

LMU'ernes tilbagemelding Socialområdet

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.

Specialområde Socialpsykiatri Voksne (SVO)

Tilbage melding til HMU
arbejds miljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

SVO - side 1

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Gennemførsel af projekt vedr. resiliens / mental robusthed på Sønderparken med konsulenthjælp fra Koncern HR Udvikling
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Forberedelser forløbet fint – afviklingsfasen udskudt.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Corona satte en midlertidig stopper for projektets gennemførsel.

Indsatser og mål 2018-2020

SVO – side 2

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Indsats til nedbringelse af sygefravær på Gårdhaven med konsulenthjælp fra Koncern HR Fysisk Arbejds miljø.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Efter fase 1 sås fald i korttidsfravær. Dette steg dog igen. Der var planlagt fase 2 til afvikling forår 2020 – dette er udsat gr. Corona.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Corona!

Indsatser og mål 2018-2020

SVO – side 3

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Områdechefens dialogrunde vedr. sikkerhed til alle afdelinger. Målet med runden var at medvirke til implementering i bund af bl.a. retningslinje for risikovurdering.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Runden dannede grundlag for en revidering af SVOs Forebyggelses- og sikkerhedsplan samt igangsætning af proces om indførsel af krav om læsekvittering på centrale AM-dokumenter.

Indsatser og mål 2018-2020

SVO - side 4

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Mere systematisk tilgang til registrering af medarbejderes belastning vedr. beboeres selvskadende adfærd.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Indsatsen er under implementering.

Holmstrupgård

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?
 - Bygningsmæssige udfordringer:
 - Pladsmangel/lokalemangel
 - Kulde/varme
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Det er et langsigtet arbejde, at få løst ovenstående problemstillinger. Vi har haft drøftelse om, hvordan vi optimalt løser udfordringerne med de rammer vi har til rådighed.
 - Udvide lokale-kapasiteten på kort sigt – udvidelse af eksterne lokaler på Runetoften
 - På langsiget – Afdække mulighed for udvidelse af Holmstrupgård: Ny bygning
 - I forhold til kulde/varme, så er der set på lokale forbedringer, men noget er også et vilkår
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Det tager tid, at finde den rette location til udvidelse af Holmstrupgård og finansieringen skal være på plads
 - Gamle bygninger
 - Opdeling af 10 pausen har lettet presset på kantinen

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Organisatorisk sammenhængskraft
 - Fokus på at øge vidensdeling og læring i organisationen
 - Fokus på at være forbundet i en enhed og forpligtet af hinanden
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Der har været en god effekt af indsatsen, da medarbejderne er begyndt at bruge hinandens kompetencer mere på tværs af organisationen.
 - Derudover er der en større samhørighed som kommer til udtryk ved at personalet tilbyder hjælp til afdelinger, som i perioder er særlig udfordret
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Det har fremmet arbejdet, at Holmstrupgård har fællesmøder, fagpilot/MTU og fælles uddannelsesdage
 - Udvalgmøder på tværs af organisationen eks. medicin, vejleder, kvalitet mv.

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Udvikling af TRIO-samarbejdet
 - Beskrivelse af rammer og indsats er indskrevet i arbejdsmiljøaftalen
 - TR'erne bliver inviteret ind til en årlig fælles drøftelse på AMO-møde
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - I de situationer, hvor det er lykket at inddrage TRIO har det givet rigtig god mening: at der bliver trukket på forskellig viden, forskellige perspektiver, kompetencer mv., og det har bidraget til løsningen af kerneopgaven.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Det tager tid at implementere de nye rammer, således at de er kendt i hele organisationen og bliver tænkt ind, når det er relevant
 - Det har været fremmende, at det både har været drøftet i MED og i AMO og styrker samarbejdet

Specialområdet Autisme

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?
 - Sygefravær – Trivsel
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Vi ser en stigning på enkelte afdelinger
 - Større fokus på borger trivsel
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Vi ser en stigning på enkelte afdelinger, hvor der er sket væsentlige ændring i arbejdsmetoder/tilgange og organisering grundet diverse tilsyn.

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Sygefravær - Sikkerhed
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Større fokus på risikovurdering
 - Større fokus på fraværssamtaler
 - Forebyggelse, håndtering og læring af magtanvendelser, VTC'er, Ulykker og UTH
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Øget fokus på risikovurderinger har været medvirkende til større fokus på borger trivsel og involvering – selv-, medbestemmelse og medindflydelse og dermed større sikkerhed for medarbejderne

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - Trivsel – fysiske rammer
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Øget borger trivsel
 - Lukning af 1 afdeling grundet bl.a. de fysiske rammer
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Har givet bredere dialog og bedre forståelse mellem pårørende, borger og øvrige interessenter, samt specialområdet.

SKU/IKH

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?
 - Fokus på de arbejdsmiljømæssige udfordringer i forbindelse med flytningerne for at kunne agere proaktivt.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - Den proaktive indsats (planlægning, dialog, styring) gør, at medarbejderne har kunnet genoptage arbejdet i løbet af få dage.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Hæmmende: uklarhed omkring hvem der ejer og koordinerer opgaver
 - Fremmende: medarbejdernes tilgang og assistance i forbindelse med processen.

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - svar: udvikling af arbejdsmiljøorganisationen gennem øget sparring i arbejdsmiljøgrupperne. Fælles viden om agilitet og resiliens.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar: Vi har fået fælles sprog og forståelse af opgaven for arbejdsmiljøgrupperne på IKH.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - Hæmmer: corona i 2020 har bremset processen.
 - Fremmende: fælles undervisning, fælles målsætning og konkrete opgaver har øget muligheden for implementering i dagligdagen..

SUA

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

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

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

Vi har valgt at fremhæve:

- VTC opfølgning og VTC læring

Indsatser og mål 2018-2020

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

VTC opfølgning

- Prioritering af at funktionsledelsens følger op på belastningsgrad 4 og 5
- AMR'ere følger op på 1 til 3
- Ved behov henvises medarbejdere til intern psykolog
- Ved akut behov har SUA Falck Healthcare. Det kan fx være aktuelt i weekenden
- Områdeledelsen følger op på om funktionsledelsen følger op på VTC'ere (også ved VTC'ere i weekenden)
- Trio gennemgår Dashboard med OL en gang i kvartalet og her er der blandet andet fokus på VTC'ere
- Bagvagt i weekenden der sikre, at der er ledelse til at følge op på VTC'ere
- Brug af debriefing ved særlige voldsomme hændelser

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

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

VTC læring

- Med på dagsordenen i AMG møderne og analyse foretages
- Med på personalemøder med henblik på læring
- I nogle tilfælde er der god effekt af at sammentænke analyse af magtanvendelser og VTC'ere. Det kan give andre vinkler på tiltage der skal iværksættes. Dette understøttes af systematisk opfølgning på magtanvendelser af konsulent

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

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
- Der har været en positiv udvikling:
 - Medarbejdere skriver VTC'ere for de ved, at der bliver fulgt på og handlet på dem
 - Organisationen forsøger på at minimere negative følgevirkninger for den enkelte medarbejder efter en VTC
 - Reduktion i antal af VTC'ere fra 669 i 2018 til 591 i 2019. Samtidig med et fokus på at registrere VTC'ere
 - Læring blandt medarbejderne driftklyngerne

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

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

- Her vil vi lægge vægt på hvad der har fremmet:
 - Dashboard hvor VTC'ere fremgår
 - Funktionsledelsens fokus på VTC'ere på personalemøder. Dette fastholder fokus på vigtigheden af at registrere VTC'ere og læring af VTC'ere
 - Etablering af Trio med OL, hvor dashboard og dermed VTC'ere er fast dagsordenspunkt
 - VTC som fast dagsordenspunkt på AMG møder

DOK

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:

- Inddragelse af både faglighed og arbejdsmiljø i planlægningen af kerneopgaven.
- Inddragelse af arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser.

Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?

svar:

- Der er kommet mere fokus på sygdom og den måde sygdom indvirker på kerneopgaven både blandt ledere og medarbejdere.
- Lederne er blevet mere bevidste om behovet for og effekten ved en tidlig indsat, når medarbejdere bliver fraværende.
- Der sker en større selvmonitorering af fravær i de enkelte afdelinger.

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

svar:

- Værktøjer og et statistisk valid datamateriale til at udsøge og effektmåle på konkrete indsatser mangler. konkret er der brug for et system, der kan beregne det faktiske fravær hos døgnmedarbejdere – antal tjenester. I dag regnes der fra første og sidste fraværsdag uanset antallet af tjenester.
- Der er mange indsatser og tiltag centralt, hvorfor det er nødvendigt at der sker en opsamling af viden, hvis der skal skabes sammenhæng og synergi.

Specialområde Hjerneskade

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:

For at styrke sikkerhedskulturen har vi haft fokus på:

- at arbejde med den rette pædagogiske tilgang, så vi arbejder konfliktnedtrappende ved brug af Low Arousal
- at have fokus på at støtte Low Arousal tilgangen i praksis ved hjælp af Low Arousal ressourcepersoner i afdelingerne
- at styrke Low Arousal netværket, hvor alle ressourcepersonerne mødes på tværs af specialområdet

Dette har vi gjort ved at give medarbejderne øget viden om Low Arousal tilgangen – både igennem undervisning på Neuropædagogisk Fagpilot 1, men også ved at Low Arousal ressourcepersonerne bidrager med deres viden i drøftelser og analyser på p-møder, arbejdsmiljøgruppemøder og faglig vejledning af magtanvendelser, ulykker, VTC'er, risikoprofiler og neuropædagogiske strategier. Der blev i 2019, udover netværksdagene for ressourcepersonerne og undervisningen på fagpiloten, også afholdt en LA temadag, hvor alle medarbejdere havde mulighed for at tilmelde sig.

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser? svar:

Antallet af magtanvendelser faldt umiddelbart efter kompetenceudviklingen i LA, men vi har siden hen set en stigning igen ifm. en øget opmærksomhed og undervisning i de nye regler, samt undervisning i magtbegrebet af Ronnie her i 2020. Vi har ikke undersøgt endnu, om der er forskel på de magtanvendelser, der bliver lavet nu og dem, der blev lavet før kompetenceudvikling i LA. Vi har pt. flere forhåndsgodkendte magtanvendelser, som i hvert fald ikke er det samme som tidligere. Vi ser desuden en øget viden ift. LA, når vi bl.a. drøfter risikoprofiler på borgere.

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

Vi mangler fortsat at få lagt en plan for, hvordan vi fremadrettet skal følge op på Low Arousal tilgangen i de enkelte afdelinger, samt hvordan vi skal booste tilgangen igen, for hele tiden at holde liv i den viden, som vi har i organisationen. Det kan være sårbart, hvis der eksempelvis kun er 1 ressourceperson i afdelingen og vedkommende får andet arbejde.

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

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

For at styrke det ergonomiske arbejdsmiljø har vi i alle afdelinger haft fokus på skærmarbejde.

Målet var at forbedre skærmarbejdspladser i alle afdelingerne. Der blev lavet rundringer af arbejdsmiljøgrupperne ift. at identificere forbedringspotentialer. Der er efterfølgende i flere afdelinger blevet indrettet nyt i deres kontor bl.a. med små hæve/sænkeborde, større skærme, nye stole, speciel kontorplads til vagtplanlægger mm. Nogle afdelinger har testet forskellige løsninger ift. at gøre skærmarbejdet let tilgængeligt og fleksibelt, samt hængt vejledninger op på kontoret ift. hvordan man indstiller sit borg og stol korrekt.

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser? svar:

Vi håber evt. at kunne se en effekt i den kommende APV. Ellers er det lokalt i afdelingerne, at de har drøftet effekten af tiltagene, og her har de generelt fået positive tilbagemeldinger.

- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene? svar:
- Et øget fokus på dokumentation generelt har været med til at fremme arbejdet ift. at forbedre skærmladserne for medarbejderne. Økonomi kan i nogle tilfælde være en hæmmende eller i hvert vigtig og relevant faktor ift. at nå målet.

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

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

For at forebygge ulykker har vi haft fokus på implementering af 3-meter reglen. Dette er sket ved at alle arbejdsmiljøgrupperne har introduceret medarbejderne i afdelingen til 3-meter reglen på personalemøder.

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser? svar:

Vi har oplevet en øget opmærksomhed på at arbejdsmiljø er alles ansvar – altså at jeg selv har et ansvar, og ikke kun min AMR eller leder. Vi har ikke haft undersøgt endnu ift. effekten på antallet af ulykker.

Vi har efterfølgende drøftet i AMU at bruge 3-meter reglen ift. det psykiske arbejdsmiljø – og italesætte det psykiske arbejdsmiljø på samme måde.

- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene? svar:
- Reglen er nem at forstå og gå til. Der er derfor kommet en øget opmærksomhed fra alle medarbejdere på, at de alle har et ansvar ift. deres arbejdsmiljø. Nogle afdelinger har arbejdet mere specifikt med 3-meter reglen eksempelvis ift. faldulykker, ledninger osv.

Specialområde Børn og Unge

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

- Fremme **samarbejde på tværs** af afdelingerne, således vidensdeling bliver en mere naturlig del af hverdagen
- **Styrke fastholdelsesindsatsen** af medarbejdere på alle niveauer i SBU
- **Større systematik omkring arbejdsmiljøarbejdet**
 - Arbejdsmiljø fast punkt på p-møde
 - Lokal AMO skal have fast mødestruktur – herunder årshjul

Indsatser og mål 2018-2020

Arbejdsmiljøarbejdet får større organisatorisk opmærksomhed, herunder tilstræbes det at opnå:

- Fremmøde over 95 %
- Arbejdsulykker under 15, og et særligt fokus på at forebygge hændelser på baggrund af vold, trusler og chikane

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser? svar:

vedr. samarbejde på tværs:

Det arbejde er blevet forsinket af at vi ikke kunne afvikle den første temadag i SBU og den regionale samling var aflyst. Hovedpointen bag dette punkt var at de skulle komme til at kende hinanden bedre og den vej igennem begynde at bruge hinanden mere. Der blev taget hul på det i maj, hvor der blev delt mailadresser og telefonnummer. Vi er ikke helt i mål endnu

Vedr. Styrke fastholdelsen:

Styrk fastholdelsesindsatsen: SBU har opdateret intramaterialet til nye medarbejdere (Dermed systematik) Afdelingslederne har til opgave at afholde opfølgningssamtaler samtaler med nye medarbejdere – 3 samtaler inden for de første 3 måneder.

[Introduktion af nye medarbejdere, retningslinje for SBU](#)

Derudover har SBU opnormeret på SBU-pilotuddannelsen på den nu er ca. 12 undervisningsdage.

vedr. systematik:

Større systematik omkring arbejdsmiljøarbejdet: Der er ikke ske meget mere end det der er beskrevet.

Effekt fortsat

- Sygefraværet går den rigtige vej bla. pga stabil ledelse og ro fra socialtilsynet
- Arbejdsulykker går den gale vej i forhold til antal. Største delen er på fysisk vold. Der er to forklaringer: Opgørelsen omfatter nu også dem vi tidligere registrerede, og vores sikkerhedskultur har ikke fået det fokus som det kræver hele tiden at holde en moden sikkerhedskultur. Fokus har været på at leve op til socialtilsynets kvalitetsmodel og så er fokus gået en smule fra sikkerhedskulturen. Det er vigtigt med konstant fokus ellers kommer arbejdsulykkerne hurtigt med målgruppen in mente.