

Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøgrupperne

Matrikelmøder for arbejdsmiljøgrupper på tværs af matriklen (DOK)

Møder 1 gang om måneden i arbejdsmiljøgruppen og fælles dagsorden for alle (DOK)

Lederrepræsentant i arbejdsmiljøgruppen er vigtigt samt generelt fokus fra ledelsen (DOK)

Faste fælles møder for AMG med deltagelse af afdelingsledelsen (afdeling R)

Gensidig sparring i mellem arbejdsmiljøgrupperne (BUC)

Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet – LMU/Ledere/TR'er/øvrige fora

TRIO møder (AMG og TR) (SUA) (SAU)

TRIO møder (AMG og TR) og kvartalsmøder (SAU)

Månedsmøder i Netværk for sikkerhed og arbejdsmiljø med funktionsleder, områdeledelsen og Sekretariatet (SUA)

Områdelederbesøg (SAU)

Bruger forummet "Flyt på Tværs" til sparring på ergonomi udfordringer (SVO)

Ledelsesunderstøttet systematik – lodret og tværgående (BUC)

Cirkulær proces: Arbejdsmiljøgrupperne beder LMU drøfte udfordringer, hvorefter AMG'er får en konkret opgave tilbage fra LMU, som de skal arbejde med. Processen gentages (BUC)

Lokale arbejdsmiljøkoordinatorer har en central rolle (RP Randers)

Arbejdsmiljøkoordinatorer har en central rolle ift. opfølgning på VTC og ulykker (RP Midt)

Sikkerhedsrunder hos hinanden for at undgå "hjemme blindhed" (RP Midt)

Kvartals netværksmøder (RP Horsens)

Videndeling i hverdagen

Kultur, som gør man kan tale om det svære (IKH)

Sikkerhedsbriefinger udføres systematisk og VTC'er på tavlemøder (RP Horsens)

Daglig viden + arbejdstilrettelæggelse + videndeling ml. medarbejdere (afdeling R)

Medarbejderne arbejder med de udfordringer, som fremkommer i forbindelse med møder. Der udpeges en tovholder for de enkelte udfordringer (BUC)

Fokusgruppeinterviews ud fra Arbejdstilsynets guides (BUC)

Kompetencedage, hvor man får kendskab til hinandens patienter (afdeling P)

Der er oprettet fælles psykofysiske træningsprogrammer, på den måde mødes personale på tværs af afdelingen og har et ensartet udgangspunkt (RP Randers)

Videndeling på personalemøder

Arbejds miljø som fast punkt på p-møder (RP Horsens)

Dele viden om AT-påbud m.v. (afdeling P)

Videndeling om arbejds miljø (afdeling R)

Temaer og temadage

Arbejds miljøgrupperne arbejder med temaer (SOH)

Temasatte emner på møder (afdeling P)

Temasat 1 gang årligt, hvor arbejds miljøgruppen fortæller om udfordringer (RP Midt)

Temadage 2 gange om året (BUC)

Videndeling via diverse medier

Videndeling på intranet – herunder at sikre at alle har adgang (IKH)

Nyhedsbrev (SUA)

Videndeling om ulykkesundersøgelse anonymiseret på intranettet (RP Midt)

Videndeling via InfoSkærme (RP Vest)

Ugentlige nyhedsbreve/klumme og opfølgning på hvor mange, der læser dem (RP Vest)

Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet

Årshjul (SUA)

Tydelig struktur med årshjul (SAU)

Årshjul sikrer struktur og tid til arbejdsmiljøarbejdet (RP Horsens)

Introduktion og implementering af tiltag

Uddannelsesplan for nyansatte (SOH)

Nye medarbejdere får introduktion til AMS (arbejdsmiljøsystemet) (IKH)

Step-by-step implementering af Model for Sikkerhed har givet processen en struktur (RP Horsens)

Videndeling i dybden

Udfordring at komme hele vejen ud i yderste led (SUA)

Videndeling til/fra medarbejderne (SUA)

Hvem har opgaven? (SUA)

Udfordring at nå nattevagterne (afdeling R)

Eget ansvar hos medarbejderne ift. opsøge viden om arbejdsmiljø, fx nattevagter (afdeling R)

Det er svært at gøre arbejdsmiljøet interessant og dermed få inddraget medarbejderne (bl.a. RP Vest)

De skrevne procedurer når ikke langt nok ud, de mangler ledelsesunderstøttelse (RP Horsens)

Dybdegående implementering - nå hele vejen rundt (Adm)

Samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet – LMU/Ledere/TR'er/øvrige fora

Der mangler et forum for videndeling blandt de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer mhp. dele viden og løsninger (RP Randers)

Der er færre møder mellem arbejdsmiljøkoordinatorer end tidligere (afdeling P)

Der er ikke et forum for at arbejdsmiljøgrupperne kan mødes (RP Randers)

Syn på arbejdsmiljøarbejdet og videndeling

Der er en tendens til at fremhæve det, som ikke lykkes frem for det, som lykkes (SOH)

Der bliver ikke sat tid af til videndeling på møder (SOH)

Arbejdsmiljøet er nedprioriteret, måske fordi det ikke ses som en del af kerneopgaven (RP Vest)

Der er mindre tillid til ideer/forslag, som er stillet af andre afdelinger frem for ideer, som opfindes "hjemme". Når det lykkes, handler det derfor om forslag, som umiddelbart kan implementeres uden store ændringer eller tilpasninger i den daglige norm (afdeling Q)

Vi er ikke gode til at videndele med andre afdelinger i Psykiatrien (RP Randers)

Særlige opmærksomhedspunkter – ønsker og ideer

Ønsker:

AT-forbesøg – PS arbejdsmiljøkoordinatorer tilbyder fortsat besøg inden Arbejdstilsynets varslede besøg (SVO).

Fælles møde mellem LMU-arbejdsmiljøkoordinatorer (SVO, RP Randers)

Brug de eksisterende netværk om ergonomi, som fx Flyt-på-tværs netværksmøder: kendskab problemstillinger, forebygge lignende problemstillinger og trække på kollegaers ekspertviden på tværs (flere områder/afdelinger).

Ideer:

SVO og SOH som kompetencecenter vedr. ergonomi på tværs.

Brug af VTC på tavlemøder (RP Horsens)

PIXI-bog udgave af hvordan man registrerer VTC'er. (Afd. Q)

Særligt udfordrende:

Italesætte at arbejdsmiljø er en del af kerneopgave (RP Vest)

Hvordan sikrer man flow af viden fra LMU'erne ud til alle? (afdeling P)