



Arbejdspladsvurdering for Hastrupskolens SFO & Juniorklub 2022

<p>1) Introduktion til nye medarbejdere og studerende:</p>	<p>Som led i en optimal ansættelsesopstart er en velkostfolder under udarbejdelse, som vil indeholde følgende: Introduktion til arbejdspladsen, værdigrundlag, praktikstedsbeskrivelse, medarbejderhåndbog samt telefonnumre og andre relevante praktiske informationer såvel som dokumenter, der måtte være nødvendige og nyttige for den nye medarbejder/studerende. Formålet med dette er at skabe de bedste og mest faglige betingelser for en tryk opstart. Derudover vil den nyansatte blive tilbudt en opfølgende samtale en måned inde i ansættelsen samt ved prøveperiodens udløb tre måneder henne.</p>
<p>2) Kompetenceudvikling:</p>	<p>Hastrupskolens SFO & Juniorklub har intentioner om, at personalet bliver klædt fagligt stærkt på til en pædagogisk praksis i konstant udvikling. Derfor tilbydes personalet, i løbende dialog med ledelsen, relevante- og obligatoriske kurser samt faglig sparring set i lyset af personalets ønsker og behov. Ledelsen vil derudover have den enkelte medarbejders kompetenceudvikling samt interesser for øje således, at indkomne ønsker samt projektopgaver/kurser kan tilrettelægges og matches personalernes engagement og motivation. Hensigten med denne tilgang er, at personalet oplever en ledelsesmæssig interesse i deres faglige udvikling inden for det pædagogiske fag samt optimering af kompetencer, som kan komme institutionen såvel som den enkelte medarbejder til gavn på gunstig vis. Som supplement tilbyder Køge kommunes kursuscenter aktuelle tilbud til ansatte samt sparring med konsulenter fra forvaltningen. Her er intentionen, at Hastrupskolens SFO & Juniorklub vil indgå i dialog med konsulenten for arbejdsmiljø med henblik på at indgå en fast årlig aftale om et møde med fokus på det eksisterende arbejdsmiljø samt udvikling heraf.</p>

<p>3) Hjemmeside:</p>	<p>Som et led i optimeringen af Hastupskolens SFO & juniorklubs profil udadtil, rekruttering af kommende medarbejdere/studerende men ligeledes henvendt til medlemmer og sekundære interessenter, vil ledelsen undersøge muligheden for at videreudvikle på institutionens hjemmeside. På nuværende tidspunkt er institutionen blot et faneblad under Hastrupskolens hjemmeside men ønsker at tilbyde et nærgående og specifikt indblik i SFOén og juniorklubbens visioner, værdier, personaleprofil samt relevante oplysninger, der kan komme institutionens medlemmer og familier til gode. Vi ønsker ved dette tiltag at fremstå interessant i rød tråd med ledelsen og personalets oplevelse af fritidstilbuddet. Ledelsen vil undersøge lokale aktører, som skal være behjælpelig med at videreudvikle på dette ønske, samt de tekniske bagvedliggende detaljer.</p>
<p>4) Personalepolitik:</p>	<p>Ledelsen ønsker at skabe de bedste forudsætninger for trivsel og glæde blandt personalet på arbejdspladsen. Derfor bestræber Hastrupskolens SFO & juniorklub sig på at skabe lige muligheder og rammer, som kan afdække den enkelte medarbejders individuelle behov. Institutionen er således af den opfattelse, hvis arbejdspladsen kan imødekomme den enkelte ansattes ønsker med en positiv, anerkendende og respektfuld indstilling, hvad enten ønsket kan opfyldes eller ej, så vil den ansattes opleve en følelse af at blive hørt, set og taget alvorligt, hvilket endvidere kan medføre en følelse af betydning. Ledelsen vil således bestræbe sig på at imødekomme den ansattes ønsker som deraf kan give genklang i arbejds glæde, engagement og en tilfredsstillende arbejdsindsats med fokus på løsninger og muligheder. Dette vil både tjene institutionen og den ansatte på bedste vis.</p>
<p>5) Hygiejne:</p>	<p>Med afsæt i forebyggelse af sygdom og personalefravær og med Covid-19 pandemiens indtog, vil Hastupskolens SFO & Juniorklub viderebringe nogle af de retningslinjer, som samfundet måtte inddrage i hverdagen, herunder ansvarlig håndhygiejne. Institutionen vil forsætte tilgangen til hyppigt at vaske hænder, benytte håndsprit samt implementere øvrige hygiejnemæssige tiltag som et led til at nedbringe sygefraværet og skabe trygge rammer for personalets dagligdag på arbejdspladsen. Derudover</p>

	vil der være en kontinuerlig og tæt dialog med rengøringspersonalet- og firmaet bag, i forhold til at skabe så rene og pæne arealer som muligt.
6) Fysiske rammer:	<p>Støj: SFO'ens- & Juniorklubbens personale samt ledelsen er bevidste om støjgener der måtte opstå i forbindelse med medlemmernes leg, samvær og ageren på de to matrikler. TRIO-gruppen er opmærksom på, hvorledes der kan skabes de rette rammer og forudsætninger for at nedbringe unødvendig støj. Hertil har såvel SFO- samt juniorklubafdelingen fra 2019 – 2021 optimeret og tilføjet yderligere akustikplader for at forebygge. Dette punkt er udbedret i samarbejde med Ejendomme Teknik Køge (ETK).</p> <p>Lys: Institutionen er løbende opmærksomme på lysindfald fra udearealer samt belysning til de individuelle lejligheder, hvad enten det er øget opmærksomhedsbelysning i vores kreative afdeling og på kontorerne eller stemningslys til øvrige rum og aktiviteter, hvor dette findes passende. Derudover, og som i ovennævnte punkt, er institutionen i tæt samarbejde med Ejendomme Teknik Køge (ETK) om at få udbedret manglende lys samt optimeret belysningen ved behov.</p> <p>Varme-/kuldeforhold: Personalerne på Hastrupskolens SFO & Juniorklub er løbende opmærksomme på udluftning af matriklernes rum for at skabe de bedste forudsætninger for et behageligt indeklima. Derudover tages der hensyn til hinandens behov for udluftning (oftest de varme dage) samt varmetilførslen fra radiatorer (oftest de kolde dage). Opmærksomheden er særligt skærpet mod juniorklubbens caféområde, som besidder 9 vinduespartier, hvorfor der ofte bliver meget varmt i sommermånederne. I den forbindelse er der taget kontakt til Ejendomme Teknik Køge (ETK) i juni 2022, som vil udbedre vinduespartierne for punkterede ruder. Derudover er der indkøbt eksterne luftblæsere for at afhjælpe problematikken. I SFO'ens afdeling for de større medlemmer er der i 2019 monteret udsugning. Derudover sendes en tekniker til de to matrikler én gang årligt på</p>

	bygningsgennemgang for at vurdere status på de tre ovennævnte forhold.
<p>7) Krænkende adfærd:</p>	<p>Konkrete eksempler på krænkende adfærd mellem henholdsvis børn-voksen eller i personalegruppen er højprioriteret. Som et led i trivselsrapporten får ledelsen en indikator på den aktuelle situation i personalegruppen og vil således hurtigt kunne indkalde til individuelle trivselssamtaler såvel som at kunne inddrage opståede udfordringer på faglig og professionel vis på team- og personalemøder. Dette prioriteres med henblik på at skabe en dynamisk og harmonisk personalegruppe, hvor udfordringer personalet imellem eller til udvalgte medlemmer håndteres med henblik på en hurtig og effektiv indsats.</p> <p>Trusler: Ved trusler, mobning og anden særlig grov handling, har Hastupskolens SFO & juniorklub udformet en klar håndteringspolitik. Ved episoder internt i personalegruppen vil ledelsen indkalde parterne til et dialogmøde, hvor både tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanten vil være til stede. Samme procedure er gældende ved lignende episode mellem ansatte og forældre til medlemmerne på SFO'en & juniorklubben. Ved særlig grænseoverskridende adfærd fra medlemmer som er forsøgt håndteret af personalet, vil parterne indkaldes til møde med lederen. Her vil medlemmets forældre ligeledes være indkaldt, hvorpå aftaler vil indgås.</p>
<p>8) Forebyggende indsatser:</p>	<p>Fysisk arbejdspress: Når det kommer til udførelse af fysisk belastende arbejde såsom skub, løft og træk, så stiller institutionen nødvendige hjælpemidler til rådighed, såsom trækvogne, sækkevogne mm. Ansvar for benyttelse af disse hjælpemidler ligger hos den enkelte medarbejder samt hos arbejdsmiljørepræsentanten.</p> <p>Institutionen besidder diverse større motor- og benzindrevne redskaber til udendørs- og indendørs brug. Inden benyttelse af disse redskaber bør de frit tilgængelige brugsmanualer gennemgås samt påførelse af korrekt udstyr forefinde.</p> <p>Samarbejde: Institutionens medlemmer og ledelse har i samarbejde et fælles ansvar for at skabe de bedste forudsætninger for en tilfredsstillende arbejdsmæssig og kollegial arbejdsplads. Derfor vil TRIO-gruppen være særligt opmærksomme på den</p>

	<p>nuværende trivsel hos personalegruppen samt analysere på den senest besvarede trivselsmåling. Derudover inviteres den enkelte ansatte til en trivselssamtale én gang årligt i januar. Dette initiativ søsættes, da der således skabes en tættere og mere nærværende relation og forståelse mellem ledelse og ansatte af præventiv og forebyggende karakter.</p> <p>Udefrakommende faktorer: Ledelsen er lydhør og imødekommende over for udefrakommende faktorer, der måtte påvirke den enkelte kollegas arbejdsindsats, hvorfor det har høj prioritering at finde et kompromis, der tjener den enkelte ansattes behov samt institutionens daglige arbejdsopgave som helhed. Ligeledes forholder TRIO-gruppen sig også til samarbejds-mæssige udfordringer af den ene eller anden karakter blandt personalegruppen samt udfordringer hos den enkelte medarbejder i sit virke. Her er TRIO-gruppen lydhør overfor problematikken og kommer med forslag til håndtering heraf, som vil gavne den enkelte medarbejder, teamet og institutionen på fordelagtig vis.</p>
<p>9) Ulykker:</p>	<p>Personalet på Hastupskolens SFO & Juniorklub har pr. 17/01-2020 gennemført lovpligtigt førstehjælpskursus og derved styrker basale og nødvendige førstehjælpskompetencer til håndtering af ulykker i forbindelse med det pædagogiske arbejde. Derudover planlægges et opfølgende kursus i 2022 i henhold til lovgivning om fornyelse af bevis samt repetition af livsredende førstehjælp. Desuden har både SFO'en & juniorklubben frithængende instruktioner omkring håndtering af brand, både i forhold til flugtveje, evakuering af børn og ansvarsområder men ligeledes hvor udstyr til bekæmpelse af brand kan lokaliseres. I samarbejde med Ejendomme Teknik Køge (ETK) gennemgår ledelsen mindst en gang årligt inde- og udendørs arealer i forhold til ujævnheder, som kan resultere i arbejdsrelateret ulykker. Dette er en forebyggende indsats som skal sikre medlemmerne og de ansattes sikkerhed på matriklerne.</p>

Troels Karup Clausen
Institutionsleder

Kenneth Christfort Bach
Arbejds miljørepræsentant