



TØNDER KOMMUNE

Årlig arbejdsmiljødrøftelse i Samarbejdsfeltet

Sted: Hasselvej 2, 6240 Løgumkloster

Dato: 31. maj 2021

Tid: 08.00-15.00

Mødedeltagere:

Leder Lotte Teglskov

FTR SL Jane Schmidt

TR SL Sandra Skov Vejbirk

TR FOA Hermina Krabben

AMR Syd Rikke Bruhn Mærsk

Koordinator Rosenvænget Bostøtte Birgit Nielsen

Koordinator Bargumsvej Jette Anne-Grethe Jensen

Teamleder Senhjernesgade Annette Callesen Friis,

Teamleder Nord Ina Branderup

Teamleder Syd Tina Thylkjær

Afbud

AMR Nord Susanne Bidstrup

Referent:

Sarah Broen Lindberg

1. Evaluering af sidste års samarbejde om arbejdsmiljøet Evaluering af sidste års samarbejde om arbejdsmiljøet

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

Det sidste år har været præget af Corona, men vi har været samlet i samarbejdsfeltet, og der har været et virtuelt møde.. Vi har ikke været meget samlet omkring arbejdsmiljø, kun det der har været en naturlig del af samarbejdsfeltet.

Safety-net er stadig et hængeparti.. Den 8. juni holder Lotte Teglskov og Rikke Bruhn Mærsk møde med Kim Willert, da der er forskel på hvad Rikke og Lotte kan se og det er ikke gennemsigtigt hvem der har rettigheder til hvad. De frustrationer der kommer er fordi man ikke kan se de samme ting. Anette Lautrup og Maj-Brit Bjørn Nissen er også inviteret med.

Hvis Rikke opretter handle planen, så kan medarbejderen selv arbejde videre i den. Lotte mener ikke at det kan fungere i praksis.

Det skal planlægges at AMR og leder skal mødes kontinuerligt. Det skal kalendersættes til at ligge fast hver 4. uge.

Det forgangne år skulle der være styr på Safety-net, handleplaner APV og trivelsesprocesser.

Der har været anmeldt arbejdstilsyn på Rosenvænget og §85 Syd, og uanmeldt arbejdstilsyn på Damparken. Arbejdstilsynet vil gerne vide hvad der bliver gjort ved de ting der er lavet handleplaner på, og de gav det råd at i stedet for at evt. at kalde en APV for "Støj på Støttecenteret" så kalde den for "Forstyrrelser på Støttecenteret"

De kunne også oplyse at det nu er nok med bare en liste over hvad vi har af kemikalier og ikke alle datablade.

Der er også risikobaseret tilsyn, de melder deres ankomst inden de kommer. De kommer ud og hjælper os med at gøre det rigtigt. I år var det tørretumblerne der var fokus på, de påpegede at der skal sidde en seddel på tumblerne at der skal fjernes fnug. De har hvert år et tema de bringer med. De tilsyn kan føre ting med sig der skal udbedres, og der er det vigtigt at man beder enten Tønder Kommune facilities, eller Boligkontoret om at de ting skal udbedres.

Fremadrettet er der et behov for at mødes hver 2. mdr. i samarbejdsfeltet og ikke som nu 1. gang i kvartalet. Bliver mødet aflyst er det vigtigt at man med det samme sætter ny dato. Det aftales at mødekadancen i 2022 bliver hver 2. mdr. og af 3 timers varighed. Jane Schmidt indkalder, og det er vigtigt at møderne bliver prioriteret og accepteret i kalenderen. Fredag formiddag vil være en god dag at ligge de møder. 2022 bliver et forsøgs år med møde hver 2. mdr.

Et godt punkt til vores møder kunne være at vi hver gang lige drøfter vores målsætning og værdier.

Til de kommende MUS kan man drøfte med medarbejderne om der var nogen der gik med en lille drøm om at tage mere ansvar ind i nogle opgaver. Det kunne være en rigtig god ide at få medarbejderne mere ind i de forskellige opgaver, da det giver en større ansvarsfølelse for de forskellige opgaver.

B. Bliver arbejdsmiljøet behandlet i tilstrækkeligt omfang på møderne?

Nej det bliver det ikke, derfor bliver der også i 2022 flere møder som beskrevet i punkt A. Vi snakker alt for meget borgerrelateret til møderne, det skal vi væk fra og være mere skarpe på i hvilke fora vi skal drøfte hvad i. Det er vores medarbejdere der skal være i fokus i vores drøftelser.

Punkt til fokusområder til næste samarbejdsfeltmøde kunne være at man italesætter en leveregel til hvert møde. Vi skal være mere skarpe, og der skal være mere struktur på vores møder. Der skal vælges en ordstyrer til møderne. Denne opgave tager Jane Schmidt.

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

Team 1 har haft trivsel og samarbejdsproblemer. Der er en coach inde over og det er implementeret og det er i proces.

Annette Callesen Friis har haft Bisgaard inde over så hun kunne få metoder til at flytte hendes team. Der bliver der udviklet på. Så møderne bliver mere faglige.

Borger på Bargumsvej. Der er blevet arbejdet med hvordan personalet skal se på borgeren. Det er ikke personalet det går ud over. Det var en rigtig god dag, og der blev lagt et fundament til et rigtig godt arbejdsredskab. Man skal sørge for at der ikke bliver angst mellem personalet for hvordan den borger reagerer.

Løbeparken har et VISO-forløb men en borger, der ikke rigtig skete mere med en borger. Det kan være rigtig demotiverende for medarbejderne.

Der findes rigtig mange måder at gribe personale udfordringer an, de er derude hele tiden.

Løbeparken har haft det svært ved ikke at have et kontor, nu sidder de på Kastanievej 5. Og det er dejligt at der er kommet mere ro på nu hvor man har et sted at være.

D. Hvilken kompetenceudvikling er tilbudt arbejdsmiljøorganisationen det sidste år?

Det har været lidt begrænset hvad der har været mulighed for. Det er blevet sat i bero og opfølgingsdelen den 28. februar er blevet udsat grundet Corona.

Konflikthåndteringskurser, der mangler det sidste kursus.

Brand og Redning og førstehjælp.

"Sammen om sygefravær"

Falck er blevet brugt som supervision.

Der arbejdes på at brand og redning bliver lagt overordnet i Plan2learn, så man ikke skal lukke en hel afdeling for at afholde de kurser.

2. Evaluering af sidste års mål og indsatser

Evaluering af sidste års mål og indsatser

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

APV og trivselsundersøgelse er i gang. Mini trivselsanalyse er i gang.

Arbejdsulykker har der kun været en, fald på et fortov.

Man kan som medarbejder også gøre noget aktivt for at forhindre at der sker flere arbejdsulykker.

Man må gerne italesætte overfor sine kollegaer hvor der kan være udfordringer ude ved borgerne. Hvad er grænsen for hvornår man ikke må komme ud til en borger (hvornår er det sundhedsmæssigt forsvarligt) Hvis der er udfordringer og man ikke mener at man skal komme derude, så er det Lotte Teglskov man skal kontakte og hun tager den med videre. Der skal laves en APV hvis man kommer ud i et rigtigt beskidt hjem. Det er en vurderingssag hver gang en medarbejder skal ud til en borger. Hvis målet ikke giver mening, så skal der laves et andet mål.

Psyologhjælp fra Falck, det bliver ikke altid dokumenteret da det ikke er sikkert at medarbejderen ønsker det skal noteres ned. Lige nu ligger der penge i denne forebyggelsespulje, så det er bare med at benytte sig af muligheden for psykologhjælp. Lederen kan ligge et skriv i p-sag så man kan se at der afholdt den samtale.

- B. Har der været fastsat mål for arbejdsmiljøet – hvilke?

Vi har haft en medarbejder der har været smittet med Corona, vi følger alle de retningslinjer der var. Der findes AMK poder der kan komme ud på botilbudslignende tilbud.

Folk har været rigtige gode til at melde ind om at tage vagter andre steder end deres ind mødested hvis der opstår problemer men smittede.

Man kan arbejde hjemmefra. Der kan laves rigtigt mange ting virtuelt.

- C. Er målene for sidste års drøftelse nået?

Vi havde ikke nogen konkrete mål. Men hvis der er nogle temaer vi kan drøfte, så kan vi stille og roligt få noget igangsat. Skal vi have vores minitrivselsanalyse med, og hvad vil det udlede af punkter.

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

Det har været i gang i forhold til implementering af MUS og Safety net, og "Sammen om sygefravær". Vi er i gang men det er ikke i mål.

Intro og kompetencer til nye medarbejdere. Der er lagt op til at fire gange årligt kan vi bruge UC-syd til indspark i forhold til undervisning. Man kan få fra 1-5 dage og det koster fra 1200 kr. til 2500 kr. Det er op til den enkelte leder at bestemme hvem der skal med på de kurser.

Der skal laves sparrings/vidensdelingsrum. Man skal kunne tilgå det, men det skal ikke gribe om sig så man kommer til at bruge hele sin arbejdstid på at svare på spørgsmål fra kollegaer.

3. Mål og indsatsområder for det kommende år

Mål og indsatsområder for det kommende år

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

- Vi står overfor beskudte "samlerlejligheder".
- Arbejdsmiljø belastning at der er Corona.
- Vi har stadig 1% besparelser.
- Tomgangspladser, det er en stor udfordring. Der står rigtigt meget tomt. Kan man tænke §85 ind i nogle af de tomme lejligheder. Det kan også være at det er Rosenvænget man skal tænke ind, da de har lidt mere krævende borgere
- Lotte arbejder på at lave en Tour de §85 igen, så man kan komme rundt og se hvad der tilbydes hvor.
- Strukturændringer i sagsbehandlere m.m.
- Omorganisering kan være hård for arbejdsmiljøet.

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

- 1% besparelse bliver der arbejdet med, reduktion af N4 leder, teamleder og 85§ under pk. 3 Det ligger inde ved socialudvalget, dog bliver det først behandlet efter juni 2021, og der kommer noget ud til os i september 2021. Peter Kristensen vores udvalgsformand går af i år.
- Lotte og Annette skal sætte sig sammen med Christiane og få den snakket igennem. "samlerlejlighed"
- Strukturændringer i sagsbehandler. Der er løbende udskiftning af sagsbehandlere. Vi skal være transparente i at det er et problem. I Nexus kan man se hvilken sagsbehandler hver borger har.

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

- Høj social kapital, høj trivsel, at man tør spørge hinanden selv når tingene er svære.
- Overordnet tillid og kunne sige tingene selv.
- Få vi meldt ud til vores kollegaer, nu er der snart fællesmøde og det bliver dejligt at kunne ses igen.
- Minitrivesanalyse vil vise om medarbejderne får den info de skal have. Det duer ikke at informationerne bliver lagt på Tønderportalen, da den skal laves om
- Tillid og respekt for hinanden og for vores faglighed.
- Udfordring med at der bliver lavet test i det store mødelokale inde på Ludvig Andresens vej 6.

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

Det sker automatisk i Safety-net, og Rikke tager rundt.

Trivselsanalyse har vi på til næste SAP møde.

Personalet skal blive bedre til at bruge Safety-net da det er et dynamisk værktøj, Man kan tage det op på et personalemøde. Det skal køres ind, og så kan man aftale at man har det med på personalemøde hver 3. gang. Det kunne være godt at alle tage ansvar ind i det, og tager ejerskab ind i det. Rikke kan ikke nå at komme rundt på alle møderne, og hun har en forventning til at der bliver arbejdet med det.

4. Samarbejde og arbejdsmiljøet i 2021.

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

Der skal laves et underudvalg bestående af Lotte og AMR i forhold til Safety-net. Måske skal Teamlederne inviteres med ind i det underudvalg også.

1 gang i mdr. fredag formiddag skal møderne afholdes mellem Lotte/teamleder og AMR. TR – de afholder ikke fællesmøder. Jane Schmidt afholder netværksmøder for SL

Vi nedsætter underudvalg ad hoc

AMR skal følge kommunalvalg. Susanne Bidstrup genopstiller ikke til AMR. Lotte vil lægge op til at det kan give god mening at der kun er 1 AMR til hele §85

Der bliver kigget rigtigt meget i strukturen omkring TR og AMR, det ligger på Fagchef niveau nu.

B. Hvordan vil I følge op på jeres indsatser og handleplaner?

De skal tages op på vores SAF møder, og Jane Schmidt sørger for at vores referater sendes ud. Sørg for at sætte Lotte Teglskov på alle mails. Alle skrevne referater skal ud til gennemsyn og der er svarfrist på 2 dage.

C. Hvordan informeres medarbejdere/organisationen om arbejdsmiljøarbejdet?

Det skal sendes ud på mail, og folk har også et ansvar for selv at tage fat i AMR eller TR. Man er meget velkommen til at søge det ud man finder relevant for medarbejderne

D. Hvordan implementerer I beslutninger på arbejdspladserne?

Det er der vi har den største udfordring. Der kommer syn for sagen når der er vikarmøde nu her. Nogle aner måske ikke hvad de har brug for at vide derfor spørger de ikke. Der er mange måder at implementere på, skrift, fællesmøder m.m.

Det kunne være dejligt hvis der blev stillet spørgsmål til det der bliver sendt ud. Hvis man under sig over hvorfor Lotte sender de ting ud hun gør. Tina Thykjær informere at det tit er hende de går til hvis de har spørgsmål til Lottes mail.

Støttecenteret bliver brugt rigtigt meget til at drøfte ting og sager. Er det vigtigt så kommer de helt sikkert og spørger.

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

Det vil gøres på mail og informere ud til alle. Ligesom vi deler vores sejre, deler vi også vores udfordringer. Være transparent og vidensdeling.

Resultatet af vores trivselsundersøgelse skal også ud at arbejde.

Det er en del af ens arbejdsopgave at tjekke ens mail.

Det kunne være man skulle lave en "hotline" til forskellige ting.

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?

- Holder i øje med om der er uddannelser der kan være relevante for at dygtiggøre sig. (AMR har krav på 1,5 dag pr. år til at forbedre sig)
- Det kunne være dejligt at man har ting skrevet ned, og har dem til at ligge det samme sted.
- Det er vigtigt at når man er afsted på kurser hvor man kan få refusion, at man også sørger for at få søgt refusion.

- I Psykiatri og Handicap kunne det være dejligt hvis der var en fællesnævner i forhold til hvor mange timer og TR og AMR har til rådighed.

6. Øvrige bemærkninger

Vi skal have udarbejdet en stressguideline

Der ligger en stress guideline overordnet i Tønder Kommune [Politikker](#)

Stress er alles ansvar, og der kan godt laves fem små pinde for vores område med ikke noget stort værk.

Der skal ryddes op på R-drev – Birgit Nielsen, Lotte Teglskov og Jane Schmidt mødes og få ryddet op og få lavet de 5 pinde.

Derefter skal det skrives i forord.

Er der tilføjelser til forordet?

Sygefravær, når de er tilsyn ligger de vægt på hvordan dagen bliver prioriteret hvis der kommer en sygemelding. Mad/Medicin og bleskift/toiletbesøg. Det mangler at blive beskrevet i forord.

Sygefraværspolitik skal godkendes på SAF, den skal ligges ind på R-drevet.

Der skal refereres til den i forordet. Dette referat skal sendes ud sammen med forordet.

Den skal med som punkt til næste SAF møde, hvor der nedsættes en arbejdsgruppe der kan lave de 5 pinde der skal med i forord.

Hvis der er noget lokalt, så inviter Lotte ud på afdelingen.

Når vi snakker trivsel, skal man overveje om det er noget man kan dele med andre afdelinger så de måske kan bruge det også.

Sprog skaber virkelighed. Det kan hedde vidensdeling i stedet for trivselsrunden.