

Arbejds miljødrøftelse

Virksomheder med ansatte skal årligt gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse. Ved mindre end 10 ansatte foretages drøftelsen mellem arbejdsgiver og de ansatte. Ved 10 og flere ansatte sker arbejdsmiljødrøftelsen i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation (AMO). Når man gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, er det vigtigt, at alle arbejdsfunktioner tænkes igennem. Nedenstående model kan bruges som dagsorden, og hvis der noteres direkte i skemaet, er referatet på plads.

Virksomhedens navn: Malerfirmaet Geert Hansen & Co. ApS	Dato: 08.02.23
Deltagere: Deltagere Jacob Jørgensen og Arbejds miljørepræsentant Racid.	

Arbejds miljøet i det forgangne år:

1	Arbejds miljømøder og organisering: a) Har vi holdt møder om arbejdsmiljø det seneste år? b) Hvem deltog og hvem er ansvarlig for vores arbejdsmiljøarbejde? c) Hvordan formidler vi nyheder og information om arbejdsmiljø til resten af virksomheden?	Der har været værkstedsmøder, hvor arbejdsmiljø er blevet drøftet. Medarbejderne er gode til at tage det op, hvis de står over for udfordringer. Jacob og Racid.. I Corona perioden er det begrænset hvor mange møder der er holdt, for at minimere smitten Der sendes information ud
2	Arbejdssteder og metoder: a) Er der steder eller arbejdsmetoder, der udgør en risiko for de ansatte? b) Kan noget ændres, så risikoen bliver mindre? c) Har der været situationer, hvor vi har manglet viden/instruktion vedr. arbejdsmiljø?	Umiddelbart har der ikke været noget. Jesper er formand for svendene, og har fokus på om de mangler viden. Umiddelbart har der ikke været noget.
3	Risikoområder, hændelser/ulykker: a) Har der været særlige udfordringer mht. arbejdsmiljø i det seneste år? b) Har der været hændelser eller ulykker? c) Hvis ja, er de anmeldt? Og er baggrunden for ulykkerne/hændelserne drøftet, så lignende ulykker/hændelser kan undgås?	Der har været 2 anmeldelser, noget med skulder og klemt fingre i bildør. Der tages hensyn til belastninger af skulder og arm, og medarbejderen prøver så vidt muligt at få varieret arbejdsopgaver. Ved planlægningen, tages der hensyn til det.
4	Sygefravær: a) Samlet sygefravær sidste år? b) Er der sket ændringer i sygefraværet? c) Ved stigning/fald, kendes årsagen? d) Er der afholdt sygefraværssamtale med ansatte inden for de første fire ugers sygefravær?	Der er meget lille sygefravær. Hvis der er behov tager Jacob en sygefraværssamtale. Sygefraværet er generelt faldet efter Corona perioden, og medarbejderne er glade for at gå på arbejde.
5	Uddannelse: a) Er medarbejderne tilstrækkelig instrueret i deres arbejdsprocesser? b) Medlemmer af AMO skal tilbydes 1½ dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse om året. Har vi deltaget i supplerende arbejdsmiljøuddannelse? c) Er der tilbudt eller afholdt anden form for (efter)uddannelse?	Medarbejderne er instruerede, men nogen gange springer de over, hvis det opdages får de en påtale. Der tilbydes efteruddannelse, hvis der er behov. Der er bl.a. deltaget i et stilladskursus.
6	Generelt det sidste år: a) Positive ting? (fx nye metoder, værktøj eller hjælpemidler) b) Positive oplevelser? (fx noget der har gjort det bedre at arbejde i virksomheden)	Der afholdes fredagsbar, som medarbejderne gerne deltager i Årlig sommerfest og en julefest. Tiltag der styrker det sociale fællesskab. Man er gået over til at sprøjtespartle.

Det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed:

7	Møder: a) Hvilke møder planlægger vi at holde om arbejdsmiljø i det kommende år? b) Hvor og hvornår skal vi mødes?	<p>Der er afholdt APV møde og Arbejdsmiljødrøftelse. Forud for møderne har der været sendt et spørgeskema ud til medarbejderne, for at inddrage dem aktivt i processen. Fremover afholdes der årligt møde om arbejdsmiljø med Arbejdsmiljøhuset.</p>
8	Inddragelse i arbejdsmiljøarbejdet: a) Hvordan kan vi styrke inddragelsen af øvrige medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet, herunder APV? b) Hvilke opgaver skal arbejdsmiljørepræsentanten varetage? c) Hvilke opgaver skal ledelsen varetage?	<p>Ved at inddrage medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet og sende informationer ud, både via APP og sociale medier.</p> <p>Når Rachid kommer ud på pladsen med værktøj og materialer, synligt tage del i de problematikker der er på pladsen. Rachid kommer rundt på pladserne, og har derfor god kontakt til alle.</p>
9	Nye tiltag og mål for det kommende år: a) Hvad vil vi forbedre på arbejdsmiljøområdet? b) Hvilke mål sætter vi os?	<p>Ved at lave elektronisk tilgængeligt materiale, vil det være lettere at sikre at alle har adgang til det. Der vil være fokus på værnemidler og korrekt anvendelse af disse.</p> <p>At reducerer arbejdsskader og nedslidning</p>
10	Arbejdsmiljøviden og uddannelse: a) Mangler vi viden om arbejdsmiljø? b) Hvilken supplerende arbejdsmiljøuddannelse er relevant for medlemmerne af AMO, og hvor kan vi finde det? c) Hvilke kurser kunne være relevant for øvrige medarbejdere?	<p>Umiddelbart mangler der ikke viden, hvis tages der kontakt til Arbejdsmiljøhuset.</p> <p>Umiddelbart er der ikke behov for uddannelse, hvis der opstår behov, findes der et relevant kursus. Sidste år var der fokus på stilladssikkerhed, og derfor blev der sendt en medarbejder på kursus.</p>
11	Kompetenceudviklingsplan: Er vores kompetenceudviklingsplan ajourført? (AMO)	<p>Der er løbende fokus på om der mangler kompetencer i firmaet. Rachid oplever ikke der mangler viden om noget.</p>
12	Andet:	

Ledelsens repræsentant

Arbejdsmiljørepræsentant / Medarbejder