

Specialområder	1. Hvilke positive forhold i APV og TULE vil I særligt nævne fra jeres LMU-område?
Specialområde Autisme	<p>APV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specialområde Autisme har været og er i konstant vækst og udvikling. Som en naturlig konsekvens af dette udfordres medarbejderne med flere nye borgere, nye kolleger og nye fysiske rammer. APV fra dels den obligatoriske gennemgang og dels de kontinuerlige APV'er afspejler de udfordringer, som væksten og udviklingen giver, og fordeler sig ca. 50/50 omkring de fysiske og psykosociale problemstillinger. <p>Det er positivt, at APV systemet er implementeret og bruges konstruktivt af medarbejderne, hvilket gør at Specialområdet er i stand til at blive opmærksom på, og tage hånd om de problematikker der opstår snarest muligt.</p> <p>TULE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der har de seneste 2 år været et særligt fokus på ledelse, ledelsesorganisering, ledelsesudvikling og efteruddannelse af ledere i SAU. Dette afspejler sig blandt andet i en høj svarprocent og en pæn score sammenlignet med regionens gennemsnit.
Holmstrupgård	Flere nævner fleksibilitet i forhold til arbejdstider og arbejdstilrettelæggelse samt et godt kollegialt sammenhold hvilket giver et godt psykisk arbejdsmiljø.
Institut for Kommunikation og Handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Gode fysiske arbejdsforhold og gode kontorarbejdspladser • Meningsfuldt, spændende og afvekslende arbejde • Gode og fagligt dygtige kolleger • Indflydelse på eget arbejdsområde • Flexibilitet og mulighed for selv at planlægge arbejdsopgaverne
Dømte og Kriminalitetstruede børn og unge	<ul style="list-style-type: none"> • Forbedre kvaliteten i vores arbejde • Tager fat på hvad der ikke virker • Godt samarbejde og kollegialt sammenhold • Synlig og god ledelse • Gode fysiske rammer • At vi bliver spurgt • Vigtigt at der er fokus på et godt arbejdsmiljø • DOK er godt • God arbejdsplanlægning
Specialområde Hjerneskade	<p>Fra TULE og APV kan vi af positive forhold særligt fremhæve følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceudvikling (64,2% svarer, at de har øget trivsel pga. kompetenceudvikling) • Jeg ved, hvad der forventes af mit arbejde (78,4% svarer, at de ved, hvad der forventes af dem)

	<ul style="list-style-type: none"> • Tilfredshed med jobbet som helhed (78% er tilfredse med deres job som helhed) • Gode kollegaer • Vi holder meget af borgerne • Spændende og udviklende arbejdsopgaver
Specialområde Voksne	Har ikke haft proces i LMU og har derfor ikke en tilbagemelding.
Specialområde Børn og Unge	<ul style="list-style-type: none"> • Godt kollegialt samarbejde • Kompetenceudvikling med fokus på kerneopgaven • Udfordrende arbejdsopgaver og der bliver vist tillid den enkelte medarbejder • Engageret arbejdsfællesskaber • Menniskabende arbejde • Gode muligheder for kollegial sparring • Gode fysiske rammer • Lyttende og tillidsfuld ledelse der sætter retning
Specialområde Udviklingshæmning og ADHD	Specialområdeudviklingshæmning og ADHD (Herefter SUA) ønsker generelt et stort fokus på trivsel og arbejdsmiljø blandt medarbejderne, således der kan ydes en specialiseret indsats overfor borgerne. Undersøgelser af netop trivsel, ledelse og arbejdsmiljø synliggør, hvad der skal handles på. TULE og APV indgår i det samlede arbejde med datadrevet ledelse. De overordnede positive tilbagemeldinger omhandler, at medarbejderne er optaget af at forbedre kvaliteten og scorer i denne undersøgelse "tilfredsheden med arbejdet i sin helhed" som det højeste parameter.

Specialområder	2. Nævn de væsentligste arbejdsmiljøemner i LMU-området, som I vil arbejde med på baggrund af APV og TULE?
Specialområde Autisme	<p>LMU har besluttet følgende væsentligste indsatsområder:</p> <p>At fremme trivsel ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inddragelse af både faglighed og arbejdsmiljø i løsning af kerneopgaven • inddragelse af arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser. <p>At styrke sikkerhedskulturen ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vidensdeling omkring forbedring af sikkerhed og forebyggelse af vold • systematisk gennemgang og opgradering af SAU's sikkerhedsmodel.

	<p>For at sikre et godt ejerskab og engagement har LMU besluttet, at lade de lokale geografiske enheder vælge deres egne lokale indsatsområder, ud fra de overordnede indsatsområder, som LMU har besluttet.</p> <p>Se vedhæftede bilag.</p>
Holmstrupgård	<p>Arbejdsmiljødrøftelse:</p> <p>1. <i>Bygningsmæssige udfordringer samt det fysiske arbejdsmiljø (varme, kulde)</i> Der skal opmærksomhed på, hvad vi kan gøre for at gøre det mindre optimale mere optimalt i forhold til de rammer vi har.</p> <p>2. <i>Implementeringspres fra Tilsynet, hvordan håndteres det på afdelingerne?</i> Man mangler tid til at få læst op på eksempelvis retningslinjer</p> <p>3. <i>Organisatorisk sammenhængskraft</i> – hvordan når vigtig og relevant information ud til alle – videndeling og læring. Hvordan sikrer vi bedst muligt, at vi er bundet sammen og derved kan give hinanden den bedst mulige støtte?</p>
Institut for Kommunikation og Handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Klar retning • Hvordan løser vi konflikter på en hensigtsmæssig måde • At have travlt
Dømte og Kriminalitetstruede børn og unge	<ul style="list-style-type: none"> • Nedsætte varmen • Bedre køkkenforhold • Støj i nybygning • Arbejdstilrettelæggelse • Indeklima: temperatur, lyd og lys
Specialområde Hjerneskode	<p>I LMU-området vil vi med udgangspunkt i de positive udsagn arbejde med hvordan vi kan gøre vores arbejdsplads mere attraktiv både i forhold til fastholdelse men og i forhold til rekruttering. Vi arbejder ligeledes i øjeblikket på hvordan vi kan forbedre vores intro til nye medarbejdere.</p>
Specialområde Voksne	<p>Har ikke haft proces i LMU og har derfor ikke en tilbagemelding.</p>
Specialområde Børn og Unge	<ul style="list-style-type: none"> • Processer efter reorganisering på nogle afdelinger • Tilpasning af fysiske rammer • Stigende sygefravær på flere afdelinger – sætter stigende pres på de medarbejdere der er tilbage • Rettidig behandling af VTC – analyserne skal ske hurtigt efter hændelse – når der er mange VTC' er bliver det hurtigt uoverskuelig • Minimere smitterisiko ved virussygdomme • Udfordringer med borger der laver høje lyde • Overholdelse af den tydelig ensartethed i den faglige tilgang til borgerne • Vedvarende udfordringer med alarmsystem

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdet stiller høje følelsesmæssige krav • Konflikter bliver ikke altid håndteret retfærdigt • Bekymringer for fremtidsudsigten i sit arbejde
Specialområde Udviklingshæmning og ADHD	<p>Samlet set kunne vi af TULE se, at SUAs medarbejdere er optaget af at forbedre kvaliteten. Samt at øget kompetenceudvikling øger trivselen. Øget kompetenceudvikling sker gennem SUAs Fagpilot, grunduddannelsen på ti dage, som alle medarbejdere tilbydes i 2019. Der er meget positive tilbagemeldinger fra medarbejderne på det fælles faglige fundament, som opbygges og styrkes gennem fagpiloten.</p> <p>Der oprettes løbende APV'er i hvert botilbud i SUA, som analyseres og behandles i de lokale arbejdsmiljøgrupper, der medtager læringstemaer videre på personalemøder.</p> <p>Et væsentligt arbejdsmiljø tema er ifølge TULE er samarbejde om arbejdsmiljøet. Derfor har SUA igangsat handlinger til forbedring af arbejdsmiljøet gennem øget brug af supervision samt tilbud om arbejdsmiljøindsatser i hvert botilbud eller på afdelingsniveau ved blandt andet SUAs psykolog/arbejdsmiljøkonsulent.</p>

Specialområder	3. Er der arbejdsmiljøudfordringer fx af tværgående karakter, som ikke kan løses inden for LMU-områdets egen handlekompetence, og som derfor skal bringes videre til HMU?
Specialområde Autisme	Der er ikke lokaliseret arbejdsmiljøudfordringer, som ikke kan løses indenfor eget LMU-område.
Holmstrupgård	Nej.
Institut for Kommunikation og Handicap	Nej.
Dømte og Kriminalitetstruede børn og unge	Nej
Specialområde Hjerneskade	Der er udfordringer med rekruttering af nye og kompetente medarbejdere.
Specialområde Voksne	Har ikke haft proces i LMU og har derfor ikke en tilbagemelding.
Specialområde Børn og	Indkøb og implementering af nyt alarmsystem – der er nu ansat en projektleder på tværs af specialområderne til projektet

Unge	
Specialområde Udviklingshæmning og ADHD	<p>SUA har ikke haft sager i LMU, der rakte ud over LMUs handlekompetence.</p> <p>LMU henstiller til, at der fortsat på HMU og RMU niveau er fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og ledere. Det er vigtigt, at der fortsat analyseres på personalegennemstrømning, samt at onboardingprocesser er et særligt fokusområde i specialområderne.</p>