

Kære Områdeudvalg

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

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

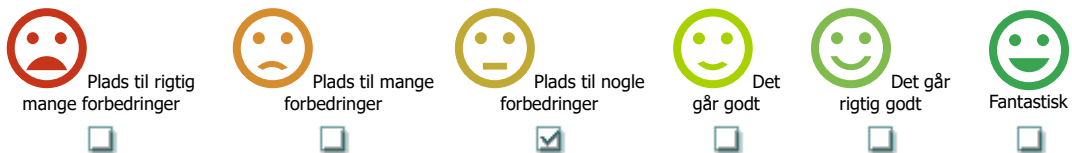
Hvilket områdeudvalg tilhører I?

- Områdeudvalget for Administrationen
- Områdeudvalget for Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker
- Områdeudvalget for Skole- og dagtilbudsområdet
- Områdeudvalget for Socialområdet
- Områdeudvalget for Børne- og familieområdet
- Områdeudvalget for Sundheds- og omsorgsområdet

Spørgeskemaet bliver udfyldt af:

Repræsentanter fra OMU

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



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

Det psykiske arbejdsmiljø på området

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

Vi har umiddelbart opnået en høj grad af psykologisk tryghed gennem en anderledes fordeling af opgaver, hvilket har mindsket arbejdspresset. Der er fokus på kerneopgaven og samarbejde i trygge rammer. Vi arbejder med praksis og hvordan vi kan styrke hinanden, samt skaber en kultur baseret på "takt og tone". Vi har påbegyndt et fokus på psykologisk tryghed i enkelte afdelinger. Generelt er der høj motivation, engagement og en følelse af mening

på arbejdspladsen, selv med en stor arbejdsmængde. Vi er blevet bedre til at tale om svære emner på en saglig måde og har løst påbud vedrørende høje følelsesmæssige krav i et specifikt hus. Tryghed, arbejdsglæde og trivsel er centrale elementer. Vi har et velfungerende team med stor tillid og respekt for hinanden og arbejdsgangene. Der er fokus på samskabelse og en fælles retning. Kommunikation og sprog er vigtige, og vi fremmer åbenhed og dialog. Vi har skabt et miljø, hvor vi kan tale om udfordringer og er blevet bedre til at overholde aftaler omkring pædagogiske tilgange. For at styrke psykologisk tryghed har vi fokus på tillid og samvær. Samarbejde på tværs af driftsområder styrker tilliden, og faglig supervision skaber tryghed i den daglige udførelse af opgaverne. Kompetenceudvikling og muligheder for personlig vækst prioriteres højt.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det psykiske arbejdsmiljø:

Vi har påbegyndt arbejdet med egne retningslinjer for håndtering af arbejdsbetinget sygefravær. Samtidig arbejder vi kontinuerligt med fordeling af opgaver for at mindske arbejdspresset hos de enkelte rådgivere. Kompetenceudvikling er en prioritet, så rådgiverne er godt rustet til deres opgaver. Vores indsats inkluderer følgende områder: -
Psykologisk tryghed: Vi har fokus på at skabe et miljø med høj psykologisk tryghed. Dette inkluderer vejledning i stresshåndtering og håndtering af forråelse - Kultur og feedback: Vi arbejder på at finpudse kulturen, fremme feedback-kulturen, og vi er opmærksomme på mulighederne for at skifte mellem deltids- og fuldtidsarbejde - Arbejdspress og stressforebyggelse: Vi fokuserer på at organisere og fordele arbejdsopgaver for at forebygge stress og sikre en balance mellem arbejdsliv og fritid - Efterværn og dilemmahåndtering: Vi har implementeret efterværn i forbindelse med voldsomme hændelser og arbejder med dilemmahåndtering for at styrke samarbejdet omkring kerneopgaven - Trivsel og bæredygtige arbejdsvilkår: Vi sikrer tryghed, arbejdsglæde og trivsel gennem bæredygtige arbejdsvilkår, såsom SU-samtaler - Borgerrelationer og konflikthåndtering: Vi skaber et trygt arbejdsmiljø med fokus på borgerrelationer, adfærd og konflikthåndtering - Arbejdsrammer og struktur: Vi opretholder faglige rammer og struktur for at sikre ensartethed i kerneopgaven, samt etisk tryghed i personalegruppen - Balance

og kommunikation: Vi fremmer balancen mellem arbejde og fritid, håndterer volds- og trusselsproblematikker, og styrker kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere på tværs af enheder. Disse initiativer skal tilsammen skabe et mere trygt, produktivt og balanceret arbejdsmiljø, hvor trivsel og arbejdsglæde er i fokus.

Psykologisk tryghed er fokus for hele organisationen i 2023/2024

Hvordan vurderer I arbejdet med psykologisk tryghed på jeres område?

Den endelige beslutning om organisering har haft stor betydning for trygheden i afdelingen. Vi har skabt ro, som er grundlaget for, at kerneopgaven kan varetages effektivt. Der er nu et særskit fokus på voksenområdet, hvilket muliggør nærværende ledelse. Vi har tydeliggjort, at det er okay at lave fejl – både for medarbejdere og ledelse – da fejl er en del af læringsprocessen og bidrager til produktivitet og innovation. Dette har ført til høj grad af tillid, gensidig respekt og en omgangstone præget af ordentlighed. I vores drøftelser i LMU arbejder vi med at kunne give ærlige meldinger, også når der opstår følelser af opgiveness eller forråelse. Vi opfordrer til at stille undrende spørgsmål på rette tid og sted, og drøfter, hvad der fremmer og hæmmer tillid. Fokus på professionel kommunikation, en feedback-kultur, og brug af AMR er centrale elementer i vores tilgang. Vi arbejder med Norddjurs Kommunes værdier på vores personalemøder med MED-status, hvilket har skabt åbenhed og dialog om, hvordan værdierne lever i vores afdeling og hvor der er plads til udvikling. Psykologisk tryghed vil være tema på personalemødet i juni 2024. Ledelsen deltager i alle personalemøder, vi afholder MUS-samtaler, og der er øget kontinuitet og systematik i TRIO- og AMG-møder. AMR er blevet mere synlig. Vores fokusområder inkluderer: - Kerneopgave: Ensretning og effektivitet i opgaveløsningen - Etik: Etisk praksis og dilemmahåndtering i relation til borgerne - Relationer, adfærd og sprog: Opbygning af positive relationer og god adfærd - Personprofiler: Forståelse og anvendelse af forskellige personprofiler - Rammer og struktur: Klare rammer og strukturer for arbejdsopgaver. Vi arbejder med disse fokusområder gennem personalemøder, hvor etik, fagligt fokus og arbejdsbelastning drøftes, og gennem fordybningstemaer i LMU-møder. Dette skaber en

stærkere, mere sammenhængende og etisk arbejdskultur.

Det fysiske arbejdsmiljø

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

Vi har opnået betydelige forbedringer inden for det fysiske arbejdsmiljø, baseret på rundering i 3. kvartal 2023. Samtlige arbejdsstationer er optimeret med relevant udstyr, hvilket har resulteret i velindrettede arbejdsmiljøer med fokus på ergonomi og belysning. Vi har generelt et godt fysisk arbejdsmiljø, hvorfor dette område ikke har krævet stor opmærksomhed i arbejdsmiljøindsatsen det forgangne år. For at tilpasse de ældre rammer til nutidens behov har vi håndteret støj og forstyrrelser, som følge af fælleskontorer og gennemgang, gennem omrokeringer, opsætning af skærme og fælles aftaler for at understøtte arbejdsro. Vi har også indset, at den gamle bygningsstruktur indebærer udfordringer med indeklimaet, såsom kulde, træk og varme, som vi løbende arbejder med. Yderligere tiltag inkluderer: - Udarbejdelse af mere præcise forflytningsvejledninger - Justering af fysiske rammer for at reducere støj og forbedre arbejdspladsvurdering (APV) - Ergonomisk og lysmæssig optimering af kontorindretningen samt forbedret pladsudnyttelse - Forbedring af arbejdsgange, organisering og planlægning for at reducere arbejdsbyrden - Implementering af bedre belysning og støjdempering - Anvendelse af APV-hjælpemidler. Samlet set har vi ikke haft store udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø, og vores indsatser har skabt et velfungerende og behageligt arbejdsmiljø.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det fysiske arbejdsmiljø:

Vi arbejder videre med flere nøgleområder inden for det fysiske arbejdsmiljø for at sikre optimale arbejdsbetingelser. Vores fokusområder inkluderer: - Fortsat sikring af, at vi har det rette udstyr og at vores kontorer understøtter mest mulig effektiv opgaveløsning - Tilpasning af ældre rammer til de afledte behov - Reducering af unødige forstyrrelser og støj i fælleskontorer - Forbedring af indeklimaet især i huse, hvor det er for varmt - Udførelse af APV (arbejdspladsvurdering) for alle lejligheder - Omlægning af arbejdsgange og opgaver for bedre effektivitet - Optimering af forflytninger og arbejdsstillinger for at sikre ergonomi - Forbedring af rengøring og håndtering af rygning

blandt borgere - Installation af udendørsbelysning i botilbud. Disse tiltag skal sikre, at vores fysiske arbejdsmiljø fortsat støtter en effektiv og sund arbejdsdag for alle medarbejdere.

Ergonomi

Hvad er I lykket særlig godt med inden for ergonomi?

Vi har haft succes med flere ergonomiske tiltag, der forbedrer arbejdsforholdene og reducerer risikoen for skader i ryg, nakke og andre områder. Vores vigtigste indsatser inkluderer: - Bevidstgørelse: Vi har skabt en bevidsthed i afdelingen om vigtigheden af at variere arbejdsstillinger, tage pauser til at gå rundt, stå op, og bruge bolde. Denne italesættelse har gjort det klart, at det er okay at ændre stilling og bevæge sig i løbet af arbejdsdagen - Uddannelse: Medarbejderne har fået introduktion til korrekt arbejdsstilling, og vi har gennemført APV (arbejdspladsvurdering) i borgernes hjem med registrering i Nexus - Ergonomiske redskaber: Alle medarbejdere har adgang til nødvendige arbejdsredskaber for at kunne variere arbejdsstillinger og undgå ensidigt belastende arbejde. Dette har gjort, at ergonomi ikke længere kræver stort fokus i arbejdsmiljødrøftelserne - Forflytningsvejledninger: Vi har udarbejdet og uddelt præcise forflytningsvejledninger, og uddannet flere forflytningsvejledere for at sikre korrekt forflytningsteknik - Hjælpemidler: Vi har indført forskellige hjælpemidler og sørget for hæve-/sænkeborde ved PC-arbejdspladser - Kontorindretning: Vi har optimeret indretning og placering af kontorarbejdspladser for bedre ergonomi - Borgerlejligheder: Vi har også arbejdet med indretning af borgerlejligheder og afdækning af hjælpemidler til borgere med fysiske udfordringer. Disse tiltag har samlet set gjort, at vi er i mål med vores ergonomiske indsatser, hvilket har skabt et mere sikkert og komfortabelt arbejdsmiljø.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for ergonomi:

Selvom vi allerede har nået mange af vores ergonomiske mål, fortsætter vi med at fokusere på flere områder for at sikre vedvarende forbedringer: - Arbejdsstillinger: Vi opretholder fokus på korrekte arbejdsstillinger og fortsat bevidstgørelse omkring ergonomi - Løft i "Aktiveringen": Der vil fortsat være opmærksomhed på korrekte løfteteknikker, især i

"Aktiveringen" - Hjælpemidler: Vi vil gennemgå og sikre effektiv brug af hjælpemidler - Forflytningsvejledninger: Arbejdet med at forbedre forflytningsvejledninger fortsætter - APV: Vi opdaterer og vedligeholder arbejdspladsvurderinger (APV), både generelt og specifikt for fysiske forhold - Ergonomi i udendørsomgivelser: Der vil også være fokus på ergonomi i udendørsarbejde - Omlægning af fysiske opgaver: Vi arbejder med at omlægge fysiske opgaver for bedre ergonomi - Borgerlejligheder: Vi fortsætter med at sikre ergonomiske forhold i borgerlejlighederne - Mobilitetsstøtte til borgere: Der vil være fortsat fokus på at støtte borgere med fysisk mobilitetsbehov, såsom kørestolsbrugere og gangbesværede. Disse fortsatte indsatser sikrer, at vi opretholder et højt niveau af ergonomi og komfort i vores arbejdsplads.

Oplæring, instruktion og uddannelse

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

Vi har opnået betydelige fremskridt inden for oplæring, instrukser og uddannelse gennem en række initiativer: - Kompetenceudvikling: Der har været omfattende kompetenceudvikling på flere områder - Systematisk onboarding: Vi har implementeret en systematisk onboarding-proces med involvering af ressourcepersoner - Specifik oplæring: Raizer-genintroduktion og træning i arbejdsstillinger for borgere med funktionsfald samt APV i borgeres hjem - Arbejdsbeskrivelser: Udarbejdelse af arbejdsgangsbeskrivelser for centrale funktioner i afdelingen er igangsat - Introduktionsplaner: Udarbejdelse af introplaner for nye medarbejdere - Konflikthåndtering og dilemmahåndtering: Oplæring i konflikthåndtering, forebyggelse, efterværn og dilemmahåndtering - Onboarding processer: Forbedring af onboarding-processer, nye instrukser og metoder - Intromateriale: Udvikling af en ny intromappe - Uddannelse i psykiatri: Omfattende uddannelsesprogram for hele organisationen inden for psykiatri - Specialiserede undervisningsforløb: Særskilte undervisningsforløb for elever og studerende samt uddannelse af RUS-medarbejdere i metode. Disse tiltag har styrket vores medarbejders færdigheder og bidraget til en mere kompetent og velforberedt arbejdsstyrke.

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

Vi fokuserer på at etablere faste rutiner for oplæring og instruktion af nye medarbejdere samt at optimere vores fagsystemer for bedre arbejds gange. Implementeringen af nye hjælpemidler og velfærdsteknologi er også en prioritet. Vi arbejder på at skabe større systematik i oplæring, instrukser og uddannelse for at reducere sårbarhed og personafhængighed. Vigtige tiltag inkluderer: - Introduktion af nye medarbejdere - Oplæring i KRAP - Igangsættelse af sagssupervision - Temadage om autismeforståelse og psykologisk tryghed i TRIO - Udvikling af procedurer for onboarding, forflytning og arbejdsregistrering Disse initiativer skal sikre en struktureret og effektiv onboardings- og oplæringsproces for alle nye medarbejdere.

Arbejdsulykker

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

Vi fokuserer på at opretholde ryddelighed i afdelingen for at minimere risikoen for fald og skabe et sikkert arbejdsmiljø. Vi har indført en systematisk analyse ved regelmæssige og hyppige AMR-møder og er blevet bedre til at registrere og anmelde arbejdsulykker med tydeliggjorte procedurer. Specifikke tiltag inkluderer: - Forebyggelse af fald gennem løbende oprydning - Anvendelse af værnemidler - Indberetning og håndtering af arbejdsskader - Ny procedure for snerydning og saltning - SIK-uddannelse af personalet i egen sikkerhed Dette har resulteret i ingen arbejdsulykker og et fælles fokus på forebyggelse, anmeldelse og håndtering af potentielle farer.

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

Vi har et fortsat fokus på forebyggelse med systematiske rundringer og et årshjul for at sikre løbende opmærksomhed på sikkerhed. Dette omfatter ophæng af ledninger efter kontorrokade for at undgå fald, samt opfølgning på arbejdsulykker for læring og forebyggelse. Specifikke tiltag inkluderer: - Registrering og opfølgning på nærved-ulykker - Forebyggelse af vold og trusler - Yderligere risikovurdering og forebyggelse - Fokus på personalesikkerhed Denne indsats sikrer en omfattende og

systematisk tilgang til forebyggelse på flere områder.

Sygefravær

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

Vi har betydeligt nedbragt sygefraværet, og der har i 2023 ikke været arbejdsbetinget sygefravær i afdelingen. Vi har en effektiv opfølgingspolitik ved sygdom, som inkluderer systematiske debriefinger hver hverdag og udarbejdelse af tilbagevendingsplaner. Vores indsats omfatter: - Opfølgning på sygefravær og fraværssamtaler - Fokus på smittefare og hygiejne - Afstemning af arbejdsopgaver og organisering af hverdagens funktioner - Forbedret work-life balance gennem vagtplanlægning - Psykologisk tryghed og handlemuligheder ved vold og trusler drøftes i LMU og personalemøder Disse tiltag har resulteret i meget lidt sygefravær og en forbedret bæredygtighed i vores afdeling.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til sygefravær:

Vi fortsætter med at fokusere på arbejdsmængde, arbejdspress og kompetencer i afdelingen for at forebygge arbejdsrelateret fravær. Vi anerkender muligheden for høje følelsesmæssige belastninger og har implementeret en stressguide og kollegial opmærksomhed for at mindske arbejdspresset gennem prioritering og bedre fordeling af arbejdsopgaver samt tydeligere referenceforhold. Tiltag inkluderer: - Opfølgning på sygefravær og udarbejdelse af tilbagevendingsplaner - Forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø med fokus på psykologisk tryghed - En stærk sygefraværskultur Disse initiativer har bidraget til nedsat sygefravær og en forbedret organisering og trivsel i afdelingen.

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

I meget lav grad I lav grad I nogen grad I høj grad I meget høj grad



Kommentar:

Vi har opnået betydelige forbedringer i arbejdsmiljø og sygefravær, men der er altid behov for vedvarende fokus. Vores nye APV-proces, som startede mandag den 16. april 2024, vil identificere nye indsatsområder. Vi er gode til hurtigt at kommunikere og finde løsninger, men opdelingen i to chefområder har skabt

klarheder om referenceforhold og arbejdsfordeling samt en øget opgavemængde. Vi arbejder aktivt på at finde løsninger, og selvom vi er i proces, er der stadig et stykke vej til målet. Dette er en løbende proces.

Gode erfaringer og idéer

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

Det, at vi har fået ro på organiseringen, og er landet i at være en selvstændig afdeling har klart været en succes for vores afdeling. Rådgiverne føler sig prioriterede, og det særlige fokus på væsentligheden af det specialiserede socialområde for voksne har stor betydning for arbejdsglæden i afdelingen. Regelmæssige, korte møder i LMU og AMR hver fjerde uge, samt et aktivt TRIO-samarbejde, har vist stor effekt. Tættere samarbejde i TRIO og AMG og en mere synlig AMR har bidraget til at løse vores påbud og styrket arbejdsglæden og motivationen. Vores fokus på arbejdsidentitet, rammer og struktur på opgaver og roller, samt ansvarsfordeling har fremmet fagligheden. Som et lille team med stor indflydelse, sikrer vi kvalitativ feedback gennem spørgeskemaer og opretholder en tæt dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet i OMU det kommende år:

Vi har et vedvarende fokus på kerneopgaven og sikrer, at rådgiverne har de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver. Vigtige tiltag inkluderer planlægning af førstehjælps- og brandkurser, implementering af et årshjul for TRIO, og en ny APV-proces. Organisering og arbejdsopgaver er blevet mere strukturerede, hvilket styrker psykologisk tryghed og konflikthåndtering. Vi arbejder systematisk med arbejdsmiljø, forebyggelse af vold og trusler, samt udvikling af tværfaglig vidensdeling. Forebyggelse af arbejdsulykker, korrekt arbejdsstilling, og sikring mod kulde og varme er vigtige indsatsområder. Fokus på psykologisk tryghed, trivsel og arbejdsglæde er centralt for at nedbringe sygefravær og fremme et bæredygtigt arbejdsliv. Vi fortsætter med at forbedre psykologisk tryghed og trivsel samtidig med, at vi arbejder på at reducere sygefraværet.

Hvis I ønsker at få tilsendt en kopi af det udfyldte spørgeskema, så skriv venligst en mail-adresse:

im@norddjurs.dk

Tak for jeres besvarelse!

I har ikke mulighed for at gå tilbage og rette eller se jeres svar, når først I har trykket på afslut. I kan gemme eller printe besvarelsen ved at trykke på printerikonet: 