



TØNDER KOMMUNE

Årlig arbejdsmiljødrøftelse i Samarbejdsfeltet

Sted: STU-lokalet, Ludvig Andresensvej 6, Tønder Kommune

Dato: 4. juni 2020

Tid: 8.00 – 16.00

Mødedeltagere:

FTR SL Jane Schmidt,
TR FOA Hermina Krabben,
TR SL Sandra Vejbjerg,
AMR Nord Susanne Bidstrup,
AMR Syd Rikke Bruhn Mærsk,
Teamleder Nord Ina Branderup,
Teamleder Syd Tina Thylkjær,
Bostøtte §85 Bargumsvej koordinator Jette Jensen,
Bostøtte §85 Rosenvænget koordinator Birgit Nielsen,
Leder Lotte Teglskov

Referent:

Sarah Broen Lindberg

Dagsorden og referat.

1. Velkomst – godkendelse af dagsorden
Lotte fortæller om hvad dagen skal indeholde og hvad et samarbejdsfelt indeholder og betyder.
Dagsorden godkendt.
2. Evaluering 2019.
 - Evaluering af sidste års samarbejde om arbejdsmiljø
 - Evaluering af sidste års mål og indsatser

A. Har det seneste års samarbejde om arbejdsmiljøet været passende, fx organisering og mødeaktivitet?

Vi kan brainstorme på hvad vi har haft fokus på, da dette er helt nyt for os.

Lotte har lavet en skrivelse, der er sendt ud på hvordan vi skal samarbejde. Vi kan i samarbejdsfeltet få kigget på om vi skal lave et årshjul så alle mødedatoer ligger fast. 4 faste møder årligt, derudover mødes ad hoc (dem der har mulighed for det) hvis det er nødvendigt.

Have fokus på at få lavet en fast dagsorden, hvor der er punkter der kan gå igen på personalemøderne ude på afdelingen. Evt. afholde et lokalt formøde inden der er møde i samarbejdsfeltet. Disse lokale møder kan med fordel foregå virtuelt så man ikke skal bruge en masse tid på transport. Lad os bruge mere af at mødes virtuelt. Få afstemt hvad i har af forventninger, snak sammen. Det kunne være en god ide at strukturere et årshjul for hvornår de tillidsvalgte deltager i de forskellige personalemøder ude på tilbuddene. Det bliver nemmere for medarbejderne at komme til de tillidsvalgte hvis man har fået sat ansigt på hvem de er. I er langt fra hinanden derude.

B. Bliver arbejdsmiljøet behandlet i tilstrækkeligt omfang på møderne?

Vi altid snakker trivsel, så ja det gør det.

- C. **Har I oplevet arbejdsmiljøproblemer, som I har haft svært ved at håndtere, og hvad har I gjort for at løse disse problemer?** I disse Coronatider har der været nogle udfordringer, mange ting har vi ikke haft mulighed for at forberede os på. Et spørgsmål har været hvordan vi håndtere den panik der kan opstå. Løsningen har været at vi kunne oplyse personale og borgere og det har gjort at der ikke har været så stor panik, det handler om at man kan svare på det man bliver spurgt om. Lotte har gjort det der er kommet ud såsom retningslinjer og andet "spiseligt". Vi har været tilstede og gået foran, det har gjort at panikken ikke har været stor og der faktisk nogen steder overhovedet ikke har været panik. Der er en klar opfattelse af at borgerne har taget det meget roligt, og flere borgerne har haft bedre trivsel i Coronatiden. Der har hele tiden været personale tilstede som kan svare på de spørgsmål borgerne måtte have. Susanne fortæller at borgene har været rolige, og det er takket være personalet.

APVén kører hele tiden, det er et dynamisk værktøj. Skal det evt. sættes på som punkt til personalemøderne.

2019 – Det har både skabt glæde og frustration at implementere Life manager. Det har gjort noget godt kollegaer imellem man kan skrive eller lave videoer og sende til sine kollegaer. Men det er frustrerende er når det ikke virker og det kommer nemt til at overskygge de gode sider ved det. Det er meget sårbart når det ikke virker. Lotte fortæller at der arbejdes på en løsning. Der er lavet en guideline til Life manager, den ligger til godkendelse inde ved kommunen. De har fundet ud af at Life manager ikke kan bære det det bliver brugt til nu, derfor virker det ikke som det skal. I den guideline er det forklaret hvad der skal dokumenteres hvor. Det er vigtigst at det står i Nexus.

Kontorkultur i Syd. Der kan være udfordringer med "larm" hvor der sidder andre og arbejder. Det er ok at sige fra.

Der er også en udfordring på Rosenvænget da de ikke har mulighed for at lave private samtaler. PT inddrages en af de to lejligheder

- D. **Hvilken kompetenceudvikling er tilbudt arbejdsmiljøorganisationen det sidste år?**

Alle var afsted samlet til et foredrag ved Athena. Der har også været en tur til Kolding – SL arrangement omkring stress.

I februar 2020 var der APV dag ude på Ecco centeret. APV dag er planlagt ud fra det, der skal findes en ny dato til det.

Der bliver hele tiden udbudt MEDmodul man kan komme på. Koordinatorerne kan have sværere ved at melde sig til, men finder i noget så sig det til Lotte.

TønderTalks er også en mulighed for at deltage i. Der er rigtigt mange gode emner.

Ser i noget inde på Plan2Learn så meld jer på det.

SL har åbnet op for at man kan deltage fra FOA.

Det er lovkrav i har ret til videreuddannelse inden for jeres tillidshverv. Lotte kommer ikke og beder jer om at tage af sted, i skal selv tage ansvar ind i det.

- E. **Hvilke særlige arbejdsmiljøudfordringer har I haft I det seneste år? (fx arbejdsulykker, APV, trivselsundersøgelse)**

Serviceundersøgelsen – Lotte gennemgår den, var der noget der "stak" helt ud i den ville det kunne afspejle om der kunne være nogle udfordringer i arbejdsmiljøet. Der er ikke mange pårørende der har svaret på den.

I 2019 har der været 10 voldsregistreringer og 2 arbejdsskader. Størstedelen af voldsregistreringen er fra Lobækparken. Vi får handlet på det og ændret det der kan udløse vold. Opfordr jeres medarbejder til at bruge voldsregistreringer hvis der sker noget, det er den eneste måde vi kan ændre på arbejdsgangene.

Der ligger ikke de store ting omkring APV, det bliver lagt mere ud til de enkelte medarbejdere – Ansvar ligger ved de forskellige botilbud. Det nye MUS og APV hører sammen, der skal fastlægges en dato.

Lotte fortæller at vi ikke må gå og vente på at der kommer en APV, vi skal handle mens "problemet" er der. Det er også den opfattelse der er ude på de forskellige tilbud og derfor er vores APV ikke så stor.

F. Har der været fastsat mål for arbejdsmiljøet – hvilke?

Nej det har der ikke.

Overordnet - Psykisk arbejdsmiljø, men der har ikke været arbejdet med det.

Der ikke nogle store issues med det psykiske arbejdsmiljø.

Det er muligt at få en ud at lave Mindfulness

G. Er målene for sidste års drøftelse nået?

Dette punkt blev ikke drøftet

H. Hvordan er der arbejdet med HovedMEDs overordnede indsatser for arbejdsmiljøet det seneste år? (anvendelse af Safetynet, forebyggelse af stress og vold, introduktion af nye medarbejdere)

Safetynet – Det er ærgeligt at man ikke kan komme ind og "lege" med det. Det er muligt at man kan tage en sag med på personalemøde og vise hvordan man bruger det.

3. Mål og indsatser for det kommende år

A. Hvilke udfordringer i arbejdsmiljøet står I overfor i det kommende år?

Denne drøftelse skal foregå næste gang i januar 2022.

Vi har stadig noget der hedder Corona, det er en udfordring vi står midt i. Den læring vi får nu tager vi med videre da det højst sandsynligt ikke er sidste gang dette sker.

Økonomi – Corona har også en indvirkning på økonomien, og vi kommer nok til at skulle spare nogle penge. Alle ting der bliver affødt af Corona kommer vi til at arbejde med.

Det der har virker i disse tider er at folk bare har "rettet" ind med det samme, der blev ikke stillet spørgsmålstejn ved det der er blevet meldt ud. Tvivlen og spørgsmålene kom først da man skulle til at åbne op for det hele igen.

Hvis en borger bliver smittet med Corona, skal vedkommende isoleres, men hvordan det lige skal håndteres er der ikke helt klarhed over da vi ikke har nogle smittede i Tønder Kommune. Embedslægen skal kontaktes.

Det har været en "spændende" tid, da der har været en masse læring i det. Lotte fortæller om hvad reglerne er hvis vi får en borger med smitte, hvad personalet skal være med til.

Den kommende organisering i Psykiatri og Handicap kan også påvirke arbejdsmiljøet fremadrettet. Det kommer på FagMed den. 15. juni 2020. Masterplan skulle være effektueret i 2020, men de har fundet ud af at det ikke er fremtiden med mindre ledere. Derfor er der ansat flere teamkoordinatorer og teamledere

Fremtiden byder på mange muligheder, og der skal noget nytænkning til.

B. Hvilke indsatser vil I gerne arbejde med? (vær konkrete – lav en handleplan)

Opbygge et større lager af værnemidler, og der skal være et flow i det. Dette punkt skal ligge på APV dagen. Det kan være den 27. august 2020, tid og sted følger.

C. Hvad vil I gerne opnå af resultater med jeres arbejdsmiljøarbejde?

Vi vil have et godt arbejdsmiljø, en god trivsel, og være en attraktiv arbejdsplads. Vi skal være noget specielt eller kan vi ikke blive ved med at tiltrække medarbejder, det drejer sig om at rekruttere og fastholde. Vi får ikke mange opsigelser.

Fastholdelsesstrategi – På et tidspunkt kan det blive meget svært at rekruttere ansatte, derfor er det vigtigt at vi holder fast i de medarbejdere vi har. Vi har pt. 4 ansatte på barsel. Det der gør at det er en dejlig og god arbejdsplads er at der sker noget hele tiden, så man kommer ikke til at kede sig i sin ansættelse.

Vi har næsten kun uddannede personel, fastholde fokus på samarbejde tværfagligt, der er ansat 7 social- og sundhedsassistenter i §85. Vi er allerede et godt stykke på vej, og vil gerne bibeholde de gode ting vi laver. Det er vigtigt at vi får dokumenteret de gode ting, det er vi nemlig ikke særligt gode til og så blive de glemt. Det er det nære der er det vigtigste.

Fællesmøde overordnet – fordelingen er god som den er nu. Der kommer først et overordnet møde for alle (en hel dag) i foråret 2021. §85 syd mangler et fællesmøde nu.

Sociale arrangementer - antallet af tilmeldte kan være en god indikator på om der er god trivsel og et godt arbejdsmiljø. Lobækparken bliver indbudt ved en af de andre, da de kun er 3 medarbejdere.

Vi har tillid til at kunne komme og snakke med hinanden. Det er også det der opleves ude på områderne.

D. Hvordan vil I løbende følge op på APV og trivselsundersøgelsen?

Personalemøder, samarbejdsfeltsmøder og årlige samarbejdsdrøftelse. Det årshjul for HMU der har været for 2020 blev ikke aktuelt grundet Corona, men det kommer nu.

Der skal afholdes MUS i efteråret 2020, det bliver anderledes da det skal dokumenteres i Safetynet. Teamlederne må /skal overtage nogle af Medarbejderudviklingssamtalerne – i starten er Lotte med til disse. MUS afholdes i efteråret 2020. MUS samtaler er blevet en "skal" ting, dog kan der gøres undtagelser men det kræver en skriftlig forklaring.

Jane er ikke sikker på at man kan pålægge medarbejderne at de skal til MUS samtale.

MUS samtalerne drejer sig om at Lotte skal have et overblik over om der er nogle faglige udfordringer ude på området og hvilke kompetencer og faglige ønsker. Der er ikke så meget medarbejderudvikling i det mere, det er mere organisationsudvikling.

Lotte holder omsorgssamtaler, de har vundet nyt indpas, det giver nogle gode samtaler med medarbejderne. Det er ikke "farligt" længere, det giver noget godt at der bliver taget hånd om det/dem. Lotte spørger ved sådan en samtale ind til hvad hun kan bidrage til for at medarbejder får det bedre.

E. Sygefravær

Lotte gennemgår sygefraværet fra 2019, og de første 5 mdr. 2020.

Lotte viser hvordan billedet ser ud når der er en langtidssygemeldt på en af afdelingerne.

Et forslag ville være at restferie ikke kun skal afholdes i april, det skal deles ud over januar/februar/marts og april. Tallene viser et billede af at det kan være der hvor der skal afholdes meget restferie og de andre skal løbe stærkere. Fravær skal italesættes, tavlemøder fremadrettet og der er sygefravær med. Det skal dagsordensættes til samarbejdsfeltsmødet.

4. Samarbejdet og arbejdsmiljø 2020/2021

A. **Planlægning af samarbejdet fremover (mødeaktivitet, underudvalg etc.)**

Planen er at der skal laves et årshjul, vi skal mødes ad hoc hvis der ligger noget der skal behandles (der møder dem der kan deltage). Vi skal have et årligt samarbejds møde.

Årshjul: Årlig arbejdsmiljødrøftelse torsdag den 7. januar 2021 Samarbejdsfeltsmøde 25. marts 2021, 24. juni 2021, 16. september 2021, 25. november 2021.

Faste dagordenspunkter

- Godkendelse af dagordenen samt referat fra sidste møde.
- Hvem er referent og ordstyrer?
- Opfølgning på aktuelle igangværende arbejdsopgaver
- APV (den skal også med på personalemøde på de forskellige afd.)
- Økonomi
- Trivsel – tværfagligt – borger (defineres hvad trivsel er til det samarbejdsfeltsmøde der skal afholdes torsdag den 3. september 2020)

Jane er tovholder for dagsordenen, 14 dage inden skal dagsordenpunkter sendes til Jane.

Jane oplyser at der vil komme nogle ekstra møder da der vil komme nogle politikker fra FagMed der skal ud.

Vi skal huske at sende referaterne ud, de ligger i SBsys. Lotte sender dem ud til alle.

Datoer til møderne 2020 torsdag den 3. september 2020 torsdag den 19. november 2020.

B. **Hvordan vil Ifølge op på jeres indsatser og handleplaner?**

Opfølgning på aktuelle igangværende arbejdsopgaver når man gennemgår referatet fra sidst. Struktur og opfølgning. Når vi igangsætter en proces skal der navne på hvem der er tovholder.

C. **Hvordan informeres medarbejdere/organisationen om arbejdsmiljøarbejdet?**

Samarbejdsfelt referater bliver synlige, Lotte sender ud på mail. Jane undersøger hvornår vi kan ligge det ud i Kuberne, der er oprettet en sag i Sbsys hvor tingene også bliver gemt.

Tilbuddene skal tage fat i de tillidsvalgte hvis de ønsker at de skal være med til et personalemøde eller andet. Man skal selv være opsøgende, alle har ansvaret for arbejdsmiljøet.

De tillidsvalgte kan ikke få alt med, derfor er det vigtigt at man kontakter dem.

D. **Hvordan implementerer I beslutninger på arbejdspladserne?**

Vi har grundlæggende en udfordring i at der ikke er den store interesse hele vejen rundt i hvad man lavet i et samarbejdsfelt. Vi skal inddrage det på vores APV dag hvad man kan bruge en AMR til.

14 dage inden samarbejdsfeltsmøde skal der indsamles empiri som kan drøftes til mødet.

Jane får som oftest positiv respons når hun får svar på det hun spørger om.

Man skal stå inde for det man siger, hvis man vil have forandring. Det er kulturbestemt ved hvert sted.

Vi skal ud at gøre lidt opmærksom på os selv, man kan gøre noget ud af det på vores fællesmøde. Evt. lave en arbejdsmiljøkahut. (ca. 45 min) Få inddraget medarbejderne på APV dagen om implementering

E. **Hvordan vil I udbrede viden om arbejdsmiljøforhold til arbejdspladserne? Fx påbud fra Arbejdstilsynet, særlige ulykker, lovgivning, resultat af APV/trivselsundersøgelse, resultat af arbejdsmiljøevalueringen.**

Lotte sender en mail ud, og er det noget nyt bliver det vist på et fællesmøde. Det kan evt. filmes og sende et link ud. Lave små videosessions.

Vi kan servere info og andet, men vi kan ikke tjekke at folk læser det. Har man brug for noget, så spørg om det.

5. Målrettet kompetenceudviklingsplan for AMR og ledere

A. **Hvilke kompetencer vil der være behov for at styrke i arbejdsmiljøorganisationen – fx i forhold til indsatsområder og handleplaner?**

Kompetence og udvikling havde vi ude på ECCO centeret, det arbejder vi videre med. Vores grundessens for at sidde i samarbejdsfeltet er i orden.

Sørge for at holde øje med Plan2Learn om der kommer noget nyt.

Der kommer en ny lederuddannelse til efteråret.

Akademiforløb for AMR og TR startet til efteråret.

August/september er vi tilmeldt Tønderkulturen. Det er et kursus der er koblet op på alt fra vores leveregler til kulturen. Kurset er Tønder Kommune 13 til vores AMR og TR Plan2Learn – katalog og derfra kan man se hvad der er tilbud.

"For at være dette forum mangler jeg": Mere læring omkring safetyet. Evt. inviterer Kim Vilert. Lotte sørger for at det sker Det kunne være fedt hvis man kunne "lege" med det.

Hvordan kan man bruge Tønderportalen – Det kunne være godt at få lidt grundigere viden om hvad der ligger der?

Guideline til hvordan Tønderportalen virker.

6. Evaluering af dagen

Ris og ros

Det har været rart at have en ekstern referent med. Det har været en rigtig god og givende dag, der har været en god sammenhæng. Måske skal dagen være noget kortere næste gang. Det er nogle gode punkter der er på denne dagsorden. Det er rart at være i et forum hvor der er god stemning og et godt miljø. Det er rart at vide hvem hinanden er, også for fortsat at kunne "bruge" hinanden