

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.

Rigtig god fornøjelse.

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) ☐ Plads til rigtig mange forbedringer
- (2) ☐ Plads til mange forbedringer
- (3) ☐ Plads til nogle forbedringer
- (4) ☒ Det går godt
- (5) ☐ Det går rigtig godt
- (6) ☐ Fantastisk

OMU vurderer samlet set, at arbejdsmiljøet og trivslen på Sundheds- og Omsorgsområdet går godt. De lokale besvarelser tegner et billede af et område, hvor arbejdsmiljøet prioriteres højt, og hvor der arbejdes aktivt og systematisk med både trivsel, forebyggelse og udvikling. Der ses især et stærkt fokus på aktørskab og medarbejderinddragelse, som går igen i hovedparten af besvarelserne. Derudover nævner flere arbejdspladser indsatser omkring psykologisk tryghed, trivsel, samarbejde, kompetenceudvikling og styrket fremmøde. Flere beskriver også konkrete forbedringer i hverdagen, fx bedre fysiske rammer, nye arbejds gange, hjælpemidler, smitteforebyggelse, onboarding og mere systematisk opfølgning.

Besvarelserne viser samtidig, at der er relevante temaer, som det fortsat er vigtigt at følge og udvikle på. Det gælder blandt andet arbejdspress og høje følelsesmæssige krav, som nævnes af få arbejdspladser. På det fysiske område peger nogle arbejdspladser på fortsat opmærksomhed på indeklima, fysiske rammer, støj, arbejdsstillinger og ergonomi. Enkelte temaer som mobning eller krænkende adfærd nævnes også i nogle besvarelser, men flere steder som et opmærksomheds- eller opfølgningspunkt frem for som en aktuel generel problematik.

Samlet set vurderer OMU, at området står på et solidt fundament med mange gode og relevante indsatser i gang. Det videre arbejde skal derfor især handle om at fastholde den positive udvikling, dele gode erfaringer på tværs og fortsat styrke trivsel, arbejdsmiljø og forebyggelse på tværs af området.

Det psykiske arbejdsmiljø på området

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

På tværs af arbejdspladserne tegner der sig et billede af, at det psykiske arbejdsmiljø i højere grad er blevet et fælles ansvar, hvor medarbejdere, ledere, LMU og arbejdsmiljøgrupper bidrager aktivt.

1. Større medarbejderinddragelse og ejerskab

Flere arbejdspladser beskriver en bevægelse mod mere inddragelse, ansvar og ejerskab hos medarbejderne.

- **Plejecenter Glesborg** beskriver, at alle inddrages i at skabe det gode arbejdsmiljø, og at både LMU og arbejdsmiljøgruppen involveres i det, der sker og skal ske på arbejdspladsen.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** beskriver inddragelse i beslutninger, økonomi, ældrereform og nye arbejds gange.
- **Hjemmeplejen Glesborg** beskriver, at medarbejderne tager ansvar for opgaverne i teams.
- **Norddjurs Mad** fremhæver medarbejderinddragelse ved forandringer.
- **Plejecenter Farsøhthaus/Møllehjemmet** beskriver, at medarbejdere tager aktiv del i kreative løsningsforslag i samarbejde med beboere og civilsamfund.

2. Mere trygge rammer for dialog og samarbejde

Flere arbejdspladser arbejder i retning af større psykologisk tryghed, hvor det bliver lettere at tale om udfordringer, samarbejde, trivsel og forandringer.

- **Ambulant træning og aktivitet** peger på psykologisk tryghed som afgørende i en periode med store forandringer, herunder ældrelov, sundhedsreform og lederstop.
- **Sundhed Norddjurs** kobler et godt socialt arbejdsmiljø til fælles aktiviteter og medinddragelse.
- **Plejecenter Digterparken** arbejder med psykologisk tryghed sammen med mening, indflydelse og kompetenceudvikling.
- **Hjemmeplejen Glesborg** har psykologisk tryghed som et centralt tema sammen med høje følelsesmæssige krav og mobning.
- **Plejecenter Glesborg** kobler psykologisk tryghed med mening, indflydelse og arbejdspress.

3. Styrket samarbejde og fælles retning

Flere enheder beskriver, at de arbejder med at skabe tydeligere fælles retning, bedre koordinering og stærkere samarbejde om kerneopgaven.

- **Døggenoptræningen i Auning** beskriver greb som nye arbejds gange, teamsammensætning, personalemøder, supervision og projektet "den gode start på dagen".
- **Plejecenter Fuglsanggården** beskriver fælles mål og retning samt kursusforløb i samarbejde og kultur.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** har arbejdet med motivation, balance mellem arbejde og fritid samt social kapital.

- **Plejecenter Farsøhthaus/Møllehjemmet** kobler social kapital med arbejdspress og høje følelsesmæssige krav.
- **Administration og Udvikling** har social kapital som et centralt tema i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

4. Faglighed og kompetenceudvikling som løftestang for trivsel

Flere arbejdspladser viser en tydelig retning mod, at trivsel styrkes gennem faglig sikkerhed, kompetenceudvikling og fælles forståelse af opgaven.

- **Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** arbejder med kompetencer og udvikling sammen med psykologisk tryghed og mobning.
- **Rehabiliteringsteamet** kobler kompetencer og udvikling til håndtering af svære og komplekse borgerforløb.
- **Sundhed Norddjurs** har kompetenceudvikling som et centralt element sammen med psykologisk tryghed og socialt arbejdsmiljø.
- **Hjemmeplejen Grenaa-Anholt** kobler kompetencer og udvikling med arbejdet omkring krænkende adfærd og mobning.
- **Plejecenter Digterparken** arbejder med kompetencer og udvikling sammen med psykologisk tryghed, mening og indflydelse.

5. Større opmærksomhed på belastninger og svære situationer

Flere arbejdspladser har fået sat ord på belastninger som arbejdspress, høje følelsesmæssige krav, svære borgerforløb og konflikter.

- **Rehabiliteringsteamet** beskriver svære og komplicerede borgerforløb, hvor pårørende stiller store krav.
- **Plejecenter Farsøhthaus/Møllehjemmet** arbejder med arbejdspress, høje følelsesmæssige krav og social kapital.
- **Døgngenoptræningen i Auning** kobler høje følelsesmæssige krav med social kapital.
- **Visitation og hjælpemidler** arbejder med balance mellem arbejde og fritid, arbejdspress og konflikthåndtering.
- **Plejecenter Glesborg** kobler arbejdspress med mening, indflydelse og psykologisk tryghed.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det psykiske arbejdsmiljø:

Det videre arbejde bør især samle sig om **tryk dialog, håndtering af arbejdspress, medarbejderinddragelse, fælles retning og forebyggelse af konflikter/mobning.**

1. Tryk dialog i forandringer

- Der bør fortsat skabes trygge rammer for dialog, særligt i forbindelse med reformer, nye arbejdsgange og organisatoriske ændringer. Det peger bl.a. **Ambulant træning og aktivitet, Sundhed Norddjurs og Hjemmeplejen Glesborg** på.

2. Forebyggelse af arbejdspress og følelsesmæssige belastninger

- Der bør arbejdes videre med tidlig opmærksomhed på arbejdspress, komplekse borgerforløb og høje følelsesmæssige krav. Det ses bl.a. hos **Rehabiliteringsteamet, Plejecenter Farsøthushus/Møllehjemmet og Døgngenoptræningen i Auning**.

3. Medarbejderinddragelse og aktørskab

- Flere peger på behovet for fortsat at inddrage medarbejdere i beslutninger, forandringer og nye arbejdsgange. Det gælder bl.a. **Hjemmeplejen Allingåbro, Norddjurs Mad, Hjemmeplejen Glesborg og Plejecenter Farsøthushus/Møllehjemmet**.

4. Fælles retning, roller og samarbejde

- Der er behov for fortsat tydelighed om kerneopgaven, roller, forventninger og samarbejdsformer. Det peger bl.a. **Døgngenoptræningen i Auning, Plejecenter Fuglsanggården og Hjemmeplejen Glesborg** på.

5. Forebyggelse af konflikter, mobning og krænkende adfærd

- Det videre arbejde bør også fastholde en tidlig og tydelig indsats omkring omgangstone, konflikthåndtering og forebyggelse af utryghed. Det nævnes bl.a. af **Visitation og hjælpemidler, Administration og Udvikling, Hjemmeplejen Grenaa-Anholt og Plejecenter Violskrænten og Grønnegården**.

Det fysiske arbejdsmiljø

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

På tværs af arbejdspladserne er der især gode erfaringer med bedre fysiske rammer, mere hensigtsmæssige arbejdsredskaber, smitteforebyggelse, hygiejne og praktiske forbedringer i hverdagen.

1. Bedre fysiske rammer og mere brugbare lokaler

Flere arbejdspladser beskriver, at de fysiske rammer har været et vigtigt område, og enkelte peger på konkrete forbedringer.

- **Hjemmeplejen Glesborg** fremhæver direkte, at de fysiske rammer nu er blevet bedre, efter at de fysiske forhold i en periode har været udfordrede.
- **Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** har haft fysiske rammer og støj som temaer og har desuden fået en udbygning til køkkenet, hvilket kan ses som en konkret forbedring af de fysiske rammer.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** har arbejdet med fysiske rammer, arbejdsredskaber og støj, men peger samtidig på, at lokalerne fortsat er for små og for få.
- **Administration og Udvikling** har haft fysiske rammer og indeklima som de centrale temaer i det fysiske arbejdsmiljø.

2. Smitteforebyggelse, hygiejne og forebyggende forholdsregler

Nogle arbejdspladser beskriver konkrete erfaringer med at styrke forebyggelse af smitte og infektioner.

- **Sundhed Norddjurs** fremhæver, at de har fået optimeret forholdsregler og forebyggelse med henblik på at minimere smitte.
- **Rehabiliteringsteamet** har udarbejdet og implementeret et årshjul, som blandt andet favner bevægelse, hygiejne og sociale aktiviteter.
- **Sundhed Norddjurs** kobler også arbejdet med smitte og infektioner til styrket fremmøde og beskriver, at der fortsat skal arbejdes med hygiejne.
- **Plejecenter Glesborg, Hjemmeplejen Glesborg og Rehabiliteringsteamet** har desuden haft smittefare som et tema i arbejdsmiljøarbejdet.

3. Arbejdsredskaber, maskiner og bedre arbejdsflow

Flere erfaringer handler om, at bedre redskaber og udstyr kan lette arbejdsdagen og reducere belastninger.

- **Norddjurs Mad** fremhæver konkret, at nye maskiner har givet lettelse i arbejdsstillinger og arbejdsflow.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** har haft arbejdsredskaber som et af de centrale temaer i det fysiske arbejdsmiljø.
- **Hjemmeplejen Glesborg** arbejder videre med brug af de rigtige hjælpemidler, hvilket viser, at redskaber og hjælpemidler ses som en vigtig del af forebyggelsen.
- **Norddjurs Mad** vil bygge videre på erfaringerne med nye maskiner ved at arbejde med mere rotation mellem arbejdsfunktioner.

4. Indeklima, støj og praktiske hverdagsforhold

Flere arbejdspladser har arbejdet med indeklima, støj og andre praktiske forhold, som har betydning for den daglige trivsel og opgaveløsning.

- **Hjemmeplejen Grenaa-Anholt** har haft både fysiske rammer, indeklima og støj som temaer i det fysiske arbejdsmiljø.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** beskriver støj og for små lokaler som konkrete udfordringer, der påvirker det fysiske arbejdsmiljø.
- **Hjemmeplejen Glesborg** har haft indeklima og biler som temaer, og fremhæver samtidig, at de fysiske rammer er blevet bedre.
- **Norddjurs Mad** har haft indeklima som et tema sammen med arbejdsredskaber.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det fysiske arbejdsmiljø:

Det videre arbejde bør især handle om at fastholde de konkrete forbedringer, følge op på lokaler og støj, fortsætte arbejdet med smitteforebyggelse samt sikre de rette arbejdsredskaber og hjælpemidler.

1. Lokaler, pladsforhold og støj

Flere arbejdspladser peger på, at de fysiske rammer fortsat skal forbedres eller følges tæt.

- **Hjemmeplejen Allingåbro** peger på, at lokalerne er for små og for få, og at der er udfordringer med støj.
- **Hjemmeplejen Glesborg** har oplevet udfordrede fysiske forhold, men har samtidig opretholdt trivsel og fået bedre fysiske rammer;
- **Hjemmeplejen Grenaa-Anholt** har haft fysiske rammer, indeklima og støj som temaer, hvilket gør det relevant at fastholde opmærksomheden på de praktiske forhold i hverdagen.

2. Smitteforebyggelse, hygiejne og infektioner

Flere enheder har gode erfaringer med smitteforebyggelse, som bør fastholdes.

- **Sundhed Norddjurs** vil fortsat arbejde med hygiejne og forebyggelse af smitte og infektioner, efter at de har fået optimeret forholdsreglerne.
- **Rehabiliteringsteamet** arbejder videre med årshjulet, som blandt andet omfatter hygiejne.

- **Plejecenter Glesborg, Hjemmeplejen Glesborg og Rehabiliteringsteamet** har alle haft smittefare som tema,

3. Arbejdsredskaber, hjælpemidler og maskiner

Det videre arbejde bør sikre, at udstyr og hjælpemidler reelt understøtter en god og sikker opgaveløsning.

- **Norddjurs Mad** vil arbejde videre med mere rotation mellem arbejdsfunktioner, efter at nye maskiner har lettet arbejdsstillinger og arbejdsflow.
- **Hjemmeplejen Glesborg** vil arbejde videre med brug af de rigtige hjælpemidler.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** har haft arbejdsredskaber som et væsentligt tema, hvilket kan indgå i det videre arbejde med de fysiske rammer.

4. Indeklima og praktiske arbejdsvilkår

Indeklima og praktiske forhold bør fortsat tænkes sammen med trivsel og drift.

- **Administration og Udvikling** har haft både fysiske rammer og indeklima som centrale temaer.
- **Sundhed Norddjurs, Hjemmeplejen Grenaa-Anholt, Hjemmeplejen Glesborg og Norddjurs Mad** har alle haft indeklima som tema.

Ergonomi

Hvad er I lykket særlig godt med inden for ergonomi?

På tværs af arbejdspladserne ses især konkrete erfaringer med **arbejdsstillinger, forflytninger, hjælpemidler og forebyggelse af fysiske belastninger**.

1. Arbejdsstillinger i hverdagen

- Flere arbejdspladser har haft ergonomi tæt knyttet til de daglige arbejdsstillinger. **Plejecenter Glesborg, Visitation og hjælpemidler, Hjemmeplejen Glesborg, Hjemmeplejen Grenaa-Anholt, Rehabiliteringsteamet og Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** peger alle på arbejdsstillinger som et område, der har fyldt i arbejdet med ergonomi.

2. Forflytninger og korrekt indretning

- Der er arbejdet med at sikre bedre rammer for forflytninger og fysisk indretning. **Hjemmeplejen Grenaa-Anholt** fremhæver konkret, at samarbejdet med Dr. Ferieby er styrket for at sikre korrekt og forsvarlig indretning ved forflytninger. De beskriver

også, at materiale er opdateret, og at der er sket vidensdeling mellem hjemmeplejen og feriebyen.

3. Tunge løft, træk og skub

- Flere enheder har haft opmærksomhed på belastninger ved tunge løft, træk og skub. **Hjemmeplejen Glesborg** kobler ergonomien til både arbejdsstillinger, tunge løft, træk/skub og brug af de rette hjælpemidler. **Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** nævner også tunge løft, træk og skub som et ergonomisk tema.

4. Hjælpemidler og arbejdsredskaber

- Flere arbejdspladser har arbejdet med ergonomi gennem konkrete redskaber og hjælpemidler. **Administration og Udvikling** nævner afprøvning af skrivebordsredskaber, mens **Visitation og hjælpemidler** kobler ergonomi til arbejdsstillinger og arbejdet med nye hjælpemidler, processer og metoder. **Hjemmeplejen Glesborg** peger desuden på brug af de rigtige hjælpemidler som et vigtigt greb i det videre arbejde.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for ergonomi:

Det videre arbejde med ergonomi bør fokusere på at forebygge fysiske belastninger gennem gode arbejdsstillinger, sikre forflytninger og korrekt brug af hjælpemidler.

1. Fastholde gode arbejdsstillinger i hverdagen

Flere arbejdspladser har haft arbejdsstillinger som et centralt ergonomisk tema. Det videre arbejde bør derfor handle om at omsætte opmærksomheden til daglige vaner, hvor medarbejderne støttes i at arbejde hensigtsmæssigt og forebygge belastninger.

2. Styrke forflytninger og korrekt indretning

Der bør fortsat arbejdes med sikre forflytninger og korrekt fysisk indretning omkring borgerne.

3. Forebygge belastninger fra tunge løft, træk og skub

Det videre arbejde bør have fokus på at reducere fysiske belastninger i situationer med tunge løft, træk og skub. **Hjemmeplejen Glesborg** og **Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** nævner dette som et ergonomisk tema, og det peger på behovet for fortsat instruktion, brug af hjælpemidler og opmærksomhed på arbejdsgange.

4. Sikre korrekt brug af hjælpemidler og arbejdsredskaber

Flere enheder peger på hjælpemidler og arbejdsredskaber som vigtige ergonomiske greb.

Oplæring, instruktion og uddannelse

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

1. Mere systematisk instruktion og oplæring

Flere arbejdspladser arbejder i retning af at gøre instruktion og oplæring til en mere fast del af hverdagen, så medarbejderne bliver bedre klædt på til opgaverne.

- **Hjemmeplejen Glesborg** kobler instruktion og oplæring til arbejdet med procedurer, nye metoder, APV'er og korrekte indberetninger, hvilket peger på en mere systematisk tilgang til læring og arbejdsmiljø.
- **Hjemmeplejen Grenaa-Anholt** har haft instruktion og oplæring som et centralt område og kobler det til behovet for fælles viden og ensartede arbejdsgange.
- **Sundhed Norddjurs** har arbejdet med instruktion og oplæring som en del af at sikre, at medarbejderne er klædt på til opgaverne i hverdagen.
- **Visitation og hjælpemiddel** peger også på instruktion og oplæring som et vigtigt element i arbejdet med at understøtte medarbejdernes opgaveløsning.

2. Bedre onboarding af nye medarbejdere

Flere enheder har arbejdet med onboarding, hvilket peger på en fælles ambition om at give nye medarbejdere en tryggere og mere struktureret start.

- **Hjemmeplejen Grenaa-Anholt** kobler onboarding til instruktion og oplæring, så nye medarbejdere får bedre indføring i opgaver og arbejdsgange.
- **Sundhed Norddjurs** har haft onboarding som en del af arbejdet med at sikre en god start og fælles forståelse af opgaverne.
- **Plejecenter Glesborg** kobler onboarding til introduktion til nye hjælpemidler, processer og metoder.

3. Oplæring i nye hjælpemidler, processer og metoder

Flere arbejdspladser bruger oplæring som en måde at understøtte forandringer, nye arbejdsgange og nye løsninger i hverdagen.

- **Hjemmeplejen Glesborg** arbejder med oplæring i nye hjælpemidler, processer og metoder samt procedurer.
- **Visitation og hjælpemiddel** kobler oplæring og instruktion til nye hjælpemidler, processer og metoder, hvilket understøtter sikker og ensartet brug i praksis.

- **Ambulant træning og aktivitet** fremhæver nye hjælpemidler, processer og metoder samt kompetenceudvikling, ERFA-grupper og en mere ligelig fordeling af kurser.
- **Administration og Udvikling** nævner også nye hjælpemidler, processer og metoder som en del af arbejdet med oplæring og instruktion.

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

1. Fastholde systematisk instruktion og oplæring

Instruktion og oplæring bør være en fast del af hverdagen, så medarbejderne får fælles viden, ensartede arbejdsgange og større tryghed i opgaveløsningen.

2. Styrke onboarding af nye medarbejdere

Der bør arbejdes videre med en mere struktureret introduktion, så nye medarbejdere hurtigt får kendskab til opgaver, arbejdsgange, forventninger og lokale procedurer.

3. Sikre oplæring i nye hjælpemidler og metoder

Nye hjælpemidler, processer og metoder bør følges af tydelig instruktion, mulighed for spørgsmål og opfølgning i praksis.

4. Styrke videndeling og kompetenceudvikling

Der bør fortsat arbejdes med videndeling, kompetenceudvikling og læring på tværs, så gode erfaringer omsættes til fælles praksis.

Arbejdsulykker

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

På tværs af arbejdspladserne ses især gode erfaringer med **forebyggelse, risikovurdering, håndtering, værnemidler, ryddelighed og indberetninger**.

1. Mere systematisk forebyggelse og opfølgning

Flere arbejdspladser arbejder mere systematisk med at forebygge arbejdsulykker og arbejdsskader.

- **Plejecenter Fuglsanggården** fremhæver direkte forebyggelse af arbejdsskader samt systematik og struktur i arbejdet som noget, de er lykkedes med.
- **Plejecenter Glesborg** har arbejdet med forebyggelse og rundering som en del af arbejdet med arbejdsulykker.
- **Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** har haft forebyggelse, håndtering og risikovurdering som centrale temaer.
- **Plejecenter Farsøhthus/Møllehjemmet** har arbejdet med forebyggelse, anvendelse af værnemidler og risikovurdering.

2. Risikovurdering og sikkerhed ved konkrete arbejdssituationer

Flere enheder har haft blik for at vurdere risici i konkrete situationer, så problemer kan forebygges tidligere.

- **Hjemmeplejen Allingåbro** har haft risikovurdering som tema og kobler det også til psykisk arbejdsmiljø.
- **Plejecenter Fuglsanggården** og **Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** har begge haft risikovurdering som del af arbejdet med arbejdsulykker.
- **Plejecenter Farsøhthus/Møllehjemmet** har desuden arbejdet med både risikovurdering og kemisk APV/risikovurdering.

3. Ryddelighed og forebyggelse af fald/snublen

Flere enheder har arbejdet med de praktiske forhold i hverdagen, der kan forebygge fald og snublen.

- **Sundhed Norddjurs** har haft ryddelighed i forhold til fald og snublen som tema.
- **Ambulant træning og aktivitet** har haft håndtering og ryddelighed som centrale temaer i arbejdet med arbejdsulykker.
- **Visitation og hjælpemiddel** nævner snerydning som et konkret arbejdsmiljøtema, hvilket kan ses som en praktisk forebyggelse af fald- og gliderisici.

4. Indberetninger og læring af hændelser

Nogle arbejdspladser peger på, at bedre indberetninger og opfølgning giver et bedre grundlag for læring.

- **Hjemmeplejen Glesborg** fremhæver, at der har været fokus på indberetninger og korrekte indberetninger, hvilket understøtter læring og forebyggelse af gentagelser.

- **Plejecenter Farsøhthaus/Møllehjemmet** fremhæver indføring af proceduremappe og øget kadence i TRIO-møder til hver 14. dag, hvilket styrker systematikken omkring opfølgning og læring.

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

Det videre arbejde bør især fokusere på systematisk forebyggelse, risikovurdering, praktisk ulykkesforebyggelse og læring af hændelser.

1. Fastholde systematisk forebyggelse og opfølgning

Der bør fortsat arbejdes med faste arbejdsgange for forebyggelse, rundring, opfølgning og håndtering af potentielle risici, så arbejdsskader forebygges tidligt.

2. Styrke risikovurderinger i hverdagen

Risikovurderinger bør fortsat bruges aktivt ved konkrete arbejdssituationer, ændringer i arbejdsgange, nye opgaver og situationer, hvor der kan være øget risiko for ulykker.

3. Forebygge fald, snublen og praktiske risici

Der bør fortsat være opmærksomhed på ryddelighed, adgangsforhold, snerydning, orden og andre praktiske forhold, der kan mindske risikoen for fald- og snubleulykker.

4. Sikre korrekt brug af værnemidler og procedurer

Det videre arbejde bør understøtte, at værnemidler, procedurer og sikkerhedsinstruktioner anvendes korrekt og ensartet i hverdagen.

5. Styrke indberetning og læring

Der bør fortsat arbejdes med korrekte indberetninger og systematisk opfølgning på hændelser, så erfaringer omsættes til læring og forebyggelse af gentagelser.

Sygefravær

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

1. Tidlig og systematisk opfølgning

Flere arbejdspladser arbejder med hurtig kontakt og tidlig opfølgning ved sygdom, så der hurtigere kan laves aftaler om tilbagevenden og støtte.

- **Ambulant træning og aktivitet** fremhæver hurtig lederopfølgning, hurtige aftaler om tilbagevendingsplan og implementering af 1-3-10.

- **Døggenoptræningen i Auning** arbejder med telefonisk kontakt på dag 1, 3 og 10 ved sygdom samt tilbud om samtaler.
- **Plejecenter Fuglsanggården** peger på systematisk opfølgning og struktur som en del af arbejdet med fravær.

2. Synlig ledelse og tæt dialog

Flere enheder kobler arbejdet med sygefravær til tydelig og nærværende ledelse.

- **Hjemmeplejen Allingåbro** fremhæver synlig ledelse og synliggørelse af medarbejdernes behov.
- **Døggenoptræningen i Auning** peger på synlig ledelse og løbende samtaler som greb i arbejdet med fravær.
- **Ambulant træning og aktivitet** beskriver hurtig lederopfølgning som en vigtig del af indsatsen.

3. Trivsel og arbejdsglæde som forebyggelse

Flere arbejdspladser arbejder med trivsel som en vej til at forebygge sygefravær.

- **Hjemmeplejen Glesborg** beskriver arbejdet med trivsel, interne konkurrencer og markering af sundhedsuge.
- **Sundhed Norddjurs** arbejder med at spotte, om nogen i teamet virker pressede, så der kan sættes ind i tide.
- **Plejecenter Violskrænten og Grønnegården** fremhæver øget trivsel og arbejdsglæde som en gevinst.

4. Fælles ansvar og kollegial opbakning

Nogle arbejdspladser beskriver, at de lykkes med at stå sammen, når fravær udfordrer opgaveløsningen.

- **Sundhed Norddjurs** beskriver, at de ved længerevarende sygdom er lykkedes med at "rykke sammen i bussen".
- **Hjemmeplejen Glesborg** fremhæver, at de har opretholdt trivsel trods udfordrede fysiske forhold.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** kobler arbejdet med fremmøde til aktørskab og fælles ansvar.

5. Brug af fraværsdata og målrettede indsatser

Flere enheder bruger eller vil bruge fraværdata mere aktivt til at forstå mønstre og sætte ind mere målrettet.

- **Plejecenter Digterparken** arbejder med medinddragelse af fraværdata og individuelle samtaler.
- **Hjemmeplejen Allingåbro** vil undersøge årsagerne til højt fravær i bestemte medarbejdergrupper.
- **Plejecenter Fuglsanggården** fremhæver nedbringelse af sygefravær som en gevinst.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til sygefravær:

1. Fastholde tidlig og systematisk opfølgning

Der bør fortsat arbejdes med hurtig kontakt ved sygdom, 1-3-10, omsorgssamtaler og tilbagevendingsplaner, så medarbejdere støttes tidligt og relevant.

2. Forebygge fravær gennem trivsel og arbejdsmiljø

Sygefravær bør fortsat kobles tæt til arbejdet med trivsel, psykisk arbejdsmiljø, fysisk arbejdsmiljø, ergonomi og forebyggelse af arbejdsskader.

3. Bruge fraværdata mere aktivt

Der bør arbejdes videre med at bruge fraværdata til at få øje på mønstre, følge udviklingen og målrette indsatser dér, hvor behovet er størst.

4. Styrke dialog, synlig ledelse og fælles ansvar

Det videre arbejde bør understøtte en åben dialog om fremmøde, belastninger og behov for støtte — med tydelig ledelse og et fælles ansvar i teams og arbejdsfællesskaber.

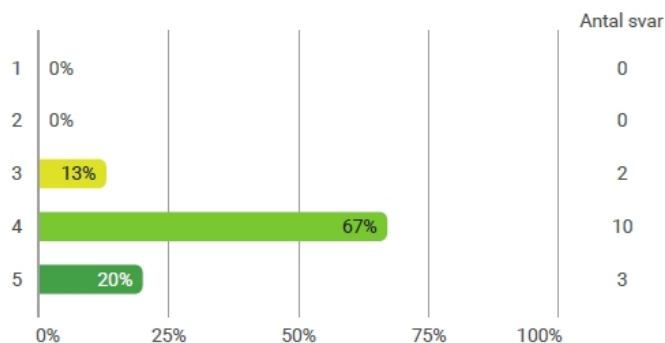
5. Understøtte fastholdelse og tilbagevenden

Der bør fortsat være fokus på fleksible løsninger, skånehensyn og gode tilbagevendingsforløb, så medarbejdere kan fastholdes og vende trygt tilbage efter sygdom.

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

Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljøindsats i det forgangne år på en skala fra 1-5? Hvor 1 er lav indsats og 5 er høj indsats.



(Dette er et overblik over de 15 arbejdspladser, der har besvaret dette spørgsmål. Gennemsnit er cirka 4 = "I høj grad")

Kommentar:

På tværs af arbejdspladserne er der arbejdet aktivt og bredt med arbejdsmiljøet, og flere enheder beskriver konkrete fremskridt med bl.a. medarbejderinddragelse, trivsel, systematik, fysiske rammer, ergonomi og forebyggelse. Samtidig er der fortsat udviklingsområder, bl.a. arbejdspress, forandringer, sygefravær og fysiske rammer. Derfor vurderes indsatsen samlet til "i høj grad".

Gode erfaringer og idéer

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

1. Mere systematik i arbejdsmiljøarbejdet

Flere arbejdspladser beskriver, at faste arbejdsgange, årshjul, mødestrukturer, proceduremapper og opfølgning har styrket arbejdsmiljøarbejdet og gjort det mere kontinuerligt.

2. Større medarbejderinddragelse og fælles ansvar

En tydelig gevinst er, at medarbejdere flere steder inddrages mere aktivt i beslutninger, nye arbejdsgange, forandringer og lokale løsninger. Det styrker ejerskab og aktørskab.

3. Styrket trivsel og psykologisk tryghed

Flere enheder peger på, at der er skabt bedre rammer for dialog, samarbejde og trivsel. Det gør det lettere at tale om udfordringer og handle tidligere.

4. Bedre forebyggelse og læring

Der er gode erfaringer med risikovurdering, indberetninger, runderinger, værnemidler og opfølgning på hændelser. Det giver bedre mulighed for at forebygge gentagelser og lære af erfaringer.

5. Konkrete forbedringer i rammer og redskaber

Flere arbejdspladser fremhæver konkrete gevinster som bedre fysiske rammer, nye maskiner, hjælpemidler, forbedret smitteforebyggelse, bedre forflytningspraksis og mere hensigtsmæssige arbejdsgange.

Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet i OMU det kommende år:

OMU vil i det kommende år have fokus på at fastholde og videreudvikle et systematisk, forebyggende og inddragende arbejdsmiljøarbejde på tværs af Sundhed og Omsorg.

Målene er at:

- **Fastholde psykologisk tryghed og trivsel** – særligt i forbindelse med reformer, nye arbejdsgange og organisatoriske forandringer.
- **Styrke medarbejderinddragelse og aktørskab**, så medarbejdere fortsat inddrages i beslutninger, forandringer og udvikling af arbejdsgange.
- **Forebygge arbejdspress og følelsesmæssige belastninger** gennem tidlig dialog, tydelig prioritering og fælles ansvar for kerneopgaven.
- **Fortsætte arbejdet med ergonomi og fysisk arbejdsmiljø**, herunder arbejdsstillinger, forflytninger, hjælpemidler, fysiske rammer, støj og indeklima.
- **Udbygge oplæring, instruktion og onboarding**, så nye medarbejdere, vikarer og nuværende medarbejdere får tydelig introduktion til opgaver, arbejdsgange og nye metoder.
- **Styrke forebyggelse og læring af arbejdsulykker** gennem risikovurdering, indberetninger, opfølgning og deling af læring på tværs.
- **Arbejde videre med sygefravær og styrket fremmøde** gennem tidlig opfølgning, brug af fraværdata, trivselstiltag og gode tilbagevendingsforløb.