

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?

- (1) Områdeudvalget for Administrationen
- (2) Områdeudvalget for Kultur, Fritid, Turisme og Biblioteker
- (3) Områdeudvalget for Skole- og dagtilbudsområdet
- (4) Områdeudvalget for Socialområdet
- (5) Områdeudvalget for Børne- og familieområdet
- (6) **Områdeudvalget for Sundheds- og omsorgsområdet**

Spørgeskemaet bliver udfyldt af:

Martin Skree Sørensen (sekretær for OMU) på vegne af Områdeudvalget for Sundheds- og omsorgsområdet

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

(1)	(2)	(3)	(4) X	(5)	(6)
Plads til		Plads til	Det går	Det går	Fantastisk
rigtig	Plads til	nogle	godt	rigtig godt	
mange	mange	forbedring			
forbedring	forbedring	er			
	er er				

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 lykkedes særlig godt med inden for det psykiske arbejdsmiljø?

- Fællesskabsfølelse og fungere som en helhed. Herunder ved at skabe større forståelse mellem faggrupper og hinandens arbejdsopgaver, hvilket styrker arbejdsfællesskabet. Der er en oplevelse af, at vi er blevet bedre til at sætte ord på situationerne og der er blevet udviklet mere forståelse for andre
- At sætte fokus på og styrke psykologisk tryghed – med henblik på bl.a. at kunne adressere det der ellers kan være svært at tale om. F.eks. hvis man oplever et stort arbejdspress eller uenigheder overfor kollegaer. Den psykologiske tryghed gør, at disse situationer italesættes over for kollegaer og ledelse.
- Fokus på anti-mobning. Der er en opmærksomhed på, at man skal reagere, hvis man oplever uhensigtsmæssig tale eller adfærd.
- KAMPUS-projekt - 2-årigt-projekt hvor der sættes fokus på kultur, samarbejde, trivsel og arbejdsmiljø
- På tværs af Sundhed og Omsorg er der generelt en opmærksomhed på, at medarbejderne oplever mening og indflydelse i arbejdet, udnyttelse af deres kompetencer samt motivation og engagement.
- Nogle enheder oplever, at man er blevet bedre til at snakke om tingene og "gå efter produktet og ikke efter personen". Der er en åbenhed, ærlighed og dialog

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det psykiske arbejdsmiljø:

- Psykologisk tryghed
- Feedback kultur
- Mobning
- Arbejdsfællesskaber
- KAMPUS-projekt
- I forbindelse med faste teams er der stort fokus på at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, så alle teams kommer godt fra start og får bygget en god og sund kultur op omkring arbejdsfællesskabet i teams

Psykologisk tryghed er fokus for hele organisationen i 2023/2024

Hvordan vurderer I arbejdet med psykologisk tryghed på jeres område?

I Sundhed og Omsorg er den psykologiske tryghed bl.a. styrket ved følgende indsatser:

- KAMPUS-forløb - Vi oplever, at der i KAMPUS undervisningen er stort fokus på psykologisk tryghed
- Personcentreret omsorg, plejekonferencer og mentorordning.
- Temaforløb omkring samarbejde og feedback, har styrket en afdelings relationer og kendskab internt. Stor tilgængelighed og tillid til ledelsen, samt lydhørhed og anerkendelse har stor betydning herfor.
- Det har været svært at skabe det i hjemmeplejen med de forandringer, som man står overfor med implementering af faste teams
- Synlige fysiske ledere, AMR og TR.
- Inddragelse af FTR for både FOA og DSR. Og Inddragelse af medarbejderne i forandringerne.

Det fysiske arbejdsmiljø

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

- Vi er lykket med at belysningen er tilpasset arbejdet (F.eks. bedre belysning af kontorer, udskiftning af loftslamper i boliger samt intelligent lys)
- Undervisning i forflytning mindst 1 gang årligt for alle. Ergoterapeuter/forflytningsvejlederne har desuden fået frigivet tid til at funktionsevnevurdere borgerne og lave de rette forflytningsvejledninger
- Der er ikke mange arbejdsskader med baggrund i det fysiske arbejdsmiljø. Og der er opmærksomhed på nærværd ulykker
- Opmærksomhed på at få de rette APV-hjælpe midler
- Indeklima: Varmeanlæg er eftersat og justeret, der er sat varme på gangarealer og der foretages udluftning af kontorer flere gange dagligt. Derudover er kilder til træk håndteret. Alle punkter der har forbedret indeklimaet.
- Støj: Nudging ift. snak/støj på fællesarealer, øget brug af stillekontorer og ørebøffer samt accept af, hvis man beder om ro
- I Hjemmeplejen er der bestilt flere hævesænkeborde og kontorstole. Der er skabt en bedre indretning på sygeplejekontorene. Og medarbejderne har fået nye tablets med tastaturer, så de kan sidde bedre og lave journalnotater osv.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for det fysiske arbejdsmiljø:

- Udvikling af forflytningsundervisning samt brug af APV-hjælpe midler
- Reduktion af støj og afbrydelser - Mange funktioner i samme rum kan give forstyrrelser og støj gener.
- Røggener fra beboerne
- Vi fortsætter arbejdet i forhold til de kendte fysiske risikoområder for fysisk belastning.
- Der handles fortsat i det omfang det er muligt, hvis nogen oplever udfordringer med indeklimaet.

- Der er stort fokus på de fysiske rammer på tværs af hjemmeplejen. (lejede lokaler ved regionen, lokale mangel ift. opstart af faste teams). Derudover fokus på at sikre yderligere opdatering af hævesænkeborde og kontorstole

Ergonomi

Hvad er I lykkes særlig godt med inden for ergonomi?

- Vi har kontor cykler, mulighed for at gå en tur, træningsprogram
- Forflytningsundervisning – Flere medarbejdere undervises i forflytning. Ergoterapeuterne har fået frigivet tid til at arbejde målrettet med forflytning og hjælpemidler
- Tæt samarbejde med vores ergoterapeuter i forhold til apv-hjælpemidler.
- Ergonomisk korrekt udstyr - hæve/sænkebord, justerbar stol, skrivebordslampe, rollermouse osv.. Endvidere godt lysindfald fra vinduer og loftarmatur. Der suppleres med udstyr efter individuelle behov. Der gives tid til daglig pausegymnastik og gåtur efter behov.
- Pedeller tilkaldes til flytning af f.eks. inventar, så tunge løft og træk undgås.

Fokuspunkter for jeres videre arbejde inden for ergonomi:

- Afvekslende arbejdsstillinger
- Udvikling af forflytningsundervisning og øge kendskabet til forflytningsbeskrivelser
- Fortsat undervisning og fokus på apv-hjælpemidler
- Der opmærksomhed omkring tunge løft og ensidigt arbejde.
- Grundig instruering af medarbejdere i det arbejde, som de skal udgøre
- Ergonomi på teammøder i hjemmeplejen

Oplæring, instruktion og uddannelse

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

- På tværs af Sundhed og Omsorg er der fokus på at gode introprogrammer til nye medarbejdere. Programmer revideres og udvikles og der gøres brug af tutorer og opfølgning på introforløb
- Stort fokus på delegering af opgaver.

- Forflytningsvejleder i plejegruppen
- Neuropædagogiske konferencer
- På nogle enheder er der løbende brandundervisning, hvor alle bliver indkaldt 1x årligt
- Der introduceres/sidemandsoplæres til opgaver og der er udarbejdet vejledninger til opgaver i de forskellige teams. Der er altid mulighed for videreuddannelse, kurser og temadage hvor det giver mening.
- Opmærksomhed på funktionsbeskrivelserne på tværs af forskellige områder
- Der er igangsat en styregruppe der arbejder med onboarding i hjemmeplejen. Så der sikres at alle medarbejdere introduceres på lige fod på tværs af enhederne.
- Opdaterede kompetenceskemaer for alle faggrupper.

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

- Fortsat udvikling af introduktionsprogrammer til nye kollegaer
- Kontinuerligt fokus og prioritering af kompetenceløft og uddannelse
- Afprøve nye tiltag og ideer
- Implementering af neuropædagogisk praksis
- Interne faglige temaeftermiddage
- Have fokus på ny teknologi og hjælpemidler
- Videndeling og erfaringsudveksling på de fællesmøder og via feedback-cafeer
- Funktionsbeskrivelser og rokering for at mindske sårbarhed
- Udvikling og bedring af nuværende kompetenceskema og udvikling af introduktions materiale fælles for hjemmeplejen.

Arbejdsulykker

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

- Der er stort fokus på læring af de arbejdsulykker, som finder sted. Med henblik på at forebygge fremtidige arbejdsulykker. Den enkelte arbejdsulykke italesættes grundigt og tages alvorligt
- Øget fokus på anmeldelse af trusler og vold

- Årlig rundering af bygning og arealer
- Forebygger ved at sikre ryddelighed, den fornødne plads samt at defekter og slid repareres
- Hurtig og effektiv indberetninger af arbejdsskader. Fokus på også at få indberettet psykiske belastninger

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

- Fortsat fokus på at forebygge arbejdsulykker og nær ved ulykker.
- Nyeste viden inden for-AT vejledninger
- APV-runderinger med henblik på at undgå ulykker
- Risikovurdering af udfordrende borgere
- Brug værnemidler.
- Opfølgning på arbejdsulykker lokalt i arbejdsmiljøgruppen.

Sygefravær

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

- Overholder sygefraværssamtaler - Øget opmærksomhed, kontinuerlig opfølgning fra ledelse. Leder indkalder til sygefraværssamtaler og omsorgssamtaler
- Vi arbejder med opfølgninger, den sygdomsramte oplever at blive set og hørt. Vigtigt at de ikke føler sig afkoblet. Der laves individuelle aftaler/planer
- Vi kommer arbejdsrelateret sygefravær i forkøbet ved at italesætte arbejdsmængde og udfordringer, opgaver prioriteres og placeres. Kollegaer og ledelse er obs på adfærdsændringer og der handles hurtigt. Respekt og tillid til hinanden samt fokus på åbenhed.
- På en enhed er man lykkes med at få medarbejdere med længerevarende sygefravær tilbage på arbejdet, ved at lave nogle gode aftaler om optrapning.
- Sygefraværsproblematikken omtales mere åbent

Fokuspunkter for jeres videre arbejde i forhold til sygefravær:

- Der skal være plads til fleksibilitet ift. håndtering af sygefravær for den enkelte medarbejder
- Øget opmærksomhed og kontinuerlig opfølgning af ledelse
- Fokus på reduktion af korttidssygefravær

- Leder indkalder til sygefraværssamtaler og omsorgssamtaler løbende
- Ved langtidssygdoms relateret fravær skal vi blive bedre til opfølgning og aftaler.

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

(1) I meget lav grad (2) I lav grad **(3) X I nogen grad** (4) I høj grad (5) I meget høj grad

Kommentar:

- Nogle mål er nået og andre mål skal der fortsat arbejdes med for at sikre fremgang.
- Vi har store forhåbninger om resultatet af KAMPUS
- Nogle arbejdsmiljøgrupper har været under pres og har brugt tid på at finde hinanden og afstemme forventninger.
- Vi er kommet godt fra start med teams, det har dog også været på bekostning af andre dele af arbejdsmiljøet, som ikke har kunne få samme fokus.

Gode erfaringer og idéer

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

- Vi har fået konkrete værktøjer til faglig sparring
- At give plads og rum til at nye tiltag får tiden til at blive forankret, inden nye tiltag igangsættes
- Fælles KAMPUS-forløb
- En lokal anti-mobbe-politik
- Afdelingens kultur med respekt for hinanden, tillid, ligeværdighed og ordentlighed.
- Temadage omkring samarbejde og feedback efterfulgt af interne feedback-cafeer, der har givet større sammenhørighed, tryghed i at bringe faglige udfordringer op, kendskab til afdelingens opgaveportefølje på tværs af teams og heraf bedre kendskab til kompetencer, der kan styrke samarbejdet på tværs
- Fælles arrangementer for alle medarbejdere og ledere.
- Medarbejderinddragelse, fælles udvikling, samarbejde mellem ledere og medarbejdere og fremhævelse af at ville den psykologiske tryghed.

Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet i OMU det kommende år:

- At vi forsat kan drøfte vores udfordringer og løse dem i fællesskab
- At styrke psykologisk tryghed, arbejdsfællesskaber/fællesskabsfølelse og trivsel på tværs af Sundhed og Omsorg
- Fastholde og styrke nuværende kultur
- At nedbringe sygefravær og øge arbejdsglæde.
- Fastholdelse af dygtige medarbejdere/kollegaer
- Arbejde videre med at øge den psykologisk tryghed og trivlsen i forbindelse med overgangen til faste teams

- Forståelse af rammer, retningslinjer, instrukser osv.. blandt medarbejderne.

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

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: