

Kære Områdeudvalg

Det er nu tid til den årlige status på det samlede arbejdsmiljø i vores organisation. På baggrund af rapporten fra jeres LMU'er skal I udarbejde en status på årets arbejdsmiljøarbejde. Er der spørgsmål til rapporten for jeres LMU'er så kontakt HR- & arbejdsmiljøkonsulenterne. De væsentligste pointer herfra videregives til Hovedudvalget. Hovedudvalget modtager endvidere en rapport med de samlede kvantitative resultater fra organisationen.

Med henblik på at understøtte en ensartethed i data til og et samlet blik på organisationens arbejdsmiljøarbejde, er der udarbejdet nærværende skema, som skal udfyldes i Områdeudvalget. Det er væsentligt, at både det som er gået godt, og det som måske har været svært, bliver synligt. Kun på den måde kan ledere og medarbejderrepræsentanter i fællesskab arbejde troværdigt med organisationens samlede arbejdsmiljø.

Hvilket områdeudvalg tilhører I?

- (1) Områdeudvalget for Administrationen
- (2) Områdeudvalget for Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker
- (3) Områdeudvalget for Skole- og dagtilbudsområdet
- (4) Områdeudvalget for Socialområdet
- (5) Områdeudvalget for Børne- og familieområdet
- (6) **Områdeudvalget for Sundheds- og omsorgsområdet**

Spørgeskemaet bliver udfyldt af:

Martin Skree Sørensen, sekretær OMU

Hvordan vurderer I som OMU samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på området?

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Plads til		Plads til	Det går godt	Det går	Fantastisk
rigtig	Plads til	nogle		rigtig godt	
mange	mange	forbedring			
forbedring	forbedring	er			

I det følgende skal I på baggrund af de arbejdsmiljørapporter, som I har modtaget fra lokaludvalgene, vurdere områdets arbejde inden for en række arbejdsmiljøemner.

Det psykiske arbejdsmiljø på området

Hvad er I lykkedes særlig godt med inden for det psykiske arbejdsmiljø?

På tværs af enhederne i Sundhed og Omsorg er der særligt arbejdet med at styrke det psykiske arbejdsmiljø gennem følgende indsatser og erfaringer:

1. Psykologisk tryghed og åbenhed

Flere LMU'er beskriver øget åbenhed og tryghed i at dele udfordringer og tale om svære situationer.

- *Hjemmeplejen Glesborg*: Fokus på psykologisk tryghed, kommunikation og samarbejde.
- *Hjemmeplejen Allingåbro*: Øget åbenhed og kollegial opbakning.
- *Plejecenter Glesborg*: Gode til at følge op og skabe tryghed i hverdagen.
- *Sundhed og Træning, Døgn*: Bevidsthed om dialog og trivsel efter intern undersøgelse.

2. Styrket samarbejde og fællesskab

Flere arbejdspladser oplever et stærkere teamfællesskab og bedre sociale relationer.

- *Violskrænten og Grønnegården*: Ser sig selv som ét samlet team; gode interne relationer.
- *Norddjurs Mad*: Fokus på sammenhold og positiv kultur i LMU-samarbejdet.
- *Rehabiliteringsteamet*: Bedre samarbejde både fagligt og kollegialt.
- *Ambulant Træning og Aktivitet*: Åbenhed og respekt præger samarbejdet.

3. Feedback og kollegial støtte

Der opleves større anerkendelse, opfølgning og en kultur præget af gensidig hjælp.

- *Plejecenter Fuglsangsgården*: Systematisk opfølgning, individuel coaching og løbende justering.
- *Ambulant Træning og Aktivitet*: Kollegaer bakker op og tager ansvar for fælles løsning.
- *Hjemmeplejen Allingåbro*: Vilje til at tale åbent og håndtere problemer i fællesskab.

4. Systematik og vedvarende opmærksomhed

Arbejdspladserne har etableret strukturer og faste møder, der understøtter trivsel over tid.

- *Plejecenter Fuglsangsgården*: Månedlige arbejdsmiljøgruppemøder, systematisk opfølgning.
- *Sundhed Norddjurs*: Langsigtet fokus og medarbejderengagement i arbejdsmiljøet.
- *Visitation og Hjælpemidler*: Øget bevidsthed om påvirkning og fokus på åben dialog.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det psykiske arbejdsmiljø:

På baggrund af de lokale arbejdsmiljødrøftelser vurderer OMU, at følgende temaer udgør de centrale fokuspunkter i det videre arbejde med det psykiske arbejdsmiljø i Sundhed og Omsorg:

1. Psykologisk tryghed og en åben kultur

Flere LMU'er ønsker at styrke eller fastholde en tryk og tillidsfuld kultur, hvor det er muligt at tale åbent om udfordringer og trivsel.

- *Hjemmeplejen Glesborg*: Arbejder videre med psykologisk tryghed og værdier i praksis.
- *Ambulant Træning og Aktivitet*: Ønsker at understøtte psykologisk tryghed og fællesskab, særligt i forbindelse med forandringer.
- *Rehabiliteringsteamet*: Har fokus på de psykologiske behov i forandringsprocesser.
- *Hjemmeplejen Allingåbro*: Arbejder videre med åbenhed, fællesskab og tryghed.

2. Kommunikation og tydelighed i samarbejdet

Et tilbagevendende tema er ønsket om tydelighed i opgaver, roller og ansvar, samt styrket kommunikation både internt og tværfagligt.

- *Visitation og Hjælpemidler*: Ønsker bedre kommunikation og medansvar i opgaveløsningen.
- *Sundhed Norddjurs*: Har fokus på tydelighed i opgavefordeling og styrket tværfaglighed.
- *Sundhed og Træning, Døgn*: Fremhæver behov for gennemsigtighed i arbejdsfunktioner og fastholdelse af ro i arbejdsfællesskabet.
- *Farsøhthuset og Møllehjemmet*: Ønsker tydeligere samarbejde mellem ledelse og medarbejdere samt bedre intern kommunikation.

3. Involvering og social kapital

Flere enheder ønsker at styrke medarbejderinddragelsen og videreudvikle samarbejdskulturen med afsæt i social kapital og fælles værdier.

- *Farsøhthuset og Møllehjemmet*: Har fokus på større medarbejderinddragelse og faglig udvikling.
- *Violskrænten og Grønnegården*: Arbejder med værdibaseret tilgang og opmærksomhed på det, der fungerer godt.

4. Forebyggelse af mistrivsel

Enkelte LMU'er peger på behovet for at arbejde mere systematisk med at forebygge konflikter og sikre en god omgangstone.

- *Plejecenter Fuglsangsgården*: Fremhæver behov for indsats mod mobning og bedre håndtering af svære situationer.

Psykologisk tryghed er fokus for hele organisationen

Hvordan vurderer I arbejdet med psykologisk tryghed på jeres område?

OMU vurderer, at arbejdet med psykologisk tryghed er i positiv udvikling i Sundhed og Omsorg. Der ses en stigende opmærksomhed på betydningen af åbenhed, tillid og tryghed i hverdagen, og mange steder arbejdes der aktivt med at skabe rammer, hvor medarbejdere trygt kan dele udfordringer og tale om det, der er svært. Der opleves fremgang i samarbejdet og i de sociale relationer, og flere enheder arbejder målrettet med kommunikation, respekt og fælles ansvar som en del af trivselsarbejdet.

Samtidig er der områder, hvor arbejdet stadig er under opbygning. Det gælder fx i forbindelse med større forandringer, hvor trygheden midlertidigt kan være under pres, eller hvor behovet for tydeligere struktur og opfølgning stadig er til stede. OMU ser derfor arbejdet med psykologisk tryghed som en løbende proces, hvor der er skabt et godt afsæt, men hvor vedvarende fokus og ledelsesmæssig opmærksomhed fortsat er vigtig.

Det fysiske arbejdsmiljø

Hvad er I lykkes særlig godt med inden for det fysiske arbejdsmiljø?

OMU vurderer, at der i det forgangne år er gennemført en række relevante indsatser på tværs af enheder i Sundhed og Omsorg, som har bidraget til at styrke det fysiske arbejdsmiljø. Besvarelsene fra LMU'erne viser, at der arbejdes med lokale forbedringer og mere systematiske tiltag. Følgende tematikker går igen:

Forbedret indretning og fysiske rammer

Flere arbejdspladser har haft fokus på at tilpasse de fysiske omgivelser, så de understøtter medarbejdernes arbejdsgange og reducerer fysisk belastning.

- **Ambulant Træning og Aktivitet** har arbejdet med placering af udstyr og funktioner i rummene for at mindske tunge løft og fysisk pres.
- **Plejecenter Glesborg** har haft fokus på adgang til hjælpemidler og forbedringer i borgerrelaterede arbejdssituationer.

Systematisk opfølgning og arbejdsmiljødialog

Det fysiske arbejdsmiljø drøftes løbende i arbejdsmiljøgrupperne og på tværs af teams.

- Flere LMU'er nævner, at arbejdsmiljøgruppen mødes månedligt, og at input fra medarbejdere bliver omsat til konkrete forbedringer.
- Enkelte enheder inddrager også resultater fra APV og drøfter dem med henblik på justering af rammer og arbejdsvilkår.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det fysiske arbejdsmiljø?

Flere enheder har givet udtryk for behovet for fortsat vedligehold og udvikling af de fysiske rammer.

- Der ønskes særligt fokus på løbende tilpasninger af indretning, så arbejds gange understøttes bedst muligt – fx ved ændringer i borgergrupper, opgavetyper eller personalebehov. Dette er bl.a. fremhævet i Ambulant Træning
- Adgang til relevante hjælpemidler og god fysisk tilgængelighed i arbejdsrum og borgerhjem skal fastholdes som prioritet. Det gælder eksempelvis i Plejecenter Glesborg og Hjemmeplejen Allingåbro.
- Nogle LMU'er – fx Violskrænten og Grønnegården – peger på behov for forbedringer i belysning, rengøring og indeklima.

Ergonomi

Hvad er I lykkes særlig godt med inden for ergonomi?

I mange enheder er der en øget bevidsthed om ergonomi i hverdagen, med fokus på at minimere belastning og bruge hjælpemidler korrekt.

- Hjemmeplejen Glesborg og Plejecenter Glesborg nævner daglig opmærksomhed på forflytninger, kropsstillinger og brug af hjælpemidler.
- I Farsøhthuset og Møllehjemmet oplever man, at medarbejdere er blevet mere bevidste om egen ergonomi.
- Hjemmeplejen Allingåbro fremhæver en kultur, hvor man hjælper hinanden ved tunge opgaver.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for ergonomi:

- Der er behov for fortsat fokus på korrekt brug af hjælpemidler og indarbejdelse af ergonomiske hensyn i nye arbejds gange – især ved opgaver i borgerhjem.
- Flere steder ønsker man mere systematik i oplæring af nye medarbejdere, så ergonomisk arbejdskultur bæres videre fra start.

Oplæring, instruktion og uddannelse

Hvad er I lykkes særlig godt med inden for oplæring, instruktion og uddannelse:

Flere enheder har styrket introduktion og faglig opkvalificering.

- Plejecenter Fuglsangsgården nævner målrettet oplæring i tryksårsforebyggelse og en struktureret introduktion af nye medarbejdere.
- Rehabiliteringsteamet og Ambulant Træning arbejder aktivt med læringskultur gennem dialog og faglig sparring.
- Flere LMU'er oplever, at klare instruktioner og procedurer giver øget tryk i arbejdet.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for oplæring, instruktion og uddannelse?

- Introduktionsprogrammer ønskes udviklet og formaliseret – særligt i enheder med hyppig personaleudskiftning.
- Det fremhæves, at vikarer og afløsere skal have hurtig adgang til instruktion og oplæring i hjælpemidler og sikkerhed.
- Der er behov for bedre synlighed og tilgængelighed af gældende procedurer i dagligdagen.

Arbejdsulykker

Hvad er I lykkes særlig godt med i forhold til forebyggelse og læring af arbejdsulykker?

Der ses en mere systematisk tilgang til både forebyggelse og opfølgning.

- Plejecenter Glesborg nævner færre skader pga. øget opmærksomhed på arbejdsgange og hjælpemiddelbrug.
- I Fuglsanggården og Sundhed og Træning Døgn bruges arbejdsmiljøgruppemøder aktivt til at lære af hændelser og rette op.
- Flere LMU'er har fokus på læring fra både arbejdsulykker og næsten-ulykker.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til forebyggelse og læring af arbejdsulykker:

- Der ønskes bedre dokumentation og systematik i opsamling af læring – også i teams og på tværs.
- Nogle enheder efterspørger mere synlig ledelsesopfølgning og tydelige procedurer ved ulykker.

Sygefravær

Hvad er I lykkes særlig godt med i forhold til sygefravær?

En række enheder nævner, at tæt dialog og fleksibilitet har haft positiv effekt.

- Plejecenter Glesborg beskriver en god balance mellem støtte og forventningsafstemning.
- Norddjurs Mad og Rehabiliteringsteamet fremhæver hurtig kontakt og individuelle løsninger som afgørende.
- Hjemmeplejen Allingåbro oplever, at medarbejdere føler sig set og respekteret i fraværdialogen.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til sygefravær:

- Tidlig opsporing og forebyggelse ønskes styrket – fx gennem trivselssamtaler og tæt opfølgning.
- Flere LMU'er ser behov for ensartet praksis på tværs af enheder og tydeligere ledelsesmæssig inddragelse.

Har I nået det, I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?

(1) I meget lav grad | (2) I lav grad | (3) I nogen grad | **(4) I høj grad** | (5) I meget høj grad

Kommentar:

Der er opnået fremgang på flere nøgleområder – herunder psykologisk tryghed, samarbejde og fysisk arbejdsmiljø. Flere arbejdspladser oplever styrket trivsel og bedre samarbejdskultur.

Gode erfaringer og idéer**Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for arbejdsmiljøet på området?**

Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for arbejdsmiljøet på området?

- Psykologisk tryghed og samarbejde er styrket mange steder – og opleves som et fælles fundament.
- KAMPUS-forløbet nævnes som en vigtig løftestang i forhold til refleksion og kollegial kultur.

Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet i OMU det kommende år:

- Fastholde og videreudvikle fokus på psykologisk tryghed – især i perioder med forandring.
- Øge opmærksomheden på ergonomi og arbejdsgange i borgerhjem og ved tunge løft.
- Udbygge introduktion og instruktion – særligt for vikarer og nye kolleger.
- Sikre systematik i læring af ulykker og styrke forebyggelsen gennem arbejdsmiljøgrupperne.
- Understøtte stærke samarbejdskulturer gennem fælles værdier og tydelig ledelse.