

SUNDHEDS- OG OMSORGSOMRÅDET  
ARBEJDSMILJØRAPPORT 2023

FRA OMRÅDEUDVALGET  
TILBAGEMELDING TIL HOVEDUDVALGET

# ARBEJDSMILJØRAPPORT

## Indhold

Indledning.....	2
Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet .....	2
Helhedsbeskrivelse af arbejdsmiljøet .....	3
Bilag.....	4

## Indledning

Dette er sundheds- og omsorgsområdets fælles arbejdsmiljørapport, hvor der gøres status på arbejdsmiljøet med afsæt i de enkelte enheders lokale arbejdsmiljørapporter.

I overordnede træk har året været præget af et godt sammenhold og samarbejde. Flere enheder melder om godt humør og en god tone samt prioritering af socialt samvær. Samtidig er det værd at bemærke, at der er mange gode tilbagemeldinger omkring onboarding. Det prioriteres, at nye medarbejdere får en god introduktion samt at der evalueres på introduktionsforløbene. Disse gode erfaringer vil vi holde fast i.

Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at LMU og TRIO er en god samarbejdsform, der bidrager til god kommunikation og samarbejde i enhederne. Det vil vi ligeledes holde fast i.

Det seneste år har der også været udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet. Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det, at der opleves der en større kompleksitet blandt borgerne, hvilket udfordrer medarbejderne på deres faglighed og ift. arbejdspress. Herudover beskriver enhederne også udfordringer ift. IT og digitalisering. Der er problemer med netværksforbindelser og IT-systemer opleves som langsomme og ustabile. En anden problemstilling omkring arbejdsrammerne er, at der på mange enheder er udfordringer med mangel på kontor- og mødefaciliteter. Endelig har en række enheder udfordringer med et højt sygefravær samt rekruttering og fastholdelse.

Kerneopgaven er fortsat under forandring, i takt med den stigende kompleksitet blandt borgerne. Dette skyldes delvist tidligere udskrivelser fra sygehusene, hvilket påvirker den kommunale drift, når patienter udskrives uden at være færdigbehandlet. Herudover ses der også en tendens til, at de ældre borgere i højere grad end tidligere er multisyge, hvilket også er med til at øge kompleksiteten og plejetyngden.

## Områdeudvalgets vision for arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøindsatsen er under løbende udvikling både på områdeniveau og i de enkelte aftaleenheder. Det fælles afsæt udspringer fra områdeudvalget, herunder sundheds- og omsorgsområdets virksomhedsgrundlag, samt kommunens fælles organisations- og ledelseskodex, Vores Norddjurs, i form af værdierne:

- Udvikling
- Ordentlighed
- Tillid
- Fællesskab

Arbejdsmiljøet drøftes ligeledes på den årlige arbejdsmiljødag i november, hvor alle LMUer deltager. På seneste arbejdsmiljødag var temaet: Kernefortællingen om os selv, herunder hvordan fremtiden arbejdsfællesskaber (Blik for borgeren, digitale muligheder, en god attraktiv arbejdsplads og en stærk fortælling) kommer til udtryk på sundheds- og omsorgsområdet.

Områdeudvalget arbejder desuden med nogle succeskriterier, der beskriver hvad der skal til for, at vi som organisation lykkes.

De overordnede succeskriterierne for området er i prioriteret rækkefølge:

1. Der skal opleves faglig og nærværende ledelse
2. Der skal være højt fremmøde - 97 %
3. Der skal arbejdes på tværs, så knaster opløses
4. Der skal kompetenceudvikles
5. Vi skal have en rehabiliterende kultur

Der arbejdes i områdeudvalget med at integrere kommunens fælles værdier i ovenstående målsætninger, så værdierne kommer til at leve i organisationen.

Desuden er områdeudvalgets vision at være på forkant og holde fast i det styrkede samarbejde på tværs af organisationen, det gode TRIO-samarbejde og synliggørelsen af LMU. Området vil fortsat arbejde med at sænke det arbejdsbetingede sygefravær via systematisk opfølgning i form af APV, øget brug af korrekte hjælpemidler, udarbejdelse og brug af instrukser og procedure i MyMedCards, kompetenceudvikling, undervisning og kollegial vejledning/støtte samt dialog.

Herudover er der også iværksat tiltag for styrke på lederens arbejdsmiljø, blandt andet i form af frigivelse af lederressourcer og overdragelse af opgaver, som kan løses af andre medarbejdere. Desuden arbejdes der med et netværk for afdelingsledere, som skal sikre sparring og relationer på tværs.

## Helhedsbeskrivelse af arbejdsmiljøet

Generelt beskrives arbejdsmiljøet i sundhed og omsorg som godt - der er godt sammenhold, samarbejde og kollegaskab på arbejdspladserne, hvor man hjælper hinanden og løfter i flok. Arbejdsmiljøet er fortsat præget af nogle fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer. Herudover er de fysiske rammer også en udfordring flere steder, ligesom der også opleves udfordringer med IT. Sygefravær og stigende kompleksitet blandt borgerne er ligeledes forhold, der påvirker arbejdsmiljøet i sundhed og omsorg.

## Opmærksomhedspunkter

### Rekruttering og fastholdelse

En af de største udfordringer på sundheds- og omsorgsområdet er fortsat rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere. På nuværende tidspunkt har området flere vakante stillinger, som ikke kan besættes. Dette gælder både lederstillinger og sundhedsfaglige stillinger. Det er en stor udfordring og har konsekvenser for opgaveløsningen, den faglige kvalitet og arbejdsmiljøet. Dette er én af årsagerne til det store arbejdspress. Herudover betyder det også, at det er behov for at anvende ufaglærte vikarer for at løse kerneopgaven, hvilket har konsekvenser for fagligheden i arbejdet med borgeren. Der er dog nogle enheder, der melder om, at det går bedre med at kunne rekruttere, sammenlignet med tidligere.

### Fysiske rammer og IT

I arbejdsmiljørapporterne fremhæves det, at der på mange enheder er udfordringer med manglede kontor- og mødefaciliteter samt støj på arbejdspladserne, hvilket det er vanskeligt at fordybe sig i administrative opgaver samt at afholde møder og samtaler.

Herudover er der udfordringer med netværksforbindelser og IT-systemer. Nogle medarbejdere oplever, at de i kortere eller længere perioder ikke har de rette adgange til systemer for at kunne løse deres opgaver. Dette tager tid fra kerneopgaven. Der bruges i stedet mange ressourcer på IT-support og kontakt til IT-helpdesk i hverdagen. Ressourcer som kunne have været brugt på borgerne i stedet for.

### Sygefravær

Flere enheder gør i deres arbejdsmiljørapporter opmærksom på, at et højt sygefravær skaber et øget arbejdspress på de medarbejdere, der ikke er syge.

### Høj kompleksitet blandt borgerne

I arbejdsmiljørapporterne fremhæver en række enheder, at borgerne bliver mere og mere komplekse. Det skaber i sig selv et øget arbejdspress, og derudover bliver mange medarbejdere udfordret på, om

de har kompetencerne og fagligheden, der skal til for at håndtere multisyge borgere med et stort plejebehov.

### Fremadrettet fokus

- Fællesskab og sammenhængskraft i enhederne og i Sundhed og omsorg som helhed. Dette gælder både de sociale relationer samt faglige møder og sparring
- Grundig introduktion af nye medarbejdere, så de føler sig klædt på til opgaverne og får de nødvendige kompetencer og trives i deres job
- Fokus på kerneopgaven og sundhedsfaglig kvalitet
- Fokus på at nedbringe sygefravær og forebygge langtidssygefravær og stress
- Fastholde det gode arbejde i TRIO og LMU, herunder en synlig, faglig ledelse. Dette er med til at sikre tidlig opsporing ift. trivsel og at alle hører det samme
- Fastholdelse og rekruttering - eksekvering af vores fastholdelses- og rekrutteringsstrategi og handleplan med konkrete initiativer, som skal bidrage til at gøre Sundhed og Omsorg til en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives
- Flexibilitet og individuelle løsninger ift. arbejdstilrettelæggelse, hjemmearbejdsplads og tilgængelighed for borgerne. Dette skal understøtte fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdstilrettelæggelsen kommer både borgere og medarbejdere til gode

### **Bilag**

- Samlet dokument med de lokale arbejdsmiljørapporter

Administration og udvikling .....	6
Digterparken .....	9
Farsøhthus og Møllehjemmet.....	12
Fuglsanggården .....	15
Hjemmeplejen Allingåbro og Glesborg .....	17
Hjemmeplejen Grenaa .....	20
Norddjurs Mad .....	23
Plejecenter Glesborg .....	25
Sundhed og træning.....	29
Violskrænten og Grønnegården .....	34
Visitation og hjælpemidler .....	37

### 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: Administration og Udvikling, Sundheds- og omsorgsområdet**

Periode: Arbejdsmiljørapporten dækker år 2022

Dato for sidste APV: april 2022

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: marts 2021

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer:

Rikke Broch, Aftaleholder

Helle Andreassen, AMR

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

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Høj trivsel og arbejdsglæde, med en høj grad af tillid til kollegaer og leder
- De fleste oplever sig selv som personligt og fagligt kompetente
- Samarbejder godt via faglig sparring og støtte
- God relation og samarbejde med nærmeste leder
- Gode ergonomiske forhold og arbejdsredskaber
- Ingen mobning eller anden krænkende adfærd

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Udnyttelse af kompetencer og hensigtsmæssig fordeling af arbejdsopgaver
- Introduktion/oplæring ved nye opgaver
- Overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og arbejdstid
- Videndeling og erfaringsudvikling på tværs af AU
- Fysiske rammer: Støj/uro, indeklime og temperatur
- Symptomer på arbejdsbetinget stress og følelsesmæssig udmattelse

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

- Der er på baggrund af dialogmøde udarbejdet en handleplan, til imødegåelse af opmærksomhedspunkterne, med prioritering af punkter og evalueringstidspunkt.
- Vi er kommet i mål eller har igangsat handling i forhold til de punkter der er fastsat til 2022

#### Arbejds miljømål for det kommende år

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

Kompetenceudnyttelse og fordeling af opgaver:

- Dialog om kompetenceudnyttelse og opgavefordeling bliver en fast del af teammøderne

Oplæring ved nye opgaver:

- Ved overdragelse mellem to kollegaer tilstræbes en grundig introduktion og løbende dialog, og der gøres brug af de vejledninger/arbejdsgangsbeskrivelser der løbende udarbejdes i afdelingen
- Anvendelse af kurser kan være effektive værktøjer til at accelerere indføringen i nye arbejdsopgaver

Overensstemmelse mellem arbejdsopgaver og arbejdstid:

- Ved tydeliggørelse af opgavernes omfang og estimerede tidsforbrug
- Tydeliggørelse af deadlines og målkrav
- Teammøder anvendes til evt. justering af opgavefordeling for få/mange opgaver

Videndeling og erfaringsudvikling på tværs af AU:

- AU-fællesmøder er platform for videndeling f.eks. relevante input fra kurser, konferencer og lign.
- Referater fra teammøder kan anvendes til at holde sig orienteret om hvad de rører sig i de øvrige teams
- Feedback og teamudvikling

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

- Samme som ovenfor. Der udarbejdes et årshjul for arbejdsmiljøarbejdet og hele afdelingen inddrages i arbejdet med kommende mål og opfyldelse af disse
- Det gode samarbejde med øvrige afdelinger der har det beslutningsmæssige ansvar omkring rammerne for vores arbejdsmiljø



#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

- Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Opmærksomhed på hinandens velbefindende
- Det gode sociale og faglige arbejdsmiljø samt fleksibilitet
- Involvering af ledelsen

#### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

- Ja, fald fra stol

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Vi informerer medarbejdere om kendte udfordringer, og afhjælper situationen midlertidigt, til permanente løsninger er fundet
- Vi informerer relevante samarbejdspartnere om nødvendige tiltag

#### Viden om arbejdsmiljø

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

- AMR har deltaget i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse
- AMR har deltaget i brandkursus
- Arbejdsmiljøgruppen holder øje med og deltager i relevant supplerende uddannelse

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

---

#### Gode erfaringer og idéer

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

- Tillid, fleksibilitet og sociale tiltag
- Nysgerrighed, åbenhed, kommunikation, feedback

Dato: 13. juni 2023



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

## Arbejds miljørapport 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:**

**Dato for sidste APV:**

**Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:**

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

**Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:**

- Kirstine Klemesen (AMR)	- Bent Nielsen (serviceleder)	- Trine Powers (leder)
- Rikke Ferjani (AMR)	- Lisbeth Steffensen (leder)	- Lene Ballegaard (leder)
- Jannie Andersen (AMR)		

**Arbejds miljøet i det forløbne år**

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Alle arbejdsulykker analyseres

Er blevet god til at oprette gode sociale pædagogiske handlingsvisninger, som giver få magtanvendelser

Ensartet indflytningssamtaler, som fremme den fælles rehabiliterende indsats.

Minimeret tidsforbrug omkring indflytningssamtaler og dokumentation heraf (skabeloner)

Trio-møder

LMU har høring i teammøderne

Løbende evaluering af introduktion

Fredagssang

Sommerferie afløser ansat tidligere

Stor fokus på læring af UTH'er

Tavler til at danne overblik

Større fællesskabsfølelse - øget tværfaglighed

Bedre til at hjælpe hinanden på tværs

Fælles forståelse af kerneopgaven, vision og mission

Højere tilknytning og mindre rekrutteringsudfordringer

Bedre omdømme udadtil - den gode historie

Fællesansvarstagende for arbejdsmiljøet

Valgkamp ved AMR

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Digitalisering - implementering af mange nye teknologier:

IT - ringe dækning af internet (steder i huset)

Hurtig pauseskærm på PC

Ændret adgange i Nexus

Manglende kontorplads

For lidt plads i kafekøkkenet

Sygefravær (er dog faldende de seneste par måneder)

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

Fravær er faldende, men vi er ikke i mål.

Men ellers går det af Så godt - hører vi både hjemme og ude i byen

---

**Arbejdsmiljømål for det kommende år**

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

Vi vil selvfølgelig fastholde alt det gode:

Forsætte KAMPUS-forløb og implementering af de tiltag der er i forløbet.

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

Reducerer fravær yderligere - kontinuerlig fokus

Forbedre kontormiljø (fysisk) (hvis det er muligt)

Pladsmangel i køkken (søgt midler)

Bedre internetforbindelse

---

**Arbejdsbetinget sygefravær**

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Forflytningsundervisning

Hjælpe midler  
KAMPUS-forløb inkl. individuel coaching  
Psykolog-bistand  
Individuelle samtaler

---

#### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

ja

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Analyse og forebyggende tiltag

---

#### Viden om arbejdsmiljø

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

Kurser

Intern og ekstern sparring

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Konflikt håndtering

---

#### Gode erfaringer og idéer

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

KAMPUS-forløb og øget fokus på fravær

---

Dato: 1.5.2023



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

## 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: Farsøthushus/Møllehjemmet

Dato for sidste APV: Dec. 2019

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: Farsøthushus 2021

Møllehjemmet: sep. 2022

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

Nej

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Jannet Hansen	Line Sørensen	-
Karen Hald	Laila Frederiksen	-
Stine Brogaard	-	-
Christina E Andersen	-	-

---

**Arbejdsmiljøet i det forløbne år**

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

Der opleves godt humør.

Der opleves at mange byder ind ved sygefravær- trods arbejdspress mht ekstra vagter og hjælpe hinanden på tværs.

Opstartet en proces omkring samarbejde på tværs af faggrupper.

Et fortsat arbejde med implementering af kerneopgaven.

Bedre samarbejde med ledelsen.

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

Der har manglet en afdelingsleder på Farsøthushus i 5 måneder- hvilket har givet ekstra arbejdsopgaver for lederne samt påvirket medarbejdende i form af utryghed og bekymring for, hvornår en ny starter og hvem den nye leder er.

Der har i en længere periode manglet en planlægger på Møllehjemmet, hvor afdelingsleder har varetaget funktionen, dette har bevirket at der ikke har været den samme mulighed for at løse lederopgaver.

Farsøhthus: Der har i en længere periode været mange tomme boliger, hvilket har medført en ændret normering, dette har været svært at få skabt forståelse og mening i.

Der oplevet en øgning i kompleksiteten ved de beboerne som flytter ind på centrene, hvilket fordrer, at medarbejderne har rette kompetencer til at løfte opgaven.

Der opleves en stigning i uhensigtsmæssig adfærd fra både beboerne og pårørende i forhold til den måde der kommunikeres på samt samarbejde.

It/netværk og dokumentationssystemer opleves langsomme og ustabile, hvilket skaber frustrationer og øget arbejdspress pga. ventetid/spildtid.

**Hvordan vurderer I jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år - har I nået det, I ønskede?**  
Vi har arbejdet bevidst i Triogrupperne og samlet på fælles LMU med arbejdsmiljøet. Dette arbejdes der kontinuert med.

Intro til nye medarbejder med fokus på en god modtagelse/opstart.

Rekruttering opleves bedre og ikke helt de samme udfordringer, som tidligere.

---

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

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

Motivation

Samarbejde

Der er udarbejdet en handleplan.

Det tages bl.a. op til næst kommende personale møde i apr. 2023

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

Et fortsat fokus på sygefravær

Arbejdsfællesskaber

Godt samarbejde med ledelsen

Synliggørelse af de dage og perioder hvor der ikke er sygdom.

Anerkendelse/italesættelse af fremmøde - Handleplan udarbejdes i TRIO.

Afholdelse af MUS

Hurtig kontakt fra leder ved sygemelding

---

#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja, efter fysisk arbejdsskade.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Fokus på APV

Gennemgang af arbejdsskader og voldsanmeldelser i AMO og individuel vurdering af nødvendige tiltag.

---

#### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Overholdelse af arbejdsmiljøreglerne.

Obligatorisk forflytningsundervisning af alle plejemedarbejdere.

Forflytningsvejledning ved borger der skal hjælpes med forflytning.

---

#### Viden om arbejdsmiljø

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

AMR-uddannelse

Deltagelse i arbejdsmiljøtemadage og supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Ergonomi, forebyggelse af overbelastning/smerter- og træning af skulder-ryg-arme.

---

#### Gode erfaringer og idéer

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

Fokusmåned "arme-skulder-ryg" med speciel undervisning i brugen af spilerdug, særlig opmærksomhed på arbejdsstillinger og forflytninger og daglig morgengymnastik.

---

Dato: 22.03.2023

12/4.23 

Lederens underskrift



Arbejds miljørepræsentantens underskrift

## 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: Plejecenter Fuglsanggården

Dato for sidste APV: 2021

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 2022

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Bettina Laursen
- Anni Clemmesen
- Karina Kreutzfeldt

---

### Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Teammøder med fagligt indhold

Hjælpe midler - samarbejde med ergo

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Højt sygefravær

Rekrutteringsproblemer

Trykket stemning i samarbejdet

IT udfordringer

---

### Arbejdsmiljømål for det kommende år

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



Fastholde medarbejdere og ledelse  
Nedbringelse af sygefravær  
Sundhedsfaglig kvalitet

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

Fastholde medarbejdere og ledelse  
Nedbringelse af sygefravær  
Sundhedsfaglig kvalitet

---

#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år? Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Fokus på omsorgssamtaler  
Fokus opgaveløsning og arbejdsfordeling

---

#### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år? 1

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Anmeldte situationer drøftes på AMR møder og der laves handleplaner for eventuelle ændringer i praksis

---

#### Viden om arbejdsmiljø

Hvordan sikrer I, at I har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet (AMR og arbejdsleder)? Benytter os af tilbud fra BAR og kommunen [sege](#) kurser - får nyhedsbreve fra adskillige områder omkring arbejdsmiljø - ja

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

---

#### Gode erfaringer og idéer

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

---

Dato: 12. maj 2023

Karina Kreutzfeldt  
Lederens underskrift

Bettina Laursen  
Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift |

## 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: Hjemmeplejen Allingåbro og Glesborg

Dato for sidste APV: Feb/marts 2022

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: Glesborg 4/4-22 og Allingåbro 4/7-22.

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Nej.

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Camilla Frese Hansen	- Anette Drachmann	-
- Trine Møller Sørensen	-	-

---

### Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Det er blevet nemt at bestille APV hjælpemidler.
- Allingåbro har modtaget flotte nye biler - de fungerer.
- Begge enheder er enige om at det fungerer godt med årlig forflytningsundervisning.
- Elever og studerende vil rigtig gerne tilbage til begge enheder. Vejlederne og resten af personalegruppen får store roser.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Glesborg har været meget udfordret på biler. Fx store biler der er svære at navigere i, vedligehold (vinterhjul), de planlagte biler kunne ikke bruges.
- Begge enheder har været udfordret på rekruttering på alle fagområder.
- Udfordringer med forældede arbejdstablets. Tablets er det vigtigste arbejdsredskab medarbejderne har.
- Udsiftning og mangel i ledergruppen - helt fra omsorgschef, aftaleholder og afd. Ledere. Skaber utryghed.

- Oplever indimellem udfordringer med at få visiteret special hjælpemidler fx kørestol og arbejdsstol.
- Tydelighed og klarhed af retningslinjer fra øverste ledelse fx hund i hjemmet.
- Tidsfrister til udførelse og implementering i hjemmeplejegrupperne er for korte fx indberetning af kørsel, opgaver i ~~nexus, revisitering~~ sommeren 2022.
- Mangler supervision og støtte til medarbejder og leder ift. De meget komplicerede hjem.

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

- Har afholdt forflytningskurser for hele hjemmeplejen.
- Nye leasingbiler - generel tilfredshed. Udfordringer med sædeindstilling løst med skråpude eller drejepude.

---

#### Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

- Forflytningskurser x 1 årligt + til nye.
- Fokus på sygefravær og langtidsfriske. Fælles drøftelse på fx personalemøder.

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

- Større fokus på sygefravær.
- Samarbejde og sparring vagttag imellem.
- Supervision til medarbejderne ift. de komplekse borgere skal være til rådighed tidligt i forløbene.
- Opnormering af AMR.
- APV - fokus på at de bliver lavet. Laves i fælles forum så der skabes fokus + undervisning i at lave dem.

---

#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

- Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Dialog fælles.
- Hvad er der brug for af hjælpemidler.
- Forflytningskurser.
- Tilbyder psykologisk bistand + sundhedsskolens tilbud "liv i balance".

---

### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

- Ja

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Stikskader bliver der lavet indsatser fx kanylebokse holder til bilerne.
- Forflytningskurser.
- Hurtig indsats ift. hjælpemidler ved akutte dårlige borgere.
- Påkørte dyr - vildtfløjter til bilerne.
- Voldsregistrering - her inddrages supervision og [VISO forløb](#).
- APV fx lysforhold og pigsko til vinter.

---

### Viden om arbejdsmiljø

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

- Arbejdsmiljøuddannelsen.
- Netværkssparring (TRIO + AMG + LMU).
- FOA netværksmøder for TR og AMR.
- Tæt hverdagssparring (mangler tid til dette).

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

- Psykiske arbejdsmiljø.
- Forandringsprocessen - hvordan støtter vi kollegaer/medarbejdere.
- Styrkelse på tværs af faggrupper.

---

### Gode erfaringer og idéer

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

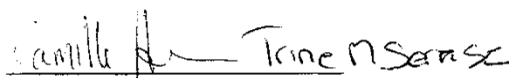
- At opnormere med AMR.
- Hjælpemidlerne kommer så hurtigt.
- Årlige forflytningskursus.

---

Dato:



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

## 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:

- Hjemme og sygeplejen Grenaa

### Dato for sidste APV:

- November 2022

### Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:

- 1/5-2023

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

- Nej

Svar fra AT 26/5 23 vedr Sag 20230031293/5

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

Vi har på baggrund af de samlede oplysninger truffet følgende afgørelse:

Afgørelse uden handlepligt Virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at de ansattes transport til og fra borgeres bolig i glat og vådt føre planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af afgørelsen. I behøver ikke at foretage jer yderligere, fordi I allerede har bragt forholdene i orden. Begrundelse for afgørelsen Det er Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med de ansattes transport til og fra borgeres bolig i glat og vådt føre, ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdet udsatte den skadelidte (SL) for en skade i albuen med efterfølgende sygemelding.

### Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- |                |                 |                   |
|----------------|-----------------|-------------------|
| - Louise Melin | - Connie Helene | - Berit Henriksen |
| - Mette Klebæk | - Ditte Husum   |                   |

#### Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejds miljø, der fungerer godt:

- Det tværfaglige samarbejde fungerer rigtig godt med mange kommunale instanser.
- Særligt at visitationen, har faste dage hos os, er en kæmpe gevinst og godt for arbejds miljøet.
- Arbejdet på tværs af grupperne internt, er blevet bedre, der er større velvilje til at hjælpe grupperne imellem og dette kan skyldes behovet der var under covid for at hjælpe hinanden, det er flyttet med ind i hverdagen.
- Meget positivt at der er ansat faste aftenvagter, så mange af opgaverne ikke løses af Carelink vikarer, det giver et bedre arbejds miljø i huset.

Beskriv de arbejds miljø mæssige udfordringer, I er stødt på:

- For få til at bestille APV hjælpemidler, det er sårbart.
- Der kommer flere psykisk syge borgere ind, hvor man som social- og sundhedshjælper ikke føler sig ordentligt klædt på til opgaven.
- Det har været udfordrende at ansætte nok sommerferie afløsere til sommeren 2023.
- Fortsat it-udfordringer, tablets der ikke fungerer, samt mange medarbejdere har behov for hjælp, til at løse problemerne når de opstår.

Hvordan vurderer I jeres arbejds miljø indsats det forgangne år - har I nået det, I ønskede?

- Ikke helt. Der har været stor ledelsesudskiftning, hvilket har medført at der ikke er holdt de samme møder som vanligt.
- Der har været forsøgt med deltagelse i gruppemøder af enten TR/AMR, hvilket ikke gav noget, det var ikke måden at komme tættere på medarbejderne, for at få medbestemmelse og tættere samarbejde.
- Vi er lykkedes med en ordentlig onboarding for nyansatte, ved at der er udarbejdet nogle gode pjecer, intronmateriale og procedurer

#### Arbejds miljø mål for det kommende år

Hvilke dele af jeres arbejds miljø ønsker I at fastholde - og hvordan?

- Vi vil fastholde det gode samarbejde tværfagligt, ved at bruge hinandens kompetencer på tværs. Videns dele

Hvilke dele af jeres arbejds miljø ønsker I at udvikle - og hvordan?

- TRIO skal vi have kørt i stilling igen, under ny ledelse

#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

- Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- APV
  - Tæt samarbejde i tilbagevendende mellem den sygemeldte og ledelsen
  - Instruktioner i arbejdsgange
- 

#### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

- Ja

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Forflytningsundervisning
  - APV
  - Faglig sparring
  - Brug af hjælpemidler
- 

#### Viden om arbejdsmiljø

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

- Dialog og sparring
- TRIO samarbejde
- Uddannelse (AMR/MED- UDD)
- Litteratur

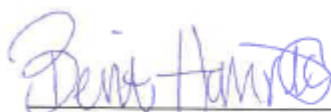
Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

- Nej
- 

#### Gode erfaringer og idéer

- Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for jeres arbejdsmiljø?
  - JA, at vi kan. Sammen
  - At vi møder ind sammen hver morgen på basen og får sagt godmorgen, ser hinanden og kigger frem på dagen.
- 

Dato: 08.06.2023



Lederens underskrift

kommune



Arbejds miljørepræsentantens underskrift

## 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 Mad

Dato for sidste APV: januar 2022

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 30. 03.2023

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Ingen påbud.

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.: 25.05.2023

Annette Bechmann Tilsted

Lone Mølleskov

---

### Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Vi har fået en løftevogn til røremaskine. Vi arbejder på rotering på arbejdspladsen, så alle har indsigt i arbejdet og ved sygdom kan arbejdet varetages af en anden.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Løft og vrid. Ensformigt arbejde ved opøsning af sovser - vi arbejder på at få penge til en opfylder.

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

Løftevogn

Internt arbejdsmiljødag /samarbejde.

Ekstern kursusdag i "Planteløftet"

To årlige sociale arrangementer, som er frivillige.



---

**Arbejds miljømål for det kommende år**

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at fastholde - og hvordan?  
Både interne og eksterne kursusdage samt sociale arrangementer.

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at udvikle - og hvordan?  
De fysiske omgivelser, herunder maskineri som kan lette arbejdsdagen.

---

**Arbejdsbetinget sygefravær**

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år? Ja, i forbindelse med en arbejdsulykke

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Hvis spørgsmålet drejer sig om stress eller lignende, har vi ikke haft sygefravær. Når det er fravær pga. ulykke på arbejdsplads se nedenstående.

---

**Arbejdsulykker**

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år? Ja.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Vi forsøger naturligvis at forebygge, og i de enkelte tilfælde gennemgår vi forløbet og foretager justeringer / handlinger, således det helst ikke skulle ske igen.

---

**Viden om arbejdsmiljø**

Hvordan sikrer I, at I har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet (AMR og arbejdsleder)? Annette Bechmann Tilsted er AMR.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?  
Ikke umiddelbart.

---

**Gode erfaringer og idéer**

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

Fredagsrundstykker.

Når det er nødvendigt, bruger vi 10 min. ekstra i pauserne til at drøfte arbejdssituationer og udfordringer, så det bliver løst med det samme. Alle kan tage emnet op.

---

Dato: 25.05.2023

  
Lederens underskrift

  
Arbejds miljørepræsentantens underskrift

## Arbejds miljørapport 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: Plejecenter Glesborg

Dato for sidste APV:

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 2022

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

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- Tove Jensen	- Gitte Hviid	-
- Susan Bach	- Pernille Taubee	-

---

### Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Overlap imellem vagttag hver dag
- Åben dør til ledelsen
- Godt informationsniveau fra ledelsen
- Ledelsen møder forskudt, så alle vagttag møder dem
- Tryghed til at spørge om hjælp eller vidensdeling
- Fokus på ergonomi og forflytning
- Fokus på brug af de rette hjælpemidler
- Rette ressourcer i SSA-teamet
- Løbende supervision
- Eget kontor til vagtplanlægger
- Hæve-sænkeborde ved de fleste computerstationer

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Ægtepar i lejligheder - pladmangel

- Øget kompleksitet ved beboere med psykiatriske lidelser, samt demens
- Samarbejde kollegaer imellem
- Bedre mødestruktur

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

- Fået kontor til vagtplanlægger
- Hævesænkeborde ved de fleste computerstationer

---

#### Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

- Overlap imellem vagtlag hver dag
- Åben dør til ledelsen
- Godt informationsniveau fra ledelsen
- Ledelsen møder forskudt, så alle vagtlag møder dem
- Tryghed til at spørge om hjælp eller vidensdeling
- Fokus på ergonomi og forflytning
- Fokus på brug af de rette hjælpemidler
- Løbende supervision
- Overlap med sygeplejerske fra dag til aften flere gange ugentligt

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

- Kursusforløb for alle fastansatte - fokus på samarbejde og kommunikation
- Formiddagsmøder/beboerkonference
- Booke lokaler på Glesborg rådhus, da vi selv mangler mødelokaler
- Kompetenceafklaring af alle ansatte, samt ny ansatte
- Fælles kultur med fokus på kerneopgaven
- Vidensdeling

#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

- JA

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Vi bruger erhvervspsykologer
- Opfølgning fra ledelse og AMR
- Forflytningsundervisning
- Brug af hjælpemidler
- Handleanvisninger på udfordrende beboere
- Forflytningsvejledninger
- APV
- Rotation af medarbejdere ved komplekse og udfordrende beboere
- Supervision

---

### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

- JA, både arbejdsskader og voldsepisoder

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Vi bruger erhvervspsykologer
- Opfølgning fra ledelse og AMR
- Forflytningsundervisning
- Brug af hjælpemidler
- Handleanvisninger på udfordrende beboere
- Forflytningsvejledninger
- APV
- Rotation af medarbejdere ved komplekse og udfordrende beboere
- Supervision
- Procedure
- Dialog

---

### Viden om arbejdsmiljø

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

- Lovpligtig AMR og arbejdsmiljøuddannelse
- Kurser
- LMU

- Deltage på den årlige arbejdsmiljødag for TRIO og LMU
- Vidensdeling
- Arbejdsmiljøhåndbogen
- TRIO

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

- Forebyggelse af vold
- Voldsanmeldelse og registrering


---

#### Gode erfaringer og idéer

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

- Ansat fuldtidsvejleder
- Kvalitets- og udviklingssygeplejerske
- Ledelse møder forskudt
- Introprogram for nye
- Vi vil gerne lave en pjece med værktøjer/redskaber til at forebygge stress/svære situationer.

Dato: 15/5-23



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

## Arbejds miljørapport 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: Sundhed og Træning

Dato for sidste APV: ?

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: ?

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Ikke så vidt vides

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.: 1. maj 2023

- Anne Svane	- Pia Lykke-Berthelsen	- Marie Louise Erdal
- Christina Rumley	- Anne-Grete Kristensen	Hansen
- Charlotte Klitnæs		

---

### Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

**Rehab:** Godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, det sociale er blevet prioriteret med tour de hus og fælles aktiviteter efter arbejde. Vi har indført 'stop op' (et par min. fælles om morgenen inden alle kører ud) for at sikre, at arbejdet hænger sammen hele vejen rundt.

Det har fungeret godt at arbejde med teamet i trio-regi - herunder OLFA.

**Sundhedsskolen:** Implementering af fælles "dilemma" drøftelse omkring faglige problematikker, hvor det er tilladt at vise tvivl, forskellige tværfaglige og personlige perspektiver på en undring fra en kollega og med et socialt islæt via holdninger.

Lige nu fungerer teamet godt og er fuldtalligt. Er lykket godt med at inkludere nye, herunder vikarer. Det har været godt at inkludere flere medarbejdere i udvikling af de forebyggende hjemmebesøg. Det skaber et større kendskab til opgaver og er til gavn for borgerne og teamsamhørighed.

**Døgn:** Godt at få afsluttet neuropædagogisk uddannelsesforløb. Godt at have fået et fælles ståsted.

**Ambulant/aktivitet, Auning:** Det opleves godt at være i et hus med mange fagligheder, selvom man ikke nødvendigvis har opgaver sammen er der gode muligheder for vidensdeling.

Arbejdet med de faglige vejledninger i erfa-grupper har haft god effekt ift. Mere vidensdeling og ensretning af indsatser.

7-dagsreglen for genoptræningsplaner er blevet kørt ind.

Der har været stor fokus på opkvalificering, hvilket har haft stor betydning for at alle oplever sig bedre klædt på til at varetage de mange komplekse opgaver. Det har medført bedre trivsel.

Grupperne opleves som værende i god trivsel generelt.

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

**Rehab:** Der har været et fald på en trappe i huset. Trappekonstruktionen er gennemgået af sagkyndig, men kan ikke ændres. Sagen er sendt op ad i systemet.

Der har været og er udfordringer for et par medarbejdere med bilsæder i nogle af de leasede biler. Vi har forsøgt at løse det med afprøvning og indkøb af indlæg til sæde. Det er dog en udfordring for et par medarbejdere at køre meget i bil.

Mange komplekse borgerforløb.

**Sundhedsskolen:** Der har været et par længerevarende sygdomsmeldinger, overvejende grundet private forhold. Det har påvirket de øvrige medarbejdere i forhold til opgavemængde. Der har været en del sygefravær efter corona grundet virusinfektioner mv.

Den politiske proces omkring besparelser og evt. afskedigelse på sundhedsskolen gav anledning til stor frustration - velvidende at besparelsen ikke blev ført ud i livet.

**Døgn:** Komplexiteten blandt borgerne er øget og flowet af forløbene er øget, hvilket stiller øgede krav til medarbejderne både faglig viden og på grund af øget opgavemængde. De fysiske rammer er ikke tilstrækkelige, hvilket betyder at det er vanskeligt at få arbejdsro og ro til borgene.

Der er akustiske gener, grundet mange mennesker på få kvadratmeter.

**Ambulant/aktivitet, Auning:**

Komplexiteten blandt borgerne er øget og flowet er øget. Vi er meget udfordret af et hus med for lidt plads til alle de funktioner huset indeholder - det er vanskeligt at få fysisk plads til at løse opgaverne. Huset er præget af dårlig akustik.

Der har været et par længerevarende sygdomsmeldinger, grundet private forhold. Det har påvirket arbejdspresset. Der har været en del sygefravær efter corona grundet virusinfektioner mv.

---

**Ambulant/aktivitet, Grenå:**

Komplexiteten blandt borgerne er øget og flowet er øget.

Der har været et par længerevarende sygdomsmeldinger, grundet private forhold. Det har påvirket arbejdspresset. Der har været en del sygefravær efter corona grundet virusinfektioner mv.

Vi har mange borgere igennem Posthaven, og haft mange reparationer af diverse ting i huset, som helst skal fungere optimalt. Vi har i den forbindelse manglet pedeltimer i huset.

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

**Rehab:** Vi har haft fokus på at lave solide introforløb for nye, mentorordninger mv. Vedvarende fokus på at sikre en ordentlig tone/kommunikation i teamet. I trio er vi tæt på at være klar med oplæg til p-møde om OLFA.

Vi har opnået lavt sygefravær, og har haft et mindre forbrug af vikarer, hvilket også indvirker på trivsel. Kompetenceudvikling med fælles temaer lykkes.

**Sundhedsskolen:** Fokus har været på at introducere og inkludere nye medarbejdere - samtidig med at der var sygefravær. Det har krævet en del energi og et skarpt fokus på at holde lige retning med opgaver og varetage driften. Lige nu fungerer enheden godt.

Kompetenceudvikling med fælles tema lykkes at gennemføre.

**Ambulant/aktivitet, Auning og Grenå:**

Vi har og skal have et vedvarende fokus på at optimere trivsel, godt samarbejde på tværs af de to afdelinger, god kommunikation og at vi er klædt på fagligt til at løse alle vores opgaver. Vi oplever at være godt med på alle parametre.

---

**Arbejdsmiljømål for det kommende år**

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

**Rehab:** kontorbytte hvert halve år for at sikre holdånd og støtte op om et tværfagligt samarbejde og kendskab til hinanden.

Fastholde det gode arbejdsmiljø. Forsætte med trio-samarbejdet og ovennævnte tiltag som vi er lykkedes med sidste år

**Sundhedsskolen:** Halvårligt kontorbytte - se ovenfor. Fastholde de gode ting.

**Døgn:** Implementering af nye grundplaner og ny arbejdsstruktur. Nedbringelse af sygefravær.

**Ambulant/aktivitet, Auning og Grenå:**

Vi skal have et vedvarende fokus på at optimere trivsel, godt samarbejde på tværs af de to afdelinger, god kommunikation og at vi er klædt på fagligt til at løse alle vores opgaver.

Vi vil arbejde med at nedsætte sygefravær i samarbejde med TRIO og MED-udvalg.

I Auning planlægges kontorbytte efter sommer.

Vi vil gerne have fokus på fælles sociale aktiviteter i fritiden.

---

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

**Rehab:** fortsat træne i at håndtere store udsving i borgerantal- og kompleksitet ved at italesætte strategier og knapper at skrue på, morgenmøder mv. Implementering af OLFA-mindset.



**Sundhedsskolen:** Ligeledes på sundhedsskolen, Holde fast i arbejdsmiljø som det er nu. Vi ved at der er flere store implementeringsprocesser på vej (nye systemer) - som vi vil have fokus på for et sikre at vi kommer godt i mål.

**Døgn:** Holde fokus på kerneopgaven.

**Ambulant/aktivitet, Auning:**

Fortsat arbejde på løsninger til at håndtere øget opgavemængde samt store udsving i løbet året ift. Antal opgaver fra sygehuse.

Imødekomme behov for opkvalificering af personale til at håndtere udviklingen i diagnoser og kompleksitet.

Arbejde på at effektivisere og målrette vores dokumentation, så det fylder mindst muligt samtidig med at vi lever op til alle krav. Arbejde med at dokumentere sammen med borger nu hvor alle har en bærbar computer eller tablet.

---

#### **Arbejdsbetinget sygefravær**

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Alle enheder 0-1

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Vi forsøger at være på forkant. På triomøder drøfter vi tegn på mistrivsel - tegn der kan indikere pres eller uhensigtsmæssige mønstre og hvad vi kan gøre for at undgå at det udvikler sig.

Vi følger op på tiltag og fremhæver at arbejdsmiljø er et fælles ansvar - man skal komme og sige til, hvis man har et problem.

Arbejdet med OLFA er sat i gang mhp. forebyggelse af sygefravær.

---

#### **Arbejdsulykker**

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

**Rehab:** fald på trappe og nålestik

**Døgn:** trusler fra borger.

---

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

**Rehab:** Vi kan i teamet ikke gøre mere i forhold til trappen. I forhold til nålestik, er der klare retningslinjer, men hvor medarbejderne kan have haft for travlt eller andet. Vi tænker det er uheldigt uheld.

**Rehab/sundhedsskolen:** Vi forebygger bl. a. på begge matrikler ved at bruge rulletastatur og hævesænkeborde. Opfordre alle til at brug kroppen/bevæge sig i pauser.

Døgn: Der planlægges undervisning omkring vold/trusler

---

**Viden om arbejdsmiljø**

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

Vi forsøger at deltage i de udbudte kurser og efterfølgende at gøre brug af viden på forskellig vis.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

- Håndtering af den stigende kompleksitet i borgerforløb
- Håndtering af vold/trusler
- Magtanvendelse

---

**Gode erfaringer og idéer**

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

---

Dato: 15/5-23

15/5/23



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

## 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: Plejecenter Violskrænten og Grønnegården

Dato for sidste APV: 18-10-2018

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 7-9-2020

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Ingen påbud og vi fik en smiley 😊

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Pia. K Jensen	- Espen Cramer Korsvold	Mette Gert Nielsen
- Malene Gade	- Sandie Skaaning	
-Liselotte Skovgård	- Helle Schmidt	
Stensgaard	Kjeldgaard	
-Kirsten Rasmussen		

---

### Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Vi er gode til at hjælpe hinanden på tværs af bo-enhederne og HUSENE.

Vi er ikke presset af restriktionerne fra Corona, og det giver mere luft i hverdagen. Det er også en lettelse, at der ikke skal bruges værnemidler i samme grad. Pårørende kan færdes frit i bo-enhederne og beboerne kan være sammen og kommer mere ud. Vi slipper også for de løbende tests.

Vi har fået flere timelønnede afløser og elever, der har søgt ansættelse efter endt uddannelse.

Vi er i gang med at ansætte ferieafløser og modtager ansøgninger fra kvalificerede. Vi har flere gengangere og det giver større stabilitet hen over sommeren.

Vi har også kunne ansætte flere faglærte, så der er tilgang af faglærte medarbejder.

Vi får positive tilbagemeldinger på vores introduktionsprogram til nyansatte.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Vi har haft et par grupper, hvor der har været udfordringer med samarbejdet.

Vi har også haft lidt udfordring med flersproget personale og deres kommunikation sammen med kolleger/flersproget kolleger (sproglige og kulturelle misforståelser)

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

Vi arbejder med de udfordringer, der er og løser dem bedst mulig i situationerne. Vi inddrager de relevante kolleger i processen og følger op løbende. Vi har nået det vil ønskede.

---

#### Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Vi vil gerne fortsat være en god arbejdsplads, hvor personalet trives og hvor faglærte medarbejdere, har lyst til at blive ansat.

Vi vil gerne holde fast i fleksibiliteten og fortsætte med at hjælpe på tværs.

At arbejde for at styrke samarbejdet i AMR gruppen og have fokus på de forskellige roller.

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

Vi vil gerne udbygge vores introduktionsprogram med en mere tydelig mentorordning.

Vi kunne ønske os en lettere tilgang til hjælpemidler i weekenden (akut opståede situationer eller pludselige aflastningsbeboere med behov for hjælpemidler)

Og se ovenstående.

---

#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Vi har haft få med arbejdsbetinget fravær.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Vi har forflytningsundervisning til alle nyansatte medarbejdere og elever. Vi har også haft alle fastansatte til genopfriskning i forflytning. Vi bruger alle de tekniske muligheder vi har til rådighed.

Opfølgende samtaler med sygemeldte og medarbejdere der ikke trives.

---

#### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Stort fokus på brandundervisning
- Sikkerhedsrunderinger
- Stort fokus på at få de rigtige hjælpemidler til beboerne
- APV'er ved alle beboerne
- Introduktion til de opgaver den enkelte skal løse

---

#### Viden om arbejdsmiljø

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

Alle er meldt til MED uddannelse til efteråret. Alle AMR og ledere har/får den relevante arbejdsmiljøuddannelse.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

---

#### Gode erfaringer og idéer

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

Vi har fået et bedre sammenhold og dermed et bedre samarbejde på tværs efter en periode med Corona og de mange restriktioner.

2/5 - 2023

Dato:

  
Lederens underskrift

  
  
Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift

## Arbejds miljørapport 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: Visitation og hjælpemiddel

Dato for sidste APV: 2018, hvad vi kan se.

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: ?

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

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- Anja D. Hedegaard

-

-

- Ole I. Andersen

-

-

---

### Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Vi kan snakke samme om de problemer der evt. kan være. Opmærksomme på hinanden.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Fysiske rammer, varme/kulde, Lys. Pladsmangel.

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

Det har været svært at arbejde med grundet, vi har afventet den fællestrivsel/APV.

Dog har vi kunnet lave små tiltag.

---

### Arbejds miljø mål for det kommende år

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

At vi forsat kan drøfte vores udfordringer og løse dem i fællesskab, især da vi er i gang med en stor strukturændring.

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

---

#### Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja, det har der.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Arbejder tro vores politikker og prøver at ændre de evt. problemer.

---

#### Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Meget opmærksom på det.

---

#### Viden om arbejdsmiljø

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

AMR har været på div. kursus og ønsker at komme afsted igen. Dette kommer AMR selv med datoer til.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Det kigger vi på.

---

#### Gode erfaringer og idéer

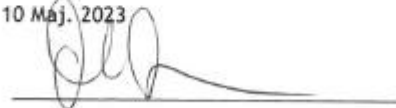
Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for jeres arbejdsmiljø?

Et godt samarbejde.

---

Dato:

10 Maj. 2023



Lederens underskrift



Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift