



Kartlegging av arbeidsmiljøet mai 2022



Barneverntjenesten
Vefsn kommune

Organisatorisk arbeidsmiljø

Fungerer godt:

- Organiseringen helhetlig sett
- Teamorganiseringen
- Individuell veiledning
- Gruppeveiledning

Ønske om endringer:

- Personalmøtene bør inneholde mer om eget arbeidsmiljø

Utfordringer:

- Reformen skaper organisatoriske endringer – oppfattes som krevende
- Usikkerhet om tillitsvalgtes roller og funksjoner

Psykososialt arbeidsmiljø – generelt om sosial trivsel

Fungerer godt:

Generelt får arbeidsmiljøet god score: 90 % betegner arbeidsmiljøet som tilfredsstillende.

- Godt humør, og flinke til å hjelpe hverandre
- God tone
- Positiv beskrivelse av kollegaer
- Oppfatter seg som gode til å gi og ta imot korrektive tilbakemeldinger
- Kjenner seg trygge og ivaretatt

Risikoområder:

- «Besserwissere» som kan virke irriterende
- Hendelser der tilbakemelding ikke ble gitt
- Tilløp til klikkdannelser



Funn og vurderinger angående arbeidsmiljøsakene

- Henvendelsen er ikke å klassifisere som varsel
- Ingen funn i denne undersøkelsen som støtter opp om påstandene
- Saken har vært belastende for avdelingen som helhet
- Håndteringen av saken har skapt tilløp til konflikter mellom grupper av ansatte
- Grunnlag for saken er per i dag ikke et risikoområde

Risikoområder:

- Rolleutøvelse og -forståelse
- Kunnskap om saksgang i arbeidsmiljø saker
- Kan ha skapt arbeidsmiljømessige ettervirkninger

Utøvelse av ledelse

I overkant av 80 % betegner leder som en god og velfungerende leder.

En tydelig og god leder som ansatte er trygge på.
(Enkelte mener for tydelig, eller stiller kritiske spørsmål)

Ledelsen oppfattes som travle, men tilgjengelige ved behov.

Lette å ta kontakt med

Risikområder:

Barnevernreformen og vertskommunemodellen
kan skape organisatorisk press



Forslag til tiltak fra ansatte og ledelse

Organisatoriske tiltak:

Bevissthet på rolleutøvelse

Mer medvirkning fra de ansatte på det faglige området

Strukturere arbeidsområdet til tillitsvalgt og hovedtillitsvalgt

Mer hensyn til eget ønske angående organisatorisk organisering

Tiltak psykososialt arbeidsmiljø:

Tiltak for å få teamene nærmere hverandre

Mer positiv holdning til arbeidsplassen ovenfor kollegaene fra den enkelte

Skape kultur for å ta opp ting med den det gjelder

Kunne møtes sosialt utenfor jobb

Bevissthet på hvordan vi inkluderer nytilsatte

Fokus på psykologisk trygghet i arbeidsmiljøet

Bevisstgjøring på hva vi prater om – også i lunsjen

At vi kan snakke om hvordan vi vil ha det

Tiltak innen ledelse

- Veiledning/coaching i lederteamet

Fokusområder fremover, samlet:

- Eventuelle konflikter eller uro i arbeidsmiljøet
- Rolleforståelse og –utøvelse
- Tilbakemeldingskulturen i avdelingen
- Kjennskap til fremgangsmåten ved saksbehandling av arbeidsmiljøsaker
- Slitasje på ledergruppa
- Fordeling og delegering av administrative oppgaver ifm. vertskommunemodellen



Våre forslag til tiltak

Organisatorisk arbeidsmiljø:

- Tiltak rettet mot rolleforståelse, felles/individuelle
- Kunnskap om håndtering av arbeidsmiljøsaker, felles

Psykososialt arbeidsmiljø:

- Håndtering av kjente konflikter
- Tiltak rettet mot tilbakemeldingskultur

Ledelse:

Veilending/coaching i ledergruppa