

Handleplan for Skovstjernen på baggrund af arbejdstilsynets påbud på baggrund af besøg i januar 2023

Arbejdstilsynet har den 3., 9. og 18. januar 2023 været på tilsyn på Skovstjernen og udstedt følgende påbud. Der er udarbejdet følgende handleplan til påbuddene:

| Sammenhæng | Mål | Tiltag | Tegn | Evaluering |
|---|---|--|---|--|
| <p>Påbud om at erstatte klorholdig maskinopvask i køkkenet med et produkt uden klor.</p> <p>Besøg den 3. januar 2023 Påbud fremsendt den 12. januar 2023.</p> | <p>At kunne vaske op uden klorholdigt produkt i maskinen</p> | <p>Der er indkøbt og anvendes et produkt uden klor.</p> | <p>Vores gryder, potter, pander og service bliver stadig rene uden brug af klor.</p> | <p>Påbuddet skulle være efterkommet den 15. feb. 2023. Der er modtaget besked fra arbejdstilsynet om, at de har accepteret vores løsning.</p> |
| <p>Påbud fra arbejdstilsynet omkring forflytning af borger i Grøn hus.</p> <p>Besøg den 9. januar 2023 Påbud fremsendt den 21. februar 2023.</p> | <p>At forflytningen af borgeren i egen seng udføres hensigtsmæssigt og med brug af egnede hjælpemidler.</p> | <p>Der er blevet fulgt op på aktuelle hjælpemidler og disse er blevet opdaterede i form af nyt sejl og spilerdug, da disse var slidte og dermed medvirkede til unødvendig friktion.</p> <p>Alle personaler bliver vejledt i brugen af vekselrykmadras og funktionen med at låse den i hård tilstand ved forflytninger. Dette er også indskrevet i forflytningsvejledningen.</p> <p>Der er lavet nye forflytningsvejledninger</p> | <p>Alle medarbejdere udfører forflytningsopgaven ud fra anvisningerne i forflytningsvejledningerne.</p> <p>Alle medarbejdere kan betjene en vekselrykmadras.</p> <p>Alle medarbejdere kan udføre opgaven uden brug af vrid og unødvendig meget brug af muskelkraft.</p> | <p>Påbuddet skal være efterkommet senest den 15. juni 2023 og der skal gives besked til arbejdstilsynet senest den 23. juni 2023 om, hvordan påbuddet er løst.</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | | <p>af Skovstjernens forflytningsvejledere. Disse er indskrevet i Nexus samt udprintet, lamineret og ophængt i borgerens lejlighed, så disse altid er tilgængelige for det personale, som udfører opgaven.</p> <p>Der vil løbende på p-møder blive fulgt op på, om alle medarbejdere følger de forflytningsvejledninger, som er lavet.</p> | | |
| <p>Påbud fra arbejdstilsynet omkring manuel håndtering af borger i Hvid hus, når denne er gående og stående. Besøg den 9. januar 2023 Påbud fremsendt den 17. februar 2023.</p> | <p>At den manuelle håndtering af borgeren foregår på en fuldt forsvarlig måde og ved brug af de nødvendige tekniske hjælpemidler.</p> | <p>Der er lavet nye vejledninger af Skovstjernens forflytningsvejledere omkring hvordan personalet håndterer borgeren når hun bevæger sig rundt på afdelingen.</p> <p>De opdaterede vejledninger er skrevet ind i Nexus.</p> <p>Der vil løbende på p-møder blive fulgt op på om alle medarbejdere følger de</p> | <p>Alle medarbejdere udfører det manuelle arbejde omkring borgeren efter aktuelle vejledninger, så man dermed undgår uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og risiko for vrid og belastninger i bevægeapparatet.</p> | <p>Påbuddet skal være efterkommet senest den 1. juni 2023 og der skal gives besked til arbejdstilsynet senest den 8. juni 2023 om hvordan påbuddet er efterkommet.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | | forflytningsvejledninger som er lavet. | | |
| <p>Påbud omkring manuel håndtering af borger, når denne skal hjælpes op fra gulv til stående stilling.</p> <p>Besøg den 9. januar 2023 Påbud fremsendt den 17. februar 2023.</p> | <p>At den manuelle håndtering af borgeren foregår på en fuldt forsvarlig måde og ved brug af de nødvendige tekniske hjælpemidler.</p> | <p>Der er lavet nye vejledninger af Skovstjernens forflytningsvejledere som beskriver, hvordan borgeren hjælpes op fra gulv til stående.</p> <p>De opdaterede vejledninger er skrevet ind i Nexus.</p> <p>Der vil løbende på p-møder blive fulgt op på om alle medarbejdere følger de forflytningsvejledninger som er lavet.</p> | <p>Alle medarbejdere udfører det manuelle arbejde omkring borgeren efter aktuelle vejledninger, så man dermed undgår uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og risiko for vrid og belastninger i bevægeapparatet.</p> | <p>Påbuddet skal være efterkommet senest den 1. juni 2023 og der skal gives besked til arbejdstilsynet senest den 8. juni 2023 om hvordan påbuddet er efterkommet.</p> |
| <p>Påbud omkring at sikre at arbejdet med borger i Blå hus, planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.</p> <p>Besøg den 18. januar 2023. Påbud fremsendt den 21. februar 2023.</p> | | <p>VISO forløb, hvor der laves en udredning af borgeren, samt arbejdes på konkrete anbefalinger til indsatser.</p> <p>Der er tildelt ressourcer på borgeren, som gør, at der kan arbejdes 1:1 i store dele af dagen.</p> <p>Der skal arbejdes aktivt med personaleskift. Dette er tidligere besluttet, men</p> | | <p>Påbuddet skal være efterkommet senest 1. oktober 2023 med tilbagemelding til arbejdstilsynet senest den 8. oktober 2023.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>ledelsen vil gå tættere på og sikre, at man gør brug af dette. Hvis det fortsat opleves at man ikke af eget initiativ, gør brug af personaleskift, vil der være en drøftelse på p-møde, om der er brug for at ledelsen laver ugeskemaer, hvor medarbejdernes tid med den pågældende borger fremgår. I dette vil der samtidig være en drøftelse af den forskellighed, som er i personalegruppen og at personalet har forskellige belastningsgrader og dermed også kan have vidt forskellige behov for, hvornår der er brug for personaleskift.</p> <p>Fortsætte den allerede igangværende proces med at bruge kollegaer fra andre huse, så belastningsgraden kan deles ud på flere kollegaer, ved at tænke Skovstjernen som en fælles enhed og ikke isoleret i små lokale huse.</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>Tilgængelig ledelse, så sparring kan gives med det samme og helt tæt på. Ansættelse af yderligere en afdelingsleder, der tiltræder d. 1. april. Dette giver yderligere mulighed for tæt dialog, sparring og opfølgning fra ledelse.</p> <p>P-møder, hvor man holder mødet væk fra afdelingen og det er prioriteret, at afdelingen er afløst under p-mødet, så alle kan deltage til p-mødet. Dette skaber et rum, hvor der er ro og tid til at få drøftet de udfordringer og eventuelt frustrationer og følelsesmæssige usikkerheder både med de nærmeste kollegaer samt ledelsen.</p> <p>Der vil også på p-møderne være fokus på arbejdet med fælles tilgang og metoder. Der skal i personalegruppen skabes konsensus omkring valg af tilgange</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>og hvilke pædagogiske metoder, som med fordel skal bruges i arbejdet med borgeren.</p> <p>Der vil også på p-møderne være fokus på retvisende dokumentation omkring såvel de pædagogiske indsatser, som registrering af borgerens uhensigtsmæssige adfærd.</p> <p>Varigheden af p-mødet hæves til 4 sammenhængende timer.</p> <p>I LMU vil der den 12. april blive godkendt nye procedurer og retningslinjer som omhandler håndtering og registrering af voldsom og krænkende adfærd mod personalet. Disse registreringer vil blive sagsbehandlet af AMR gruppen på kvartals møderne og der vil blive givet tilbagemelding til</p> | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>enhederne på p-møderne. Som en del af disse retningslinjer er der også konkrete anvisninger på, hvordan der tages hånd om en kollega, som har været udsat for en voldsom eller krænkende hændelse.</p> <p>Overlap, hvor der er afsat tid til at personalet kan få drøftet dagen udfordringer og videregive relevant information til indmødte kollegaer. For at imødegå personalets oplevelse af, at der ikke er tid til overlap, hvor man kan få ventileret og sparret om dagens oplevelser og følelsesmæssige påvirkninger, vil der blive lavet en struktur omkring overlap, hvor indmødt kollega, overtager den pædagogiske opgave med den aktuelle borger, således at de afgående personaler alle har mulighed for at deltage til</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>overlap og dermed har mulighed for at få taget dagens arbejdspress af skuldrene og overleveret til kollegaer, inden de tager hjem. Med 2 afdelingsledere vil det også være muligt, at der flere gange om ugen kan deltage ledelse til overlap og dermed sikre opfølgning på såvel de pædagogiske indsatser som på de følelsesmæssige belastninger som personalet oplever.</p> <p>Tæt samarbejde i Trio gruppen, så AMR og TR er helt tæt på og involveret i beslutningsprocesserne i forhold til konkrete tiltag.</p> <p>Eksternt konsulentfirma igangsætter en kultur og udviklingsproces hvor der arbejdes med udgangspunkt i kerneopgaven og en dilemma orienteret praksis tilgang til faglige og samarbejdsrelaterede</p> | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | | <p>udfordringer. Som en del af denne proces vil der være fokus på vigtigheden af at være tro og loyal mod beslutninger af valgte metoder og tilgange.</p> | | |
| <p>Kompetencepåbud, som følge af fem eller flere afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Virksomheden påbydes at bruge de kompetencer, der skal til for at sikre, at virksomheden kan løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er truffet afgørelse om.</p> | <p>At Skovstjernen anvender og optimerer de kompetencer, som allerede eksisterer i organisationen, så vi fremadrettet bliver bedre til at forebygge og håndtere såvel de fysiske som det psykiske arbejdsmiljø på Skovstjernen.</p> | <p>Ny AMR gruppe, med 2 nyvalgte og nyuddannede AMR samt ny ledelse.</p> <p>Opnormering på ledelsen på Skovstjernen, så der fremover er 1 områdeleder og 2 afdelingsledere.</p> <p>Planlagte TRIO møder hver 3 måned.</p> <p>Planlagte AMR møder hver 3 måned.</p> <p>Planlagte møder med alle teamkoordinatorer hver 3 måned.</p> <p>Ud over den formelle ledelse er der på Skovstjernen 3 teamkoordinatorer og 1 sundhedsfaglig koordinator.</p> | | <p>Plan skal fremsendes til arbejdstilsynet den 24. marts 2023.</p> <p>Der er den 21. marts 2023 taget kontakt til arbejdstilsynet i forhold til vejledning omkring det konkrete indhold i den ønskede kompetenceplan.</p> <p>Der er ligeledes bedt om udsættelse for frist på 14 dage.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>Formålet med denne organisering er, at der altid vil være et fagligt fundament til stede for sparring og vejledning. En opnormering på ledelsen vil gøre, at ledelsen vil være tættere på den daglige praksis og at der vil være ledelsesdeltagelse på alle p-møder og på overlap flere gange om ugen.</p> <p>Ud over ovenstående, er de enkelte løsninger under hvert enkelt påbud også en del af kompetencepåbuddets handleplan.</p> | | |
|--|--|---|--|--|