

**LMU'ernes
tilbagemeldinger
Psykiatrien/PS-AMD**

Tilbagemelding til HMU arbejdsmiljødrøftelsen mål og
indsatser 2018-2020

Indsatsområder og mål for arbejdsmiljøarbejdet Psykiatri og Social, 2018-2020

Ramme for arbejdsmiljøarbejdet:

HMU og LMU vil generelt arbejde med arbejdsmiljø på følgende vis:

- Proaktivt frem for reaktivt
- Anvende data som grundlag for arbejdsmiljøarbejdet
- Anvende forbedringsmetoder i arbejdsmiljøarbejdet

Mål for arbejdsmiljøarbejdet:

Vi arbejder for, at:

- Sygefraværet falder i den enkelte afdeling og i det enkelte specialområde år for år
- Antallet af ulykker med fravær falder i den enkelte afdeling og i det enkelte specialområde år for år

Indsatsområder i arbejdsmiljøarbejdet:

Vi vil fremme trivsel ved f.eks. at:

- Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven
- Inddrage arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser
- Sikre fortsat udvikling af medarbejdere og lederes kompetencer

Vi vil styrke sikkerhedskulturen ved f.eks. at:

- Have fokus på faglighed, herunder deeskalering og konflikthåndtering
- Følge systematisk op på hændelser med vold
- Videndele omkring fremme af sikkerhed og forebyggelse af vold

Vi vil styrke det ergonomiske arbejdsmiljø ved f.eks. at:

- Inddrage ergonomisk arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Fremme en kultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige valg
- Forbygge ergonomiske skader i det pædagogiske og patientrelaterede arbejde

Opgave for LMU'erne:

I arbejdet med de nye mål og indsatsområder skal I i jeres LMU:

- Identificere minimum to konkrete arbejdsmiljøindsatser inden for de tre overordnede indsatsområder, som I vil arbejde med frem til jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2019/2020. Det er op til det enkelte LMU, om I vælger to indsatser inden for samme indsatsområde eller inden for to forskellige indsatsområder. Under hvert indsatsområde er beskrevet tre typer af indsatser, som I kan bruge som inspiration, når I vælger hvilke konkrete arbejdsmiljøindsatser, I vil igangsætte.
- Opstille mål for de udvalgte indsatser og evaluere, om I har nået jeres mål i forbindelse med jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2019/2020.

Regionspsykiatrien Horsens

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2019

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2019?

- svar:

1. Waste (loop)
2. Deeskalering
3. Udlevelse af værdier
4. Vidensdeling (loop)

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?

- svar:

- § Vi har kigget på egne opgaver og hvad vi kan skære fra. Vi har fundet ud af, at de opgaver/arbejdsgange vi er presset af/finder uhensigtsmæssige kommer oppefra/udefra.
 - § Prøvehandlinger er overstået og der følger en plan for et nyt set up i forhold til undervisning i deeskalering.
 - § Der er blevet arbejdet med værdierne for RM og RPH, som er blevet italesat og omsat i handlinger.
 - § Etablering af fora for videndeling – bl.a. tavlemøder. Fokus på hvordan viden når ud til alle relevante medarbejdere.

- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?

- svar:

Evt. svar fortsat, **Indsatser og mål** **2019-2020**

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2019-2020?
 - svar:
- 1. 3 meter reglen – for at skabe et godt arbejdsmiljø i fællesskab og skabe opmærksomhed på, at en sikker arbejdsplads starter hos den enkelte medarbejder.
- 2. TRIO samarbejde. Vi har vi valgt at arbejde med strukturen for arbejdsmiljøopgaver ved at skabe et mødeforum for FL, TR og AMR. Dette for at være på forkant i forhold til fælles mål og ansvar for den daglige trivsel og med et ønske om FL, TR og AMO med hver deres position skal være fanebære for det gode samarbejde og løfte i fællesskab.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar:
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar:

Vi har ikke afholdt AMO/LMU møder i foråret pga. corona hvorfor det har været svært at holde fokus på indsatserne.

Da vi har skulle holde afstand og være adskilt i de forskellige afsnit, er der ikke blevet afholdt TRIO møder i denne periode.

Regionspsykiatrien Vest

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Kultur og værdier / trivsel
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Italesættes
 - "temperaturen" måles jævnligt på AMG / TRIO møder.
 - Trivselsundersøgelser WOBA (4.kvartal 2020)
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - velfungerende AMO
 - velfungerende og bredt TRIO-samarbejde
 - mulighed for distancearbejde

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?

kommunikation og information

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?

Tilbagemeldinger på LMU

på Personalemøder

trivselsundersøgelse WOBA

- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?

LMU undergruppe "kommunikation"

corona > "sammen er vi bedst" – ALLE tog ansvar i at holde sig orienteret via mail

Office-pakke til alle medarbejdere

PS-Administrationen

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - svar:
 1. Sammenhængende opgaveløsning og styrkende samarbejde på tværs
 2. Optimering af administrative arbejdsgange – digitalisering
 3. Forandringskompetencer – forandringer som et vilkår/ tilstand
 - Agilitet i roller og mandat
 - Ændringer i opgaver
 - Klædt på til forandringer
 4. Trivsel og relation i en tid fuld af forandringer
- Ovenstående er der arbejdet med ud fra en forbedringstankegang.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar: Effekten har været begrænset, da udfordringerne nedenfor har vanskeliggjort at arbejde aktivt med det.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar:
Fremmet: Corona har fremmet behovet for at arbejde mere digitalt
Hæmmet: Corona og opdelingen af PS-Adm har sat arbejdet på standby.

Retspsykiatrisk Afdeling AUHP

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - svar: Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.
 - Der oprettes et "analyse værksted med VTC café" med henblik på læring og handling som deles tværgående og implementeres.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar: Fokus på VTC registreringer har mindsket det mørketal i der var ift. manglende registreringer.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar: "analyse værksted med VTC café" blev udskudt af Covid-19. Starter op 1 x månedlig fra september.

Evt. svar fortsat, **Indsatser og mål 2018-2020**

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - svar: Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.
 - Ved øget fokus på Sikkerhedsbriefing. Træne roller og procedurer ved alarmsituationer i Klinikken. Funktionskort udarbejdet for de forsk. roller ved alarmsituationer. Fælles vedligeholdelsestræning i deeskalering og konflikthåndtering.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar: Øget brug af "nabohjælp" Brug af tvang er faldet.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar: En øget personaleomsætning kræver vedvarende fokus.

Evt. svar fortsat, **Indsatser og mål 2018-2020**

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - **svar:** Forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med særlig opmærksomhed på nyansatte, praktikanter og studerende.
 - 2 dages "Basis uddannelse – Retspsykiatrisk afdeling"
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - **svar:** Mindsker risikoen for arbejdsulykker for den nyansatte.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - **svar:** Covid-19 har sat uddannelsen på pause.

Regionspsykiatrien Randers

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - **Svar:** Fokus på bæredygtighed inspireret af projekt på Regionshospitalet
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - **Svar:** God, men vi vil gerne gøre en større indsats
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - **Svar:** Vi har selv skullet starte indsatsen op, da vi, i hvert fald ikke i første omgang, er omfattet af Regionshospitalets projekt. Omvendt har det givet os mulighed for selv at bestemme indsatsområderne inspireret af Regionshospitalets.

Evt. svar fortsat, **Indsatser og mål 2018-2020**

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - **svar:** Opstart på TRIO-møder på flere afsnit
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - **svar:** God
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - **svar:** Det har været svært at afgrænse form for møderne og deltagerkredsen. Skal alle faggrupper være repræsenteret på møderne ved TR?. Især en udfordring ift. små faggrupper. Positivt at opleve den gode debat, der er på møderne

Evt. svar fortsat, **Indsatser og mål** **2018-2020**

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - **svar:** Indførsel af tre-meter reglen
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - **svar:** God
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - **svar:** Vi har haft god hjælp af Fysisk Arbejdsmiljø. Nogle medarbejdere føler at de blander sig, hvis noget bør påtales. Der skal arbejdes aktivt med reglen, for at implementeringen lykkes

AUH Skejby/ADA

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020 - **AMB**

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Fællesmorgenmad på plan 5 og 6 , 2 og 3 i de forskellige gange.
 - Derudover var der mange flere ideer som desværre ikke er blevet udført.

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - **svar:** Ved fællesmorgenmaden – mødte man mange kollegaer fra de andre afdelinger og det har skabt den effekt at man nu hilser på hinanden og må siges at have været en succes. Man burde gøre dette til en tilbagevendende begivenhed 2 par gange årligt.

- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar: Grundet økonomien i forsøget – blev det kun udført en gang – men flere gange ville være mere optimalt.

Seng, Indsatser og mål 2018-2020

Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020

- Natarbejdet blev meldt som det store problem,- svært at få personalet til at syntes om disse vagter.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - **svar :** Vi sendte vejledninger ud til hvordan man fik den bedste søvn og hvordan efter en nattevagt – hvordan man forberedte sig på den,- i det hele taget gode vejledninger til at komme igennem en nattevagts periode.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - **svar:** Vi har ikke fået undersøgt om det har haft en effekt.

Indsatser og mål 2018-2020 - **Seng**

Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?

Udveksling – seng/ambulatorier – Dette skulle der gøres noget ved*

- Fælles intro: der er igennem længere tid lavet fælles introprogram med langt og struktureret forløb
- Fastholdelse: der arbejdes med fastholdelse via nyt introprogram og faglig udvikling
- Hjælpe hinanden – hver morgen er der møder mellem lederne fra sengeafsnit i ADA for at understøtte på tværs og hjælpe hinanden i vagter både mht. ressourcer og faglighed

Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?

- **svar:** Da det desværre ikke er lykket os at få det gennemført,- vil vi fortsat lade det stå som en indsats,- da det fortsat er et emne vi vil arbejde med.

Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?

- **svar:** Tiden – Corona.

* Der er nu udarbejdet en plan for efteråret vedrørende udveksling

BUA

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

BUA valgte disse to temaer fra HMU:

- Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven
 - Tydeliggøre arbejdsgange med henblik på vidensdeling og samarbejde på tværs af faggrupper
 - Have fokus på fælles kultur for at opnå fælles mål
- Inddrage arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser
 - Arbejdsmiljøgrupperne skal understøtte alle ansatte i at have en løsningsfokuseret tilgang på udfordringer og at løsninger implementeres.
 - Have en proaktiv holdning til det, der ikke virker og kan forbedres

Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve?

Eksempler på indsatser, der bidrager til begge temaer

- Udarbejde fælles retningslinjer for udfordrende arbejds gange (eks. pt. der indlægges med tvang i somatikken, samarbejde med politi mm)
- Arbejdsgang på videndelings og samarbejde på tværs af faggrupper
- Afholde sikkerhedsvurderinger i alle vagter
- Mentorordninger
- Tjeklister ift. forventningsafstemning af ansvarsområder
- Fælles p-dage med relevante undervisningstemaer og fælles tavlemøder på tværs af matrikler internt i afsnit
- For lægerne er der etableret fælles fora for undervisning
- I team 1 og 2 er der afholdt fælles eftermiddag for alle sygeplejersker og fælles supervision for pædagoger

Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve?

Eksempler på aktiviteter, der bidrager til det 2. emne:
at inddrage arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser

Der bliver i det daglige f.eks. arbejdet med

- IGLO modellen (Individ Gruppe Ledelse Organisation)
- Dialoger om kulturen i afsnittet og i BUA
- Mindset, hvad der er bedst for patienterne i BUA
- Arbejdsmiljørepræsentantens tilgang, rolle og synlighed
- APV anvendes mere aktivt, så der kan tales om emnerne og forslagsstilleren bidrager med løsningsforslag

Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?

- Effekterne er positive. Indsatserne bidrager til sammenhængskraften i afdelingen
- Det er vanskeligt for nuværende at sige noget nærmere præcist om effekten, da arbejdet med kulturændringer er en lang proces

Regionspsykiatrien Midt

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?

Svar:

Arbejdet med mål og indsatsområder er sket med afsæt i flere alvorlige hændelse gennem de seneste år.

Målet er via kompetenceudvikling, vidensdeling og udvikling af egne værktøjer at søge at reducere risikoen for alvorlige hændelser og dermed øge både personalesikkerhed og trivsel.

I den forbindelse har Regionspsykiatrien Midt udvalgt 3 indsatsområder:

- **Autisme**
- **Risikovurdering**
- **Misbrug**

Indsatser og mål 2018-2020

Ad 1) Autisme

Autismespektrummet har været skyld i flere af de alvorlige arbejdsulykker, der har været i huset. På den baggrund har hvert afsnit (både ambulante og stationære) nu haft 1-2 medarbejdere på kurset "autismepilot-psykiatrien" for at få viden omkring autisme for at øge det faglige kompetenceniveau og dermed sikkerheden i behandlingsarbejdet. "Piloterne" videreformidler den erhvervede viden til kolleger i respektive afsnit.

Derudover har Regionspsykiatrien Midt et igangværende autismeprojekt. I projektet deltager Klinik for Retspsykiatri og SAU. Projektets formål er at forbedre samarbejdet mellem behandlingspsykiatrien, bosteder og primærsektoren. Med det formål er der igangsat rådgivning/sparring fra projektmedarbejderne til henholdsvis botilbud, klinikker og sengeafsnit.

Ad 2) Risikovurdering

Regionspsykiatrien Midt har udarbejdet eget undervisningsmateriale til risikovurdering af patienter samt dynamikken mellem faggrupper og patient. Målet har været, at alt personale skal introduceres til risikovurdering, så det indgår som et naturligt værktøj ikke bare i det stationære, men også i ambulant regi. Der har i 2019 været kørt forløb gennem Plan2Learn.

Ad 3) Misbrug

Misbrug/dobbeltdiagnoser har været udløsende faktor i flere af de alvorlige hændelser. Regionspsykiatrien Midt har derfor ønsket at øge sikkerheden i mødet med dobbeltdiagnose patienter, når de behandles i regionspsykiatrien. Regionspsykiatrien Midt har derfor udviklet et mini-kursus for nye medarbejdere. Temaet på kurset er, hvad er en dobbeltdiagnose patient, misbrugsanamnese, rusens funktion, holdninger og **harm reduction**

Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?

Svar:

Ad 1) Autisme

I forhold til autisme har vi fået en større viden og blevet klogere på, hvor der skal/kan gøres en ekstra indsats for at minimere arbejdsskader og give patienten en bedre og mere kompetent behandling.

Projektet har forbedret samarbejdet mellem afsnit, bosteder og primærsektoren og givet en bedre forståelse for hinandens "platforme" - altså *hvorfra min verden går*. Kvaliteten i behandlingen er øget, fordi det "fælles grundlag/sprog" skaber kontinuitet for patienten.

"Sig det som det er og skab læring". Slides om autismeprojektet vedlægges.

På baggrund af ny erhvervet viden udarbejder modtagelsen en ny pjece om indlæggelse i RP Midt, målrettet de patienter, der har brug for en visualisering af det, der normalt kun er tekst. F.eks. billeder af indgang, hvor ringer man på, hvordan ser en patientstue ud osv. Pjecen sendes ud på bostedet, så man tale om det på tidspunkter, hvor patienten er motiveret for det.

Derudover arbejder man på etablere en form for vidensbank – der skaber læring om den enkelte patient – hvordan skal de modtages "individuel", så trygheden i mødet øges både for personale og patient.

Ad 2) Risikovurdering

Vi har fået udviklet et let tilgængeligt arbejdsredskab, der giver input til, hvor vi aflæser patienten og dermed øger sikkerheden i mødet med patienten. **Se, fornem det og skab læring**. Vi vedlægger undervisningsmaterialet til orientering.

Ad 3) Misbrug

Øget viden minimerer risikoen for at mødet med patienten udvikler sig til en alvorlig hændelse.

Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene

Svar:

Fremme: Stillet ressourcer og midler til rådighed. Trukket viden ind udefra og delt ud ad til.
Delt viden skaber dobbelt læring.

Hæmme: omvendt er det svært at undvære ressourcer i den daglige drift, så det har været "en belastning" for dem, der er tilbage.

Afdeling for Psykoser

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

S8:

Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven"

Referat: Der arbejdes "fusionsorienteret", med udvikling af faglighed, med fokus på kerneopgaven, hvordan bliver de bliver bedre til at arbejde sammen fagligt og menneskeligt, og dette bliver også er blevet inddraget/inddrages på en temadag.

Indsatser og mål 2018-2020

Klinik 1:

Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven"

- I klinikken er der arbejdet med mange elementer –i punktform:
- I gang med MUS-runde
- Sikring at de rette kompetencer er tilstede i klinikken
- Undervisning igangsat
- Fokus på efteruddannelse
- Nye teamkoordinatorer
- Sparring med sengeafsnittene og formaliserede møder
- Temadage omkring recovery –
- Samarbejde med Region Hovedstaden
- Fys-hjemmebehandling

"Inddrage arbejdsmiljø i forandrings-og udviklingsprocesser"

- Italesættelse af arbejdsmiljøet
- Sikre et passende informationsniveau
- Samarbejder med Arbejdstilsynet
- Temadag omkring værdigrundlag (NIRAS)
- APV/Tule og inddragelse
- Støjreduktion på storkontorer
- Fokus på nyansatte og introprogrammer
- Fokus på alarmer.

Indsatser og mål 2018-2020

Klinik 2

Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven

- Der arbejdes med fusionering af tre specialer. Der er fokus på fagligheder og afgræsning af patientindtaget i teams'ene samt differentiering af tilbuddene for at nemmere at prioritere kernepatienterne.
- Der er endvidere arbejdet meget med det fysiske arbejdsmiljø, herunder fokus på sociale arrangementer.

Indsatser og mål 2018-2020

S7

Psykisk arbejdsmiljø i forhold til sikkerhed ved selvskadende patienter

- Afsnittet havde/har mange selvskadende kvinder med stress og sygemeldinger til følge i medar-bejdergruppen – for at tage hånd om denne problemstilling er der igangsat:
- Supervisioner – omkring usikkerhed i personalegruppen
- Hvordan håndteres frygten for selvskader på eget vagt – hvilken type støtte er der behov for?
- Afprøvning af mini-teams omkring kvinderne
- Ugentlige teammøder med korrigerende af foranstaltninger.
- Tiltagene er startet "solidt og godt".

Indsatser og mål 2018-2020

S10

Rekruttering af nyt personale: "Hvordan sikrer vi arbejdsmiljøet, så de nye bliver hos os" under emnet "Inddrage arbejdsmiljø i forandrings-og udviklingsprocesser"

- Ingen tilbagemelding på dette møde grundet temadag i afsnittet.

S6 arbejder med emnet "Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven".

Her arbejdes der med:

- Arbejdsmiljø på temadag
- Undervisning i motiverende samtale
- Vurdering/anvendelse af patientressourcer, muligheder for rehabilitering
- Miljøterapeutiske tiltag.
- Der er mange samarbejdspartnere og den fysiske indretning (møderum til eksterne) er god.
- Afsluttende giver AL udtryk for, at de er imponerede over omfanget og effekten af de nævnte tiltag.