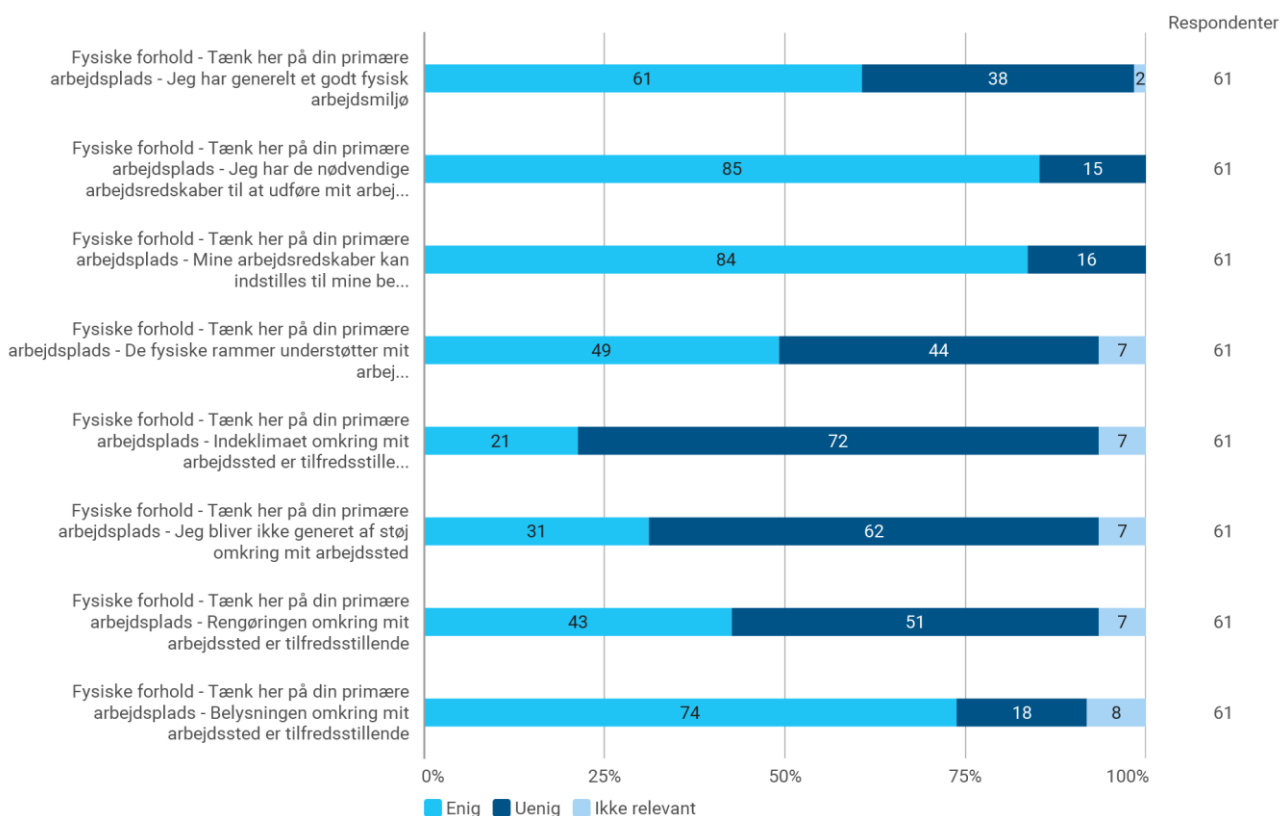
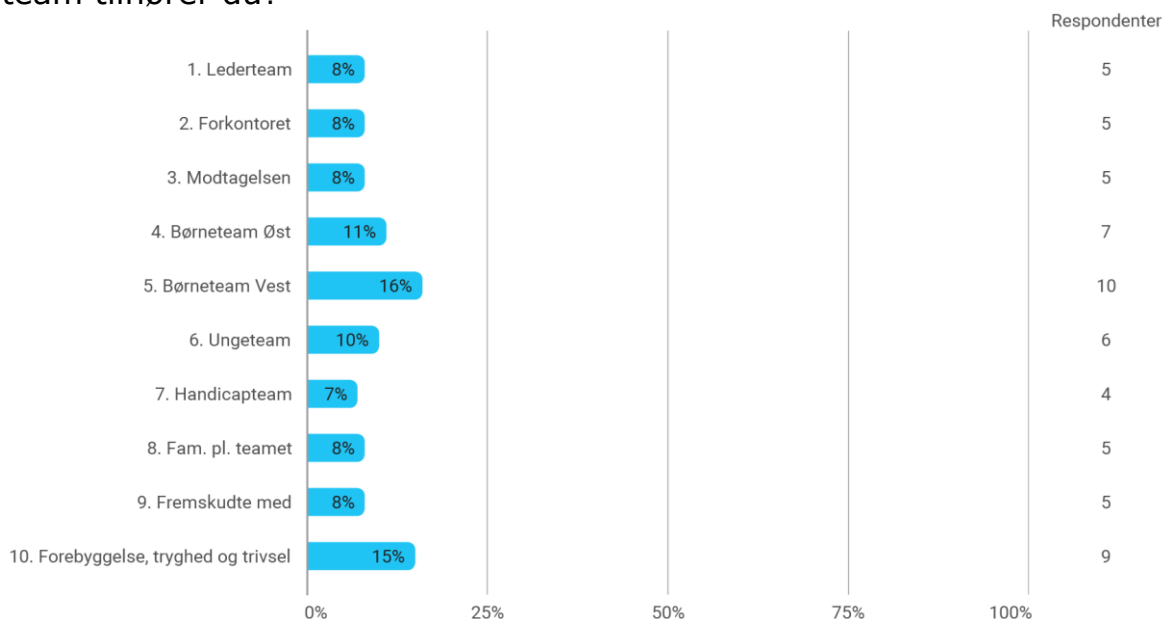


## Hvilket team tilhører du?



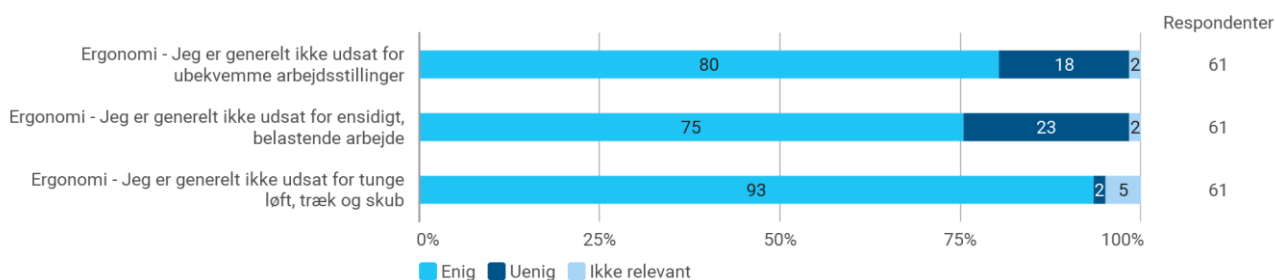
Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (fysiske forhold) , som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Lige nu har vi haft en længerevarende lugtgene på 3.salen, som vi ikke rigtig får hjælp til
- meget dårlig luft og mulighed for luft udskiftning.
- Ventilationen i Ungekontakten er dårlig
- Udluftningen er ikke optimal. Det er en gammel bygning, så der er enten meget varmt om sommeren og koldt om vinteren.

Der er larm fra gaden, butikkerne nedeunder.

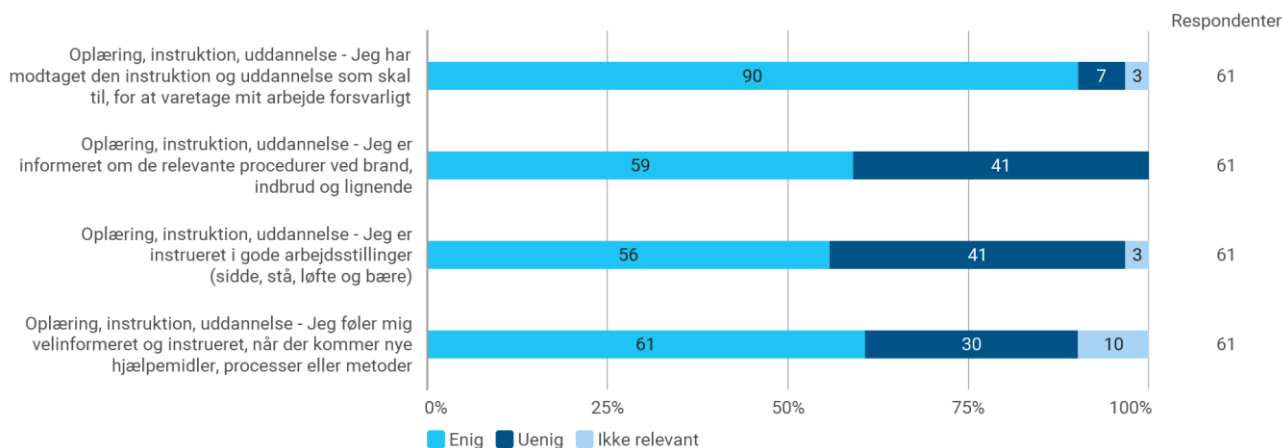
Afdelingen er ikke optimalt indrettet. Der kommer borgere til et lille smalt mødelokale over vores kontorer, hvilket giver forstyrrelser.

- Jeg ville ønske jeg havde en stå-måtte, så jeg kom mere op og stå i løbet af dagen. Jeg får ondt i ryggen af at stå i længere tid af gangen. At stå op ville også ændre på holdning og vinkel i nakken, hvilket ville gavne de trætte kontorskuldre.
- Jeg synes det er problematisk, at vores headsæt's til ip-telefonerne er enormt dårlige, skratter, mister forbindelse mv. og der ikke bliver gjort noget ved. Det er særligt et problem i vagt-buret, og der er vi enormt afhængige af dem. Jeg har spurgt om man kan få gjort noget ved det, eller få nogle nye, men der er ikke sket mere - og det er mange måneder nu, at det har stået på.
- Flerpersoners kontor skaber støj. Endvidere er væggene tynde og derfor kan man - hvis man vil - følge med i hvad der sker inde ved naboen.
- De fysiske rammer er ikke optimale - toiletforholdene, mødelokaler og printerrum -
- Jeg kunne ønske en bedre og mere anatomisk kontorstol.
- Kontormiljøet og mødefaciliteter virker slidt med behov for opgradering.
- Lokalerne er gamle og slidte. Der trænger i den grad til opfriskning med maling!  
Der mangler i den grad isolering af kontorerne, man kan gøre hvad der sker i den anden ende af etagen.
- Væggene på 3 sal er beskidte og umalede.  
Opgangen til familieafdelingen er i perioder meget beskidt, der ligger kæmpe nullermænd.
- Uens skærme er svære for øjnene at vænne sig til.  
Vi er mange på kontoret hvilket giver et tungt indeklima og en del larm trods hørebøffer.
- - Mangler rengøring herunder vinduespudsning.  
- Statue på de grønne arealer giver genskin ind på kontorpladsen.
- Vi sidder to på et kontor hvor den ene sidder ved vindue - så hun sidder i træk hvis der skal luft ind. Der er støj fra printer og har været det meget længe.
- Jeg kunne ønske vi havde I-Pads, som arbejdsredskab.  
Der lugter ofte i lejligheden, ved dog ikke om det er sundhedsskadeligt.
- Mulighed for hjemmearbejdsplads understøtter godt fysisk arbejdsmiljø.  
I Forvaltningen er det meget afhængigt af hvor i bygningen, men befinder sig
- Jeg har svaret "ikke relevant" ved en del spørgsmålene, fordi det er et vilkår i den fremskudte funktion, at der ikke er en fast arbejdsplads. Men konsekvensen af dette vilkår er, at de fysiske forhold meget ofte ikke er orden - ofte er der støj og forstyrrelser (når vi feks skal tale i telefon), dårlig belysning, usund arbejdsstilling, manglende stik til at oplade pc, m.m i forhold til dén plads vi sidder på, når vi skal arbejde ved computeren. Hvilket vi heldigvis skal i mindre omfang, men det forekommer dog alligevel i et vist omfang.
- Har ikke et decideret kontor/arbejdssted og der hvor jeg er placeret skolemæssigt mangler arbejdsredskaber (men jeg er oplyst om at jeg må bestille dette)
- Fysisk har jeg kontor på en skole, hvor jeg ikke benytter kontoret efter Corona, jeg har derimod et dejligt hjemmekontor, som jeg nyder med plads til mine ting og noter når kontakt med familierne.
- Lokalereservation er en udfordring
- Der er et fantastisk rod rundt langs væggene i fælleskontoret. Der ligger it grej, papirer, tøj, mapper og meget andet som ingen tør fjerne fordi ingen ved hvis det er. Det er ret irriterende.
- Temperaturen - varme/kulde i 42 synes jeg lever lidt sit eget liv. Oplever at det er svært at regulere, når det bliver enten for varmt eller for koldt.
- Det er ikke super optimalt ift lyd, lys og luft i lokale 25 eller 33.
- Dårligt indeklima på kontor, hvor luften oftest er tung.



Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (ergonomi), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Det kunne være dejligt, hvis nogen var ekspert i at indstille kontorstole.
- En bedre anatomisk kontorstol ville gøre underværker ift. arbejdsstilling.
- Skrivebord, computer, skærme, tastatur, mouseroller osv. er af god kvalitet.
- Der er gamle stole som ikke kan indstilles rigtigt.
- Jeg sidder på en elendig gammel kontorstol.
- Mange matrikler - mange arbejdsstillinger
- Altså jeg kører meget i min bil hvilket er godt.
- Stolene er svære at indstille



Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (oplæring, instruktion, uddannelse), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Jeg oplever fortsat, at vi kan "stramme op" på oplæring af nye medarbejdere, selvom det er blevet væsentligt bedre end tidligere.
- Jeg føler mig delvis velinformeret om nye metoder og lign. Det er lidt forskelligt om vi får besked eller ej.

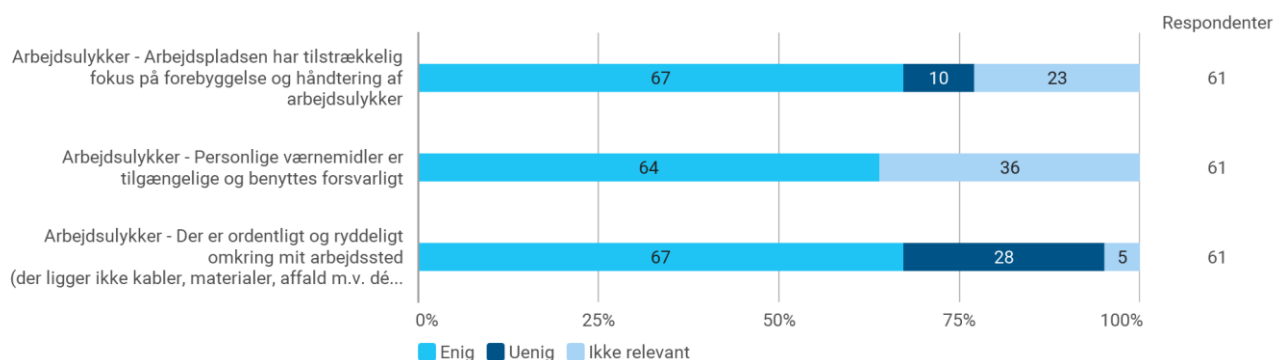
Jeg har en uddannelse, som gør, at jeg kan udføre mit arbejde. Jeg kunne dog godt tænke mig, at der var større mulighed for at udvide min viden omkring konkrete problemstillinger.

- Jeg har været ansat i Familieafdelingen i ca. 3 år. Der har i den periode ikke været vejledning i hvorledes vi i Familieafdelingen skal forholde os hvis brandalarmen går.

Der har i samme periode heller ikke været brandøvelser.

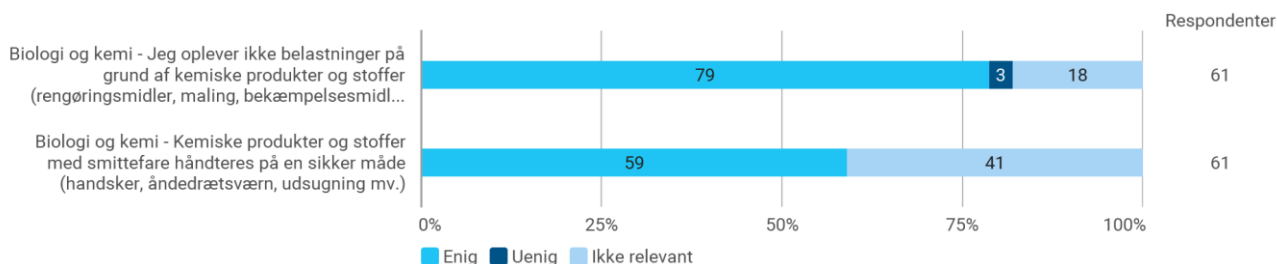
Der synes jeg vi halter.

- Synes der er meget langt fra tale om kurser der kunne være meget vigtige i vores arbejde, til kurset sker, og at de kurser vi har været på, i bund og grund er ret urelevante for vores daglige arbejde. Det er sjældent kurserne vi er på - er spot on.
- Manglende oplæring i tilfælde af brand og indbrud.
- Jeg synes det er under al kritik at der ikke er brandalarm i vores afdeling, med argument at bygningen er for gammel.
- Jeg oplever at nye metoder, processer ikke implementeres og får lov at virke, før der kommer nye.
- Ved overgang til ny funktion var det teamet ikke daværende ledelse der hjalp med tilegnelse af ny viden. Ansvaret lå på den enkelte og teamet
- Synes det kunne være godt, som ny medarbejder, at blive bedre introduceret til de forskellige samarbejdspartnere.
- Tiltag og metoder bliver ikke implementeret, det er op til den enkelte medarbejder
- hmm brand måske ikke... men jeg holder til tæt på udgangen, så jeg føler mig tryk.



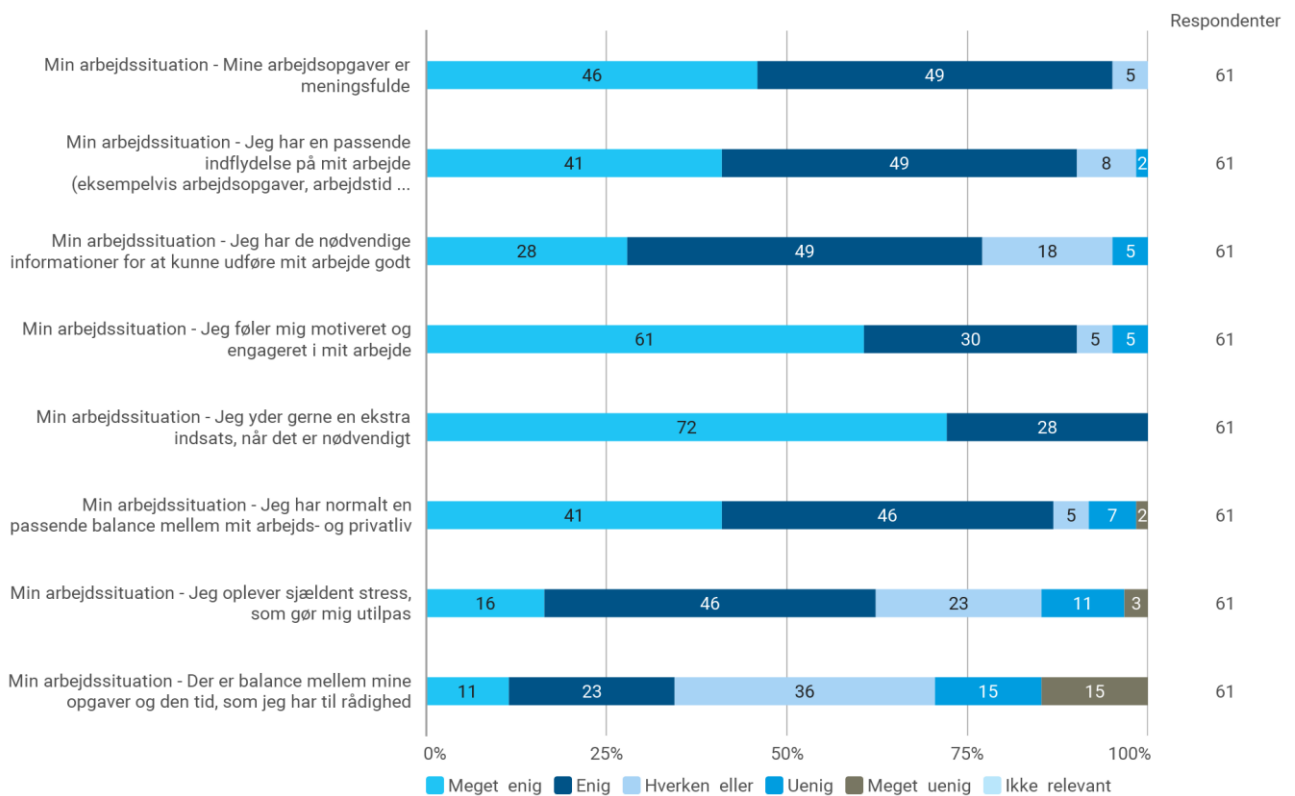
Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (arbejdsulykker), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Det kunne være fint hvis vi fik gjort noget ved trappen mellem 2 og 3 sal
- Der er ryddeligt omkring vores arbejdspladser - i det omfang det er muligt, når man sidder så tæt som vi gør på fælleskontoret. Ledning mv. der hænger under skrivebordene kunne dog være dejligt at få hængt op/gemt væk, men det er mest for syns skyld, de hænger kun i vejen når man sidder ned, og udgør derfor ikke en risiko ift. arbejdsulykker med fald eller lign.
- Sidder man med fødderne inde under bordet kan man godt blive fanget i en ledning og dermed rive den ud.
- Det er sikkerhedsmæssigt ansvarligt med trappe
- Der er mange kabler under bordene som ikke benyttes mere, der er grundlæggende meget beskidt på alle kontorerne. Der bliver ikke støvsuget godt nok og aldrig vasket gulv.



Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (biologi og kemi), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Førømtalte lugtgene.
- Der er en klor "agtig" lugt på nogle af kontorerne på 3 sal.

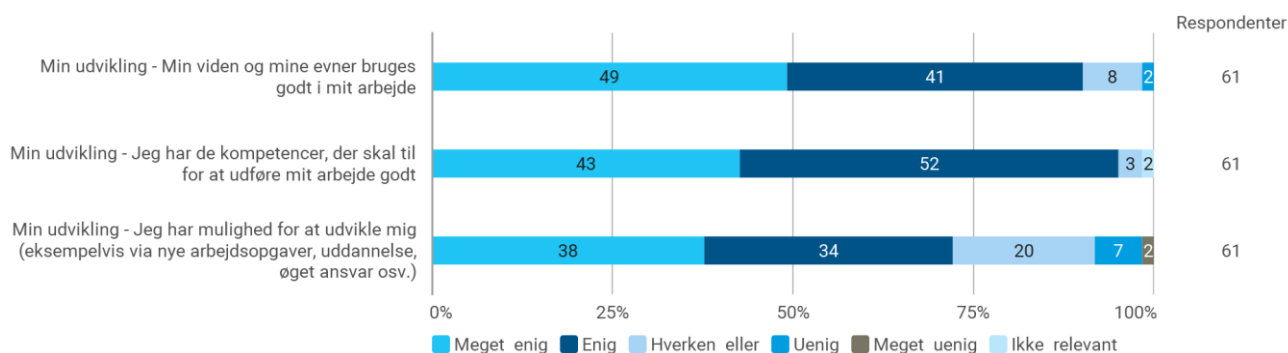


Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (min arbejdssituation), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- jeg vælger tildels selv min arbejdstid/mængde og har mulighed for at være fleksibel uden det påvirker mit privatliv.
- Jeg oplever, at der er for mange arbejdsopgaver/for store forventninger til arbejdsopgaverne kontra hvor meget tid der er til rådighed.
- Til tider kan det være presset at nå opgaver i et tilpas omfang. Det er aldrig muligt at rydde bordet, men det kunne være rart at komme i bund og det sker sjældent.
- Der er altid flere opgaver end hvad vi har tid til. Jeg håndterer det ved at min leder er orienteret om, hvad jeg ikke når og på den måde oplever jeg ikke det er mit ansvar men ledelses ansvar, at vi ikke kan nå det hele.
- Der kan være perioder med for mange opgaver i gang. I sær ved langvarige match opgaver og akutte opgaver oven i hinanden. Der har efter min mening manglet vikar dækning for sygemeldt kollega længe.
- Jeg stortrives med mit arbejde, men der er sommetider mange arbejdsopgaver, hvor tiden ikke nødvendig er til det.

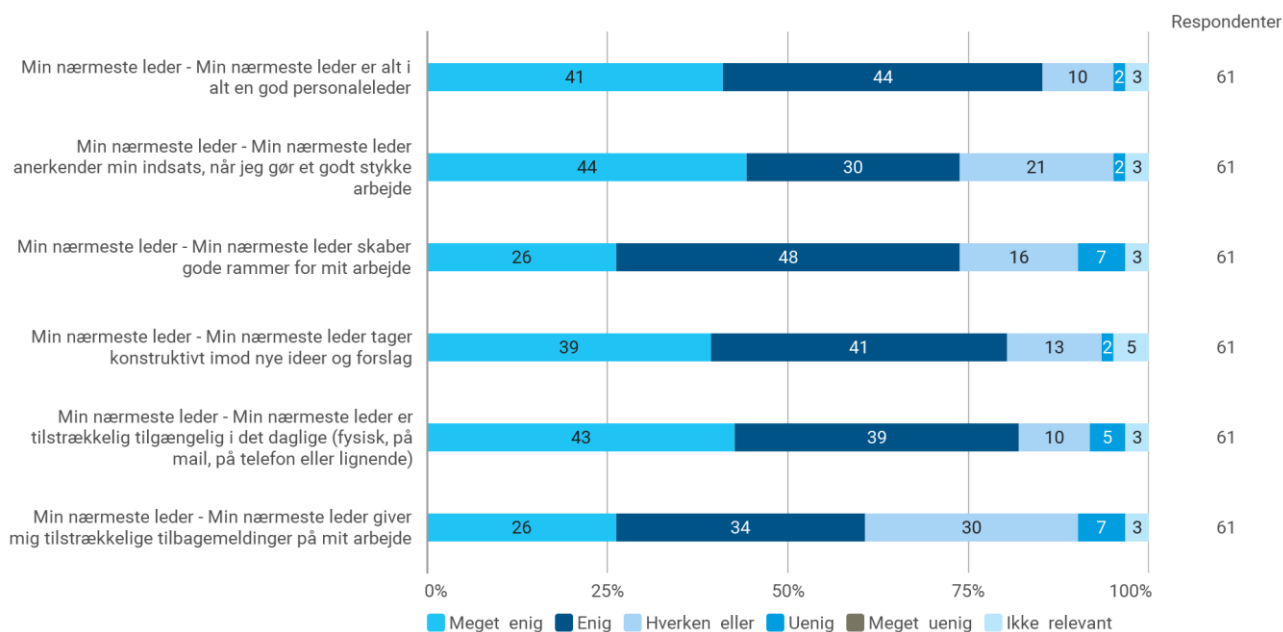
Altså der er mange familier og der er mange tilstedeværelser der skal hænge sammen.

- Der er selvfølgelig perioder med mere pres på. Det er aller mest tilfredsstillende, at kunne tilbyde min hjælp inden for 1-2 uger, men det er ikke i perioder muligt.



Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (min udvikling), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Ifht. informationer, har jeg scoret lavt. det handler om det generelle niveau og samarbejde generelt i hele kommunen, hvor der er for store afstande mellem de forskellige afdelinger, hvilket efter min opfattelse ikke gavner borgerne
- Jeg kunne ønske mig mulighed for mere kompetenceudvikling.
- Kunne være dejligt hvis muligheden for at komme på kursus og derved kunne udvikle sin viden inden for specifikke områder.
- Jeg ved ikke om det er godt, men forhåbentligt godt nok.
- Det kan være vanskeligt at få ønske om kurser/uddannelse opfyldt
- Jeg sætter meget pris på, og ved at det er yderst relevant, at uddanne mig samtidigt med mit arbejde.



Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (min nærmeste leder), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Jeg synes at min nærmeste leder kan blive bedre til at give anerkendelse - og generelt feedback - ift. mit arbejde.

Hun kan også blive lidt bedre til at sikre/skabe rammer som gør det muligt at passe arbejdet tilfredsstillende, bl.a. ved tydelighed omkring strukturen på møder, forventninger til os ift. både sagsdrøftelser (herunder forberedelse), men også ift. hvad er det forventeligt der skal undersøges, inden en sag er afklaret.

Særlig strukturen i teammøderne trænger til at blive strammet op - herunder at teamleder er OBS

på når folk ikke er nærværende, men sidder og laver alt muligt andet på computeren, og teamleder beder dem lukke computeren. Der er ofte nogen der sidder og laver "alt muligt andet", og det opleves for mig meget forstyrrende. En regel om at computerskærmen er lukket HELT ned, indtil man har en sag på (og kortvarigt efter mens man skriver drøftelsen ned) er en fin regel - men den er nytteløs hvis det ikke håndhæves.

- Min nærmeste leder kan finde på at sagsbehandle i sager, som jeg er i gang med og det kan skabe lidt frustrationer.
- Manglende plads på teamsmøder til at fremlægge egne sager, uden afbrydelser fra kollegaer, derved bliver tiden ikke brugt optimal, med manglende mulighed for at få svar/feedback/forslag på sagerne.
- Jeg synes det er ubehageligt at udfylde dette punkt. Der er ingen der skal bedømmes så "firkantet"

Min leder er sød, omsorgsfuld og interesseret i vores team. Hun gør hvad hun kan for at understøtte vores arbejde. Jeg føler mig bakket op når der er brug for det.

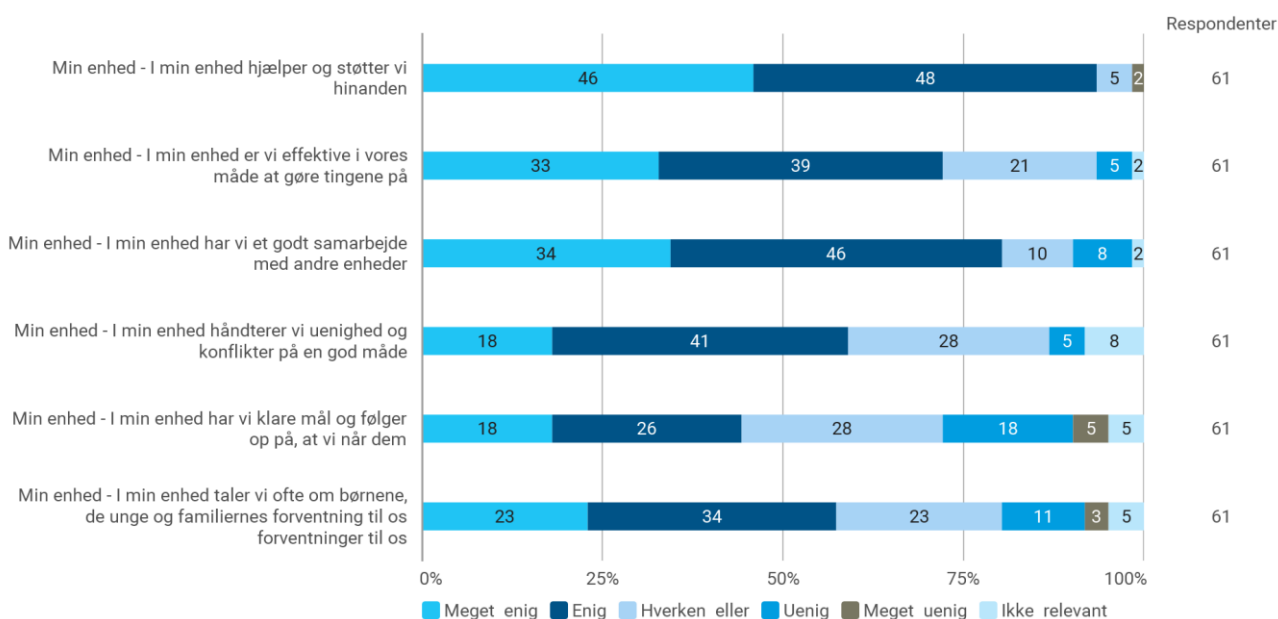
Jeg tænker ikke min leder ved præcist hvad jeg laver og hun giver derfor heller ikke særlig ofte tilbagemeldinger på arbejde.

Der er for lidt struktur på vores teammøder. Det bliver for tilfældigt hvad vi når.

Jeg tænker hun er voldsomt under pres fra øvrige funktioner og der er gode grunde til at der ikke følges op på sager, ting bliver udskudt eller glemt.

- Det er fint med direkte dialog med andre om hvordan man oplever dem, men jeg ønsker ikke at give karakterer i et skema
- Det er vanskeligt med lokaler med en behagelig stemning, som der velegnet til samtale formål.

Jeg kan blive usikker, når min leder virker stresset, og får sagt noget lidt hurtigt, hårdt eller kontant.



Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (min enhed), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

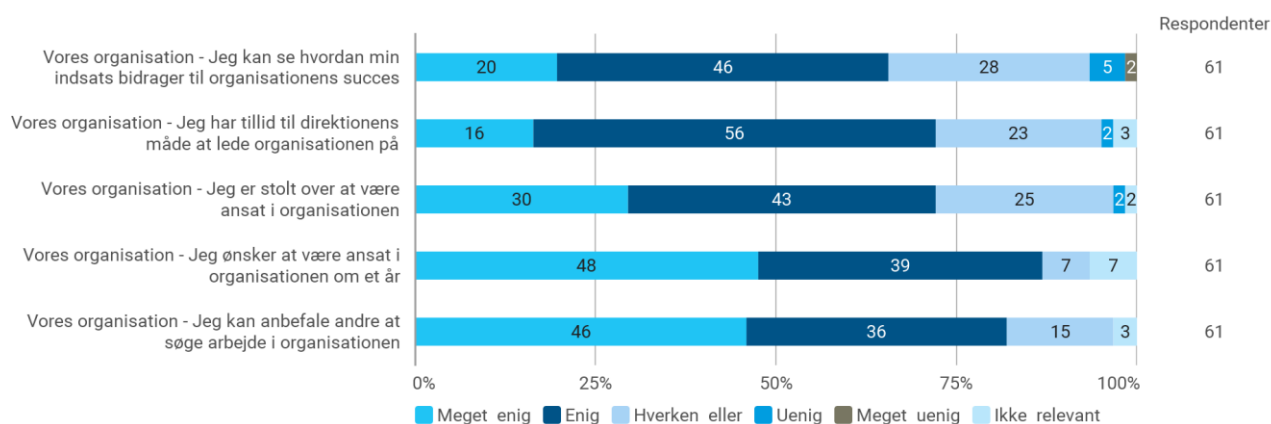
- Punktet om samarbejde med de andre enheder har jeg beskrevet tidligere.
- Der er få undtagelser, hvor der ikke er et godt samarbejde med anden enhed.
- Der har alle dage været meget travlt, så travlt at det i høj grad går ud over opgaveløsningen. Vi forsøger at holde sammen, holde humøret højt, men jeg oplever ikke, at der er den nødvendige personaleledelse omkring teamet til at passe på dem som knokler.
- Vi er ekstremt udfordret i forhold til flere af vores samarbejdsparter og vi mangler at der i kommunen er taget overordnet stilling til mange ting. Noget som vil lette vores sagsbehandling betydeligt, hvis der var en fælles forståelse herfor.

Mener ikke vi har klarer mål og visioner for vores team, det ville hjælpe mig, at der var fokus på dette og en fælles forståelse i teamet.

- Vi er nok effektive i vores individuelle arbejde, men ikke nok samarbejde. Vi hjælper hinanden når der er tid.

Samarbejdet med andre enheder er ikke godt nok. Der opstår for meget spild tid og unødigt arbejde.

- Jeg synes vi står i en ret speciel situation. Der er kommet så mange projekter til, at det er svært at forstå hvem der arbejder med hvilke målgrupper i Ungekontakten. Jeg synes også det er problematisk at der stadigvæk hersker en opfattelse af at vi i SSP hører hjemme på gaden.

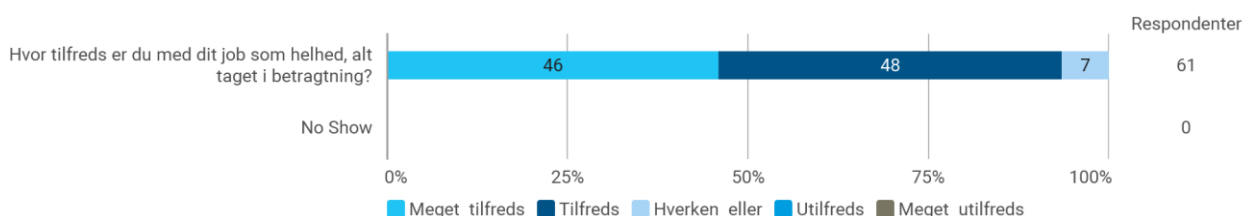


Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (vores organisation), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Der er plads til forbedring. Jeg er generelt meget tilhænger af fuld åbenhed mellem ledelse og medarbejdere, især når der tales om forandringer i organisationen, og jeg er tilhænger af mere inddragelse af medarbejderne i den forbindelse, eftersom det er dem der har fingrene i det praktiske arbejde og ved hvad der fungerer og hvad der ikke fungerer.
- Ja jeg vil fortsat gerne være ansat. Elsker hver dag at komme på arbejde og oplever at jeg udvikler mig hver dag og bliver bedre og bedre til mit arbejde.  
Oplever at der en dygtig leder, der respekter mig for den jeg er, og er opmærksom på at stille faglige spørgsmål indtil mine egne tvivls spørgsmål.
- På mange måder fungerer vores organisation godt og på nogle andre områder synes jeg bestemt ikke at den gør. Helt overordnet er der nogle ledelsesmæssige ting som jeg tænker der bør være styr på og tydelighed omkring, men som virkelig halter.

Det virker som om der er stor forskel på hvordan UK og CP ledes, hvilket virker mærkeligt når vi er én afdeling.

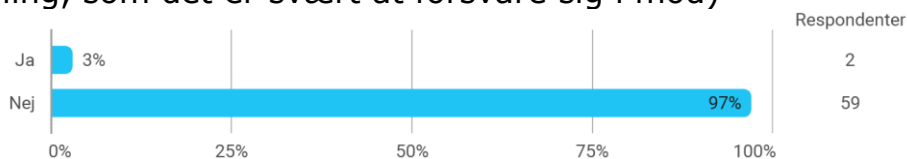
- Jeg ved det er tabu, men jeg kan ikke sige mig fri for at der tænkes for meget i økonomi, i forhold til barnet/den unges behov.
- Det er ærgerligt, at projektet Ung på Vej ikke er kommet i gang efter 3 mdr.
- Jeg mener at jeg kan bidrage til en høj succesrate, men mangler at få opgaver, så jeg kan opleve motivation for mit arbejde og vise mit værd



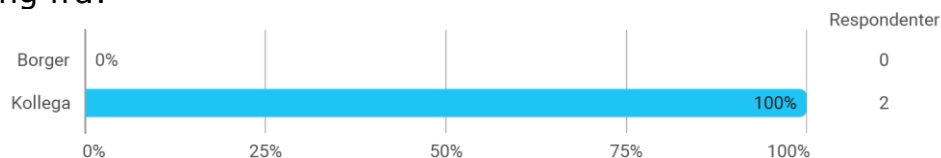
Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for mobning i forbindelse med dit arbejde?



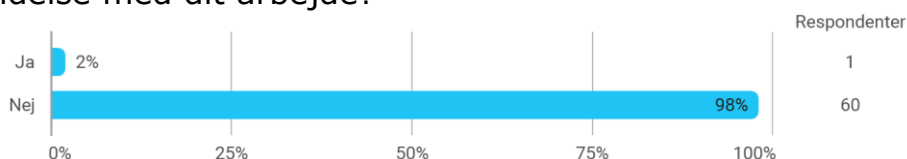
(Ved mobning forstås, at man gentagne gange bliver udsat for ubehagelig eller nedværdigende behandling, som det er svært at forsvare sig i mod)



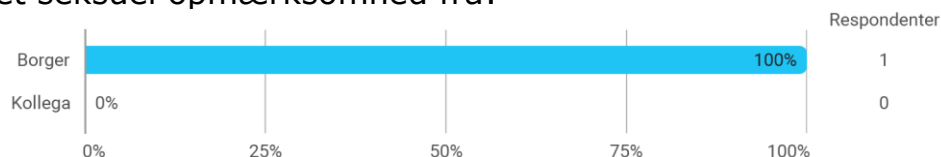
Er der tale om mobning fra:



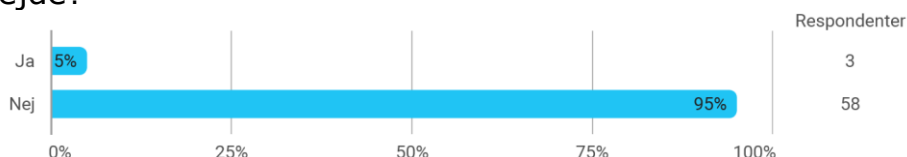
Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde?



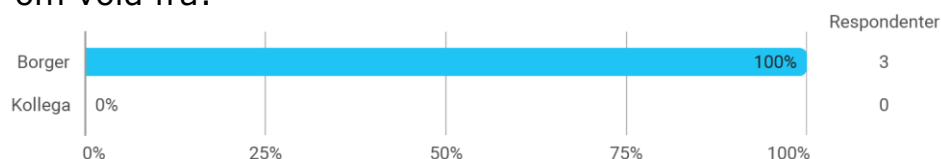
Er der tale om uønsket seksuel opmærksomhed fra:



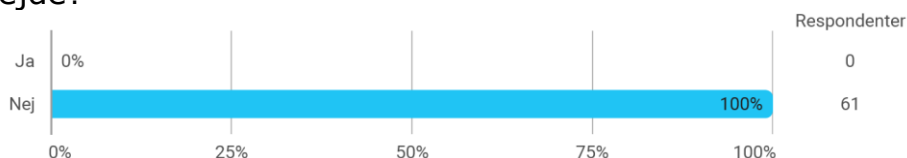
Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit arbejde?



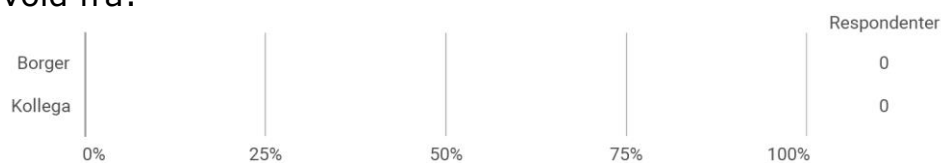
Er der tale om trusler om vold fra:



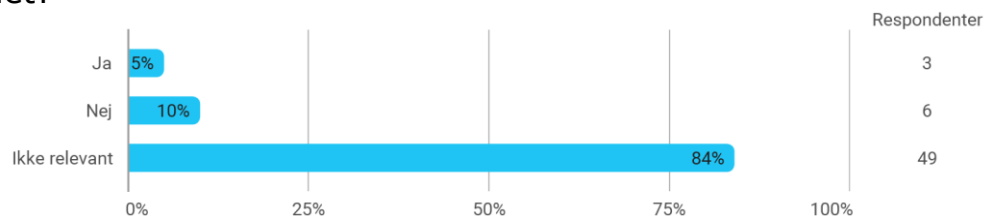
Har du indenfor de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?



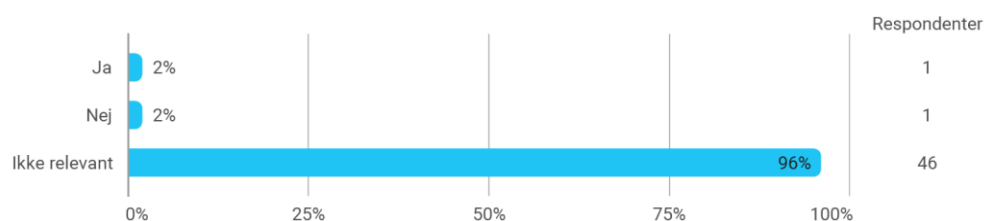
Er der tale om fysisk vold fra:



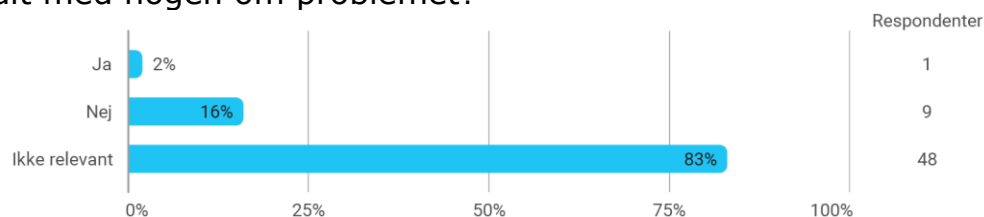
Krænkende adfærd - Mobning i forbindelse med dit arbejde - Har du talt med nogen om problemet?



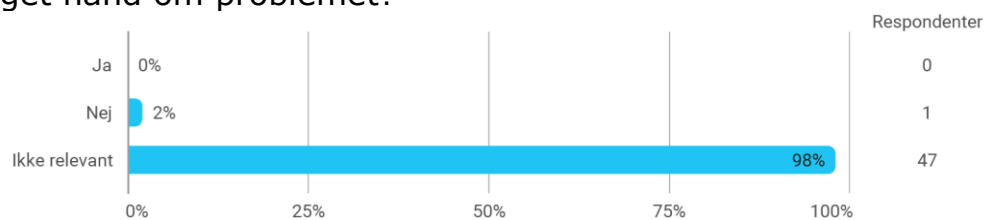
Krænkende adfærd - Mobning i forbindelse med dit arbejde - Er der taget hånd om problemet?



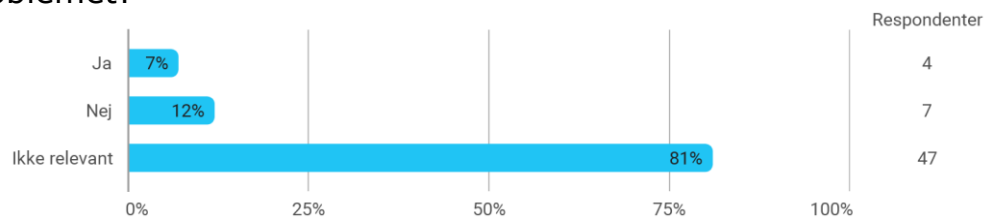
Krænkende adfærd - Uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde - Har du talt med nogen om problemet?



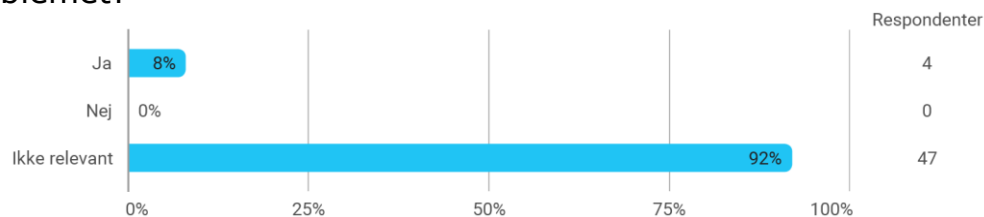
Krænkende adfærd - Uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde - Er der taget hånd om problemet?



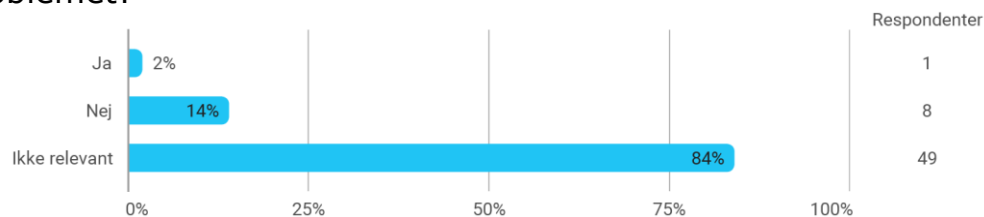
Krænkende adfærd - Trusler om vold i forbindelse med dit arbejde - Har du talt med nogen om problemet?



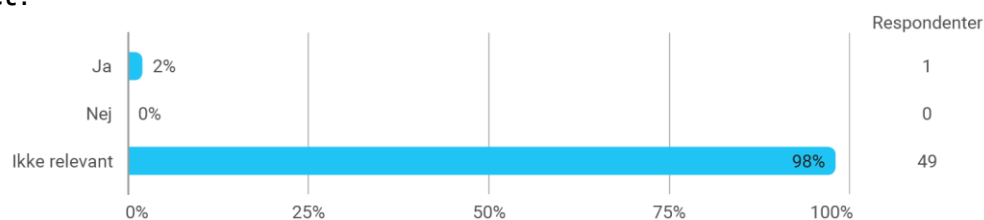
Krænkende adfærd - Trusler om vold i forbindelse med dit arbejde - Er der taget hånd om problemet?



Krænkende adfærd - Fysisk vold i forbindelse med dit arbejde - Har du talt med nogen om problemet?



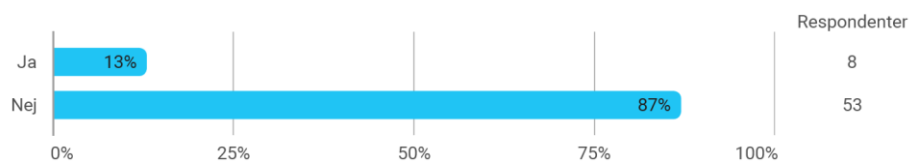
Krænkende adfærd - Fysisk vold i forbindelse med dit arbejde - Er der taget hånd om problemet?



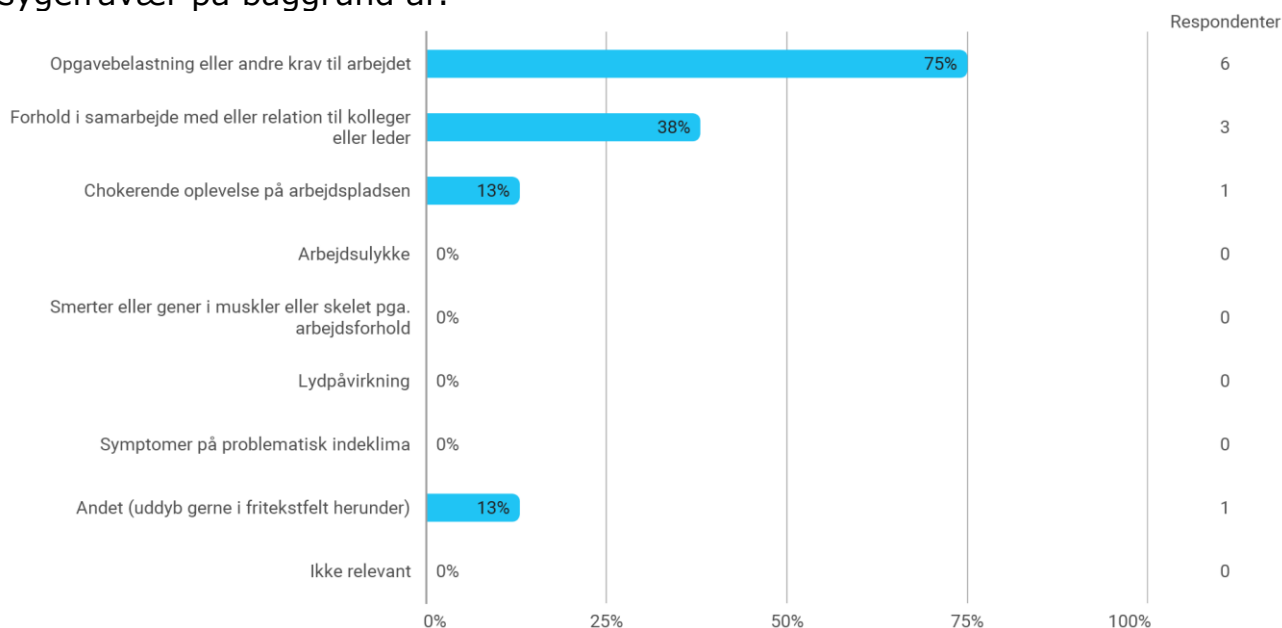
Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (krænkende adfærd), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Jeg tænker, der mangler spørgsmål, som drejer sig om de situationer, hvor borgere kan lade deres frustrationer komme ud som 'verbale overfald'; fx: det er din skyld at....., hvis du ikke havde været så længe om at...så..., du skal f..... ikke ringe og bitche til min eks og lign. 'overfald'
- Jeg oplever at der ved sparringsforum kan være en nedværdigende tone.
- Manglende strategier i arbejdsregi til håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd.

Har du indenfor de seneste 12 måneder haft sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen?



Sygefravær der skyldes forhold på arbejdspladsen. Sæt kryds hvis du oplevet sygefravær på baggrund af:



Har du andet at tilføje om arbejdsrelateret sygefravær?

- Jeg har fået en dårlig skulder her i corona-tiden. Tænker det er pga dårlig arbejdsstilling under hjemsendelse. Har prøvet kiropraktor, fysioterapi, øvelser, blokader og er nu henvist til Ortopædkirurgisk klinik. Har dog ikke givet sygefravær.
- Det påvirker hele teamet, at vi på nærmest intet tidspunkt har været fuldtallig i flere år.
- Jeg syntes det er svært at sige om det er arbejdsrelateret eller ej. Som udgangspunkt er det bare at være syg fysisk. Men for meget arbejde og ligeledes mange infektioner de steder man kommer gør at man er udsat.

Oplever du problemer i forhold til ovenstående emne (Sygefravær), som ikke er omfattet af spørgsmålene ovenfor, bedes du venligst angive dem her:

- Jeg vil gerne sige, at jeg har oplevet, der blev taget hånd om det med det samme. Jeg er også selv blevet bedre til at italesætte, hvad det handler om, og min leder er årvågen og kvik til at se det og handle på det.
- Jeg kunne ønske mig fokus på arbejdspladsen på balancen mellem arbejde og fritid.
- De medarbejder der er syge, gør at andre får mere af lave, hvilken så resultere i, at teamet påvirkes med risiko for yderligere stress symptomer.
- Det er en ekstra belastning for teamet ift. den arbejds mængde, som vi skal klare. Trykket har været konstant for højt over længere periode og der er ikke klar udsigt til bedring. Dette er meget belastende og forhindrer os der er på arbejde i at løse opgaver tilfredsstillende.

Har du generelle kommentarer eller forslag til forbedring af forhold på din arbejdsplads er du velkommen til at skrive dem her.

Dine kommentarer kan naturligvis både være positive eller kritiske, men de bør gerne formuleres som konstruktivt input til det opfølgende arbejde.

- Jeg synes vi er godt på vej.  
Jeg synes, det er tydeligt, at corona perioden har været en drifts periode, og at jeg og medarbejderne er utålmodige over, at det har været vanskeligt fuldt ud at implementere nyt- vi taler om de samme strukturelle ting som for 1½ år siden, og bliver utålmodige over, at det ikke har flyttet sig nok.
- de fysiske forhold omkring toiletter, mødelokaler er meget ringe og understøtter ikke de strategiske mål der er i afdelingen.
- Mindre uro/forstyrrelse i løbet af arbejdsdagen. Fx. flere hjemmearbejdsdage eller ændret tilgængelighed ved fremmøde.
- Optimering af lys og luftforhold

- Indeklimaet er (grundet manglende ventilation og ingen mulighed temperatur regulering) ekstremt dårligt!! Det er problem hele året rundt, men særligt om sommeren hvor der mildest talt er uudholdeligt på kontoret.
- Nye rulle gardiner i Buret - deres 'afdunstning' i solskin kan give mig kvalme og hovedpine.

Buret bliver meget varmt om sommeren.

Bedre belysning i Modtagelseskontoret - loftslyset oplever jeg generende og min skrivebordslampe er for lille i højden.

Dejligt der er blevet ryddet op rund omkring.

Inspirerende spørgsmål vedr. børn og familiers forventninger til os - det kunne være spændende at dykke mere ned i undersøgelsen af det.

Jeg er superglad for Modtagelsesteamet - høj faglighed, plads til sjov, god stemning, respekt og anerkendelse samt hjælpende og støttende kolleger/leder. Det er guld værd, og vi skal huske at værne om det - hvilket jeg også synes, vi gør.

Jeg kunne tænke mig en person, der kunne gennemgå min arbejdsstation og se på muligheder for at aflaste ømme/spændte skuldre, nakke og hals.

Jeg kunne ønske mig en temadag/et løbende tema til at se på, hvordan vi kan skabe flow i arbejdet. Vi taler ofte om det på sags-/teammøder, men har ikke afsat reel tid til det.

Vi kunne fx se på:

Hvordan gør vi hver især ift. at skabe flow?

Kan vi inspirerer hinanden?

Kan nogen i de andre teams og/el. andre samarbejdspartnere pege på u hensigtsmæssigheder i Modtagelsesarbejdet/deres eget arbejde, som mindsker effektivitet/flow for Modtagelsens arbejde?

- Opdatering af headsets - så de virker stabilt, kunne være meget ønskeligt. Som tidligere nævnt, er det særligt et problem i vagtburet - hvor de også bruges oftest - og dermed ser jeg det som et stort problem.
- Vores udluftning er rigtig dårlig og det betyder at indeklimaet er rigtig dårligt. Derudover er der rigtig meget støj fra renoveringsarbejde mm. udefra. det er enormt forstyrrende.
- Bedre fysiske rammer
- Ledelsen skal være opmærksom på flaskehalse.

Jeg synes vi bør optimere vores indsatsenhed og faktisk benytte os, af den viden og de kvalifikationer, nogle medarbejdere har. Jeg synes ikke vi bør tildeles en medarbejder, kun fordi den medarbejder har tid til opgaven, men fordi den medarbejder er kvalificeret indenfor den problemstilling, vi søger til.

Jeg er ked af, at ledelsen ikke reagerer, når sagsbehandlere ikke er tilfreds med intern indsatsenhed, som de ville gøre, hvis det var ekstern.

- Jeg synes der skulle gøres en intensiv indsats ift. indeklimaet, man kunne fx sætte udluftningskanaler eller andet op, fx i vinduerne, så vi har mulighed for altid at få frisk luft ind uden at skulle sidde og fryse.

Jeg kunne også ønske mig en bedre lydisolering mellem kontorerne. Stort set alt slipper igennem, og det er både forstyrrende og belastende. Derudover kan det være svært at have en privat samtale, hvor man ikke ønsker naboen skal høre, hvad man har på hjerte eller hvis man er ked af noget.

- Vores fysiske arbejdsmiljø er virkelig dårligt. Gamle og slidte kontorer, meget dårlig isolering imellem kontorerne, rigtig meget støj fra udenfor, både renovering og ombygning af stueetage mv.
- Jeg har en forhåbning om at sparringsforum kommer til at foregå på en mere hensigtsmæssig måde. Jeg har oplevet at blive talt nedladende til af øverste leder i afdelingen på et møde, hvilket påvirkede mig og min trivsel på arbejdspladsen. Jeg oplever, at der er en uklar dagsorden samt forventningsafstemning rundt om bordet, ligesom jeg oplever at ikke alle omkring bordet har læst materialet. Dette påvirker ligeledes min arbejdsglæde idet det virker useriøst ifht. de vigtige beslutninger som træffes.

Jeg trives generelt i mit team, hvor jeg oplever en stor hjælpsomhed og en god stemning. Der tales pænt til hinanden i det daglige.

Jeg er glad for at have en leder, som altid har en åben dør og tid til at drøfte sager - dette medvirker til at skabe tryghed i arbejdet fordi jeg oplever at dele ansvaret.

- Klare aftaler/rammer for hjemmearbejde, hvor ofte må vi arbejde hjemme, hvor mange skal være på arbejde osv.
- - Hjælp til færdiglavede fraser. Så man kan arbejde nemmere.
- - Bedre informationsniveau for hele Familieafdelingen.
- - Bedre oplæring til nye medarbejdere i teamet.
- - Positivt at der tæt ledelse i Ungekontakten.
- - Gode kollegaer.
- Forslag: Måske kunne man med fordel ansætte 2-3 medarbejder i børn og unge afdelingen til at varetage opståede sygefravær.
- Printereren på 3. sal skal flyttes for at mindske støjniveauet på omkringliggende kontorer.

Der skal sættes ind med en mere optimal løsning ift. fordeling af arbejdsopgaver ved langtidsstgemeldinger, fx ved at ansætte vikarer i afgrænset periode til afgrænsede opgaver, så opgaverne ikke ophober sig eller for at undgå, at de bliver løst utilstrækkeligt.

- Anerkendelse af forskellige fagligheder; at det tværfaglige samarbejde kan bidrage til at belyse sager/konkrete problemstillinger.

Anerkendelse af forskellige behov for bedst muligt at udføre det faglige arbejde.

Anerkendelse af kollegaer, medarbejdere, ledere understøtte arbejdsglæde og motivation for at yde en optimal faglig indsats.

Åbenhed om beslutninger og overvejelser.

Opmærksomhed på fastholdelse af medarbejdere og ledere - hvis det er ønsket og ambitionen.

## Samlet status

