "medejerskabet".	Løbende.	Ledergruppen.  Ledergruppen.	Drøftet på MED.  MEDdag d. 30.10 er afholdt og bliver startskuddet til et længere udviklingsforløb hen over 2013, med fokus på Social kapital, værdier og medarbejderpraktik

	<p>Styrke og forebygge slitage og gener i bevægeapparatet hos de enkelte medarbejdere.</p>	<p>Introducere SYFOs forebyggende træningsprogram.</p> <p>Sikre at det er muligt på alle 4 arbejdspladser at lave daglige øvelser.</p>	<p>Mindske eksisterende muskulære gener i ryg, skulder og nakke samt at forebygge gener og dermed muligt sygefravær af denne årsag.</p> <p>At alle medarbejdere, der har lyst og behov, har mulighed for at forebygge og mindske nakke/skulder/ryg-problemer</p>	<p>Indkøb af materiale og introduktion for alle medarbejdere 21.3.2012</p> <p>Løbende.</p>	<p>Mille.</p> <p>Lokale AMgr</p>	<p>22.3.12: Alle medarbejdere har fået elastik og introduktion, samt materiale med træningsprogram</p> <p>3.7.12: SF har lavet træning dagligt siden påske. Erfaring: der skal være en medarbejder som tovholder, der tager initiativ og får den øvrige gruppe med.</p>
<p>Udarbejdelse af medarbejderhåndbog</p>	<p>"Et Center, lige medarbejdere".</p>	<p>Samkøring og sortering af diverse politikker, løntillæg og lignende.</p>	<p>At sikre et lige og retfærdigt udgangspunkt for medarbejderne, så de grundlæggende betingelser for at medarbejderne kan se dagtilbudene og medarbejdergrupperne som en enhed, frem for "dem og os".</p>	<p>Løbende 2012</p>	<p>Ledergruppen.</p>	<p>3.7.12: Arbejdet ligger stille bl.a. som følge af de grundlæggende centerstruktur forhandlinger mellem SOF og bestyrelserne.</p> <p>4.12.12 Forhandlingerne mellem SOF og bestyrelserne forventes afsluttet</p>

						medio december 12, derfor rykkes arbejdet med medarbejderhåndb og til 2013.
Sikring af arbejdsmiljøet ved "forandrings og omstillingsprocesser"	Sikre bedst mulige vilkår for medarbejderne i forandrings og omstillingsprocesser.	Håndteringen af "Lærkevejsmodellen" skal være Centrets "generalprøve" indenfor denne arena. "før" og "start-under" perioden er overstået og nu bliver modellen implementeret i dagligdagen på Lærkevej. Det evalueringsarbejde og justeringsarbejde der vil være løbende igennem 2012, både internt på Lærkevej og med de faglige organisationer, skal dokumenteres, følges og videreformidles nøje i MEDforum.	Formål og mål er identiske, derudover er målet at MEDudvalget får en læring igennem "Lærkevejs"modellen så vi er bedst rustede til fremover at skabe god trivsel og arbejdsforhold i omskiftelige perioder.	Løbende 2012	MEDudvalget.	3.7.12:Det bliver løbende fulgt, der er nu positive tilkendegivelser fra medarbejderne til den nye organisering af arbejdstiden.  30.11.12 Forløbet med Lærkevejsmodellen er blevet evalueret med SL, centerchef og medarbejderne.
Implementering af elektronisk APV.				1.4.2012	Mille samt daglig leder.	3.7.12:Alle ledere har modtaget besked om at APV+ kører, der

						<p>har ikke været tilbagemeldinger på loginproblemer. Det påmindes at opfordre medarbejderne til at udfylde APV.</p> <p>Dec.12 Der arbejdes med en organisationsstruktur for centrets AMO der skal sikre en bedre opfølgning på APV+</p>
Ekstraordinær gennemgang af de fysiske rammer og ny erhvervelser.	Sikring af at diverse nyanskaffelser lever op til de sikkerhedskrav der må være i forbindelse med de pågældende erhvervelser.	Ekstraordinær gennemgang af de fysiske rammer og ny erhvervelser.	Sikring af at diverse nyanskaffelser lever op til de sikkerhedskrav der må være i forbindelse med de pågældende erhvervelser. (Formål og mål er identiske).	1.4.2012	De lokale AMgrupper.	3.7.12: Der har været AT-besøg på lærkevej i foråret. Eneste forhold der skulle følges op var service på (nyerhvervede) loftlifte, dette er gjort.

Ovenstående er sammenfattet af de bidrag der er kommet fra medarbejdergrupperne samt de tiltag som MEDudvalget finder nødvendige at fokusere på i det kommende år.

For at ovennævnte AMHP skal blive et aktivt omdrejningspunkt for arbejdsmiljøarbejdet, er det på ½ årsmødet den 1.2.2012 blevet vedtaget at det er AMKO's opgave at indsamle løbende status 10 gange årligt. Status leveres af AMgrupperne.

½ års status er gennemgået og godkendt på MEDmøde den 3.7.2012

Årsstatus gennemgået på MEDmødet den 11.12.12, ovenstående er godkendt med bemærkning om at Strødamvej også har gennemgået AT-tilsyn uden anmærkninger.