

SUNDHEDS- OG OMSORGSOMRÅDET
ARBEJDSMILJØRAPPORT 2022

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, hvor vi har stået sammen og løftet i flok, når arbejdspresset har været stort under covid-19. Flere steder kan kompetenceudvikling, undervisning og udviklingsprojekter nu genoptages til stor glæde for alle. Covid-19 perioden har ikke kun være udfordrende men også lærerig, og vi har lært om samarbejde, effektivitet, prioritering og nye måder at arbejde på. Disse gode erfaringer vil vi holde fast i.

Af arbejdsmiljørapporterne fremgår det også, at LMU og TRIO er en god samarbejdsform, som især er blevet styrket under covid-19. Det sikrer 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. Det gælder især udfordringen med rekruttering og fastholdelse, som bliver stadig større med alvorlige konsekvenser. Der er en stor personaleomsætning, og det er vanskeligt at rekruttere faglærte medarbejdere, hvilket går udover fagligheden og kvaliteten i opgaveløsningen. Det er bekymrende. Samtidig ses der også en tendens til, at en væsentlig andel af de elever som søger ind i faget kræver flere ressourcer, da de ofte er sårbare og har brug for ekstra støtte og individuelle hensyn.

Kerneopgaven forandrer sig også med stigende kompleksitet. Dette skyldes blandt andet tidligere udskrivelser fra sygehuset, hvilket påvirker den kommunale drift, når sygehusene er overbelagte og patienter udskrives uden at være færdigbehandlet. Herudover ses der også en tendens til at de ældre borgere i højere grad 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 afdelinger. 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 LMU'er deltager. På seneste arbejdsmiljødag var temaet: Mod og fortællingen om os selv, og formålet var at synliggøre, hvordan vi agerer i hverdagen og har mod til at stoppe op i hverdagen og stille spørgsmålstegn ved det, der ikke giver mening.

Områdeudvalget besluttede i foråret 2022 at genoptage arbejdet med succeskriterier, som grundet covid-19 havde været pauseret. Succeskriterierne beskriver hvad skal der være sket for, at vi oplever, at vi som organisation er lykkede?

De overordnede succeskriterier 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, således at værdierne kommer til at leve i organisationen.

Desuden er området 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 ledernes arbejdsmiljø, blandt andet i form af frigivelse af lederressourcer og overdragelse af opgaver, som kan løses af andre medarbejdere. Herudover er der på nogle enheder ansat en ekstra afdelingsleder mhp. at reducere ledelsesspændet ligesom der er oprettet 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 og kollegaskab på arbejdspladserne, hvor man hjælper hinanden og løfter i flok. Arbejdsmiljøet er også præget af fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer og mangel på personale samt en stor andel af ufaglært personale, hvilket påvirker fagligheden og kvaliteten. Herudover er de fysiske rammer også en udfordring flere steder, ligesom der også opleves udfordringer med IT.

Opmærksomhedspunkter

Fastholdelse og rekruttering

En af de største udfordringer på sundheds- og omsorgsområdet er fastholdelse og rekruttering af kompetente medarbejdere. Det er en stor udfordring og har konsekvenser for opgaveløsningen, den faglige kvalitet og arbejdsmiljøet. Det er en udfordring, der tager til at styrke og bliver stadig mere alvorlig. Herudover betyder det også, at det er behov for at anvende ufaglærte eller vikarer for at løse kerneopgaven. Konsekvensen heraf er dels at der kontinuerligt på daglig eller ugentlig basis skal sikres grundig introduktion og information, dels kan det få betydning for kontinuiteten hos borgerne for at sikre den korrekte faglighed. Det har ligeledes konsekvenser for det faste personale, som kan være nødsaget til at tage ekstra vagter osv., når der er mangel på medarbejdere

Der er nu udarbejdet en strategi for fastholdelse og rekruttering samt en handleplan med konkrete initiativer, som skal styrke Sundhed og omsorgs position ift. at rekruttere nye medarbejdere og fastholde dem, som allerede arbejder her.

Rammer for arbejdet

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

Herudover opleves der også udfordringer med IT og adgang til de rette systemer, og samtidig sker der ofte forandringer i IT-systemerne. 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 og gør opgaveløsningen uhensigtsmæssig. Det opleves, at der bruges mange ressourcer på IT-support og kontakt til IT-helpdesk i hverdagen. Ressourcer som kunne have været brugt på borgerne i stedet for at løse IT-problemer.

Fremadrettet fokus

- Fastholdelse og rekruttering og 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
- 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
- Fællesskab og sammenhængskraft i enhederne og i Sundhed og omsorg som helhed. Dette gælder både de sociale relationer og genoptagelsen af de faglige møder og sparring, som var påvirket af covidrestriktioner
- Introduktion af nye medarbejdere, så de føler sig klædt på til opgaverne og får de nødvendige kompetencer og trives i deres job
- Sygefravær og forebyggelse af langtidssygefravær og stress. Vi er opmærksomme på den ”mathed”, som flere enheder giver udtryk for efter to år med covid-19.

Bilag

- Samlet dokument med de lokale arbejdsmiljørapporter

Administration og udvikling	2
Digterparken	6
Farsøhthus og Møllehjemmet	10
Fuglsanggården	14
Hjemmeplejen Allingåbro og Glesborg	17
Hjemmeplejen Grenaa	21
Hjælpemiddeldepotet	25
Norddjurs Mad	27
Plejecenter Glesborg	29
Sundhed og træning	33
Violskrænten & Grønnegården	39
Visitationen	43

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 2021

Dato for sidste APV: september 2019

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: marts 2021

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer:

Rikke Broch, Afdelingsleder

Helle Andreassen, AMR

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Der er lavet en ramme omkring hjemmearbejde hvilket giver fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, og en oplevelse hos medarbejdere af større effektivitet og rum til fordybelse
- Etablering af egentlige hjemmearbejdspladser til alle, med alt nødvendigt it-udstyr samt regulerbar stol
- Trods Corona, har der været lange perioder med fysisk fremmøde, hvilket har gjort godt både mentalt, relationsmæssigt og opgavemæssigt, særligt ifm. udvikling og sparring
- I perioder med hjemmearbejde over længere tid, har vi formået at opretholde en rimelig sparring i form af online team- og afdelingsmøder
- Der er generelt et godt socialt arbejdsmiljø og god omgangstone i afdelingen
- Ansættelse af ny afdelingsleder

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Der har i perioder og af forskellige årsager - hen over året været flere længerevarende fraværsperioder (helt eller delvis sygdom), omlægninger på f.eks. Boligområdet samt ny person på økonomiområdet og slutteligt to på barsel. Dette

har betydet at andre kolleger har dækket ind, udviklingsopgaver udskudt samt vikarer som også har krævet oplæring

- Corona-restriktioner har gjort muligheden for fysiske sociale og relationskabende tiltag væsentligt mindre. Dog har der været gennemført flere fællesfrokoster

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

- Der har i efteråret 2021 været afholdt personaledag med hovedpunkterne Samarbejde, fællesskab og kollegaskab samt videndeling
 - Hvad kan og vil vi sammen, og hvad er vigtigt i samarbejdet
 - Hvordan ønsker vi at arbejde sammen på tværs af funktioner og opgaver
- Etableringen af egentlige hjemmearbejdspladser, med det rigtige udstyr, har sikret at der også her er et ordentligt fysiske arbejdsmiljø
- Der har gennem hele året været arbejdet med afdelingens opgaveportefølje herunder fokus på kvalitet og smartere arbejdsgange, senest er der besluttet at gennemføre en justering af de administrative teams, som gør at medarbejderne er tilknyttet et primært team, hvilket har til formål at øge kvalitet, faglighed og robustheden i den administrative opgaveløsning. Oveni det er målet mere kontinuitet og mulighed for fordybelse for den enkelte medarbejder
- Tilbagevending til fysisk fremmøde, har igen givet mulighed for at dyrke de små frirum med plads til et godt grin

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Det gode sociale arbejdsmiljø. Det gør vi ved:

- Åbenhed, tillid og anerkendelse
- Plads til små frirum og grin (f.eks. gymnastik, mindfulness, bordtennis, frisk luft, fællesspisning)
- Inddragelse og deltagelse

Fleksibilitet og individuelle behov. Det gør vi ved:

- Selvtilrettelæggelse og prioritering inden for den overordnede ramme
- Hjemmearbejde, stillekontor, "ørebøffer" m.v.

Arbejdsopgaver, faglighed og kompetencer. Det gør vi ved:

- Teammøder
- Refleksion over opgaver samt sparring med kollegaer
- Tid og forum til læringsmiljøer, videndeling og smartere arbejdsgange

En afdeling. Det gør vi ved:

- Afdelingsmøder
- At arbejde med ovenstående punkter, med opmærksomhed på afdelingen som en helhed, både fagligt og socialt

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

Arbejdsopgaver, faglighed og kompetencer. Det gør vi ved:

- Styrkelse af faglig identitet og sparring på individ- og teamniveau, samt på tværs. Reducere silotænkning og styrke fælles blik på gode løsninger, konkret iværksættes et initiativ / temamøde omkring faglig sparring og videndeling
- Tydelighed i jobfunktioner og opgaver på individ- og teamniveau, der sikre gennemskuelighed og sikkerhed i opgaven, samt forståelse for hinandens opgaver, gennem f.eks. funktionsbeskrivelser
- 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 i mindre omfang

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Klarhed og medindflydelse på arbejdsopgaver
- Mulighed for hjemmearbejde
- Flexibilitet
- Opmærksomhed på hinandens velbefindende
- Støtter op om det små sociale initiativer i dagligdagen

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

- Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Vi informere 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
- Mulighed for hjemmearbejde
- Tydelig og kommunikerende ledelse

Dato: 13.01.22



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: 2019

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet:

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

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- Jannie Andersen (AMR)	- Kirstine Klemmensen	- Lisbeth Steffensen
- Anne Marie Myrup (AMR/TR)	(AMR)	(afdelingsleder)
	- Trine Powers	-
	(afdelingsleder)	<u>Lene Ballegaard (leder)</u>

Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Alle arbejdsulykker analyseres

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

Ensartet indflytningssamtaler, som fremme den fælles rehabiliterende indsats.

Minimeret forbrug omkring indflytningssamtaler og dokumentation heraf

Fortsat Trio-møder

LMU har høring i teammøderne

Løbende evaluering af introduktion

Gymnastik for personale

Fredagssang

Sommerferie afløser ansat tidligere

UTH-tavle og andre metoder til læring af UTH'er

Større fokus på forflytninger på Korttidsafdelingen

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Rekruttering

Fastholdelse

Stigende fravær (pt. på 11%)

Mange elever på en gang - de kommer i klumper (inkl. mangel på kontorpladser)

Mange IT-mæssige forandringer på en gang

Pladsmæssige udfordringer (kontorpladser)

For lille herreomklædning

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

JA da

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Alt det gode 😊

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

Styrke arbejdsfællesskabet og fællesskabsfølelsen

Reducere fravær og øge fastholdelse samt rekruttering

Reducerer støj og øge pladsen på kontorerne (Korttid)

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Tæt opfølgning

**2 årigt forløb med fokus på trivsel, samarbejde og udvikling (også personlig udvikling)
med ekstern konsulent**

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

ja

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Hver arbejdsulykke analyseres

4 sikkerhedsrunderinger årlig

Viden om arbejdsmiljø

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

Kursus

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Kursus i arbejdspladsvurderinger

Kursus i nye metoder for trivselmålinger/APV

Gode erfaringer og idéer

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

Se ovenstående

Dato: 1.5.2022

Lene Ballegaard



Lederens underskrift

Kirstine Klemmensen



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: Farsøthus/Møllehjemmet

Dato for sidste APV: dec.2019

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: Farsøthus 2021

Møllehjemmet 2017

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Stine Brogaard

-Lone Funder

Laila Frederiksen

- Karen Hald

-Christina E. Andersen

- Jannet F Hansen

-

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Alle har løftet opgaverne og været sammen om opgaverne. Humøret har været godt trods stort arbejdspress.

Under stort corona udbrud oplevede vi opbakning og forståelse fra kommunal og politisk side.

Sammenhold og samarbejde er godt. Vi støtter hinanden både i eget hus og på tværs.

På Farsøthus er ressourcerne blandt personalet fordelt bedre i afdelingerne.

SPARK forløb med definition af kerneopgaven er godt i gang

Alle lederstillinger er besat.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Corona, både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdspress pga coronafravær og sygdom. Pårørende og beboere der har været frustrerede. Mange flere arbejdsopgaver med ex beboertest og pårørende samtaler. Ekstra rengøring - isolationsbeboere.

Rekrutteringsproblemer - svært at få besat ledige stillinger. Faglærte stillinger bliver erstattet af andre løsninger. Ex SSA/SSH stilling bliver besat af ufaglært personale. Det har været planlægningsmæssigt udfordrende at få kompetencer til at udføre kerneopgaven. Kurser/uddannelse af fastansat personale - giver yderligere belastning når man er belastet i forvejen.

Øgning af kompleksiteten af vores borgere.

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

Værdiordene arbejdes der aktivt med.

Sygefravær har et kontinuerligt fokus.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Fastholde samarbejdet og vi løfter i flok på tværs og sammen.

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

Udvikle samarbejdet på tværs i forhold til SPARK forløbet

Fokus på introduktion af nyt personale. Ensrette introduktion og videreudvikle vores materiale så alle er fagligt klædt på til kerneopgaven.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Fokus på arbejdsmiljø, undervisning i forflytning, forflytningspolitik. Fokus på den gode psykiske arbejdsdag. Fokus på indberetning af u hensigtsmæssig adfærd beboere og pårørende samt opfølgning herpå.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Fokus på arbejdsmiljø, undervisning i forflytning, forflytningspolitik. Fokus på den gode psykiske arbejdsdag. Fokus på indberetning af u hensigtsmæssig adfærd beboere og pårørende samt opfølgning herpå.

Viden om arbejdsmiljø

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

AMR har været på uddannelse + halvanden dag årligt i S&O

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Ergonomi

Samtale teknik ift samtalen efter registrering af uhensigtsmæssig adfærd

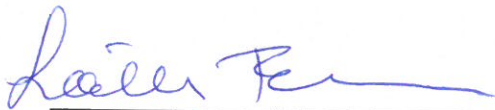
Redskaber til at håndtere evt konflikt og negativ adfærd i personalegruppen - får vendt det negative til det positive.

Gode erfaringer og idéer

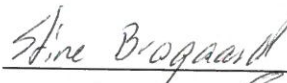
Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for jeres arbejdsmiljø?

God stemning, godt humør og humor i hverdagen

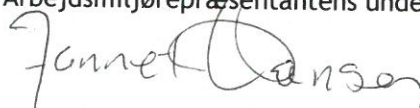
Dato: d. 28.04.22



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: Fuglsanggården/demenscenter

Dato for sidste APV: april 2022

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: januar 2019

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

Bettina Laursen

Anni Tholstrup

Lars Fiehn

Helle Thomsen

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Tværfaglige samarbejde
- Ansættelse af vagtplanlægger, KMD vagtplanlægningssystem - mulighed for individuelle tilpasning af vagtplan og holdning fra ledelsen, at man skal have fri hvis man får behov. "der findes altid løsninger".
- Høj faglighed med de korrekte kompetencer - faglig stolthed
- Stor speciale område der løses med stor ansvarlighed og faglighed
- Stor loyalitet overfor ledelse og kollegaer. Hjælper med vagter så vi ikke skal have vikarer ind som kollegaer.
- Ingen problemer med rekruttering og generelt høj fremmøde procent
- Godt samarbejde med et aktivt beboer og pårørenderåd.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Mange ud fra kommende opgaver - mange forstyrrelser i arbejdet
- Kvalitetstandard/behov omkring madlevering og målgruppen
- Corona/influenza
- Afmatning efter corona... Vi skal finde kræfter igen.

Hvordan vurderer I jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år - har I nået det, I ønskede?
Vi har haft fokus på daglige drift/hverdagslivet og aktuelle udfordringer og har fokus på nye veje og udviklingspotentialer der er visionsseminar den 5-6/5

Arbejdsmiljømål for det kommende år

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at fastholde - og hvordan? Vi laver nye og tager de gamle med fra sidste år den 6.5

Hvilke dele af jeres arbejdsmiljø ønsker I at udvikle - og hvordan? Se overordnet arbejdsmiljøpolitik - APV på fravær. Fokus på god introduktion. Uddannelse af elever som vi selv kan ansætte og som gerne vil ansættes.

Sygefraværsprocent fra sidste opfølgning: 1.3 %

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år? Ja vi har haft nogle perioder der har være kombineret privat/arbejds-mæssig pres.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær? Tilbud som samtaler med psykoterapeut, Supervision- beboer-konferencer. Kompetenceudvikling/undervisning og tager ting i opløbet.. Telefonisk kontakt, åben dør og løsninger hurtigst mulig.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år? Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Nærvæd ulykker tages på teammøder og Stormøder med Medstatus.

Viden om arbejdsmiljø

Hvordan sikrer I, at I har de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet (AMR og arbejdsleder)? Der er tilbud om kurser. Alle har de lovpligtige uddannelser og der er løbende møder på tværs og tydeligt overblik over ansvarsområder - se bilag.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse? Undervisning i Nænsom nødværge vil være godt for alle i specialcenteret og vi er undersøgende på instruktøruddannelse til AMR. Det har været aflyst 4 gange grundet corona. Vi har selv lavet undervisning.

Gode erfaringer og idéer

Er der noget, I særligt kan fremhæve som en succes/gevinst for jeres arbejdsmiljø?
Vi har rimelig god fastholdelse på stedet og et godt renommé. Venteliste til plejeboliger og stor succes med at ansætte og arbejde tværfagligt.

Dato: 26.4- Gennemgået på LMU.

Helle Thomsen

Lederens underskrift

Bettina Laursen/Anni Tholstrup

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 - Glesborg

Dato for sidste APV: Marts 2022 (psykisk APV)

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 4/4 2022 i Glesborg

Har arbejdstilsynet givet påbud til arbejdspladsen og i så fald hvilke? Nej - Fået Grøn smiley

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Trine Møller Sørensen

- Camilla Frese Hansen

- Hanne Winterberg

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Vi har let adgang til hjælpemidler, der udleveres i hverdage. Stor fleksibilitet fra Hjælpemiddelaafd. ift at få hjælpemidler leveret akut
- Vores interne forflytningskursus er genstartet. Det har en god ramme og er systemiseret
- Værnemidler er tilgængelige og brugbare. Vi har bla fået adgang til køb af engangsforklæder i stor størrelse
- Stor fordel at de nye biler har automatgear - mærkes på arm/skulder/nakke
- Borgerkonferencer er genstartet. Vi har opmærksomhed på at få drøftet APV i svære/udfordrende hjem samtidig med triage af borger

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Rekrutteringsudfordringer - både faste stillinger, afløser stillinger og barselsvikariater er en stor udfordring at få besat
- Pladsmangel både i Glesborg og i Allingåbro pga kontorpladser skulle findes til Vagtplanlæggere og nye afd.ledere; Ingen faste grupperum til hjælpergrupperne;

ingen gennemgangsfaciliteter i Glesborg hvorfor møder ofte forstyrres og det er svært at holde elevsamtaler/undervisning uforstyrret; opbevaringsplads mangelfuld i Glesborg

- Corona (er i aftagende) og andet sygefravær presser de medarbejdere, der er fremmødt
- Flere medarbejdere synes arbejdstøjet er for varmt og at lommerne sidder for langt tilbage

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

- Nej - har ikke fået fremmødet øget som forventet
- Vi har - sidst på året - iværksat ekstern supervision for 3 grupper i Allingåbro pga samarbejdsvanskeligheder med borger/pårørende, hvilket har været positivt modtaget og gavnligt

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

- Fortsat fokus på nedbringelse af sygefravær og øge fremmødet bla ved at undersøge andre muligheder for fleksible mødetider/mødeplaner/ op og ned i tid efter behov
- Fastholde årlig forflytningsundervisning herunder at forflytningsvejlederne deltager i kompetenceudvikling i S+O

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

- Indsats ift forebyggelse af udbrændthed og stress
- Samarbejde med pårørende bla ved hurtigere at spotte samarbejdsvanskeligheder i borgers hjem
- Genstarte medarbejdernes udviklingsplaner herunder se på særlige ansvarsområder, nøglefunktioner, uddannelse
- Udvikling af hjemmeplejestrategi (sammen med Grenaa) hvor mindre 'selvstyrende teams' afprøves

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Tidlig opsporing af APV problemer
- Team- og personalemøder har dagsordenspunkt 'vejmelding' mhp at se på trivslen i teamet
- 1:1 samtaler med arbejdspsykolog

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- APV, hurtig indsættelse af hjælpemidler og forflytningsundervisning både gruppevis og ved 1:1 vejledning ved forflytningsvejleder, der tager med ud i borgers hjem
- Omrokering af medarbejdere til andre borgere/andet team mhp aflastning
- Fokus på 'man er sin egen sikkerhedschef'

Viden om arbejdsmiljø

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

- Deltagelse i grundlæggende og supplerende arbejdsmiljø- og MED kurser samt deltagelse i årlige arbejdsmiljødage

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?

MyMedCards er rigtig godt og bruges flittigt

Dato: 29/4 2022

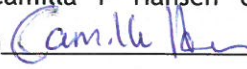
Hanne Winterberg



Lederens underskrift

____pp Camilla F Hansen og Trine Møller

Sørensen



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 Grenaa og Anholt

Dato for sidste APV: maj 2020; sikkerhedsrundring juli 2021

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 17/9-19

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.: marts 2022

- Mette Klebæk	- Connie Jensen	- Anette Hjelm
- Louise Melin	- Steven Hansen	-

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Fællesskab om at løse arbejdsopgaverne efter endnu et hårdt år med corona; specielt vinter 2021/2022.
- Det gode samarbejde mellem visitationsenheden, som er fysisk tilstede i hjemmeplejen hver uge.
- Godt samarbejde med Hjælpemiddelafd., og en øget fleksibilitet ift. at have implementeret sundhedslogistik programmet.
- Ro i hensigtsmæssige fysiske rammer omkring praktikvejledning - der er indrettet en lille arbejdsplads med afskærmning.
- Tryghed ift. at have haft mulighed for selvtest og PCR test på arbejdspladsen.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Corona restriktionerne blev mere eller mindre "hverdag", men der har været en udfordring i form af manglende mødeafholdelse, hvilket har udsat forskellige indsatser og vanskeliggjort kommunikation og dialoger.
- Fastholdelse og rekruttering. Især store udfordringer ift. vagtdækning. Der har været et meget varierende behov for f.eks. aftenvagter - mellem 11-14 ruter pr. vagt. Det har betydet en omfattende planlægningsopgave både for vagtplanlæggere

og kørelisteplanlægere, samt krævet en stor indsats og fleksibilitet fra medarbejderne med et stort antal ekstra og dobbelte vagter.

- IT udfordringer: der har været mangeartede udfordringer, koder der ikke virker; tablets som ikke får app's korrekt opsat mv., områder hvor signalet ikke kan "fanges", og det har en afsmittende effekt på uhensigtsmæssige arbejdsgange og dermed på arbejdsmiljøet.

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

Fra vores arbejdsmiljødrøftelse er der konkluderet følgende:

Sikkerhed i jobbet:

Der er i løbet af året givet undervisning i forflytninger til alle nye medarbejdere og elever. En stor udfordring har været corona situationen og rekrutteringsudfordringerne, som har gjort at forflytningsvejlederne ikke har kunnet undervise al personale, og det har ikke været muligt at anvende undervisningslokalet. Det er ikke lykkedes at få undervist sygeplejersker, men alle medarb. har mulighed for at tilmelde sig undervisningen løbende. På sigt vil vi vende tilbage til de årlige forflytningsdage.

Rehabiliterende kultur:

Vi er fortsat på vej, og rehabiliteringsugen har vist lidt forbedrede resultater. Ift. rehabiliterende forløb sættes et mål for 2022 i forhold til øget samarbejde på tværs.

Forebyggelse af smitte og sygdom specielt ift. Covid19:

Covid19 har været en stor del af arbejdet i 2021. Alle har vist sig kompetente i hurtig omstilling og handling på restriktioner og de mange løbende ændringer. Derudover har der været perioder med hjemsendte medarbejdere i isolation i forbindelse med smitteopsporing eller sygdom, hvilket også har lagt et stort pres på driften. Arbejdet med forebyggelse af sygdom rækker ind i næste års mål.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

TRIO: vi ønsker at fastholde det gode samarbejde i TRIO

Hygiejne og smitteforebyggelse: vi ønsker fortsat, at forebygge smitte - ikke kun corona, men også andre infektionssygdomme ved at overholde diverse retningslinjer og hygiejnemæssige foranstaltninger.

Fællesskab: vi vil arbejde videre med målet om arbejdsfællesskabet er gældende til enhver tid og i alle opgaveløsninger.

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

Arbejdsfællesskaber:

Arbejde med en fælles forståelse for begrebet ved bl.a. små narrativer, tale om begrebet i konkrete situationer, evt. lave noget visuelt.

At have fokus på det organisatoriske medlemskab.

IT.

Tryghed ift. håndtering af de mange IT systemer, og teknologiske løsninger i hverdagens opgaver. Det kalder på undervisning og demonstration af systemerne.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

APV

Instruktioner i arbejdsgange

Evt. skånehensyn for en tid

Variierende opgaver

Forflytningsundervisning

Fokus på at skabe ro og rum indenfor de givne fysiske rammer

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

APV

Drøftelse af ulykker og deres forebyggelse med de relevante enkeltpersoner, på gruppemøder og LMU for at skabe læring.

Faglig sparring

Årlig sikkerhedsrundring

Anvendelse af relevante hjælpemidler, herunder indtænke velfærdsteknologi

Risikovurdering

Opfordring til at anvende cykelhjelm

Viden om arbejdsmiljø

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

- Dialog og sparring AMR/leder
- TRIO samarbejde

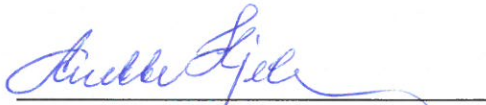
- Supplerende arbejdsmiljøuddannelse
- Sparring i OMU
- Litteratur

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 april 2022



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: *De pot.*

Dato for sidste APV: *2021*

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: *2017.*

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- <i>Karina</i>	- <i>Bent.</i>	-
- <i>ole.</i>	-	-

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

Samarbejdet, hjælpsomhed,

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

APV i bygningsm.

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

-

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Det der fungerer. Se ovenstående.

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

APV i bygningsm.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja, Corona.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Arbejder med det forbygget.

Viden om arbejdsmiljø

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

sparring

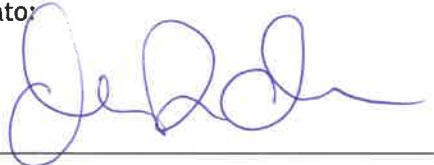
Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

✓

Gode erfaringer og idéer

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

Dato:



Lederens underskrift

Der er ingen pt.

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: Norddjurs mad

Dato for sidste APV: januar 2022

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 15. marts 2022

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

ja
1. unødig støj fra ventilation
2. manglende AMR
3. skoldningsrisiko ved løft over skulderhøjde

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- Annette Bechmann Tilsted -

-

Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

udfordringer i det fysiske arbejdsrum bliver løst så hurtigt som muligt. Der har været en del efter nybyggeri og ombygning.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Larm, forhøjet CO₂ i pakkerum, omstrukturering - oprettelse af ny enhed. Pladsmangel

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

Vi er nået langt med de fysiske udfordringer, og har også løst ATs påbud. Det tager tid med strukturering og samarbejde, men vi er godt på vej.

Arbejds miljømål for det kommende år

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

Gode arbejdsredskaber og gode arbejdsvaner. Styreøkonomi og sørge for en god introduktion af nye medarbejdere.

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

Samarbejde og strukturering via fællesmøde, hvor vi forpligter hinanden.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja, en medarbejder, som tidligere har haft stress, gik ned med stress igen, men er tilbage igen på fuld tid med tilrettede opgaver.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

APV har givet indsigt i svaghederne, som vi forholder os til.

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

Viden om arbejdsmiljø

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

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

ved ikke.

Gode erfaringer og idéer

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

Åbenhed, samarbejde og tilid

Dato: 16.05.2022

Lone Møllekø

Lederens underskrift

Annette Bechmann Tilsted

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:

- Åben dør til ledelsen
- Godt informationsniveau fra ledelsen også i forhold til COVID19
- Der har været et godt sammenhold/fællesskab under COVID19
- Ledelsen møder forskudt, så alle vagthold møder dem
- Tryghed til at spørge om hjælp eller vidensdeling
- Ergonomi undervisning fra Ergo og forflytningsvejleder
- Fokus på brug af de rette hjælpemidler/velfærdsteknologi
- Bedret samarbejde på tværs af husene i dagvagt
- Fuldtidsvejleder ansat
- Kvalitets og udviklingspsygeplejerske ansat

Beskriv de arbejdsmiljø mæssige udfordringer, I er stødt på:

- Ægtepar i lejligheder - Pladmangel
- Øget kompleksitet ved beboere med psykiatriske lidelser, samt demens.
- Mangel på elev rum

- Skånehensyn til delvis raske/syge.
- Fokus på APV- synliggørelse af de APV hvor der er udfordringer
- Mangel på kontor til vagtplanlægger
- Mangel på mødelokale

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

- Bedre til mødestruktur
- Samarbejde på tværs af dag teams.
- Der er handlet på fugtmåling i hele huset. - Udskiftning af vindues plader er gjort

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

- Åben dør til ledelsen
- Godt informationsniveau fra ledelsen
- Der har været et godt sammenhold/fællesskab under COVID19 - Det skal fortsætte
- Ledelsen møder forskudt, så alle vagthold møder dem
- Tryghed til at spørge om hjælp eller vidensdeling
- Ergonomi undervisning fra Ergo og forflytningsvejleder
- Fokus på brug af de rette hjælpemidler/velfærdsteknologi
- Fortsætte det gode samarbejde på tværs af husene i dagvagt
- Overlap til aftenvagten fra sygeplejerske - fokus på faglighed og kvalitet ved beboerne
- Fokus på APV- synliggørelse af de APV hvor der er udfordringer
- Fokus på de politikker vi har lokalt

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

- Kompetenceafklaring og udvikling
- Vidensdeling med tovholder på de emner der skal tages op.
- Fælles kultur med fokus på kerneopgaven
- Forsøges med flere ansatte, så der spares på vikarer
- Udvikle formiddagsmøder/borgerkonference

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

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
- Procedure
- Dialog

Viden om arbejdsmiljø

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

- AMR uddannelse
- Kurser
- Temadag i LMU med fokus på arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljødag for LMU og TRIO
- Vidensdeling
- Arbejdsmiljøhåndbogen

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

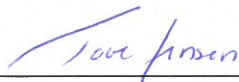
- Forebyggelse af vold
- Voldsanmeldelse og registrering

Gode erfaringer og idéer

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

- Fuldtidsvejleder
- Kvalitets og udviklingssygeplejerske
- Ledelse møder forskudt
- Skype møder i stedet for fremmøde - tidsbesparende og besparende på kørsel
- Intro af nye - mappe lavet med introprogram

Dato: 29/4-22



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.

Sundhed og Træning

Dato for sidste APV: Sidste APV på Døgn i Auning, oktober 2021. Øvrige afdelinger januar 2021.

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 27.2 2017 på Sundhedsskolen, 6.februar 2020 Træningscenter Auning.

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

Nej

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Marie Louise Erdal
- Mette M'hamsadji
- Christina Rumley
- Anne Svane
- Anne-Grete Kristensen
- Dorthe Bligaard
- Susanne Bækgaard
- Lene Søsted

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Tæt dialog i det daglige, fokus på både fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- Fast punkt på LMU
- Hyppige TRIO møder
- Fælles personalemøder
- Infomøder efter behov
- Nyhedsbreve fra nærmeste leder

- Alle TR og AMR plus medarbejder repræsentant er med i LMU
 - Fortsat fokus på at sikre et naturligt leje for hygiejnestandarden
 - Godt at have fået egen AMR på døgn i Auning
 - Der er ændret på lokalefordelingen i Træningscenter Auning, som har givet et større mødelokale og et stillekontor.
 - Der er stor omstillingsparathed i hele S & T ift. tyngden og de opgaver, der følger med borgerne.
 - Fast supervision på døgn ift. personalet, ikke borgerrettet
 - Muligheden for let at modtage supervision i forhold til komplekse borgere - fra egen neuropsykolog bidrager positivt til arbejdsmiljøet og arbejdsglæden.
 - De bevilgede kompetencemidler fra HR, øger muligheden for at flere kan få kompetenceløft.
-

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Corona - træthed, er først for alvor blevet ramt af sygemeldinger i 1. kvartal af 2022, både blandt personale og borgere.
- Vi har i perioder haft højt sygefravær, holder fraværs samtaler, kigger på individuelle og gruppe udfordringer, nogle enheder har højt arbejdspress m.m.
- Nogle enheder har et stort arbejdspress, da opgaverne kommer meget i klumper. Dette skyldes op og nedlukning i Regionens aktiviteter.
- Der har været meget coronarelateret fravær, selvisolation, hjemme hos børn der er nære kontakter m.m.
- Mange administrative opgaver løses af fagpersonale og ledere, da nye opgaver kommer ud fra hele organisationen og skal løses lokalt.
- Mange Corona retningslinjer at forholde sig til dagligt, og som ændres hurtigt
- Nogle enheder oplever, at de får nye målgrupper og mere komplekse borgere hvilket er en udfordring, fordi det kræver kompetenceudvikling og prioritering.
- Nogle enheder oplever knaster i overgange - sådan at medarbejderes arbejdsmiljø påvirkes
- Der har været stor udskiftning i medarbejdergruppen på døgnafdelingen i Auning, og det har krævet meget af "de gamle medarbejdere" i form af oplæring og introduktion.
- Der er meget lyd i Auning og på Kalorievej, så man generer hinanden og man har svært ved at have en fortrolig samtale og støj fra træning kan genere andre stille aktiviteter. Det er svært at koncentrere sig.

- Vi er afhængige af at kunne mødes digitalt, hvilket har været en udfordring - teknisk set
- Det presser arbejdsmiljøet med konstante effektiviserings krav i forhold til de årlige budgetter.
- Nye retningslinjer/arbejdsgange ift. dokumentation giver et øget arbejdspress og gør det uoverskueligt at dokumentere.
- Manglende forventningsafstemning ift. hvor man kan søge hjælp ift. udfordringer med it.
- Svært at skulle overgå til nye it-platforme, da det kræver meget af medarbejderen at skulle forholde sig til det og der er manglende introduktion til det.
- Rekrutteringsvanskeligheder

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

Vi har primært været optaget af at tilrette til Coronarestriktioner, det har krævet meget af medarbejderne at holde sig opdateret og tilrette sig.

Det er altid et øjebliksbillede ift. hvordan den gode trivsel og samarbejdet er, men der har været et godt og aktivt arbejde med at få det til at fungere, på trods af de udfordringer der løbende opstår.

Tværgående TRIO fungerer godt, hvilket var en målsætning.

Selv om Corona har fyldt meget har vi opnået at få lavet APV både i Ambulant, Rehab og Sundhedsskolen, og Døgn

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

- Den gode trivsel og samarbejde
- TRIO mødes ca. hver anden måned
- Følge arbejdsmængden og udvikling i målgrupper og kompleksitet
- Fastholde de gode medarbejdere
- Fejre det der lykkes, for det er det meste;)
- Følge sygefraværs udvikling
- At Sundhed og Træning ser sig som én gruppe med forskellige opgaver

- Flere fælles faglige/socialt tiltag der styrker den fælles enhed - også udveksling af medarbejdere, således at kendskab til hinandens kompetencer styrkes.
- Fastholde den høje hygiejne standard
- Højt gensidigt informationsniveau i hele S og T
- .

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

1. maj 2022 og frem:
 - Bygge bro mellem Sundhed og Omsorg og Sundhed og Træning, så overgangene bliver mere flydende i borgerforløbene.
 - Vagtplaner - skal de være mere fleksible også ifht rekruttering og fastholdelse
 - At Sundhed og Træning ser sig som én gruppe med forskellige opgaver
 - Flere fælles faglige/socialt tiltag der styrker teamet
 - Et stort fælles arrangement, hvor man bliver blandet.
 - Højt informationsniveau så der skabes tryghed og gennemsigtighed, ikke mindst i forbindelse med nyt Hjerneskadecenter.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja en sygemeldt medarbejder med hjernerystelse efter at have slået hovedet på en loftlift. Hændelsen er anmeldt som arbejdsskade.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Trivsel er på dagsorden både i TRIO og LMU arbejdet
- Fraværssamtaler
- Sikre at der er de kompetencer der er brug for
- Have forskellige handlemuligheder hvis der er stort arbejdspress.
- Vi forsøger at være obs. på hinanden - og at spørge om der er brug for hjælp,
- Tydelig ledelse - og nærværende ledelse - hjælp til at håndtere opgaver/prioritere

- Lederen er let tilgængelig.
- Faste møder i arbejdsmiljøgrupperne, hvor vi drøfter arbejdsskader, fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Arbejdsulykker/arbejdsskader

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Ja

Fald pga. glat føre

Fald hos borger

Stikskade

Vrid i ryggen i forbindelse med træning af borger.

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Sørger for de relevante APV-hjælpemidler,
- Vejledning,
- Støtter hinanden,
- Kompetenceudvikling,
- Forflytningsvejleder.
- Bruger APV i borgerjournalen
- Særlig APV ved gravide medarbejdere

Viden om arbejdsmiljø

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

- Kurser
- Følge med i sidste nyt
- AT hjemmeside

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

Mere omkring sikring af godt psykisk arbejdsmiljø
Opdatering i forhold til lovstof

Gode erfaringer og idéer

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

- Tætte opfølgende fraværssamtaler.
- TRIO - samarbejde
- Tillidsfulde relationer til hinanden og til samarbejdspartnere (fx visitationen)
- Kompetenceplan, så man er klædt på til at løse opgaverne.
- Erfagrunder
- Faglig sparring
- Webinarer fælles deltagelse

Dato: ^{1/5 - 2022}
~~1/5 2021~~


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: 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 - Vi fik en grøn smiley ☺

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- | | | |
|-------------------------|---------------------|-------------------|
| - Espen Cramer Korsvold | - Pia K. Jensen | - Sandie Skaaning |
| - Helle S. Kjeldgaard | - Kirsten Rasmussen | - Tina Lauersen |
| - Pernille Larsen | - Pia Christensen | |

Arbejds miljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

- Da COVID-19 ramte os massivt i starten af 2022, oplevede vi et stærkt sammenhold og fleksibilitet i opgaveløsningen og dækning af driften. Vi oplevede en stor grad af ansvarsfølelse hos alle.
- Opgaveløsningen i forbindelse med vaccination og test, har fungeret rigtig godt og oplevelsen var at det var et fælles projekt og ansvar.
- Når vi kigger tilbage på COVID-19 perioden, så kan vi konkludere at vi kan stå sammen og "løfte i flok" når organisationen er sat under pres. Det har dog også samtidigt været en meget svær og udfordrende periode.
- Det negative aftryk af COVID-19 er aftaget og det giver en lettere stemning blandt medarbejderne, og medarbejder/beboer.
- Det er lykkedes at rekruttere kompetente sommerferie afløser i år, og det påvirker stemningen positivt og forventningen til en god sommer.

- Vi har nytænkt faggrupperne og har på den baggrund begyndt at ansætte servicemedarbejdere med rigtigt god succes. De fungerer som en "forlænget arm" for vores faguddannede personale.

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

- Samarbejdet med de pårørende under covid - 19 har været udfordrende og til tider svært.
- Mange skiftende retningslinjer gjorde det svært og navigere i.
- Lang ventetid på nye retningslinjer. Svært når noget blev meldt ud i pressen og der gik flere dage før vi fik retningslinjerne.
- Rekruttering af faglærte er en stor udfordring.
- En del ledige stillinger.
- Det at der kommer flere ufaglærte ind, udfordre fagligheden hos de faguddannede. Grænserne mellem faggrupperne bliver større og udfordrer opgaveløsningen. Dette forstærkes af at beboerne bliver mere og mere komplekse.
- Nye IT systemer og krav til dokumentation tager meget tid fra beboerne, og giver et øget arbejdspress, og kan opleves som mistillid.
- Det kommunale tilsyn opleves som kontrol i stede for hjælp og støtte, og påvirker arbejdsmiljø negativt.

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

- Den indsats vi laver på arbejdsmiljøet, bærer frugter, men er en lang og hård proces.
- Det er lykkedes at have fokus på god modtagelse af nye kollegaer.

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

- Genoptage arbejdet med indsatser og handleplaner

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

- At arbejde for at styrke samarbejdet i AMR gruppen, da den stadigvæk er relativ ny.
- Vi vil stadigvæk arbejde på at bedre arbejdsmiljøet med hovedfokus på fastholdelse og rekruttering da vi ser dette som den største udfordring for vores arbejdsmiljø.

Arbejdsbetinget sygefravær

Har der været arbejdsbetinget sygefravær på arbejdspladsen i indeværende år?

Meget få dage, fraset COVID-19.

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

- Ved en god introduktion af nyansatte.
- Opfølgende samtaler med sygemeldte og medarbejdere der ikke trives.
- Løbende dialog omkring sygefravær.
- Løbende forflytningsundervisning.
- Øge fagligheden, f.eks undervisning, sparring mm (øge trivsel => mindre sygefravær)

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år?

Nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

- Stort fokus på brandundervisning.
- Sikkerhedsrunderinger.
- APV 'er ved alle beboere.
- Forflytningsundervisning til alle.
- Introduktions til de opgaver den enkelte skal løse.
- TRIO møder.

Viden om arbejdsmiljø

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

- Alle AMR'er skal på kursus og efteruddannelse.
- Deltager i de temadage som bliver udbudt.

Har I ønsker til bestemte emner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse?

- Hvordan skaber man en blivende kulturændring.

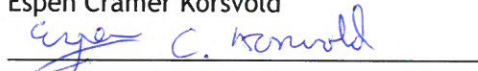
Gode erfaringer og idéer

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

-Indførelsen af servicemedarbejdere.

Dato: 17.maj 2022

Espen Cramer Korsvold



Lederens underskrift

Pia K. Jensen



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: Visitation og hjælpemidler

Dato for sidste APV: 2019

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 2020

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

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer d.d.:

- Maria Sørensen -
- Karina Kreutzfeldt -

Arbejdsmiljøet i det forløbne år

Beskriv de ting i jeres arbejdsmiljø, der fungerer godt:

God stemning - hjemmearbejde hver 2 . uge

Beskriv de arbejdsmiljømæssige udfordringer, I er stødt på:

Teamånden efter nedlukning

Telefonpres af både en indgang 2110 og overtagelse af pasning af hjemmeplejens telefon - mange opkald - bruges mange ressourcer over 100 timer om ugen på telefonpasning og alligevel kan vi ikke nå at svare alle opkald

Mange adviser i dagligdagen - dårligt system hvor vi bruger mange ressourcer

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

Har ikke haft mulighed nfor at arbejde med det helhjertet eftersom vi har været hjemsendt det ½ af året

Arbejdsmiljømål for det kommende år

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

Den gode stemning - fælles arrangementer både sociale og faglige

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

Teamånden - oplæg til ny struktur i arbejdet er fremlagt og der er sat en proces i gang så presset lettes

Nedbringelse af tilgængeligheden på telefonen

Mindre tid på at læse post og advis



Arbejdsbetinget sygefravær

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

Hvordan forebygger I arbejdsbetinget sygefravær?

Forsøger at lette arbejdspresset og få fokus på kerneopgaven der drukner i telefonpasning og andre opgaver

Arbejdsulykker

Har der været arbejdsulykker på arbejdspladsen i indeværende år? nej

Hvordan forebygger I arbejdsulykker?

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 segne kurser - får nyhedsbreve fra adskillige områder omkring arbejdsmiljø

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:

Lederens underskrift

Arbejdsmiljørepræsentantens underskrift