

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: SVO – Socialpsykiatri Voksne

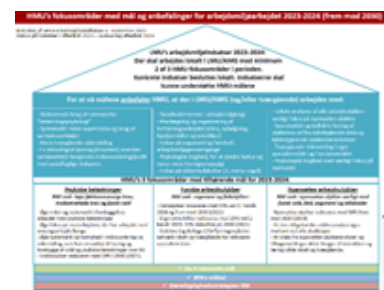
Ansvarlig for denne tekst: Lars Bording/Pia Welling

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden.

Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Oplist fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU:



FOKUSOMRÅDE OG MÅL - De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte	KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER - Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes	UMIDDELBAR VURDERING - Hvordan det går - Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål
Psykiske belastninger	<p>LA2 er igangsat implementeret i SVO.</p> <p><u>Sætte arbejdsplan fri:</u> Skabe mulighed for bedre balance mellem fritid og arbejdstid_for den enkelte medarbejder.</p> <p><u>Nedsat brug af vikarer</u> Ved at nedsætte brugen af vikarer, giver det mere stabilitet i hverdagen for både medarbejdere og beboere.</p> <p>Der har været drøftelser i LMU, hvordan vi bruger</p>	<p>Der er kick-off i forbindelse med Fælles Faglig Samling for alle medarbejdere i SVO i efteråret 2023. Herefter starter 45 medarbejdere på instrukturuuddannelsen.</p> <p>De lokale arbejdsplanlæggere på bostederne arbejder hver især med at komme i mål med det. Nogle er tættere på end andre.</p> <p>Vi har lige startet drøftelsen, men tænker at flere faste medarbejdere på arbejde giver mere ro på arbejdspladsen, hvilket kan forplante sig til beboerne og dermed mindste den psykiske belastning for medarbejderne</p>

	vikarer i dag – kan vi bruge dem bedre – fordele/ulemper ved brug af vikarer.	og gøre det lettere at arbejde med kerneopgaven.
Fysiske arbejdsulykker	<p>Der etableres et "øverum" i forhold til forflytninger. Det er meningen, at nyansatte, der ikke har arbejdet så meget med forflytninger før, kan få ekstra kursus her. Desuden er tanken, at medarbejdere, der netop <i>har</i> været ansat i flere år, også kan komme på genopfriskningskursus samt lære om evt. nye metoder.</p> <p>De lokale forflytningsvejledere er undervisere. Såfremt holdene ikke kan fyldes af lokale medarbejdere er tanken at der kan åbnes op for de øvrige specialområder i Socialområdet.</p> <p><u>Konflikthåndteringskurset (både fysiske arbejdsulykker og psykiske belastninger)</u></p> <p>Fokus på at nye medarbejdere kommer afsted indenfor rammen (3 måneder).</p> <p>Der er drøftelser i gang, hvordan vi kan sikre dette – evt ved ny arbejdsgang, hvor HR melder nyansatte til kurset samtidig med de laver ansættelsespapirer.</p> <p>Desuden oprettes ekstra kurser, når der er hold med</p>	<p>Der kan indkaldes til 1. kursus efter sommerferien.</p> <p>HR drøfter dette på møde straks efter sommerferien.</p>

--	--	--

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: SBU – specialområde Børn og Unge

Ansvarlig for denne tekst:

Nanna Hammershøj Kirk, arbejdsmiljøkonsulent

Nikolaj Sørensen, Formand for LMU

Irene Jensen, Næstformand LMU

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden.

Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Oplist fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU:

FOKUSOMRÅDE OG MÅL - De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte	KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER - Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes	UMIDDELBAR VURDERING - Hvordan det går - Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål
Implementering og forankring af belastningspsykologien på alle afdelinger i SBU	<p>Introduktion: Alle afdelinger er undervist i og introduceret til belastningspsykologi gennem undervisning på alle afdelinger. Hertil er der brugt videomateriale fra udbyderen. Undervisningen er faciliteret af konsulent fra SBU og psykolog tilknyttet den enkelte afdeling, i samarbejde med de lokale arbejdsmiljøgrupper.</p> <p>Implementering/forankring: Afdelingerne/arbejdsmiljøgrupperne er ansvarlige for at følge op og understøtte implementeringen lokalt (fx via. fokus på arbejdsmiljøgruppemøder eller brush up). Dette er valgt, da afdelingerne herved selv kan lægge fokus på de</p>	<p>Initiativet er taget godt i mod og undervisningen er forløbet godt.</p> <p>Oplevelsen er, at belastningspsykologien giver mening for personalet og arbejdsmiljøgrupperne.</p> <p>Der er fokus på, at belastningspsykologien skal understøttes og vedligeholdes bl.a. via. brush up på afdelingerne med fokus på udvalgte temaer (modeller eller konkrete redskaber, som ønskes implementeret i hverdagen i afdelingerne).</p> <p>Mange nævner at især VIK-</p>

	<p>dele af belastningspsykologien, som giver mening i deres hverdag. Herudover følges implementeringen løbende som et fast punkt på vores fire årlige møder i arbejdsmiljøorganisationen, hvor vi støtter hinanden og deler gode ideer. Yderligere bruges møderne i arbejdsmiljøorganisationen til løbende at vurdere, hvad der er brug for, for at få begreber og redskaber fra belastningspsykologien til at leve på afdelingerne.</p> <p>Begreber fra belastningspsykologien bruges til interne supervisioner og belastningssamtaler for derved at skabe sammenhæng.</p> <p>Vedligeholdelse: Der er købt udviddet adgang til videomaterialet for alle medarbejdere – adgang indtil forsommer 2024. Videomaterialet opleves som en god hjælp for arbejdsmiljøgrupperne, dog nævner nogen at der kunne bruges mere "reklame" for videoerne.</p>	<p>modellen, rød-grøn-blå-modellen og fiskerbænken giver god mening.</p> <p>Vi skal sørge for, at begreber og modeller fortsat bliver en del af hverdagen på afdelingerne, når der tales om belastninger.</p>
<p>Arbejde lokalt og aktivt med at sænke arbejdsrelateret sygefravær</p>	<p>Vi er beviste om, at der er enkelte faktorer som i længere tid har været de største syndere i forhold til arbejdsrelateret sygefravær. Her tænker vi bl.a. på: sikkerhed, belastninger og vagtplanlægning/organisering.</p> <p>Sikkerhed: Vi tager sikkerheden på afdelingerne meget alvorligt. Derfor er SIKK blevet en af vores faglige tilgange i SBU.</p> <p>For at sikre at alle kender til redskaberne fra SIKK, er der lavet en plan for 'introduktion og vedligeholdelse af kompetencerne for alle ansatte i SBU':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle nyansatte kommer på et 2 dages SIKK-kursus (ved eksterne undervisere) 	<p>Enkelte afdelinger fortæller, at de oplever mindre arbejdsrelateret sygefravær, men den overordnede oplevelse er, at vi fortsat er udfordret. Dog skal det siges, at vi ikke kan føre statistik over arbejdsrelateret sygefravær, og derfor ikke kan komme med et præcist billede af, hvordan det går.</p> <p>Sikkerhed: SIKK-undervisningen er sat i system og blevet en del af SBU's faste faglige værktøjskasse.</p> <p>Belastning: Vi arbejder hen imod en mere systematiseret</p>

	<p>- Alle afdelinger undervises 1 gang årligt i SIKK (ved eksterne undervisere)</p> <p>- Lokale SIKK-vejledere underviser kolleger 4 gange årligt á 5 timer (ved lokale medarbejdere, som er uddannet SIKK-vejledere).</p> <p>- Herudover trænger enkelte afdelinger SIKK-greb ved alle overlap.</p> <p>Belastning/sikkerhed: Vi har lavet et nyt koncept med simulationstræning af svære situationer (adopteret fra bl.a. psykiatrien). Indtil videre er der afholdt simulationstræning for halvdelen af vores afdelinger. Det er taget rigtig godt imod. Simulationstræningen har fokus på at træne medarbejderne i at agere, når vores børn og unge er i "gule situationer".</p> <p>Belastning: Flere afdelinger har etableret buddyordninger, bl.a. med det formål at den enkelte medarbejder kan "tømme hovedet", før de går hjem.</p> <p>Belastning: Fokus på klar fordeling af opgaver.</p> <p>Belastning: Generelt stort fokus på psykisk arbejdsmiljø.</p> <p>Vagtplanlægning: Vi har netop etableret et nyt vagtplanlægningsteam med daglig gang i administrationen. Håbet er at det nye vagtplanlægningsteam vil give en mere smidig vagtplanlægning og at vagtplanlægningsteamet kan hjælpe hinanden. Det er fortsat i proces, så vi er ikke i mål. Vagtplanerne skal hænge sammen, så der er nok på arbejde hver dag og vagtplanerne skal meldes ud rettidigt,</p>	<p>tilgang til opfølgning/efterværn i forbindelse med voldsomme hændelser. Vi er ved at finde balancen mellem, hvor meget vi skal være "ens" – og hvor meget vi skal være systematiseret på afdelingerne.</p> <p>Vi skal generelt bevare det store fokus på og være ambitiøse når det kommer til psykisk arbejdsmiljø (herunder sikkerhed, belastning og organisering). Vi skal sikre at de gode projekter og initiativer vi laver giver mening og bliver vedligeholdt.</p>
--	--	---

	så personalet kan få privatlivet til at gå op med skiftende arbejdstider.	

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: Holmstrupgård

Ansvarlig for denne tekst:

Line Pyndt

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden. Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Oplist fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU:

FOKUSOMRÅDE OG MÅL - De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte	KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER - Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes	UMIDDELBAR VURDERING - Hvordan det går - Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål
<p>Introduktion af nye medarbejder. Vi vil fortsat have fokus på den gode introduktion, således at Holmstrupgård kan fortsætte med ikke at have arbejdsulykker for nyansatte.</p> <p>(HMU mål: Nedbringe nyansattes arbejdsulykker)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bruge digital forløbsguide i forhold til at gøre introduktion/overblik digital - Tydelig introduktionsforløb: Hvornår skal en ny medarbejder introduceres til hvad og af hvem - Hvad ligger lokalt og centralt/tværgående - Udvikle introduktionsvideoer 	<p>Der afventes endelig godkendelse på fælles ledelsesmøde den 27. oktober 2023.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - evaluering og udvikling af Holmstrupgårds tværgående Intro-dag. Dette for at have en central administrativ understøttelse af introduktion samt at aflaste den lokale introduktion på afdelingerne. - Etablering af on-boarding samtaler for nyansatte på tværs af afdelingerne på Holmstrupgård. Understøttelse af det at være ny på Holmstrupgård 	<p>I 2024 afprøves der en ny form for Intro-dage, hvor der bliver mere tid til at nye medarbejdere bliver introduceres forskellige områder eks. kvalitet, sundhed, arbejdsmiljø mv.</p> <p>Fra 2024 afholdes der centralt 4 årlige on-boarding samtaler for nyansatte medarbejder.</p>
<p>Ergonomi: Vi vil gerne have fokus på gode arbejdsstillinger både i forhold til kontorarbejde, men også sårpleje.</p> <p>(HMU mål: Fysiske arbejdsulykker)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etablering af et fælles sårplejerum, således at der er gode ergonomiske og hygiejniske arbejdsforhold. - Etablering af et fælles medicinrum, hvor der er ro og gode ergonomiske forhold for de medicinansvarlige, når de skal dosere medicin mv. 	<p>Der er truffet beslutning om, at der skal etableres både et sårplejerum samt et medicinrum.</p> <p>Der skal vælges, hvilke rum, der skal inddrages samt indretning af rummene.</p>
<p>Arbejdet med høje følelsesmæssige krav og herunder det dobbelteblik på sygemeldinger i afdelingerne</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus på at styrke samarbejdet og fælles forståelse mellem afdelingsleder og AMR. Der afholdes en fælles 1/2 uddannelsesdag: Belastningspsykologien i forhold til forebyggelse og opfølgning. Dette er også et ben ind i at kunne se på belastningen i personalegruppen, hvis der er et højt sygefravær - Etablering af en uddannelsesdag for nye medarbejder 	<p>1/2 uddannelsesdag afholdes den 24.10, hvor Lotte Koldtoft kommer og underviser.</p> <p>Første uddannelsesdag for "konflikthåndtering..." afholdes den 2. november.</p>

<p>Etablere en god VTC kultur, hvor medarbejder systematisk registrere belastninger, systematisk opfølgning og analyse</p> <p>Arbejde med høje følelsesmæssige krav samt forebyggelse af omsorgstræthed (de små dryp) samt beskrivelse af Holmstrupgårds "sikkerhedsnet" på Intra/den lokale sikkerhedsplan.</p> <p>(HMU mål: Psykiske belastninger)</p>	<p>"Konflikthåndtering, LA2 og belastningspsykologi"</p> <p>Alle afdelingslederne har fået adgang til AMS –systemet (VTC). VTC er på dagsordenen på det mdr. møde som AMR har sammen med afdelingslederen.</p> <p>Det er besluttet, at der skal afsættes timer (fuldtidsmedarbejder) i 1 - 2 år til at udvikle, beskrive og implementer en Holmstrupgårds model for "kollegial samling" på i første omgang døgnafdelingerne. Understøtte og udvikle metoder som kan understøtte medarbejderne i arbejdet med høj følelsesmæssige krav.</p>	<p>Koordinerende arbejdsmiljøleder skal deltage på et ledelsesmøde den 17. november, hvor VTC-kultur/organisering er på dagsordenen. Det er et fokusområde, som vi fortsat skal have, da der stadig er en under-registrering på nogle af afdelingerne.</p> <p>Forløbet starter op sidst i 2023/start 2024.</p>

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: IKH - Institut for kommunikation og Handicap

Ansvarlig for denne tekst:

Henriett Engedal Schwenningesen

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden.
Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Oplis fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU:

FOKUSOMRÅDE OG MÅL - De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte	KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER - Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes	UMIDDELBAR VURDERING - Hvordan det går - Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål
<p>Fokusområde: Psykologisk tryghed</p> <p>Matchende HMU-mål: Øge viden og systematik i forebyggelsesarbejdet med psykiske belastninger</p>	<p>I LMU inddrages forskellige modeller, fx iglo-modellen når der planlægges processer omkring aktuelle emner</p> <p>De forskellige arbejdsmiljøgrupper arbejder på opfordring fra LMU løbende med rammen for belastningspsykologi I arbejdsmiljøorganisationen holder arbejdsmiljøgrupperne oplæg for hinanden og efterfølgende sparring om forskellige tiltag.</p> <p>Det er besluttet at der skal udarbejdes en fast strategi i forbindelse med kontraktudløb ved udbudsprojekter. Det vil ikke kunne fjerne den usikkerhed og belastning for medarbejdere som er en del af processen, men gennemsigtighed omkring hvad der kan forventes, kan forhåbentlig gøre det nemmere for medarbejderen</p>	<p>Dette blev besluttet i forbindelse med ledelsestilsynet i juni 2023, og er ikke helt blevet implementeret i LMU. Arbejdsmiljøkoordinatoren skal derfor have fokus på at inddrage modellerne på arbejdsmiljøpunktet, så resten af LMU bliver mere fortrolige med dem.</p> <p>Der er stor fokus i arbejdsmiljøorganisationen på den arbejdet med den psykologiske belastning. På sigt vil vi gerne blive bedre til at arbejde mere systematisk på tværs med emnet.</p> <p>Dette arbejde er ikke påbegyndt, da der lige nu er lang tid til et udbudsprojekt udløber på IKH. Vi vil dog prioritere emnet på dagsordenen i starten af 2024, da det er vigtigt at udarbejde strategien i "fredstid"</p>

	undervejs i processen.	
<p>Fokusområde: Høje følelsesmæssige krav i arbejdet</p> <p>Matchende HMU-mål: Øge viden og systematik i forebyggelsesarbejdet med psykiske belastninger</p>	<p>Tværgående videndeling i arbejdsmiljøorganisationen</p> <p>Mulighed for supervision i afdelingerne</p>	<p>Det går rigtig godt med videndeling i forhold til at have fokus på høje følelsesmæssige krav i arbejdet.</p> <p>LMU kunne med fordel se på om en fælles systematik omkring supervision kunne give mening i forhold til at tage hånd om de høje følelsesmæssige krav</p>
<p>Fokusområde: Digitalisering og arbejdsmiljø</p> <p>Matchende HMU-mål ??</p>	<p>Det er besluttet at ledelsen har fokus på, hvordan digitalisering påvirker medarbejdernes arbejdsmiljø – usikkerhed omkring forandringsprocesser, nye krav i arbejdet i forbindelse med den samlede it-strategi</p>	<p>Staben på IKH har til opgave at prøve at lave en strategi inkl. handleplan for, hvordan IKH som en forlængelse af it-strategien skal arbejde systematisk med digitalisering.</p>
<p>Fokusområde: Flytning - Kultur, fysisk- og psykisk arbejdsmiljø</p> <p>Matchende HMU-mål: Øge viden og systematik i forebyggelsesarbejdet med psykiske belastninger</p>	<p>Gennemsigtighed omkring flytteprocessen på Marselisborg Centret/Afdelingen i Høje Taastrup og inddragelse af medarbejdere for at ændre kultur og vaner mest hensigtsmæssigt</p> <p>Styregruppen holder løbende møder og arbejdsmiljøorganisationen har stor fokus på hvordan flytningen påvirker medarbejdernes arbejdsmiljø</p>	<p>Der har været en rigtig god proces omkring flytningen, hvor medarbejderne har følt sig hørt, og hvor der løbende er fokus på tilpasninger.</p> <p>Flytte-APV vil være gennemført ultimo september, og herefter mødes styregruppen for at følge på nødvendige justeringer</p>
<p>Fokusområde: Sikkerhedsmodellen for det sociale område</p> <p>Matchende HMU-mål: Øge systematik i videndeling, som kan omsættes til læring og forebygge af vold og psykiske belastninger over tid</p> <p>Faldulykker reduceres med</p>	<p>Alle (ny-)ansatte skal gennemgå et konflikthåndteringskursus</p>	<p>IKH's ledelse arbejder på en løsning for afholdelse af konflikthåndteringskurser.</p>

50% ved 2. halvår 2024 og frem mod 2030 (2021)	Fokus på 3-meter reglen i arbejdsmiljøorganisationen	Indtil nu har fokus ligget i uge 3 hvor Region Midtjylland har fokus på 3-meter reglen, men IKH kan med fordel gøre mere for at 3-meter reglen lever i hverdagen. Fx kan LMU have et ønske om at 3-meter reglen bliver prioriteret højere i arbejdsmiljøorganisationen og i de enkelte afdelinger ved at den løbende skal på sættes på dagsordenen, frem for blot en gang årligt.
--	--	---

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: Socialstaben

Ansvarlig for denne tekst:

Carsten Wulff Hansen, Morten Eriksen

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden. Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Oplist fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU:

Socialstaben arbejder primært med fokusområdet "Psykiske belastninger", da det er her langt de fleste udfordringer opstår i en administrativ afdeling. De øvrige områder er derfor pt. vurderet mindre relevante.

FOKUSOMRÅDE OG MÅL - De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte	KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER - Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes	UMIDDELBAR VURDERING - Hvordan det går - Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål
Psykiske belastninger: Stress	Der afholdes et fyraftensarrangement med deltagelse af Koncern HR som bl.a. skal hjælpe medarbejderne med at opdage og reagere på stress symptomer.	Arrangementet er afholdt
	Fokus på faglige oplæg for at	De faglige oplæg er allerede

Psykiske belastninger: Sammenhængskraft	øge/fastholde sammenhængskraften i staben	implementeret på personalemøderne i Socialstaben – men sat på pause pga hjemsendelse
Psykiske belastninger: Psykologisk tryghed	Psykologisk tryghed skal dagsordensættes i afdelingen.	Psykologisk tryghed bliver et af emner på Socialstabens seminar den 12. oktober.
Psykiske belastninger: Sekundær traumatisering	Sekundær traumatisering kan være en faktor i dele af arbejdet i Socialstaben	Emnet er tænkt til at indgå som et lokalt spørgsmål i TULE undersøgelsen, og bliver derved en del af TULE-dialogen. Afhængigt af hvad der kommer ud af dialogen kan der iværksættes yderligere tiltag.

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: DOK - Kriminalitets dømte og truede børn og unge

Ansvarlig for denne tekst:

Martin Byskov Dath

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden. Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Oplist fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU:

FOKUSOMRÅDE OG MÅL - De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte	KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER - Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes	UMIDDELBAR VURDERING - Hvordan det går - Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål
Psykiske belastninger Mål vedr. høje følelsesmæssige krav,	Huset og indsatsområder blev første gang drøftet på LMU i januar 2023. I maj nedsatte	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen og Arbejdsmiljørepræsentanter er klædt på til at

<p>modsatrettede krav og fysisk vold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Øge viden og systematik i forebyggelsesarbejdet med psykiske belastninger • Øge systematik og hastighed i risikovurdering og videndeling, som kan omsættes til læring og forebygge af vold og psykiske belastninger over tid - Voldsulykker reduceres med 20% i 2030 (2021). 	<p>DOK en arbejdsgruppe der skulle kvalificere indsatsområderne yderligere.</p> <p>I september 2023 blev LMU inddraget igen med henblik på at drøfte konkrete tiltag. Herunder forslag til indsatser.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systematisk anvendelse af data fra magtanvendelser, risikovurderinger, vtc- og ulykkesregistreringer med henblik på at understøtte arbejdet med at analysere og forebygge vold og psykiske belastninger. • Data genereres løbende og præsenteres på MAG, ledelses- og AMG møder. • Særligt fokus på at hæve indberetningsfrekvensen af episoder med belastningsgrad 1-3. DOK har et ønske om at vi i højere grad registrerer de <i>små dryp</i>. • Oprettelse af BI-data for risikovurderinger der kan måle fra borger- til SPO niveau. • Arbejdsmiljø har sit eget selvstændige punkt på DOK-Ledelsesmøder med henblik på videndeling på tværs af matriklerne. • Arbejdsmiljøområdet præsenteres på Supertanker. Personalet indføres i AMS og grundlæggende principper fra belastningspsykologien. 	<p>indsamle data på vtc og ulykkesregistreringer. Arbejdsmiljøkoordinator understøtter arbejdet og fortolkning af data som nu præsenteres på de fleste MAG eller AMG møder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • BI-data på risikovurderinger er under udarbejdelse. • De første LA2 certificerede undervisere er uddannet i starten af 2024. • På LMU drøftede medlemmer, at forebyggelse af psykiske belastninger i høj grad har med psykologisk tryghed at gøre. Et højere personaleflow og nye typer af kollegaer stiller andre gav til vores on-boarding. •
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Som led i at forebygge og håndtere voldsomme episoder vil DOK i løbet af 2024 implementere LA2 metoden. • Systematisk anvendelse af psykisk førstehjælp, kollegial supervision og debriefing. • Øget anvendelser af strukturerede- og dybdegående analyser 	
<p>Mål vedr. nyansattes ulykker særligt med fysisk vold, fald, ergonomi og stikskader.</p> <ul style="list-style-type: none"> • At viden fra nyansattes ulykkesanalyser og tilbagemeldinger aktivt bruges til instruktion og læring både lokalt og tværgående 	<ul style="list-style-type: none"> • Systematisk opsamling af viden fra ulykkesanalyser til deling i Mag, ledelses- og AMG grupperne. • Perspektivændring på hvad der "forventes" når vi deltager i sportsaktiviteter • Opvarmning i forbindelse med sport. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lige nu videndeles der primært på ledelsesmøder. Hensigten er at det også bliver et gennemgående tema på MAG og AMG møder da det skal danne grundlag for introduktion og oplæring. • Der er en igangværende drøftelse om, hvordan og i hvilken form vores idrætsambassadører kan eller skal genaktiveres. • HUSETS mål bliver genstand for gennemgang i forbindelse med oplæring (onboarding).

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: SAU - Specialområde autisme

Ansvarlig for denne tekst:

Louise Barner

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden. Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Oplist fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU:

FOKUSOMRÅDE OG MÅL - De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte	KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER - Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes	UMIDDELBAR VURDERING - Hvordan det går - Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål
Psykiske belastninger: Mål vedrørende høje følelsesmæssige krav, modsatrettede krav og fysisk vold	Vi har haft massivt fokus på registreringskultur generelt og fælles forståelse af HFK både i AMO og de lokale TRIO/AMG grupper	Vi oplever at vi sætter lys på registreringskultur, og ergo bliver det løftet ind i kontekster som fx "Kollegial Samling" – og der er bestemt et øget flow på særligt "små skaleringer", hvilket allerede nu har vist at give et styrket grundlag for tidlig forebyggelse både gennem faglige tiltag og struktur/systematik, som mindsker sandsynlighed for ulykker (med fysisk/psykisk vold) med fravær.
Psykiske belastninger: Mål vedrørende høje følelsesmæssige krav, modsatrettede krav og fysisk vold SAU mål på belastningspsykologi med fælles sprog og værktøjer	Fælles sprog og fælles forståelse af belastninger og belastningspsykologi gennem temadage Banebyen som pt har prøvehandling i gang med borgersammensatte teams, har yderligere systematik, og behandler temaet kvartalsvis med supplerende temadage hvor de også aktivt laver	Vi har fået et fælles sprog og en fælles platform at tale ud fra. Afdelingerne og medarbejderne oplever at de får konkrete redskaber til at arbejde med sig selv og deres arbejdsmiljø

	<p>målinger på psykologisk tryghed så den nye tilgang til teamarbejde ikke har negativ effekt på arbejdsmiljøet.</p> <p>De fleste afdelinger i SAU har allerede holdt en temadag i belastningspsykologi eller afholder i løbet af efteråret en dag der imødekommer arbejdet med belastningspsykologien, og handlestrategier til krop, følelser, hoved og teams/grupper.</p>	
<p>Psykiske belastninger: Mål vedrørende høje følelsesmæssige krav, modsatrettede krav og fysisk vold:</p> <p>SAUs mål: Kollegial Samling/defusing</p>	<p>Projektet er delvist implementeret på alle SAUs afdelinger</p>	<p>Større psykologisk tryghed i gruppen, stærkere registreringskultur, kollegial feedback og støtte i en systematisk ramme</p> <p>Understøtter ovenstående mål med registreringskultur og fælles sprog</p>
<p>Psykiske belastninger: Mål vedrørende høje følelsesmæssige krav, modsatrettede krav og fysisk vold:</p>	<p>Introduktion af SIKK som prøvehandling på to afdelinger i Hinge og Tørring. Opstart midt oktober, evaluering i december</p>	
<p>Nyansattes ulykker: Mål vedr. nyansattes ulykker særligt med fysisk vold, fald, ergonomi og stikskader.</p>	<p>AMK har udarbejdet et redskab til risikoanalyse af kerneforhold i arbejdet</p>	<p>Stadig under udvikling og forsigtig feedback fra afprøvning, men jeg tænker det har potentiale til kortlægning af særligt risikofyldte forhold i komplekse borgerforløb. Hvor struktureret og dybdegående analyser står stærk på individuelle hændelser og forebyggelse fremadrettet, skal dette analyse redskab af</p>

	<p>Øget kommunikation om ulykkessagsbehandling. Afdelingerne/AMO arbejder med at lave analyser på alle sager, og dele gode erfaringer på AMO møderne.</p>	<p>kerneforhold kortlægge a priori</p> <p>Fælles planer, fx vinterberedskab, erfaring med alarmer er delt mellem Hinge, Hedensteds afdelinger og Tørrings afdelinger som bruger alarm.</p> <p>TRIO grupper har ligeledes fundet sammen om vidensdeling på tværs hvis de fx til AMO oplever at have fælles udfordringer og kan bruge hinandens erfaringer</p>
<p>Fysiske arbejdsulykker</p>	<p>Målet er ikke udtaget af SAUs LMU, men det betyder ikke at der ikke arbejdes forebyggende med målet. Gennem puljemidler fra Koncern fysisk arbejdsmiljø har der været to indsatser på ergonomi og forflytning, samt fysiske rammer. AMK arbejder på et risikovurderingsredskab til ergonomi og forflytning i SAU, til fremtidssikring af afdelinger med aldrende borgere.</p> <p>Samtidig er der behov for en instruks/vejledning omkring hjælpemidler (selvom det stadig ikke bruges bredt i SAU, så antages det med en aldrende målgruppe at vi indenfor 10 år står med udfordringen)</p>	<p>Inddragelse af SAUs repræsentanter fra Flyt på Tværs netværket, så indsatsen kvalificeres og matcher lokale behov, særligt i Hinnerup og Tørring hvor vi har de ældste borgere.</p> <p>Kvalificering af redskab og det videre arbejde med tematikken fortsætter i projektet "Autisme og aldring", som leverer tre workshops i efteråret til en gruppe af medarbejdere, ledere og fagkoordinatorer. *Workshopsene dækker flere temaer end ergonomi/forflytning og har også fokus på trivsel og livskvalitet som forudsætning for det gode seniorliv i SAU.</p>
<p>Nyansattes ulykker: Mål vedr. nyansattes ulykker særligt med fysisk vold, fald, ergonomi og stikskader.</p> <p>Og Psykiske belastninger: Mål vedrørende høje</p>	<p>Mange afdelinger har øget fokus på introduktion (fx revision af procedurer, mentorforløb eller flere dage som føl til en erfaren socialfaglig medarbejder), da analyser og data har</p>	<p>Afdelinger genbesøger deres introduktion og der har overordnet set været et styrket fokus på introduktion af særligt komplekse borgere og sikkerhed i samarbejdet. Introduktionen omfatter her</p>

<p>følelsesmæssige krav, modsatrettede krav og fysisk vold:</p> <p>SAUs mål: styrket indsats vedr. introduktion</p>	<p>tydeliggjort et behov.</p>	<p>også en introduktion til borgere man ikke nødvendigvis skal samarbejde med men som er på matriklen, og der ses en reduktion i antallet af ulykker med fysiske/chokerende udfald for den nyansatte, som gerne skal blive tydeligere i de kommende år.</p> <p>Emento tænkes ind som redskab til sikkerhedskultur</p>
---	-------------------------------	---

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: SOH Specialområde hjerneskade

Ansvarlig for denne tekst:

Louise Bak Kragelund - Arbejdsmiljøkoordinator

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden. Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

<p>Oplist fokusområder mv i følgende tilbagemelding til HMU: FOKUSOMRÅDE OG MÅL</p> <p>- De fokusområder vi har valgt at arbejde med og de matchende HMU-mål de skal understøtte</p>	<p>KONKRETE IVÆRKSATTE INDSATSER</p> <p>- Det vi helt praktisk har iværksat eller besluttet skal iværksættes</p>	<p>UMIDDELBAR VURDERING</p> <p>- Hvordan det går</p> <p>- Hvad skal vi gøre mere af for at komme i mål</p>
---	---	---

<p>HMU-mål Fysiske arbejdsulykker</p> <p>LMU-mål Ergonomi og forflytning</p>	<p>AMG'erne og FFV'erne i SOH er blevet introduceret til arbejdsmiljømålene for HMU og SOH på LMU-møde, AMG-møder, samt på SOH FFV-netværksmøder. De er også blevet introduceret til rapporterne med data for VTC- og arbejdsulykker, og nye vil blive introduceret dertil.</p> <p>SOH er også repræsenteret i "Flyt-på-tværs netværket" i Socialområdet med FFV- og AMR-repræsentanter fra de tre store matrikler i området.</p>	<p>SOH vil gerne styrke samarbejdet vedr. forebyggelse, analyse og vidensdeling mellem AMG'erne og FFV'erne i de enkelte afdelinger, og på tværs af afdelinger på eksempelvis TRIO-møder på de store matrikler. FFV'erne skal fremadrettet gerne inddrages i højere grad i analysearbejdet i forbindelse med ulykkesanalyserne.</p> <p>Fra efteråret 2023 vil der være øget fokus på lokal intro til grundlæggende forflytning til både nyt og erfarent personale.</p>
<p>HMU mål Psykiske belastninger</p> <p>LMU mål Høje følelsesmæssige krav og belastninger</p>	<p>SOH har haft et forløb med BFA vedrørende forebyggelse af belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet i forhold til vold og trusler fra borgerne i perioden 3. marts 2022 til 24. februar 2023. Forløbet med BFA er nu afsluttet.</p> <p>To workshops er blevet afholdt i efteråret 2022 som led i kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne i forbindelse med emnet. De har været faciliteret af BFA, og er blevet til i samarbejde med en planlægningsgruppe fra SOH bestående af både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Det tværgående outcome af workshopsne for arbejdsmiljøgrupperne har været, at der er blevet skabt fundament og basis for øget viden i arbejdsmiljøgrupperne og afdelingerne lokalt om høje følelsesmæssige krav i</p>	<p>Næste skridt er at holde fast i introen til emnet til nye medarbejdere og at strategierne lever lokalt i afdelingerne, og at få nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nye ledere onboardet til tiltagene som er iværksat.</p>

arbejdet, og om betydningen af forebyggelse af belastninger heraf. Der er blevet skabt øget bevidsthed om at høje følelsesmæssige krav ikke må blive et individuelt problem, ligesom at intro til høje følelsesmæssige krav i arbejdet også er blevet indarbejdet som en del af det fælles intromateriale "De første 89 dage" til nye faste medarbejdere i SOH. Flere af øvelserne fra workshopsne er blevet afprøvet lokalt i afdelingerne, og undervisning i belastningspsykologi er blevet indarbejdet som et led i konfliktforebyggelseskurset der tilbydes alle nye faste medarbejdere i SOH. Det er desuden et krav, og der en forventning til at afdelingerne i SOH har egne lokale strategier for arbejdet med emnet i 2023 jf. et fælles årshjul for arbejdsmiljøarbejdet som er gældende på tværs af SOH 2023.

Tilbage meldingen fra planlægningsgruppen, der har været koblet til forløbet med BFA, har været, at arbejdsprocessen har været god, og at forløbet har givet anledning til øget fokus på høje følelsesmæssige krav. Gruppen melder også, at det har fungeret godt, at de redskaber som er blevet præsenteret for arbejdsmiljøgrupperne, har kunne bruges i alle afdelinger i SOH på trods af forskelle i de følelsesmæssige krav som

	arbejdet stiller.	
LMU mål Rekruttering og fastholdelse	SOH har udarbejdet en fælles rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, der har til formål at beskrive en fælles ramme og retning for rekruttering og fastholdelse af ledere og medarbejdere i SOH. Strategien er blevet fremlagt, drøftet og kvalificeret på et afdelingsledermøde, og siden på LMU-møde i SOH juni måned 2023. Strategien er udarbejdet med udgangspunkt i feed back fra udvidet introforløb i SOH, forskning generation Y/Z, Viden fra Rekruttering Gentænkt, samt input fra Fremtidens socialområde.	Rekrutterings- og fastholdelsesstrategien for SOH udkommer i sin endelige form i løbet af efteråret 2023, hvor planen er, at kendskabet til strategien skal udbredes bredt i organisationen.

Midtvejsstatus fra LMU'erne arbejdsmiljødrøftelse 2023

Specialområde: SUA - Specialområde Udviklingshæmning og ADHD

Ansvarlig for denne tekst:

Morten Hareskov-Jensen - Arbejdsmiljøkoordinator

Opgave 2023-2024:

Der skal arbejdes lokalt i LMU/AMG med minimum 2 af 3 HMU-fokusområder i perioden. Konkrete indsatser besluttet lokalt. Indsatserne skal kunne understøtte HMU-målene

Specialområde Udviklingshæmning har udvalgt to indsatser, der arbejdes med tværgående i specialområdet, og som dækker målene.

- Forebygge psykiske belastninger, i form af udbredt anvendelse af flowcharts. SUA vil arbejde med flowcharts, som et koncept for systematik i forebyggelsesarbejdet.
- Udbreder viden og anvender viden ifb. dybdegående analyser indenfor arbejdsulykker.

Mål indenfor psykiske belastninger

2 tilbud i SUA arbejder aktivt med flowcharts. Det ene tilbud har arbejdet med i 2 år og det har nedbragt både antallet af magtanvendelser og antallet af voldsomme episoder mellem borgere og medarbejdere. Det er derfor en indsats der betydeligt bidrager til at mindske den psykiske belastning og ulykker for medarbejderne. Dette tilbud har på Socialområdets vidensdelingskonference præsenteret deres erfaringer. På baggrund af de gode erfaringer er

Side 22

resultaterne og metoden tidligere blevet vidensdelt på SUAs eget ledelsesmøde og SUA's Visionsdage. Flowcharts er nu ved at blive afprøvet på et andet tilbud. SUA tager i 2. halvår af 2023 fat på et nyt initiativ for at styrke arbejdet med arbejdsmiljøet og sikkerheden. Fra 2. halvår 2023 starter vi med 1 gang i kvartalet at afvikle et tværgående sikkerhedsmøde, hvor tilbudslederen fra hvert tilbud deltager. Temaet for mødet i september er belastningspsykologi, defusing og debriefing, hvor vi vil tage de første skridt for at styrke vores indsatser i forhold til hvordan vi kan mindske belastningerne efter voldsomme hændelser.

Mål indenfor fysiske arbejdsulykker og nyansattes arbejdsulykker

Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke antallet af ulykker både for nyansatte og ansatte med anciennitet ud over 1 år.

Socialområdet har etableret et forflytningsnetværk for alle specialområder. Bygmarken er det tilbud i SUA der har forflytninger af borgere som en fast del af arbejdet, og derfor deltager de i netværket med 2 repræsentanter.

SUA tager i 2. halvår af 2023 fat på et nyt initiativ for at styrke arbejdet med arbejdsmiljøet og sikkerheden. Fra 2. halvår 2023 starter vi med 1 gang i kvartalet at have et tværgående sikkerhedsmøde, hvor tilbudslederen fra hvert tilbud deltager. Ved mødet i 3. kvartal er temaet dybdegående analyser, hvor vi sammen vil kvalificere hvordan vi kan styrke læringen på tværs i SUA efter en dybdegående analyse. SUA ønsker at styrke dette arbejde ved at have større fokus på de dybdegående analyser der udføres på de enkelte tilbud og udbrede viden fra et tilbud til alle tilbud. Der arbejdes allerede med videndele på tværs af SUA's tilbud. Dette gøres ved at SUA's arbejdsmiljøkoordinator deler viden på tværs af tilbuddene. I praksis foregår dette på de lokale arbejdsmiljøgruppemøder, som bliver afholdt 10 gange om året på de enkelte tilbud og SUA's arbejdsmiljøkoordinator deltager så vidt det er muligt i disse møder. Her vil der være et særligt fokus på at videndele og dermed vil arbejdsmiljøkoordinatoren i høj grad kunne inddrage erfaringer på tværs af de enkelte driftsklynger med henblik på at kvalificere, udvikle og iværksætte nye initiativer indenfor sikkerhed og arbejdsmiljø.

Styrket medarbejderintroduktion

Styrket medarbejderintroduktion er et 3-årigt projekt i samarbejde med Aalborg Universitet og en ph.d. studerende. Dette arbejde retter sig HMU's 3 mål; Psykiske belastninger, Fysiske arbejdsulykker og Nyansattes arbejdsulykker. Vi er i gang med det 3. år og i 2023 arbejder vi med at fastholde den gode praksis der er udviklet. I projektet er der satset på mentorordning på alle tilbud og en lokal tilpasset introforløb der passer de særlige ønsker som det enkelte tilbud har. Der arbejdes i efteråret 2023 med at styrke mentorkorpset gennem en temadag for mentorer. Derudover er der ved at blive udarbejdet en lille "velkomst boks" til alle nyansatte. Den lokale sikkerhedsplan er en fast del af introduktion og skal være med til at give den nyansatte et overblik over hvordan sikkerheden er en integreret del af arbejdet. Ved rekruttering og introduktion af nyansatte italesætter vi forekomst af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. En god introduktion og en tilknytning til en mentor kan være medvirkende til at minimere antallet af arbejdsulykker for nyansatte og skabe grundlag for en kultur der arbejder for at mindske de psykiske belastninger.