

## **Arbejdsmiljørapport fra lokaludvalg til områdeudvalg**

---

Jeres beskrivelser af arbejdsmiljøet indgår i arbejdsmiljødrøftelserne i områdeudvalget og hovedudvalget. Rapporten er opbygget, så I kan lave den i forbindelse med jeres lokale årlige arbejdsmiljødrøftelse. For yderligere information se personalepolitikken og MED-aftalen eller spørg HR-afdelingen. Husk at indsende rapporten i god tid inden områdeudvalgets møde i 2. kvartal.

### **Arbejdsplads: Norddjurs Kommunale Tandpleje**

**Dato for sidste APV: Maj 2023**

#### **Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:**

Norddjurs Kommunale Tandpleje råder over fire kommunale filialklinikker, hvor AT har aflagt besøg på følgende datoer:

19-02-2014 tandklinikken, Ørum Skole, 8586 Ørum Djurs - Grøn smiley

30-10-2014 tandklinikken Vestre Skole, 8500 Grenaa - Grøn smiley

02-09-2015 tandklinikken Kattegatskolen Åboulevarden, 8500 Grenaa - Grøn smiley

02-09-2015 tandklinikken Kattegatskolen Skolebakken - Grøn smiley

#### **Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke?**

Ingen

#### **Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:**

Lone K. Pedersen; Daglige kontaktperson i arbejdsmiljøspørgsmål og trivselsagent.

Dorthe Oredsen; BSK (Borger Sikkerheds Koordinator)

Overtandlæge: Emma Ramaki

#### **Arbejdsmiljøet i det forløbne år**

##### **Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:**

Følelsen af at have et såvel individuelt som fælles ansvar overfor kerneopgaven, og at kunne gøre en forskel i forhold til brugerne.

Gode relationer medarbejderne imellem og til brugerne, deres pårørende og alle øvrige samarbejdspartnere.

Vi har et godt sammenhold og en høj arbejdsmoral.

Alle har muligheden for at være orienteret om organisationen.

Stor omstillingsparathed og robusthed.

##### **Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:**

Tandplejen har relativt mange patienter med stadig flere og mere komplekse behandlingsbehov. Det gælder gruppen af **specialtandpleje**-, **omsorgstandpleje**- og **socialtandplejepatienter** som er sårbare borgere med fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser og sociale udfordringer. Denne patientgruppe har ikke mulighed for at benytte det almindelige tandplejetilbud. De har som oftest et stort behandlingsbehov, og kan være kraftigt udfordret af deres diagnoser, manglende sociale kompetencer eller utilregnelig adfærd. De kræver god tid, overskud og forståelse fra medarbejdernes side for at kunne gennemføre behandlinger. Dette forhold besværliggøres yderligere af ikke tidssvarende venteværelser og separate indgange og ikke optimale fysiske rammer på tandplejens klinikker. Vi mangler nødudgange i tilfælde af truende adfærd. Personalet er yderst nervøse på børnepatients vegne, under en grænseoverskridende situation.

IT-systemerne er vores vigtigste værktøjer i vores daglige arbejde. Desværre oplever vi ofte udfordringer med tilgængelighed, hastighed, konsekvente fejl efter en opdatering eller andre justeringer af systemerne, hvor Solteq tand, Romexis, e-boks og EDI får problemer med at arbejde sammen. Disse forhold er til stor gene og frustration og påvirker arbejdsglæden betydeligt, da vores arbejdsopgaver ikke kan løses tilfredsstillende.

Grundet vores geografiske fordeling samt de økonomiske betragtninger, er vi meget udfordret på, hvilke behandlinger vi kan tilbyde på de forskellige klinikker. Mange af vores specialinstrumenter, dentalapparater og andet medicinsk udstyr er meget dyrt, hvorfor vi kun kan anskaffe én af dem til hele tandplejen. Dette medfører, at det ikke er på alle klinikker, vi kan tilbyde alle behandlinger, generelt og i akutte situationer. Patienter må derfor få nye tider eller pendle mellem vores klinikker. Dette forhold resulterer i faglig frustration hos tandplejens medarbejdere, samt utryghed og frustration hos vores patienter, når vores serviceniveau ikke er optimalt.

Vi har ikke mulighed for vikardækning ved sygdom. Det giver øget pres på personalet. Ved kortvarig sygdom er det ikke mulighed for vikardækning, grundet meget specifikke krav til opgaveløsningen med hjemmel i lovgivningen.

Vi ved, vi får en større arbejdsbyrde og behov for flere nyansættelser ifm. Finanslovens aftale om gratis tandpleje for 18-21-årige. Dette kalder uvægerligt på udbygning og modernisering af tandplejen.

De unge søger kollegialt fællesskab og faglig sparring og finder det ikke attraktivt at sidde geografisk alene. Der er generel mangel på alle tre faggrupper, vi beskæftiger i tandplejen, hvorfor vi er i meget hård konkurrence.

**Hvordan vurderer I jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år - har I nået det, I ønskede?**

Vi har fået udarbejdet en arbejdsplan og fordelt arbejdsopgaver på en måde, hvor vi tager hensyn til udfordringerne ifm. faglig sparring og geografisk fordeling. Vi har dog ikke fået ansat det nødvendige personale, hvilket presser personalet.

#### **Arbejdsmiljømål for det kommende år**

##### **Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at fastholde - og hvordan?**

De gode samarbejdsrelationer styrkes ved faggruppemøder, personalemøder og kurser.

Vi vil forsøge at fastholde trygheden og det gode arbejdsmiljø i hverdagen, trods udfordringen i at personalet er fordelt på 4 matrikler.

Ved at have fokus på åbenhed og direkte kommunikation.

##### **Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at udvikle - og hvordan?**

Vi har også i år udarbejdet nye arbejdsplaner, som bedre tilgodeser vores patienters behov.

Vi har ændret på vores åbningstider. Arbejdsplanen blev tilrettelagt i tæt samarbejde med alle faggrupper. Vi vil fortsætte med at evaluere løbende, for at sikre fuldt udbytte af vores ressourcer og optimal trivsel blandt hele personalet.

De sociale relationer styrkes ved trivsels arrangementer, også i 2023 vil vi søge til Danmarks Mentale Sundhedsdag.

#### **Arbejdsbetinget sygefravær**

##### **Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?**

En fuldtidsmedarbejder er i øjeblikket sygemeldt med arbejdsrelateret stress.

Sygefraværet er løbende en del af AM-møder og drøftes i Tandplejens TRIO arbejdsgruppe.

##### **Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?**

Ved hjælp af godt samarbejde mellem faggrupperne og ledelse.

Godt arbejdsklima, trivsel, dialog og åbenhed. Forsøge at tage udfordringerne i opløbet.

Opfordring til god, konstruktiv og rettidig kommunikation. Italesættelse af evt. problemstillinger og opmærksomhed på den gode tone.

#### **Arbejdsulykker**

##### **Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?**

Ingen.

##### **Hvordan forebygger I arbejdsulykker?**

Ved at efterleve lovgivning, retningslinjer og brugsanvisninger.

Informationer og vejledninger er synligt tilgængelige for hele personalegruppen.

Opmærksomhed på korrekte ergonomiske arbejdsstillinger.

Sund fornuft.

**Viden om arbejdsmiljø**

**Hvordan sikrer I, at I har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet (AMR og arbejdsleder)?**

4 årlige møder i arbejdsmiljøgruppen.

Vi tager på kurser og holder os ajour med gældende regler, retningslinjer og nye tiltag.

Kommunens årlige arbejdsmiljødag.

Arbejdsmiljøet er fast punkt på 4 årlige personalemøder med LMU-status.

Overtandlæge har taget imod ledersparring og supervision ifm. lederevalueringssrapporten.

**Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?**

Nej.

**Gode erfaringer og idéer**

**Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for jeres arbejdsmiljø?**

Rettidig dialog og håndtering af udfordringer under opsejling.

Dato: 27. april 2023



Emma Ramaki

Overtandtlæge



Lone Kruse Pedersen

Arbejdsmiljørepræsentant