

APV

Hvad er en APV?

En APV er en arbejdspladsvurdering. Den består af 2 dele: En kortlægning/vurdering og en handlingsplan for de problemer, der er fundet i kortlægningen. Dette skema indeholder kortlægningen. Handlingsplanen findes i næste afsnit.

Hvordan laver vi APV?

Ved at gennemgå spørgsmålene i skemaet og skrive op.

Hvor tit skal APV laves?

Den skal revideres mindst hvert tredje år. Men den skal også revideres, når vi laver noget nyt.

Hvad er grundlaget for APV?

- Denne APV baserer sig på Arbejds miljøvejviser nr. 46 – dag-og døgninstitutioner, samt checkliste for køkken og pedel.

Denne APV er udarbejdet marts 2012

APV for det pædagogiske arbejde

Arbejds miljø- forhold	Vores svar	Vurdering	På handlingsplan
Er der risiko for at komme i kontakt med spyt, urin eller afføring?	Nej		
Er der nær kontakt med personer, som tilhører særlige risikogrupper? Det er fx relevant for Hepatitis Bvirus.	Nej		
Er der risiko for at stikke sig på kanyler?	Nej		
Hvor og hvor ofte løftes/bæres der til og fra?	Vi løfter ikke		
Findes der egnede	Vi løfter ikke		

tekniske hjælpemidler, der kan fjerne eller mindske løfte- og bærearbejdet?			
Passer det tekniske hjælpemiddel til den person, der skal benytte det	Vi løfter ikke		
Foretager medarbejderen vrid, og arbejder vedkommende i foroverbøjede stillinger, når der løftes?	Vi løfter ikke. Ved rengøring kan det meste skubbes eller køres, ellers hjælpes vi ad. Og så har vi rengøringsfirma a, så det er kun småting i weekenden.		
Er medarbejderne instrueret i korrekte arbejdsstillinger og brug af hjælpemidlerne	Vi løfter ikke		
Er underlaget, hvor der skubbes og trækkes, plant, jævnt og kørefast?	Vi bruger ikke hjælpemidler		
ER transportveje, fx døre og gange, så brede, at der er fri passage?	Vi bruger ikke hjælpemidler		
Vedligeholdes hjælpemidlerne?	Vi bruger ikke hjælpemidler		
Passer arbejdspladsen til den, der skal arbejde der?	Ja		
Er der plads nok til at arbejde i gode arbejdsstillinger?	Ja		
Er der mange redskaber, materialer, møbler	Nej		

og mennesker i fx baderum, puslerum og køkkener?			
Er tingene placeret, så man kan nå dem?	Ja		
Arbejdes der med foroverbøjet ryg?	Nej		
Er der et passende forhold mellem bemanning og arbejdsmængde, så medarbejderne undgår en konstant stor arbejdsmængde?	Ja – generelt. Hvis der er for mange arbejdsopgaver, bliver der taget hånd om det med det samme.		
Er der medarbejdere, som især udsættes for stor arbejdsmængde eller stort tidspres?	Nej		
Er det ofte nødvendigt at træffe beslutninger under tidspres?	Det kan det være, fordi der til tider skal reageres hurtigt, men så taler vi om det efterfølgende – der er meget sparring		
Betyder tidspres, at den ansatte risikerer at begå fejl?	Nej		
Kræver arbejdet, at medarbejderen arbejder under modstridende pædagogiske hensyn, fx forskellige forældreholdninger?	Nej. Der er en meget klar og konsekvent politik i forhold til forældrekontakt, og der er gennemgående en meget god forældrekontakt, der også sikrer, at de		

	unge ikke kan spille institution og forældre ud mod hinanden. Der er meget opbakning fra samarbejdspartnere		
_ Skal den ansatte samtidig udføre både planlagte og uforudsete arbejdsopgaver?	Ja – det hører med til pædagogisk arbejde, men ikke på en belastende måde.		
Er der en klar pædagogisk målsætning for arbejdet?	Ja – både for institutionen og for den enkelte unge		
Får medarbejderne information om den nærmeste ledelses overordnede strategier og handlingsplaner	Ja – der er løbende medarbejdermøder og en god dialog		
Får medarbejderne information om den øverste ledelses overordnede strategier og handlingsplaner?	Se ovenfor		
Er de forskellige arbejdsfunktioner klart afgrænset?	Både ja og nej – der er ingen tvivl om, hvem der er ansvarlig for forskellige opgaver, men alle er med til at udføre stort set alt		
_ Er der klare retningslinjer for	Se ovenfor		

den enkelte medarbejders og faggruppes ansvar og kompetence?			
Arbejder medarbejderne med børn og unge, som er særligt psykisk belastede?	Vi arbejder med den målgruppe, vi har defineret og som vi har værktøjer til. Vi siger nej til unge, der ikke hører til i vores målgruppe		
Skal medarbejderne konstant indleve og engagere sig i børnenes eller de unges helbredsmæssige, sociale eller personlige problemer?	Ja, men ikke på en belastende måde. Hvis vi begynder at tage problemer med hjem, bliver det taget op.		
Opstår der typisk misforståelser, konflikter eller konfrontationer på grund af manglende indsigt i fremmedes kulturbaggrund?	Nej, ikke generelt.		
Stemmer medarbejdernes opfattelse af barnets eller den unges behov overens med de faktiske muligheder for at opfylde dem?	Det mener vi generelt		
Har medarbejderne ændret holdning til deres arbejde fra at være	Nej, og de bliver her gennemgående meget længe. Vi er via		

engagerede til at være opgivende eller ligeglade?	supervision opmærksomme på risikoen for stress eller udbrændthed		
Udsættes medarbejderne for vold og trusler om vold? Sker det typisk i bestemte situationer eller på bestemte tidspunkter af døgnet?	Vi accepterer ikke vold. Vi har unge, der kan være udadregerende, men der ikke behov for fysiske foranstaltninger for at imødegå vold. Vi visiterer i forhold til denne politik.		
Er det bestemte medarbejdere, som er udsat for vold eller trusler om vold?	Se ovenfor		
Arbejdes der alene i situationer, hvor man kan blive udsat for vold eller trusler om vold?	Kun om natten, og her er der mulighed for at tilkalde bagvagt eller ringe til leder		
Har medarbejderen mulighed for at få kontakt, hjælp og støtte fra kolleger og den nærmeste leder under arbejdet?	Bestemt ja – vi er gode til at hjælpes ad og tale om tingene		
Bliver den enkelte medarbejder værdsat og anerkendt for sit arbejde af kolleger og ledelse?	Bestemt ja		
Er der problemer i	Bestemt nej		

samarbejdet eller kommunikationen mellem medarbejderne indbyrdes eller mellem medarbejdere og ledelse?			
Er der støjproblemer?	Nej		
Arbejdes der med kemiske stoffer?	Ved rengøring, men der er tale om ret almindeligt forekommende kemiske produkter		
Arbejdes der med farlige maskiner?	Nej		
Er temperaturen høj eller varierende over dagen?	Så åbner vi vinduer		
Er der træk og kulde fra vinduer eller dårligt isolerede vægge?	Nej		
Fungerer varme- og ventilationsanlæg?	Varmeanlægget fungerer fint. Ventilationsanlægget er vinduer, og de fungerer også fint		
Er der fugtpletter på vægge eller lofter?	Nej		
Er fugtskadede materialer udskiftet?	Nej		
Er der dårlig lugt?	Nej		
Er luften indelukket og fugtig?	Nej		
Kan vinduer og ventiler åbnes	Ja		

Fungerer ventilationsanlæg efter hensigten?	Vi har vinduer, og de fungerer fint		
Er der nye bygningsmaterialer eller nyt inventar, der afgasser meget?	Nej		
Er der en fornuftig balance mellem lokalernes størrelse, antallet af personer og ventilationen?	Ja		
Ligger koncentrationen af CO ₂ – må måles – over 0,2 pct. i mere end korte perioder?	Vi har ikke målt det, men luften virker bestemt ikke tung.		
Er der støv og snavs på overfladerne?	Nej		
Er indretningen rengøringsvenlig?	Ja		
Ryddes der op, så der kan gøres rent?	Ja		
Har arbejdspladsen en rygepolitik?	Ja, der ryges ude		
Er rummet og arbejdspladsen godt belyst?	Ja		
Er der sygefravær, der skyldes arbejdsmiljøet?	Gennemgående lille sygefravær, når bortses fra langtidssygemeldte, og årsagerne til deres sygdom er kendte.		

