

Holmstrupgård

Endelig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. HMU's mål 2021-2022

Område: Holmstrupgård

Ansvarlig for denne tekst: Kristine Frøsig og Line Pyndt

Hvilke mål har I udvalgt og hvad har fungeret særligt godt? fx et mål der er nået, en givtig proces, afledte effekter mv?:

Dato 29-04-2022

Lotte Koldtoft

Tel. +4540113023

Lotte.Koldtoft@social.rm.dk

1-13-3-57-20

Holmstrupgård har valgt at arbejde videre med de samme mål, som i 2021. De er:

Høje følelsesmæssig krav:

Det blev på Holmstrupgård besluttet, at alle medarbejdere skulle gennemføre grundkursus i "Belastningspsykologi" og senest har der været en tværgående-opsamlingsdag, hvor de medarbejdere, som var forhindret, da deres afdeling tog grundkurset, blev samlet og gennemgik kurset.

Tilbagemeldingerne fra medarbejderne er, at det er meget relevant og kurset er med til at give et fælles sprog for de mekanismer som kommer i spil, når man har et arbejde med høje følelsesmæssige krav, samt at stille skarpt på, hvad man selv kan gøre og hvad der er et vilkår.

Organisationen har fokus på, at tydeliggøre, hvilke strukturer/systemer, som Holmstrupgård har for at forbygge belastning af at arbejde med høje følelsesmæssige krav herunder overlap, supervision, behandlingskonferencer mv.

Desuden er kontinuert fokus på undervisning og kompetenceudvikling af medarbejderne samt opdyrkning og smidiggørelse af samarbejde med eksterne aktører omkring den unge (psykiatrien, politiet, AKUT-afdelingen og præ-hospitalet), som faktorer, som er med til at forebygge belastning af arbejdet med høje følelsesmæssige krav.

Der er stadigvæk en proces i gang i forhold til, hvordan vi kan oversætte belastningspsykologien til vores hverdag og forankringen på Holmstrupgård. Status er, at opgaven omkring

belastningspsykologien bliver forankret i rådgivergruppen og at den enkelte afdelingspsykolog får opgaven om, at dagsordensætte det til behandlingskonferencer, undervisningsrul mv. Derudover ønsker vi, at belastningspsykologien afspejles i vores lokale sikkerhedsmodel (intranettet) og der er nedsat en arbejdsgruppe, som skal sikre dette.

VTC er et vedvarende fokus både i forhold til, at understøtte en god VTC-kultur men også ift. opfølgning og evt. analyse.

TRIO samarbejdet:

SL konsulent deltog på et AMU-møde, hvor alle TR'erne var inviteret med for at facilitere en drøftelse af, hvordan vi på Holmstrupgård kan forstå og organisere TRIO.

Denne drøftelse giver anledning til, at LMU formandskabet skal diskutere, hvordan vi på Holmstrupgård skal arbejde og organisere TRIO fremadrettet. Indtil videre er det fortsat muligt, at have TRIO-sparring på de enkelte afdelinger i forhold til en konkret arbejdsmiljøudfordring.

Synlig AMR:

Vi har arbejdet med at styrke samarbejdet mellem den enkelte afdelingsleder og AMR ved at anbefale månedlige møder med fokus på VTC, APV, forebyggende indsatser mv., samt at det er den lokale AMR og afdelingsleder, som står for at varetage strukturerede analyser på VTC, hvor det er påkrævet. Dette for at synliggøre og dagsordensætte arbejdsmiljøarbejdet på afdelingen.

Der er planlagt en uddannelsesdag for alle AMR i efteråret med fokus på AMR's rolle i krydsfeltet mellem ledelse og medarbejder; hvordan er man AMR, når man også er medarbejder, AMR i det dynamiske felt o.lign. Dette for at styrke AMR's forståelse af den opgave, som de har påtaget sig/fået tildelt.

Et andet fokus i AMR'gruppen er, at få dagsordensat, at man som medarbejder selv har et ansvar i forhold til, at få skabt et godt arbejdsmiljø og arbejdsmiljøet starter hos den enkelte.

Vi har arbejdet med at få fanen *Arbejdsmiljø og Sikkerhed* på intranettet til at understøtte vores lokale sikkerhedsplan samt at gøre informationen herom på intranettet mere overskueligt og brugervenligt. Tilbagemeldingen fra medarbejderne er, at det er lettere, at tilgå den information, som man har brug for i en given situation.

Covid 19:

Covid 19 har særligt i de første 2 – 3 måneder af året udfordret afdelingerne pga. sygemeldinger, så der har været et væsentligt højere sygefravær Holmstrupgård sammenlign. med andre år på samme tid.

SOH

1) Endelig tilbagemelding fra LMU SOH vedr. HMU's mål 2021-2022

De fastsatte LMU arbejdsmiljømål i SOH har i 2021-2022 været følgende:

- Vi vil nedbringe nyansattes fraværsulykker med 50%.
- Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke arbejdsrelateret sygefravær år for år.
- Vi arbejder med at mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Derudover har der været arbejdet med følgende anbefalinger fra HMU:

- Implementering af en ensartet struktur for afholdelse af TRIO møder på tværs af afdelingerne i SOH.
- Implementering af Sikkerhedsmodel 3.0 for Socialområdet i SOH.

Sikkerhed - Vi vil nedbringe nyansattes fraværsulykker med 50%.

Det er relativt få ulykker i SOH, som medfører fravær, og ulykkerne som præger statikken ift. SOH er fortrinsvis ergonomirelaterede - såsom vridulykker og akutte belastninger. LMU har derfor besluttet, at Ergonomi og Forflytning skal indgå som et overordnet LMU-mål fra 2023 i håbet om at nogle af ulykkerne med kontinuerlig og skærpet fokus på emnet vil kunne forebygges.

Alle arbejdsmiljøgrupper i SOH deltog i øvrigt på den regionale temadag, april 2022, hvor temaet var "*Forflytningsoptimering – fælles retning og lokal handling*", som afsæt for at arbejde mere fokuseret med emnet.

Der vil således i 2023-2024 være skærpet fokus på emnet ergonomi og forflytning for alle medarbejdergrupper i SOH.

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

Som et led i indsatsen, og i at nedbringe sygefraværet i SOH totalt set, har områdeleder og driftsleder i 2021 besøgt afdelingerne og drøftet sygefraværs mønstre og tendenser. Sygefravær har desuden været dagsordensfastsat i LMU, og data for sygefraværet i SOH har været behandlet som tema på et LMU-møde 2021 med henblik på at finde områder, hvor der potentielt vil kunne iværksættes særlige indsatser.

På en temadag omkring forbedringsarbejdet i AMU, ultimo 2021, blev data for sygefraværet i SOH fremlagt, og sygefravær indgik som eksempel på hvordan forbedringstilgangen kan anvendes som metode til at arbejde fokuseret med at sænke sygefraværet lokalt.

Sygefraværsprocenten for SOH totalt set har de seneste tre år været svingende i en tid præget af Corona – se udsvingstoppe og dale i tabellen nedenfor. Sygefraværsprocenten var 8 % ved udgangen af 3. kv. 2020, men er isoleret set uændret i forhold til 2020 ved slutningen af 2. kv. 2022.

År/md	Sygefraværsprocent (%)
2020/10	08 %
2021/01	12 %
2021/06	05 %
2022/02	13 %
2022/06	08 %

Udviklingen i sygefraværsprocenten for SOH vil forsat blive fulgt tæt, og der vil blive iværksat særlige indsatser, hvis der lokalt er behov herfor.

Trivsel - Vi arbejder med at mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

I SOH arbejdes der kontinuerligt med at mindske høje følelsesmæssige belastninger i arbejdet - både som led i både at styrke trivsel og forebygge sygdom.

Der er ligeledes høj fokus på registrering af hændelser i arbejdsmiljøsystemet, og på opfølgningen i forhold til den enkelte medarbejder og afdelingerne samlet set, når der registreres VTC'er, eller der sker ulykker med høj belastningsgrad.

I foråret 2021 blev der afholdt en arbejdsmiljøtemadag, hvor AMG'erne og TR'erne i SOH deltog i digitalt grundkursus i Belastningspsykologi ved Institut for Belastningspsykologi. Siden, er der blevet oprettet licenser til kurset så alle medarbejdere i SOH har kunne tilgå det.

Fra 2022, indgår Belastningspsykologi som et fast tema på grundkurset i Konfliktforebyggelse og konflikthåndtering for nye medarbejdere i SOH

På tværs af SOH, er der i foråret 2022 desuden indgået et samarbejde med - *Branche Fællesskab Arbejdsmiljø – Velfærd og Offentlig Administration (BFA)* om øget fokus på implementering af de nationale arbejdsmiljømål på vores område - Døgninstitution og Hjemmepleje, hvor høje følelsesmæssige krav forbundet med vold og trusler om vold fra borgere/beboere, er udvalgt som særligt indsatsområde i SOH.

BFA's opgave er at inspirere, motivere og vejlede arbejdsmiljøorganisationen til at arbejde endnu mere aktivt med forebyggelse, samt bidrage til at sikre og understøtte en god forankring af de mål og indsatser som allerede er iværksat i SOH.

En arbejdsgruppe under AMU er tilknyttet samarbejdet med BFA, og planlægningen af to workshops, som afholdes i AMU regi i efteråret 2022. Der følges op og evalueres med LMU og arbejdsgruppen til foråret 2023.

I tabellen nedenfor ses at antallet af VTC'er har været stabilt over perioden. Med et øget fokus på at italesætte og forebygge høje belastninger i arbejdet, er der også kommet et større fokus i SOH på at registrere VTC'er, hvilket kan være en del af forklaringen på at tallet ikke er faldet.

Tabel. Registrering af VTC'er i SOH i perioden 2020-2022

År	2020	2021	2022 (pr. 15/8)
VTC'er i alt	475	473	290
VTC'er med belastningsgrad 4	67	72	57
VTC'er med belastningsgrad 5	9	8	5

For at nå målene anbefalinger...

Implementering af en ensartet struktur for afholdelse af TRIO møder på tværs af afdelingerne i SOH

Der er besluttet og implementeret en ny struktur for afholdelse af TRIO-møder på de store matrikler i SOH, med fast mødestruktur og opkvalificering af indhold. Der afholdes således nu kvartalsvide møder på alle matrikler, hvortil der udarbejdes dagsorden og tages referat fra møderne, ligesom der også er tilknyttet en fast lokal tovholder.

Det er hensigten at det lokale arbejdsmiljøarbejde og samarbejde lokalt skal styrkes yderligere fra 2023.

Implementering af Sikkerhedsmodel 3.0 for socialområdet.

For at implementere Sikkerhedsmodel 3.0 i SOH, er der i første omgang arbejdet med at opdatere SOH's lokale sikkerhedsmodel. Der kan videre også ses på om nogle retningslinjer og instrukser kan gøres mere ensrettede.

2) Hvad har fungeret særligt godt? fx et mål der er nået, en givtig proces, afledte effekter mv.

LMU-formandskabet peger på at implementeringen af HMU's anbefaling om et styrket TRIO-samarbejde som noget der har fungeret særligt godt, og lokalt har det betydet, at der er kommet mere fokus på vidensdeling og samarbejde på området.

Derudover peges der på den iværksatte proces med BFA vedrørende høje følelsesmæssige belastninger i arbejdet som en givende proces, som LMU forventer positive afledte effekter af.

Yderligere, har der i SOH i 2021-2022 været fokus på rekruttering, grundig introduktion og fastholdelse af nye med medarbejdere – med afprøvelse af et udvidet introduktionsforløb for

nye medarbejdere i en række særligt oprettede introduktionsstillinger. Det første forløb i foråret 2022 havde titlen "*Onboarding projektet*". Det havde god effekt, og forløber derfor igen med nye deltagere fra 1. oktober 2022 under overskriften "*Nyt udvidet introduktionsforløb*".

Slutteligt. LMU har på baggrund af drøftelsen i udvalget - som denne redegørelse udspringer fra - besluttet at arbejde videre med følgende mål for 2023-2024:

- Ergonomi og forflytning
- Høje følelsesmæssige belastninger
- Rekruttering og fastholdelse

IKH

Endelig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. HMU's mål 2021-2022

Område: Institut for Kommunikation og Handicap

Ansvarlig for denne tekst:

Louise Leturgie og Anne Mæng

Hvilke mål har I udvalgt

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet:

Alle afdelinger har gennemført grundkursus i belastningspsykologi (Rikke Høgsted). Emnet er fortsat et fokusområde i alle afdelinger.

TRIO samarbejde:

Vi arbejder fortsat med at få TRIO samarbejdet til at fungere endnu bedre i hverdagen i alle afdelinger.

Kultur:

Vi arbejder med kultur og kommunikation og 'den gode tone' på alle niveauer i organisationen. Der er i LMU udarbejdet et værdiskriv, som har været drøftet i afdelinger.

Der er fortsat et stort fokus på emnet, og vi er undervejs med en handleplan for efteråret 22 og foråret 23.

Fysisk arbejdsmiljø og hjemmearbejde:

Vi har fortsat et fokus på balance mellem hjemmearbejde og fremmøde for både at kunne tilgodese den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet og organisationens behov for sammenhængskraft.

Hvad har fungeret særligt godt?

Det virtuelle grundkursus i belastningspsykologi og måden der er blevet arbejdet med emnet i afdelingerne. Det har været godt, både for den enkelte og for organisationen, at have et fælles fagligt emne.

SAU

Endelig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. HMU's mål 2021-2022

Område: Specialområde Autisme

Ansvarlig for denne tekst: Maria Murphy

Hvilke mål har I udvalgt (der kan være nye siden midtvejsstatus 2021 – skriv derfor alle)

Oversigt over arbejdsmiljø indsatsområder i SAU 2021-2022

Ved opstarten af arbejdet med arbejdsmiljøindsatserne, valgte LMU at prioritere sundhed, trivsel og sikkerhed. 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 nedenfor under trivsel og sikkerhed har ligeledes til formål at opretholde medarbejdernes sundhed.

Evaluerings/Status:

- Jan – Apr 2022 er det gennemsnitlige sygefravær på 9,55 % (samme tid 2021 = 5,8 %). Særlig fokus på kort fravær er gået fra 3,2 % i 2021 til 6,7 % i 2022. Det lange fravær er gået fra 2,6 i 2021 til 2,9 % i 2022.

Konklusion:

- Der arbejdes fortsat med nedbringelse af sygefraværet i SAU. Fremadrettet vil det korte fravær særligt være i fokus. Sygefraværet drøftes på førstkommende afdelingsledermøde: hvilke årsager er der til det stigende sygefravær? Hvad skal vi gøre for at nedbringe det igen?

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 er der blevet ansat af psykolog i projektet.
- Oprettelse af fast arbejdsmiljøkoordinatorstilling 37 timer/uge. AMK starter 1. sep. 2022.

Konkrete lokale tiltag:

- Afdelingerne i SAU modtager supervision.
- 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:

- Louise Barner varetager pr. 1/9-2022 funktionen som arbejdsmiljøkoordinator i SAU.
- Karen Kjær Andersen er ansat i 2 års projektstilling vedr. læring og forebyggelse af psykiske belastningsreaktioner.

Sikkerhed

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

Tiltag på SAU niveau:

- Sikkerheds- forebyggelses- og opfølgingsplan Specialområde Autisme LAV/ MELLEM/ HØJ sikkerhedsklassificering, er i sidste godkendelsesfase.

Konkrete lokale tiltag:

- Der udarbejdes en plan for lokal implementering af instrukser og retningslinjer på afdelingsniveau. Det er tydeliggjort i SAUs sikkerhedsplan, hvad den enkelte afdelingsleder har ansvar for at sikre lokalt.

Evaluering/Status:

- Sikkerheds- forebyggelses- og opfølgingsplan Specialområde Autisme LAV/ MELLEM/ HØJ sikkerhedsklassificering, er godkendt på LMU i 2 kvartal 2022.

Hvad har fungeret særligt godt? fx et mål der er nået, en givtig proces, afledte effekter mv?

SVO

Status arbejdsmiljøindsatser "Huset" Specialområde Socialpsykiatri Voksne

På baggrund af HMUs udvalgte temaer har SVOs LMU, med udgangspunkt i sundhed, trivsel og sikkerhed haft et særligt fokus på: Natarbejde, Høje følelsesmæssige krav, sygefravær og brugen af GPS-alarmer/ lommyer.

De særlige fokusområder har hver især iboende elementer af sundhed, trivsel og sikkerhed. Det har i det praktiske arbejde vist sig svært at behandle Sundhed, trivsel og sikkerhed adskilt fra hinanden, hvorfor denne status er opdelt i de konkrete fokusområder.

NATARBEJDE

Med udgangspunkt i, at der til natarbejde knytter sig en sundhedsmæssig problemstilling, en faglig problemstilling og en sikkerhedsmæssig problemstilling er der i perioden arbejdet med at afklare med at afklare følgende:

- Koncern HR har afholdt et oplæg mhp at afklare, hvorvidt der er undersøgelser der kan påvise en helbredsmæssig forskel på, at natmedarbejdere arbejder henholdsvis 7:7, 5:2 eller i andre "rul".

Oplægget fra Koncern HR gav ikke et entydigt svar på spørgsmålet. Og blev det konkluderet, at der på de foreliggende undersøgelser ikke alene ud fra et sundhedsmæssigt hensyn var belæg for at ændre natmedarbejdernes rul til eksempelvis 7:7.

- Der har afdelingsvist været iværksat særlige tiltag mhp at sikre fagligt input, faglige sparringsrum samt supervisorsrum for natmedarbejderne. Herunder faglige drøftelser af, hvorledes SVOs "kerneopgave" (SVOs faglige fundament og menneskesyn) omsættes i natmedarbejdernes relationer med borgerne.
- Nogle af SVOs afdelinger har faste natmedarbejdere mens andre afdelinger har medarbejdere der kan arbejde både dag, aften og nat. Der er endnu ikke foretaget en evaluering af, hvilke af disse modeller der giver den bedste løsning i forhold til de sundhedsmæssige, sikkerhedsmæssige og faglige problemstillinger der ledte til fokusområdet.
- På ledelsesmøde for SVOs afdelingsledere den 25. august 2022 vedtages oplæg til orientering i SVOs LMU vedr. konklusioner på indsatsen samt anbefalingerne til en fremadrettet fælles tilgang til natarbejdet i SVO

HØJE FØLELSERMÆSSIGE KRAV

Indsatsen med at skabe størst mulig balance mellem de høje følelsesmæssige krav og det daglige arbejde har kørt i flere spor.

Der har dels været fokus på belastningspsykologien, dels fokus på sammenhængen mellem takst og indsatser samt fokus på at definere og implementere SVOs "Kerneopgave".

- Alle afdelinger har haft licens til Rikke Høgssteds undervisningsmateriale om belastningspsykologi. Opfølgning på afdelingernes brug af undervisningsmaterialet er sket løbende på SVOs fælles arbejdsmiljømøder samt via LMU.
- Temaet for SVOs seneste Fælles Faglige Samling var selvagens.
- Alle afdelinger har i perioden arbejdet med at implementere et styringsredskab til at skabe tydelighed mellem takst og timer til rådighed i arbejdsplan.

- Alle afdelinger har i perioden arbejdet med at implementere SVOs "Kerneopgave" samt drøfte betydningen af "Kerneopgaven" og sikre drøftelser af, "Kerneopgavens" betydning for den faglige indsats der ydes i samarbejde med den enkelte borger.
- I perioden er der udarbejdet et fælles introduktionsprogram for nye medarbejdere i SVO.
- To af SVOs afdelinger har i perioden påbegyndt/ afprøvet LA2 som supplement til risikovurderingsredskabet BVC. Erfaringerne har ført til at LA2, i forbindelse med udarbejdelsen af SVO strategipapir 2022-2024 er foreslået udrullet på alle SVOs afdelinger frem mod 2024.

SYGEFRAVÆR

SVOs fravær har i perioden været hårdt belastet af fravær grundet COVID-19.

I 2022 har der været iværksat følgende:

- Koncern HR har deltaget med oplæg og efterfølgende drøftelse på LMU-mødet. Koncern HR deltog personalejurist samt medarbejder fra Det Sociale Kapitel. Deltagelsen fra Koncern HR var en del af temadrøftelse i LMU vedr. fravær – kultur og mulige handlemuligheder.
- SVOs HR medarbejdere og ledere har været inviteret til kursus/ temadag om fravær. Dagen blev afholdt af Koncern HR.
- Analyse af fraværdata har givet anledning til at fokusere indsatsen med at nedbringe fraværet yderligere. Således viser en analyse af fraværdata, at højt fravær er centreret sig om en mindre gruppe af SVOs medarbejdere. Det er i den forbindelse besluttet at vi i højere grad vil tale om højt fremmøde i SVO fremfor højt fravær.
- HR opgaver er blevet centreret til SVOs HR medarbejdere. Dette bl.a. med henblik på at sikre en mere ensartet understøttelse i det opfølgende arbejde med fravær.

BRUG AF GPS-ALARM/ LOMMY

- Afdækning af mulige teknologiske løsninger til erstatning af de nuværende anvendte systemer.
Dels via forespørgsel til leverandører og dels via forespørgsel hos øvrige specialområder.
Systemerne der er præsenteret for SVO fungerer via simkort og satellitter (enkelte af SVOs afdelinger er placeret i områder med lav mobildækning).
Beslutning om evt. udskiftning af nuværende gps-alarm/ lommy-system forventes at ske januar 2023.

DOK

Endelig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. HMU's mål 2021-2022

Område: DOK

Ansvarlig for denne tekst: Dennis Kirkegaard.

Hvilke mål har I udvalgt? (der kan være nye siden midtvejsstatus 2021 – skriv derfor alle)

Hos DOK er der arbejdet med to mål;

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

Hvad har fungeret særligt godt? fx et mål der er nået, en givtig proces, afledte effekter mv?

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

Involvering af LMU, MAG og personalemøder har medvirket til et større fokus på sygefraværet hos både ledere og medarbejdere.

DOK vil derfor fortsætte med at involvere og arbejde med at fastholde og skabe mere fokus på sygdom og den måde sygdom indvirker på kerneopgaven både blandt ledere og medarbejdere. DOK oplever fortsat, at både ledere og medarbejdere bliver mere og mere bevidste om behovet og effekten ved en tidlig indsats, når der opstår fravær på arbejdspladsen.

Der DOKs vurdering, at arbejdet med de to mål har fastholdt en større selvmonitorering i de enkelte afdelinger og hos medarbejderne.

Supplerende til punkt to skal det skrives, at DOK oplever en stor kontrol og bevidsthed hos alle ansatte i forhold til at agere korrekt for at undgå smitte. I perioden har DOK haft et øget fokus på, om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er blevet påvirket efter perioden med CoVid-19.

SOCIALSTABEN

Endelig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. HMU's mål 2021-2022

Område: Socialstaben

Ansvarlig for denne tekst: Carsten Wulff Hansen, Morten Eriksen

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

Trivsel

Da Socialstaben blev dannet den 1. juli 2020, var det med tidligere medarbejdere fra PS-administrationen, som kom 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. Usikkerhed omkring netop opgaveløsning, ledelse, kollegaer mm. kan påvirke trivslen i negativ retning.

Fokus i 2021/2022 var 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 blev følgende indsatser sat i værk:

Indsats	Status	Erfaringer
Mulighed for 1-1 samtaler med den enkelte medarbejders leder .	Implementeret	Det har fungeret godt, at det er en fleksibel ordning, så det kan tilpasses den enkelte leder/medarbejders behov.
Afholdelse af døgnsseminar med deltagelse af ledere fra driften med fokus på fælles kultur og rammesætning af Socialstabens arbejde. Løbende fokus via personalemøder og temadage.	Implementeret	Der er blevet afholdt ét døgnsseminar, som havde en særdeles positiv effekt på den fælles kultur og de sociale relationer, samt sammenhængen til driften.
Oprettelse af teams i Socialstaben der går på tværs af kontorene.	Implementeret	De enkelte teams fungerer godt i forhold til at udfylde de roller de har fået. Der er også fokus på forskellighed i forhold til f.eks. mødefrekvens og samarbejdsmetoder så de enkelte teams fungerer optimalt i forhold til deres mål og sammensætning.
Indførelse af mentor ved ny ansættelser	Implementeret	Vi erfarede at mentorrollen krævede en forholdsvis udførlig beskrivelse af

Side 13

		rammen for det fungerede optimalt. Herunder også mulighed for fleksibilitet i forhold til behovene hos de enkelte mentees.
Fokus på tilstedevær i afdelingen. Dog stadig mulighed vidde muligheder for hjemmearbejde hvor det giver mening.	Implementeret	Indtil videre er der mulighed for 2 hjemmearbejdsdage, hvis det passer ind i opgaverne. Det giver en finbalance mellem tilstedevær og fleksibilitet.
Iværksættelse af praktik i driften.	Delvist implementeret. Planen er udarbejdet for de enkelte medarbejdere, men selve praktikforløbene er endnu ikke afholdt.	Det er et stort setup som kræver den del af driften, og gennemførelsen er derfor afhængig af at områderne har de nævnedige resurser til rådighed.

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. ANT teamet oplevede også en arbejdsulykke i perioden. Erfaringerne fra denne dannede baggrunden for de ændringer der blev lavet.

Fokus i 2021/2022 var derfor lagt på at

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

Indsats	Status	Erfaringer
Ændre bemandingen, så der er to undervisere på det første hold. Det sikrer at der er to personer til at spotte og håndtere eventuelle personer, hvor det vurderes at det er nødvendigt at lave et individuelt tilrettelagt forløb.	Implementeret	Det har været en meget stor hjælp at få 2 personer på den første undervisningsgang. Både i forhold til praktikken, og i forhold til den fysiske og psykiske sikkerhed.
Lave plan for den interne håndtering og opfølgning, i forhold til ubehagelige/farlige episoder.	Implementeret	De interne beredskaber fungerede efter bogen, men var ikke beskrevet skrifteligt. Det har været en fordel at få den nedskrevet og i den forbindelse fjerne unødvendige tiltag.

SBU

Endelig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. HMU's mål 2021-2022

Område: SBU

Ansvarlig for denne tekst: Thilde Guldborg

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 tynget af, at projektlederen fratrukket sin stilling undervejs og at hun senere blev genansat. På trods af denne udfordring, har de to afdelinger fortsat deres lokale indsatser.

På tværs af SBU:

Sygefraværet har i perioder været svingende på tværs af SBU's afdelinger. Dels som følge af COVID-19 særligt i månederne december 2021 til februar 2022, men den altoverskyggende rekrutteringsudfordring har kostet ekstra ressourcer fra mange af vores medarbejdere og det har formodentlig haft indvirkning på sygefraværet. Alle afdelinger har stor fokus på nedbringelse af sygefraværet. Arbejdet med at nedbringe sygefraværet (og højne arbejdsmiljøet) på afdelingerne en med 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).

I forlængelse af socialrådets arbejdsmiljøtemadag i april 2021, har arbejdsmiljøorganisationen løbende arbejdet med teorien og begreberne. Særligt har der været fokus på at sammenkoble belastningspsykologiens teori med afdelingernes praksis og målgrupper.

Det er besluttet at teorien og begreberne omkring belastningspsykologien skal indarbejdes på alle afdelinger. Derfor har der inden sommerferien 2022 været lavet en prøvehandling med undervisning på to afdelinger og i efteråret 2022 implementeres belastningspsykologien til hele SBU. I den forbindelse er det planlagt at den lokale sikkerhedsplan udvides ift. Rikke Høgsteds 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 er en del et projekt, hvorunder rekruttering og fastholdelsesindsatsen har et særligt prioriteret fokus.

Der er lagt mange kræfter i at styrke introduktionsindsatsen lokalt på afdelingerne via lokale introduktionsplaner, mentor- og følordninger, prøvehandling med kompetenceskema samt 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. Vores fagpilot uddannelse for nyansatte er revideret – den er meget praksisnær og med læring/refleksions hæfte.

SUA

Endelig tilbagemelding fra LMU'erne vedr. HMU's mål 2021-2022

Område: Specialområde Udviklingshandicap (SUA)

Ansvarlig for denne tekst: Hilde E. Thun Holst

Hvilke mål har I udvalgt (der kan være nye siden midtvejsstatus 2021 – skriv derfor alle) Specialområde Udviklingshandicap (herefter SUA) arbejder med RMUs og HMUs fokusområder for 2021-2022, som er Sikkerhed, Sundhed og Trivsel. Specialområde Udviklingshandicaps LMU har tidligere udvalgt to indsatser, der arbejdes med tværgående i specialområdet, og som dækker flere af målene. Disse er som følger:

Ph.d.-projekt omkring Styrket Medarbejderintroduktion

og

Kvalificering af hændelsesanalyser.

Herunder fremgår en beskrivelse af SUAs valgte fokusområder set i forhold til RMUs og HMUs fokusområder for 2021 – 2022.

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 og 2022 videre på et koncept, som SUA udviklede i løbet af 2019/2020 for god introduktion af nye medarbejdere bl.a. 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. Styrket Medarbejderintroduktion følger den langsigtede plan, der er godkendt og medarbejderne lokalt deltager i introduktionen af nye medarbejdere, både gennem lokal mentorordning og det øvrige introduktionsprogram. Det er en kollektiv opgave, at introducere nye medarbejdere i SUA.

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

Der er blevet arbejdet systematisk 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 arbejdsmiljøkoordinatorens 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. Således anvender SUA fortsat den samme

Side 17

strategi, som var tilfældet i forbindelse med den indsendte midtvejsevalueringen til HMU oktober 2021.

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 medarbejderintroduktion, 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 SUAs mentorkorps 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 følelsesmæssige krav i arbejdet.

SUAs ovenstående to beskrevne indsatser rækker 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 mentorer.