



Referat fra årlig miljødrøftelse Voksen Socialområdet

Dato for arbejdsmiljødrøftelsen: 11. maj 2023 Ludvig Andresensvej 6 klokken 8-15

Deltagere:

Annette Callesen Friis

Susanne Petersen

Lasse Lange Hartung

Lotte Teglskov

Tina Thykjær

Ina Branderup

Jette Anne-Grethe Jensen

Birgit Nielsen

Susanne Petersen

Jane Schmidt

Rikke Bruhn Mærsk

Camilla Laxy Dahl

Sarah Broen Lindberg – referent

1. Evaluering af sidste års samarbejde om arbejdsmiljøet

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

Lotte har møder enkeltvis med AMR omkring Safetynet, der har været afholdt samlet møder når der er udfordringer.

Der afholdes løbende møder i LokalMED.

Mødeaktiviteten har været passende. Vi gør det som udgangspunkt hver anden mdr.

Forretningsorden til LokalMED skal laves færdig. Der står skrevet i den hvornår der er LokalMED, og de skal ligge fast. LokalMED skal planlægges for et år af gangen. Og det skal

passe sammen med FagMED og HMU.

Arbejdsgrupper og møder med AMR planlægges ad hoc.

b. Bliver arbejdsmiljøet behandlet i tilstrækkelig omfang på møderne?

Det er blevet bedre, men vi kan altid blive bedre. Alt hvad vi snakker om LokalMED har gerne noget med arbejdsmiljøet at gøre. Det er vigtigt at vi får formidlet rigtigt ud, og er det godt nok det vi gør. Det kan være udfordrende at få alle ting kommunikeret ud så alle forstår det, da vi alle opfatter forskelligt.

Pionerale beholder deres roller indtil næste valg. Lotte, Susanne, Jane og Anette har et møde omkring Susannes organisering. Passer det område hun har som TR. Man skal lige undersøge hvor mange TR der må være under hver leder.

Lasse Guldbrandsen Klitte og Lotte har lavet en ny organisering med tre søjler, TR for botilbud Camilla, Marie psykiatrisøjle, Jane for §85.



For FOA skal der være en TR for hver leder der har afskedigelseskompetence. Susanne skal overveje om hun kan rumme det store område, og derfra skal Lotte og Susanne i dialog om timer og tid passer sammen med hvor mange opgaver der er. Vi kan godt argumentere for at vi har det antal AMR og TR vi har, da vi er et meget stort område. Og vi har mange forskellige artede opgaver.

Jane tager kontakt til SL omkring det med tre TR, blot så de er informeret hvis der skulle komme noget.

Der er en drøftelse omkring referater fra tilbudsledermøder om de skal være tilgængelige, det bliver taget op på næste ledermøde.

c. Har I oplevet arbejdsmiljøproblemer, som I har haft svært ved at håndtere, og hvad har I gjort for at løse disse problemer?

Horder lejligheder

Kommer man ud til sådan en lejlighed kan man kontakte Karina Grøn der kan sende en ud der kan måle om det er sundhedsskadeligt. Kasper Hardegård fortæller at det eneste de kan gøre er at konstatere om der er skimmelsvamp. Men alt andet kan de ikke gøre noget ved. Der skal dialog til, da alle skal kunne være i det. Vi må organisere os ud af det, da det også drejer sig om relationen med borgeren.

Hvis ingen i teamet vil tage opgaven, så skal der tages kontakt til myndighed. Der skal være en øvre grænse for hvad vi skal gå ind i. Hvis hjemmeplejen kommer ud til noget de ikke vil gå ind i, bliver der bestilt en hovedrengøring. Da en \$85 ydelse er frivillig kan der ikke bestilles rengøring, men vi kan frasige os opgaven og derfra skal myndighed ind over.

Vi står tit i et dilemma, derfor skal der være dialog omkring det.

Kørsel med borgere

I hvilket omfang er kørsel med borgerne tilladt, speciel med psykotiske borgere. Der er lavet en guideline til hvordan man gør det. Der har været forskellige holdninger, men det er blevet snakket igennem så der ikke er nogen der føler deres grænse bliver overskredet. Som hovedregel må man ikke, men man kan få tilladelse med en bus og to personaler. Det skriv der er lavet er sendt til Rikke, og det er tilrettet til handicapområdet også.

Trivsel blandt medarbejderne

Rosenvænget – Det er mobning mellem to grupper, man nedgør hinandens fagligheder og spænder ben for hinanden. Der har været tjenstlig samtaler og coaching, men det virker ikke. Nu bliver der lavet åben dialog på tirsdag. Alle ser fejl ved hinanden, og man går med det selv eller bruger sin gruppe og bagtaler hinanden.

Damparken – Et par vikarer har kontakter Lotte da de vil have et møde, men de fik et åbent dialog møde med Annette. Der blev fuldt op med Hanne fra Axept, og den blev lukket rigtig godt. Der har været en del udskiftning, og det skaber forandringer. Der er ansat 2 nye en ergo og en SSA.



Myndighed afslutter borgere uden at vi bliver involveret

Det er problematisk, at de bliver afsluttet hvis de kun har 1 time da dette er politisk bestemt. Det er også sket at borger ikke har fået besked om at de er blevet afsluttet. Det er meget personbestemt om hvem der kan få hjælp. Det er ikke værdigt for de borgere der sidder og venter på hjælp. Vi har frie lejligheder.

Misbrugsborger på Lobækparken

Der er blevet kastet med en brødkniv efter en medarbejder, samt det bord han sad ved skubbede han hen mod medarbejderen. Der blive tilkaldt en vagt, og der er sat sparring på og andet hjælp. Der er taget hånd om medarbejderen. Men der er en medarbejder der er sygemeldt lige nu. Der er også talt med den borger der har gjort det. Der er 2 medarbejder der er tilbudt psykologhjælp.

Annette arbejder meget på at være tæt på de medarbejdere. Den borger der har gjort det vil meget gerne flytte. Annette skal have oprettet en sag i Safetynet omkring denne episode. Krisehjælp igennem Falck, der er aldrig blevet fuldt op med den trepartssamtale der skal være til sidst. Lotte sender mail til Kasper omkring det, og han følger op på det.

Vold blandt borger vi bliver indblandet i

Vold mellem borgerne. Personalet bliver involveret i det. Han kom på aflastning på Rosenvænget. Dette er for at passe på medarbejderne. Personalet blev af politiet gjort opmærksom på de bare skulle ringe hvis der var noget. Er man utryg kan man ringe efter servicevagten som kan følge dig ud til bilen, det skal være så trygt som muligt.

d. Hvilken kompetenceudvikling er tilbudt arbejdsmiljøorganisationen det sidste år?

Lotte tilbyder ikke det, i skal selv opsøge det. På Kursusportalen ligger der flere tilbud man kan tilmelde sig til.

Det giver rigtig godt mening at man på LokalMED kan deltage i noget fælles, det er rigtig givtigt.

Der er nogle medarbejdere der har været afsted på akademi uddannelse, Susanne har været på Coaching uddannelse og Marie og Lasse lederspirer/ledelse i praksis.

Kryds i kalenderen den 24. november der kommer Dorte Birkmose. Der er lige nogle ting der skal afklares i forhold til vagtplanen. Det er områdelederne der har booket det.

Lasse har været på AMR grunduddannelse i 2022

Camilla er i gang med TR uddannelsen.

Alle har fået en autismeuddannelse, og der er flere der blevet uddannet til Coach.

Der er flere der er blevet uddannet NADA

Jane har været på kursus ved SL omkring arbejdstidsregler, der var et spil med som giver rigtig god mening at bruge. Jane sender det til Lotte.

Der er oprettet NADA cafe, og der er medarbejder der får NADA

Der har været motionsredskaber, der bliver lige nu udlånt.



Der er anvendt supervision flere steder, John Zeuten bliver blandt andet anvendt.

2. Evaluering af sidste års mål og indsatser

a. hvilke særlige arbejdsmiljøudfordringer har I haft I det seneste år? (fx arbejdsulykker, APV, trivselsundersøgelse)

Der er drøftelse i punktet ovenover.

Der har været 14 arbejdsulykker, hvor en del er Covid19, men også forskellige faldulykker. Det er lidt nogle hændelige uheld.

Der kan ikke laves en masse sammendrag i APV, men det vil der arbejdes med. Hvis det var trusler og vold kan vi holde det op mod de indberetninger der har været.

De fleste indberetninger går på hvad vi skal rumme.

Der er en ny kobling vi kan lave i APV. APV kører kontinuerligt, man arbejder med dialogbaseret APV. Når medarbejder laver en registrering, kommer den til Rikke og Lotte som laver den videre registrering.

Trivselsundersøgelse – Der har kun været ude på de Botilbudslignede, men det er mere på de fysiske rammer.

Der var lavet en til Rosenvænget, men den er på pause lige nu grundet de udfordringer der er deroppe.

Der har været en forespørgsel på en trivselsundersøgelse, den ligger klar og den er ikke anonym.

Der kom også før en overordnet en, men den er erstattet af en ny.

Der skal være lederevaluering i efteråret. Der bliver lavet en Survey undersøgelse. Det er en form for trivselsmåling. Det undersøges om man kan udsøge resultat på det enkelte tilbud Jane er i gang med lave en trivselsundersøgelse, Jane har små postkort hun har været ude med. Der er lagt op at det kan give et billede af hvad der rører sig ude på området.

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

Overblik over lokaler er lavet. Der mangler en opdatering efter at der kommet nye biler.

Det er fremlagt til sidste temadag.

Handleplan horder boliger – er lavet

Motionsredskaber er indkøbt

Rygning – det diskuteres hvilke sanktioner der kan meldes ud hvis der ryges i arbejdstiden.

Det er nu muligt at man kan blive afskediget hvis man ryger i arbejdstiden. Hvis man har været til flere samtaler inden.

Pioner alle er flyttet

Forord bliver der kigget på hvert kvartal.

Vi ønsker at der er tillid og respekt for hinanden.

Der arbejdes løbende med handleplanerne

Det er vores ansvar at melde ind hvis vi ser at der er nogle ting der skal revideres. Vi er alle sammen ansvarlig overfor at holde tingene ajour.



c. Er målene for sidste års drøftelse nået

Ja alle sammen

d. 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)

Meget af det går igen i år, da det er udskudt fra de forgangne år grundet Covid-19.

Voldspolitik

Pixi udgave af arbejdsmiljø

Ansvar med selv at kigge på Kursusportalen.

Introduktion af nye medarbejdere.

Ny pædagoguddannelse, Tilknytning til arbejdsmarkedet, der er arbejdet rigtigt meget med rekruttering indenfor vores område.

Vi skal stille med 7 praktikpladser hvert halve år. Deres praktik er anderledes skruet sammen, men det kommer der noget mere om på det næste tilbudsledermøde.

Der arbejdes rigtigt meget lokalt omkring hvad der skal ske når der kommer en ny medarbejder

Der skal arbejdes med at revidere vores voldspolitik.

3. Mål og indsatser for det kommende år

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

Trivsel på Rosenvænget

Implementering af VUM 2,0, det kommer ikke til at ske i den rækkefølge vi havde håbet på men vi kommer til at køre i to systemer indtil 2025. Det kan give en udfordring, men vi blive nød til at være de gode ambassadører for at være i det. Der kommer hele tiden flere og flere personer der kan det. Det er Fællesadministrationen der giver adgangen til medarbejderne, så hvis i oplever at der er medarbejder der ikke har den rigtige adgang skal i kontakte Fællesadministrationen. Det skal være implementeret senest 31. december 2024.

Applikator er måske en mulighed.

Sarah undersøger hvor man kan ligge alle ting, så som referater o. lign. Fællespolitikker, blanketter, pjecer.

Rekruttering

Arbejdsmiljø ude i boligerne

Langtidssygemeldte medarbejdere, det er både psykiske og fysiske udfordringer.

Arbejdsgruppe "Samarbejde på tværs – Hvordan ønsker vi at arbejde i VSO"

Implementering af samarbejdsnotat, det er dog ikke godkendt endnu.

Efterdønninger af analyse af beskæftigelsen, hvilke konsekvenser har det for bo og andre indsatser

Det kan blive en udfordring hvis man ikke rettidigt handler på det der sker.



Samarbejdet i psykiatrisøljen

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

Hvor gør vi information tilgængeligt? Vi går gerne efter at det bliver på en platform. Dette bliver drøftet på et ledermøde

Pleje & Omsorg

Det er et problem at vi har en samarbejdsaftale med Pleje & Omsorg der kan tolkes frit i.

c. Hvad vil I gerne opnå af resultat med Jeres arbejdsmiljø

Trivsel og høj arbejdsglæde, høj socialkapital
Bibeholde højt informationsniveau.

d. Hvordan vil I løbende følge op på APV og trivselsundersøgelse?

Der skal arbejdes løbende med handleplaner.
Det bliver løbende evalueret i LokalMED.
Opfølgningen sker på det niveau det skal
Vidensdel ud fra opfølgningen, eventuelt lave et læringsmiljø hvor man deler de erfaringer man har gjort sig.
Kunne man have det med på en fælles p-møde dag. Nogle føler de får for meget information andre syntes det er for lidt.

4. Samarbejde og arbejdsmiljø i (2023)

a. Planlægning af samarbejdet fremover (mødeaktivitet, underudvalg m.m.)

Hver anden mdr. i LokalMED, skal ligge i kalenderen for et år frem. Det ligger på forskellige ugedage. Det fungerer godt.
AMR møder tages ad hoc, ved behov.
Ad hoc opgaver løbende.

b. Hvordan vil I følge op på Jeres indsatser og handleplaner

Opfølgning på indsatser fra årlig arbejdsmiljødrøftelse punkt på LokalMED
Vi har også en ansvar ude på de enkelte steder. Ambassadører for Voksen social, og samle info med ind i LokalMED.
Man kommitter sig til at der er opfølgning.

c. Hvordan informeres medarbejderne/organisationen om arbejdsmiljøet?

Tage det med på personalemøde



Sende dette referat ud inden næste personalemøde, så det kan læses igennem til en drøftelse. Så kan der skabes lidt opmærksomhed omkring arbejdsmiljøet.

d. Hvordan implementerer I beslutningerne på arbejdspladserne

Det er individuelt alt efter hvordan man arbejder, der er forskel på om det er et botilbud, eller om man er udekørende. Det skal gøres individuelt som det bedst passer.

Det er muligt at man kan have superbruger Maj-Britt Søegaard med til et personalemøde så hun kan fortælle lidt om VUM 2,0 og måske svare på de spørgsmål der måtte komme.

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

Via mail.

Vi skal være meget objektive omkring det der sker ude på området, så det ikke er muligt at kunne genkende hvem der har været med i. Det må ikke være personhenførbart.

Vi deler det vi kan, og det der giver mening.

5. Måltrettet kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentant og leder

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

Det må man løbende gøre sig nysgerrig på

Vil det give mening at Lasse og Rikke er "bedre" til at implementere VUM 2,0 så de kan være forgangsmænd

Kan man tilmelde sig diverse nyhedsmails, og det man finder relevant kan man sende videre Rikke arbejder videre med datablade

Der er ikke nogen der på nuværende tidspunkt er sygemeldt med stress. Rigtigt meget sygdom kan forhindres ved at forebygge.

Oplevelsen af at man ved hvor man kan søge hjælp hvis man ikke helt kan få løst en given opgave.

Det handler også om ledergruppen, altså psykologisk tryghed. Det at der vises tillid og åbenhed gør rigtig meget. Det er vigtigt at ledelsen er godt klædt på til at tage de svære samtaler med medarbejderne.

6. Øvrige bemærkninger

- Er der tilføjelser/rettelser til forordet?
- Referat fra sidste år, der er snakket om hvordan sommeren er gået i forhold til ferieafholdelse



- Skal vi kigge på vores mail svarkultur, det er ikke nødvendigt at svare "svar alle" når man besvarer en mail. Hvis man gerne vil vide om modtageren har læst mail kan man bede om en kvittering. Dette skal drøftet lokalt.
- Ferieloven – Dette skal der lige kigges på i forordet, og det er formuleret ordentligt. Den er gennemgået på det sidste LokalMED
- Det der står med rødt i forordet, skal der lige følges op på.
- Tillidsvalgte som bisidder, de får deres tillæg som TR for at det kan være en fridag de bliver kaldt ind på. Men det er ok at man går i dialog omkring om det ville være muligt at det blev på et andet tidspunkt.