

Midtvejsstatus fra LMU'erne vedr. HMU mål 2021-2022

Dato 11-10-2021

Pernille Maria Falck

Tel. PEFALC@rm.dk

1-13-3-57-20

Holmstrupgård

Holmstrupgård arbejdsmiljøindsatser for 2021 og 2022 er:

1. Høje følelsesmæssige krav:

Alle AMR og TR har deltaget i Regionens temadag omkring "Belastningspsykologi" og det er besluttet, at udbrede dette kursus til alle afdelinger på Holmstrupgård.

Vi er i gang med, at beskrive mere konkret, hvordan man i afdelingen kan følge op på hændelser med høje følelsesmæssige krav ved at udarbejde actions card. Derudover udarbejde en tydelig beskrivelse af forebyggende tiltag (beskyttende faktorer): overlap, sparring, supervision (både som forebyggende og efter en hændelse) samt beskrivelse af opfølgingsmuligheder: Defusing og debriefing – hvornår bruges hvad og af hvem. Når disse beskrivelser er klar skal de implementeres og ligge på intranettet (vores lokale sikkerhedsplan).

Desuden arbejder vi mere fokuseret med VTC (både i forhold til at få dem udfyldt men også i forhold til analyse og fokus på forebyggende tiltag) og der er udarbejdet en beskrivelse af, hvordan der følges op på de forskellige grader af VTC samt vejledning af valg af gradueringsgrader. Dette er implementeret.

2. TRIO-samarbejdet.

Vi vil gerne styrke TRIO-samarbejdet og tydeliggøre TRIO. Vi har inviteret TR med på vores temadag omkring "belastningspsykologi". De deltager også 1 gang om året på et AMO-møde. Trio er i gang på flere afdelinger.

3. Synlig AMR herunder samarbejdet mellem MED og arbejdsmiljøgrupperne:

Den koordinerende arbejdsmiljøleder er trådt ind i MED formandskabet. Der er en proces i gang om, hvordan arbejder vi mere enstrengt og der er truffet beslutning om, at der skal afholde et fælles møde om året, hvor MED og arbejdsmiljørep. og arbejdsmiljøledere sammen skal drøfte arbejdsmiljøet på Holmstrupgård (den årlige arbejdsmiljødrøftelse) samt udvælge fokuspkt. for arbejdsmiljøindsatsen. Desuden samskrives MEDs forretningsorden med Arbejdsmiljøaftalen til et fælles dokument.

Vi skal fortsat arbejde med, hvordan vi synliggøre AMR'nes arbejde mellem møderne for alle medarbejderne. Herunder referater, nyhedsbreve, hvordan kan vi bruge Sensum/Intranettet det.

4. Covid-19

Generelt opleves det, at vi er kommet godt igennem de seneste 1 1/2 år med Corona. Når vi ser tilbage vil vi fremhæve, at der har været en høj grad af kommunikation og højt informationsformidling til medarbejder fra den nedsatte Corona-tarsk force. De tiltag som har været i værksat for at nedsætte risikoen for smitte har fungeret. Medarbejderne har arbejde konstruktiv med at omsætte tiltagene og der har været løbende læringsindsamling, hvilket har givet mulighed for at arbejde forebyggende. Det høje informationsniveau har gjort det lettere at implementere tiltag og skabe en fælles forståelse for situationen. Deruover har lokal testcenter fungeret godt.

Generelt er vi godt med og forventer, at vi når i mål med indsatserne, dog er det temaer, som fortsat vil være et løbende fokuspunkt efter 2022.

Specialområde Socialpsykiatri Voksne

1) Natarbejde

Med udgangspunkt i, at der til natarbejde

knytter sig en sundhedsmæssig
problemstilling, en faglig problemstilling
og en sikkerhedsmæssig problemstilling
vil vi i SVO arbejde med at afklare:

- Hvad er LMUs holdning til faste nattevagter?
- Arbejder vi hen imod noget andet end 7/7?
- Skal vi væk fra faste nattevagter?
- Skal vi have en rotation, der 'forstyrrer' nattevagterne?

2) Høje følelsesmæssige krav – set i forhold til kerneopgaven.

Vi vil arbejde med at få defineret, hvad kerneopgaven består i; dette kan være en hjælp til at få sorteret i, hvad det er, der forventes af den enkelte medarbejder. Det skal ses som en hjælp til den enkelte til at få nemmere ved at manøvrere i en travl hverdag med mange krav – en hjælp til at skære de unødvendige ting væk, så disse ikke fylder. På den måde vil vi mindske risikoen for opbygning af stress.

Desuden blev der ifm. arbejdsmiljøredegørelsen peget på følgende emner:

- Overførte elementer fra sidste års arbejdsmiljøredegørelse, herunder: undersøgelse vedr. VTC-registreringer, Resiliens-projekt på Sønderparken, kvalitetssikring af arbejdet med magtanvendelser (jf. e-læringsprogram om magtanvendelser).
- Alarmer / GPS / lommyer – hvordan sikrer vi, at systemerne fungerer optimalt (og ikke bare ikke giver falsk tryghed), og hvordan sikrer vi vedligehold af devices / telefoner?
- Udarbejdelse / genopfriskning af mantraer ift. omgang med kolleger og beboere a la 'Aldrig afvise, altid anvis'. Ex. noget om at man ikke skal gå frem i en konflikt. Ikke gribe efter nogen, der falder.
- Hvordan fastholder vi det nuværende (relativt lave!) sygefravær? Drøftelse af, om der skal opsættes særlige mål for hhv. korttids- og langtidssygefravær.
- Hvordan fastholder vi det fokus på hygiejne, som Corona-perioden har afstedkommet?

Specialområde Autisme

Oversigt over arbejdsmiljø indsatsområder i SAU 2021-2022

Ved opstarten af arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne, valgte LMU at prioritere sundhed og trivsel. Det viste sig i praksis, at være svært at adskille de tre emner, da vi ser disse gensidige afhængighed. Der har derfor i SAU været indsatsen inden for alle tre indsatsområder.

Sundhed

Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke arbejdsrelateret sygefravær år for år

Tiltag på SAU niveau:

- Temadrøftelse på LMU og ledermøde om fravær.
- Fælles strategi for SAU:
 - Som organisation ved vi, at den borgerrettede indsats afhænger af, at vi som medarbejdere oplever et godt arbejdsmiljø og trives på arbejdspladsen. Et godt arbejdsmiljø herunder trivsel, sundhed og arbejdsglæde er et fælles anliggende, som ledere og medarbejdere i det daglige arbejder sammen om. Vores menneskesyn skal afspejle sig i det kollegiale fællesskab.

Konkrete lokale tiltag:

- Medarbejdere kontakter ledere direkte i forbindelse med sygefravær
- Ledelsen har fokus på tidlig indsats og omsorg for medarbejderne ifb. sygefravær
- Tiltagene beskrevet nedfor under trivsel og sikkerhed har ligeledes til formål at opretholde medarbejder sundhed.

Evaluerings/Status:

- pr. 1/9-2021 er det gennemsnitlige sygefravær på 5,39 % (samme tid 2020 = 7,75%)

Trivsel

Vi arbejder med at mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet (fx fokus på faglige kompetencer, debriefing, supervision og analyser)

Tiltag på SAU niveau:

- Oprettelse af 2-årigt projekt vedr. læring og forebyggelse af psykiske belastningsreaktioner. Herunder ansættelse af psykolog i projektet.
- Oprettelse af arbejdsmiljøkoordinatorstilling 37 timer/uge

Konkrete lokale tiltag:

- Der er tildelt supervision til afdelinger i SAU
- Afdelingerne har fokus på kommunikation og samarbejde
- Afdelingerne støttes i at arrangere temadage om belastningspsykologi og forståelsen af vigtigheden af at få/give kollegial sparring når/hvis psykiskbelastende episoder opstår.

Evaluering/Status:

- Ricky Strøm er ansat pr. 1/8-2021 som arbejdsmiljøkoordinator i SAU
- Samtaler afholdt med succes på 2 års projektstilling

Sikkerhed

Vi arbejder med at gøre sikkerheds- og forebyggelsesplanen mere nærværende for det enkelte tilbud. Derudover arbejdes der med at sikre en genkendelighed mellem SAU faglige fundament og SAUs sikkerheds- og forebyggelsesplan.

Tiltag på SAU niveau:

- Sikkerheds- forebyggelses- og opfølgingsplan Specialområde Autisme LAV/ MELLEML/ HØJ sikkerhedsklassificering, er under udarbejdelse.

Konkrete lokale tiltag:

- Medarbejder repræsentanter har været med i arbejdsgruppe til udarbejdelse af sikkerheds- forebyggelses og opfølgingsplanen.....

Evaluering/Status:

- Sikkerheds- forebyggelses- og opfølgingsplan Specialområde Autisme LAV/ MELLEML/ HØJ sikkerhedsklassificering, forventes godkendt på LMU i 4 kvartal 2021.

Institut for Kommunikation og Handicap

Status for arbejdsmiljømæssige fokusområder på IKH efter den årlige arbejdsmiljødrøftelse den 27. januar 2021. LMU og arbejdsmiljøgrupperne deltog i drøftelsen.

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet:

IKH har købt licens til Rikke Høgstedts virtuelle grundkursus i belastningspsykologi til alle medarbejdere på IKH. Det er arbejdsmiljøgruppernes (afdelingsleder og AMR) opgave at sørge for, at der arbejdes med emnet i alle afdelinger. Som forberedelse har alle arbejdsmiljøgrupperne, områdeleder og to TR fra LMU været igennem det virtuelle grundkursus.

TRIO samarbejde:

Der er etableret TRIO samarbejde i alle IKH afdelinger. Der arbejdes mod en systematisk mødestruktur, så samarbejdet fungerer i hverdagen og ikke kun i krisetider.

Fysisk arbejdsmiljø og hjemmearbejde:

Der blev udarbejdet et værdiskriv med guidelines om emnet i forbindelse med Corona. I flere afdelinger er der fortsat fokus på, hvordan muligheden for hjemmearbejde kan være understøttende for et godt arbejdsmiljø.

Information og intern kommunikation:

Emnerne er drøftet på et efterfølgende LMU møde, og der er nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder videre med 'intern kommunikation'. Der vil være endnu en proces på LMU i uge 40 og efterfølgende udarbejder arbejdsgruppen et værdiskriv med guidelines, som skal 'leves' i afdelingerne.

For at sikre at vi når målene, arbejder vi hele tiden med fokus på, at der kommunikeres tydeligt mellem ledelse, LMU, arbejdsmiljøgrupperne, afdelingerne og medarbejderne.

Specialområde Børn og Unge

Spørgsmål til midtvejsevaluering af HMU's arbejdsmiljøfokus 2021-2022:

Hvilke mål har I udvalgt?

SBU har udvalgt følgende 3 fokuspunkter for arbejdsmiljøindsatsen 2021-2022:

1) Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke arbejdsrelateret **sygefravær** år for år

Sygefraværprojekt:

To af vores afdelinger Fogedvænget og Fenrishus har indgået i et sygefraværprojekt finansieret af STAR's pulje for projekt "Sygefravær på offentlige arbejdspladser". Projektet har givet anledning til at dykke ned i lokale arbejdsmiljøudfordringer for derigennem at mindske sygefraværet lokalt på afdelingerne. De to afdelinger har arbejdet med følgende:

- Fogedvænget: Fokus på teamsamarbejde. Der har været igangsat workshops med følgende temaer: Personprofiler, samarbejde i teamet og ledelsesstil.
- Fenrishus: Fokus på trivsel, rekruttering og fastholdelse (sundhedsfagligt personale). Der har været workshops med temaerne: Hvad skaber trivsel?, Hvad er særligt ved Fenrishus?, desuden er der arbejdet med tværfagligt samarbejde om barnet trivsel og at tydeliggøre opgaven for ansøgere.

Sygefraværprojektet har været tyngt af, at projektlederen er fratrukket sin stilling undervejs – dog er vi netop oplyst om, at hun er blevet genansat. På trods af denne udfordring, har de to afdelinger fortsat deres lokale indsatser.

På tværs af SBU:

Sygefraværet været stigende på tværs af SBU's afdelinger over den seneste tid. Den altoverskyggende rekrutteringsudfordring har kostet ekstra ressourcer fra mange af vores medarbejdere og det har formodentlig haft indvirkning på sygefraværet. Vi anser derfor arbejdet med at nedbringe sygefraværet (og højne arbejdsmiljøet) på afdelingerne som led i vores strategispor 'Attraktiv arbejdsplads' (se punkt 3 nedenfor).

2) Vi arbejder med at mindske belastninger **af høje følelsesmæssige** krav i arbejdet (fx fokus på faglige kompetencer, debriefing, supervision og analyser)

- Det er besluttet at teorien og begreberne omkring belastningspsykologien skal indarbejdes på alle afdelinger. I forlængelse af socialområdets arbejdsmiljøtemadag i april, har arbejdsmiljøorganisationen løbende arbejdet med teorien og begreberne. Særligt har der været fokus på at sammenkoble belastningspsykologiens teori med afdelingernes praksis og målgrupper.

Lige nu arbejdes der på at lave en implementeringsplan for at udbrede belastningspsykologien til hele SBU. Vi forventer at gå videre med en udrulningsplan for alle medarbejdere i foråret 2022. I den forbindelse forventes det at den lokale sikkerhedsplan udvides ift. Rikke Høgstedts hjælpetrekants forskellige redskaber, således at medarbejderne får et grafisk overblik over de handlemuligheder der ligger hos dem selv, og i øvrigt i organisationen ved oplevede belastninger.

Begreberne fra belastningspsykologien bruges af vores psykologer i forbindelse med supervision og belastningssamtaler.

Belastningspsykologien er desuden allerede brugt som afsæt til en indsats på en af vores afdelinger, for at give medarbejderne et fælles sprog for de høje følelsesmæssige krav de møder i arbejdet med deres børn og unge.

Alle afdelinger har inden for det seneste år fået oparbejdet en fast systematik for supervision af SBU's psykologgruppe. Derudover har vi fortsat implementering og forankring af den fælles faglige tilgang, Neuro Affektiv Udviklingspsykologi, således medarbejderne oplever at have et fælles fagligt grundlag at kunne give hinanden sparring ind i.

I forhold til debriefing arbejdes der centralt i SBU på at finde en passende løsning til at dække afdelingernes behov.

c) *Selvvalgt:* Styrke **fastholdelsesindsatsen** i SBU på alle niveauer

- Et af SBU's tre strategispor er navngivet 'Attraktiv arbejdsplads'. Strategisporet vil blive forvaltet som et samlet projekt, hvorunder rekruttering og fastholdelsesindsatsen vil få et særligt prioriteret fokus grundet dets aktualitet.
- Der er lagt mange kræfter i at styrke introduktionsindsatsen lokalt på afdelingerne via lokale introduktionsplaner og tværgående via vores fagpilot. Vi må dog erkende at vores rekrutteringsudfordringer (huller i vagtplanen), i nogle tilfælde har besværliggjort den gode start for flere af vores medarbejdere. Vi er på nuværende tidspunkt ved at revidere vores fagpilot (bl.a. med fokus mere

praksisnær undervisning på afdelingerne, som bliver mere målgrupperelevant), desuden er fokus på vigtigheden af god introduktion lokalt på afdelingerne.

Hvad skal I særligt være opmærksomme på for at nå målene i 2022?

Lige nu står vi med en alvorlig rekrutteringsudfordring og afdelingerne kæmper hele tiden med at få vagtplanerne til at gå op. Det er derfor første prioritet at vi får ansat det rette antal medarbejdere, så enderne kan nå sammen og vi kan få højnet det gode arbejdsmiljø.

Specialområde Hjernesgade

Introduktion til indsatsplanen

Sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet varetages og udføres i overensstemmelse med og i forlængelse af Specialområde Hjernesgades arbejdsmiljøaftale. Arbejdsmiljøaftalen kan findes i e-Dok.

Arbejdet med arbejdsmiljø og sikkerhed tager udgangspunkt i udmeldte mål fra LMU i Specialområde Hjernesgade. Målene i LMU er udvalgt ud fra HMU's mål for arbejdsmiljøarbejdet for årene 2021-2022, samt HMU's anbefalinger til at nå målene. Målene fra HMU er lavet med udgangspunkt i de udmeldte områder fra RMU. RMU har meldt ud, at der skal arbejdes med sikkerhed, sundhed, trivsel og smitte forebyggelse af Covid-19 i årene 2021-2022.

LMU i Specialområde Hjernesgade har valgt, at vi skal arbejde med at nå følgende mål i perioden 2021-2022:

1. Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke arbejdsrelateret sygefravær år for år
2. Vi arbejder med at mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet (f.eks. fokus på faglige kompetencer, debriefing, supervision og analyser)
3. Vi vil nedbringe nyansattes fraværsulykker med 50% (f.eks. fokus på fysisk vold og faldulykker) – OBS: dette mål arbejdes der først med i 2022 på tværs af SOH.

Desuden arbejdes der med:

- At implementere Sikkerhedsmodel 3.0 for specialområdet i SOH
- At udarbejde og implementere en ensartet struktur for afholdelse af TRIO møder på tværs af afdelingerne i SOH

LMU mener, at arbejdet med mål 2 og 3 kan være del elementer i at nå mål 1 med at sænke det arbejdsrelateret sygefravær år for år. Målene ligger op til, at vi i AMU, LMU og i arbejdsmiljøgrupperne skal arbejde med og ud fra data. Har arbejdsmiljøgrupperne brug for hjælp til dette, kan de få hjælp hos arbejdsmiljø- og sikkerhedskoordinatoren i ledelsessekretariatet.

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Midtvejsstatus på mål og indsatser forud for HMUs årlige arbejdsmiljødrøftelse til afholdelse den 27. oktober 2021

Vedr. Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD (herefter SUA) arbejder med RMUs og HMUs fokusområder for 2021-2022, som er Sikkerhed, Sundhed og Trivsel. Specialområde Udviklingshæmning og ADHDs LMU har udvalgt to indsatser, der arbejdes med tværgående i specialområdet, og som dækker flere af målene.

Mål inden for sikkerhed: Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke antallet af fraværsulykker år for år:

Styrket medarbejderintroduktion

SUA har i 2021 igangsat et 3-årigt projekt om Styrket medarbejderintroduktion i samarbejde med Aalborg Universitet og en ph.d. studerende. Alle SUAs driftsklynger deltager i projektet med henblik på blandt andet at styrke introduktionen af nye medarbejdere.

Der bygges i 2021 videre på et koncept, som SUA udviklede i løbet af 2019/2020 for god introduktion af nye medarbejdere med udvikling af tjeklister. Ledelsen skal følge op på introforløbet ved en to-måneders samtale og halvårs samtale. Der er ligeledes en tradition for at arbejde med mentorordninger, der sammen med tjeklisterne skal sikre, at nye medarbejdere bliver introduceret til relevant information inden for blandt andet sikkerhed og arbejdsmiljø. En god introduktion kan være medvirkende til at minimere antallet af arbejdsulykker.

Kvalificering af hændelsesanalyser i forhold til VTC'ere, ulykker og magtanvendelser

Der er blevet arbejdet med hændelsesanalyser i de enkelte driftsklynger. I AMS er der et analyseværktøj til VTC'ere og ulykker, ligeledes er der i forhold til magtanvendelser krav om en analyse af hændelsen. Der er fokus på læring for at forebygge lignende hændelser og dermed fokus på sikkerheden for både medarbejdere og borgere. SUA har ønsket at styrke dette arbejde ved at understøtte det organisatorisk. Fra efteråret 2021 vil SUAs arbejdsmiljøkoordinator deltage i de lokale arbejdsmiljøgruppemøder min. én gang i kvartalet. Her vil der være et særligt fokus på kvalificering af hændelsesanalyser med henblik på, at hver driftsklynge får skabt gode forudsætninger for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Samtidig vil SUA med arbejds-miljøkoordinatorens deltagelse i højere grad kunne inddrage erfaringer på tværs af de enkelte driftsklynger med henblik på at kvalificere, udvikle og iværksætte nye initiativer indenfor sikkerhed og arbejdsmiljø.

Mål indenfor sundhed: Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke arbejdsrelateret sygefravær år for år.

Styrket medarbejderintroduktion

SUA arbejder som ovenfor nævnt med projektet Styrket medarbejder-introduktion, som blandt andet gennem fokusgruppesamtaler i driftsklyngerne skal afdække, hvilken form for støtte, der er brug for i forhold til fastholdelse af medarbejdere samt nedbringelse af sygefravær. Der arbejdes ligeledes i efteråret 2021 med at styrke mentor-korpset gennem flere temadage og netværk.

Kvalificering af hændelsesanalyser i forhold til VTC'ere, ulykker og magtanvendelser

I arbejdet med at kvalificere hændelsesanalyserne vil SUA kunne se indikationer på, om der er faktorer, der påvirker sygefraværet. Ligeledes at der kan rettes opmærksomhed på, hvilke indsatser driftsklyngen kan arbejde videre med. SUAs ledelse samt LMU følger sygefraværet gennem data fra dashboards løbende gennem året.

Mål inden for trivsel: Vi arbejder med at mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet og målet: Ved rekruttering og introduktion af nyansatte italesætter vi forekomst af høje følelses-mæssige krav i arbejdet.

SUAs ovenstående to beskrevne indsatsrækker også ind over disse mål. Når SUA fortsat arbejder på at skabe øget læring ud fra hændelsesanalyserne, hvor medarbejdergrupperne indgår, skabes der rum for at kunne forebygge lignende hændelser, og dermed mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav. Ligeledes har medarbejderne blandt andet adgang til supervision vedr. arbejdsmiljø eller sagssupervision ved psykologer fra SUAs Sekretariat.

Gennem styrket medarbejderintroduktion er der fokus på grundig oplæring og adgang til samtaler med mentor.

Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge

Hvilke mål har DOK udvalgt?

I DOK arbejder vi fortsat med de to mål der blev udvalgt af LMU i 2020 og som blev indmeldt til HMU den 17. august 2020. Begge mål fremgår af punktet sundhed i 'huset' fra HMUs mål og anbefalinger for 2021-2022.

De to mål i DOK er,

- 1) at sænke arbejdsrelateret sygefravær år for år
- 2) at forebygge smitterisiko under arbejdets udførelse

For begge mål gælder, at DOK fortsat arbejder med inddragelse af både faglighed og arbejdsmiljø i planlægningen af kerneopgaven.

I DOK fortsætter arbejdet med at fastholde og skabe mere fokus på sygdom og den måde sygdom indvirker på kerneopgaven både blandt ledere og medarbejdere. Konkret betyder det at både ledere og medarbejdere bliver mere og mere bevidste om behovet og effekten ved en tidlig indsats, når medarbejdere bliver fraværende.

Mere konkret oplever DOK, at arbejdet med de to mål har fastholdt en større selvmonitorering af fravær i de enkelte afdelinger og hos medarbejderne.

Hvad skal DOK særligt være opmærksomme på for at nå målene i 2022?

I arbejdet vil DOK bl.a. være særlig opmærksom på, om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er blevet påvirket efter en længere periode med CoVid-19.

Herudover har DOK stadig en forventning til, at BIDI projektet i den reviderede form - Boostet Implementering og Differentierede Indsatsrækker - vil skabe et datagrundlag og nogle rapporter, der kan bruges i det videre arbejde. Psykiatri og Social blev i december 2019 bevilget i alt 2.134.585 kr. fra STAR, som tilskud til projekt. Hvordan pengene fra STAR er blevet delt mellem Psykiatri og Social og hvordan der er fremdrift i BIDI projektet er DOK desværre ikke bekendt med.

Socialstaben

I Socialstabens LMU arbejder vi med 2 mål: Trivsel og sikkerhed.

Trivsel

Socialstaben er en ny organisation som blevet dannet 1. juli 2020. Selv om Socialstaben blev dannet af tidligere medarbejdere fra PS-administrationen, kom medarbejderne fra mange forskellige afdelinger og det var ikke alle der tidligere havde arbejdet intensivt med socialområdet eller med de øvrige medarbejdere.

Det betød at mange medarbejdere i Socialstaben fik nye ledere, nye opgaver, nye kollegaer og nye samarbejdsrelationer. Hertil kommer at der også er blevet foretaget ny ansættelser i perioden. Men grundet bl.a. hjemsendelse pga. corona har det været vanskeligt at opbygge en fælles kultur i Socialstaben med klare rammer og fælles retning. Det arbejde har først for alvor taget fart efter sommerferien 2021, hvor Socialstaben har kunnet samles fysisk, og hele ledelsesteamet er på plads i Socialstaben.

Vi ved at usikkerhed omkring netop opgaveløsning, ledelse, kollegaer mm. kan påvirke trivslen i negativ retning.

Fokus i 2021/2022 er derfor lagt på at

- få opbygget en fælles kultur
- klarlagt arbejdsgange både internt og eksternt.
- prioriteret ledelsestid for den enkelte
- fælles forståelse af Socialstabens opgaver og de rammer den arbejder inden for
- fokus på opbygning af gode relationer, både internt i Socialstaben og i forhold til driften

Få at komme i mål med fokusområderne er følgende indsatser sat i værk eller planlagt sat i værk. De fleste indsatser vil køre løbende i hele perioden.

- mulighed for 1-1 samtaler med den enkelte medarbejders leder
- afholdelse af døgnseminar med deltagelse af ledere fra driften med fokus på fælles kultur og rammesætning af Socialstabens arbejde. Løbende fokus via personalemøder og temadage.
- oprettelse af teams i Socialstaben der går på tværs af kontorene
- indførelse af mentor ved ny ansættelser
- fokus på tilstedevær i afdelingen. Dog stadig mulighed vidde muligheder for hjemmearbejde hvor det giver mening
- iværksættelse af praktik i driften

Sikkerhed

Som en administrativ organisation har Socialstaben begrænset direkte kontakt med borgere, og på den baggrund er antallet af arbejdsulykker med fravær meget begrænset. Socialstaben har dog ét team (ANT – Alkohol, Narko og Trafik) som har direkte borgerkontakt. På baggrund af de ændringer der er lavet lovgivningsmæssigt på politiområdet især i form til "vanvidskørsel" oplever ANT en ændring i det klientel som kommer på kurserne. Det er også bekræftet af de myndigheder som ANT samarbejder med.

Fokus i 2021/2022 er derfor lagt på at

- få opdateret retningslinjer for ANT-teamet der sikrer en forsvarlig afholdelse af kurser

Få at komme i mål med fokusområderne er følgende indsatser sat i værk eller planlagt sat i værk. De fleste indsatser vil køre løbende i hele perioden.

- analyse af arbejdsgange i ANT teamet
- løbende opfølgning i forhold til eventuelle ændringer i arbejdsforholdene.