



# ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Opsamling fra 1. del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HMU for Socialområdet	Niveau i MED-/Arbejdsmiljøorganisationen (HMU)	Dato: 27. oktober 2021		
	Beskriv nærmere	Områder vi skal fastholde Hvordan gør vi?	Områder vi skal forbedre Hvordan gør vi?	Ansvarlig/ Tidsplan
<b>Hvordan er det gået?</b> Har vi haft særlige arbejdsmiljøudfordringer det seneste år?	Ulykker: Der er ikke sket et fald Sygefravær: Ikke helt godt Covid-19: Vi har flyttet os fra et pres (værnemidler mv.) til et pres pga. opgaven (et opgaveefterslæb) Covid (ergonomi, sikkerhed og tryghed) Organisationsforandringer (psyk.-soc.) Komplekse enkeltsager Natarbejde Høje følelsesmæssige krav Vagtsammensætning	Nedbringe ulykker Fortsætte læring fra BIDI/Star? Hygiejne regler Hygiejne (tilgængelig sprit). Grøn/gul kort Spilleregler (belastningspsykologi) Pilotprojekt	Intro-forløb: Investering i disse (omhandler bl.a. organisering) Det sociale styrkes Balance mellem job/fritid Min plan (mere end en 4 ugers plan) Kende sin arbejdsplan i laang tid	
<b>Hvor er vi nu?</b> Hvad har vi samarbejdet om indenfor sikkerhed og sundhed?	Covid-19 Sikkerhedsmodellen 3.0 Hygiejneorganisationen Belastningspsykologi (Høgsted – virtuel grundkursus)		Løser vi opgaven organisatorisk rigtigt?	

	Beskriv nærmere	Områder vi skal fastholde Hvordan gør vi?	Områder vi skal forbedre Hvordan gør vi?	Ansvarlig/ Tidsplan
	<p>Enkelte borgere =somatik, psykiatri, kommuner</p> <p>Vi diskuterer Brøset vs. LA2</p> <p>Vi har sundhedsudvalg LMU (SVO)</p>	Hvad gør vi rigtigt ift. arbejdsulykker	Bedre intro Selv uddanne ift. eks. konflikt	
<b>Har vi tidligere sat mål for arbejdsmiljøarbejdet?</b> Hvilke mål satte vi ved sidste års drøftelse?	<p>HMUs mål og anbefalinger 21-22</p> <p>Sikkerhed, sundhed og trivsel</p> <p>'Huset': Fraværsulykker, høje følelsesmæssige krav, rekruttering/introduktioner</p>			
<b>Hvad skal vi næste år?</b> Hvad skal det kommende års arbejdsmiljøarbejde indeholde, og hvad er vores mål?	<p>Sikkerhedsmodellen 3.0</p> <p>Systematik</p> <p>Glade medarbejdere, sund og sikkert</p> <p>Godt arbejdsmiljø</p> <p>Færre arbejdsskader (nyansatte)</p> <p>Tydeliggøre indsatser (evaluere tidligere indsatser)</p>	Kernekompetente	Blive ved med at udvikle og videreudanne	

## FRA DRØM TIL VIRKELIGHED

Årlig arbejdsmiljødrøftelse  
Juni 2013

Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø  
[www.fa.rm.dk](http://www.fa.rm.dk)

### Hvad er vigtigst at have fokus på i arbejdsmiljøet i de kommende år

- Sikkerhedsmodellen 3.0
- Sygefravær
- Kerneopgaven (tid til..)
- Psykisk arbejdsmiljø, krænkelser og mobning
- Fastholdelse (glade medarbejdere = godt arbejdsmiljø + trivsel)
- De kernekompetente
- Færre arbejdsskader (nyansatte
- Belastningspsykologi

### Konkrete handlinger der kan bringe os i den ønskede retning

- Genbesøge politikkerne
- Har vi det rigtige arbejdsgrundlag i Socialområdet?
- Kende dit grundrul 1 år frem (med til at ønske/bestemme sin arbejdsplan)
  - Giver glade medarbejdere, nedsætter sygefravær, giver godt arbejdsmiljø, med til at fastholde medarbejdere
- Blive ved med at udvikle og videreudvikle
- Færre arbejdsskader: Tydeliggøre indsatser (evaluering af tidligere indsatser)
- Belastningspsykologi: Fastholde og genbesøge begreb (alle SPO'er). Implementere begreber i LMU