



Arbejds miljøindsatser på baggrund af trivselsmålingen

24/1381 Åben Sag

Sagsgang

OMU

Sagsfremstilling

Som en del af processen med at følge op på trivselsmålingen, er det tidligere blevet besluttet, at LMUerne skulle udarbejde og planlægge nogle arbejds miljøindsatser med henblik på at styrke arbejds miljøet.

På Områdeudvalgets møde den 12. december 2023 fortalte Hjemmeplejen Glesborg, Sundhed og Træning samt Administration og Udvikling om, hvad der er fokus på med udgangspunkt i resultaterne fra trivselsmålingen.

Til dette møde følges der endnu engang op på, hvad der fylder lokalt i forhold til at styrke arbejds miljøet.

En repræsentant fra hhv. Farsøhthus og Violskrænten bedes således fortælle om, hvordan de ud fra trivselsmålingsresultaterne arbejder med at iværksætte hensigtsmæssige arbejds miljøindsatser.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Punktet har sammenhæng til § 11 om arbejds miljøindsatsen i Norddjurs kommunes MED-aftale.

Økonomiske konsekvenser

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

Indstilling

Formanden indstiller, at en repræsentant fra Farsøhthus og Violskrænten orienterer om, hvilke arbejds miljøindsatser der arbejdes med lokalt, ud fra trivselsmålingsresultaterne.

Beslutning i Områdeudvalg sundhed og omsorg den 22-02-2024

Hos Plejecenter Farsøhthus og Møllehjemmet arbejdes der bl.a. med følgende indsatser:

- Styrkelse af arbejdsfællesskaber
 - o Fokus på hvordan de forskellige fagligheder bidrager til at løse kerneopgaven.



- Personcentreret omsorg – Starte ud med en morgenstatus, der kan have betydning for medarbejderens arbejdsopgaver i løbet af dagen
- Mentorforløb ved nyansatte medarbejdere
- Faglig udvikling
 - Italesætte at faglig udvikling sker hver dag. Det sker ikke blot ved eksterne kurser, da der også er rig mulighed for faglig udvikling via sparring med sine kollegaer i hverdagen

Plejecenter Violskrænten og Grønnegården har fokus på følgende arbejdsmiljøindsatser:

- INKU-forløb – udvikling og investering i den enkelte medarbejder, hvor man prøver at få en forståelse af hvordan man fungerer i samspil med kollegaer
 - Der har allerede været to hold af medarbejdere afsted og med god effekt. Herunder en styrkelse af fællesskabet, når man er afsted på kryds og tværs med kollegaer
- Udarbejdelse af egen anti-mobningspolitik
 - På personalemøder har der været en drøftelse om en fælles definition/forståelse af mobning. Formålet er at skabe psykologisk tryghed og en forståelse af, at man skal tilpasse sin adfærd afhængigt af kollegaen man står overfor.
 - Ved at oversætte personalepolitikken og arbejdsmiljøhåndbogen til en lokal politik er forhåbningen, at der kommer større ejerskab og opbakning

Afbud:

Inge Bang

Pia Lichtenstein

Annette Bechmann Tilsted

Nina Nørholm Andersen

Helle Andreassen

Kirsten Lykke Nissen

Bilag: