

## Idekatalog vedr. virkningsfulde arbejdsmiljøtiltag italesat på Ledelsestilsynet 2023

### Kataloget indeholder:

- En oversigt over særligt virkningsfulde tiltag (side 1-3)
- En oversigt over de temaer, der blev drøftet i hvert specialområde (side 3-4)

### Oversigt over særligt virkningsfulde tiltag

#### **Kollegial samling inkl. intern psykolog, SAU**

**Formål:** At forebygge mental nedslidning og høje følelsesmæssige krav, samt styrke datagrundlag for analyser/socialfaglige tiltag.

Kollegial samling er et fastlagt kort tidsrum, hvor medarbejderne evaluerer dagens indtryk med dem, de har været på arbejde med. Der er 9 forskellige udgaver på tværs af SAU's afdelinger. Tiltaget er en styret proces, hvor én medarbejder faciliterer samlingen og der stilles spørgsmål ud fra en aftalt guide. En intern psykolog varetager desuden opfølgende behov for defusing og udgør en tæt sparringspartner til afdelingsledere og områdeledelsen om at håndtere hændelser på en systematisk måde.

**Resultat:** Tiltaget får gode tilbagemeldinger fra medarbejderne. Mørketal i VTC reduceres og udgifter til Falck Healthcare er desuden faldet markant. Erfaringerne med at have en internt psykolog til bistand ind i et arbejdsmiljøperspektiv vurderes meget positivt af SAU's ledere og medarbejdere. En video over tiltaget kollegial samling blev vist på Arbejdsmiljøtemadagen 2023. Tiltaget har bragt inspiration til flere andre områder, som nu arbejder med lignende tiltag herunder HOL og SUA. HOL har frikøbt en ansat til at løbe deres projekt i gang over de kommende 2 år.

#### **TOK - Tjek op, overlevering og koordinering, SUA**

**Formål:** At sikre systematisk opgavekoordinering og allokering af ressourcer samt forebygge konsekvenserne af høje følelsesmæssige krav.

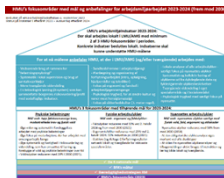
På TOK tjekker medarbejderne ind hos hinanden, snakker om hvordan de har det, gør status på vagten og har rum til forundringsspørgsmål. Der er desuden overlevering, hvor man koordinerer planen for dagens arbejde med hensyn til borgernes behov og struktur. I det omfang det er muligt tages der også hensyn til medarbejdernes ønsker (ressourcer) i planlægningen.

**Resultat:** Erfaringerne er positive og har medvirket til øget psykologisk tryghed.

#### **Styrket medarbejderintroduktion, SUA**

**Formål:** Nedbringe personaleflow, øge kendt personale og sikre instruktion og oplæring.

Styrket medarbejderintroduktion har forskellige udtryk på tværs af SUA's matrikler. Ledelsen og afdelingen former konceptet lokalt, med har afsæt i en række fællesnævner såsom tidlig information, systematik i følvagter og intro til flere forskellige vagtlag og længerevarende mentorordninger (1 år). Konkret infomere SUA's afdelinger de kommende medarbejdere på forkant fx via introvideo eller et introhæfte om afdelingen, målgruppen og øvrigt de kommende medarbejdere kan forvente i deres opstart. Aflyses en følvagt, erstattes vagten ved førstkommande lejlighed. Mentoren samler de nyansatte og vikarer og der er flere løbende



tjek-in, samt opfordring til at have en tryghedskollega. De nyansatte får løbende små portioner af faglige input og information som er tematisk opdelt.

**Resultat:** Markant reduktion i personaleflow. De nyansatte føler sig godt modtaget og sygefraværet er generelt faldet. Tilbagemeldingen er tilfredshed blandt både nyansatte og vikarer. Det er desuden blevet muligt at tiltrække og fastholde flere pædagoguddannede medarbejdere (fra børnefamilier), pga. øget fleksibilitet og indflydelse på egen vagtplan.

### **Flowchart, SUA, Grankoglen**

**Formål:** Nedbringe antallet af magtanvendelser og voldsomme hændelser.

Flowchartet visualiserer de mest komplekse/udadreagerende borgeres adfærd og arousalstegn i et step by step énsidet skema med handlingsanvisende pile og kasser. Til adfærden er der tilknyttet aftalte handlemulighed, som medarbejderne skal sikre for at bringe borgeren tilbage i "trivsel/grøn". Borgerne er modsat tidligere planlægning inddraget markant mere i det forebyggende (flowchart)arbejde.

**Resultat:** Tiltaget har betydet en markant reduktion i magtanvendelser. Medarbejderne kender redskabet og bruger det til forebyggelse på en struktureret måde med positivt resultat for både ansatte og borgere.

### **Vi lifter i flok, SBU, Fenrishus**

**Formål:** Sikre instruktion og vedligehold af ergonomiske kompetencer samt nedbringe risiko for nedslidning over tid.

Vi lifter i flok, er et tiltag på Fenrishus, opstartet på baggrund af Socialområdet nye flyt på tværs netværk. Forflytningsvejlederne har med ledelsesmæssig prioritering, startet systematisk forflytningsinstruktion og løbende vedligeholdelsestræning for medarbejderne. Alle forflytningsbeskrivelser er gjort individuelt tilpasset borgerne og alle hjælpemidler er gennemgået og tilpasset opgaven.

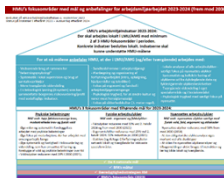
**Resultat:** Indsatsen har sikret lovpligtig instruktion i opgaven, øget fagligheden i forebyggelsesarbejdet, sikret ensartethed i opgaven hos de enkelte borgere, styrket den psykologiske tryghed og den generelle sikkerhedskultur i personalegruppen. Brugen af rette hjælpemidler vil i øvrigt reducere risikoen for ergonomisk nedslidning over tid.

### **Belastningspsykologi i fagpiloten, SOH**

**Formål:** Sikre ensartet sprog for mentale belastninger. Styrke potentialet for forebyggelse og håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Belastningspsykolog har i SOH både været tilkøbt som digitalt grundkursus, samt været genstand for en længerevarende forløb med BFA, hvor konceptet og arbejdet med høje følelsesmæssige krav er taget ind i konteksten af SOH's kerneopgave/målgruppe.

**Resultat:** Forløbet med BFA har været positivt og SOH har inkorporeret Belastningspsykologi i fagpilotens modul omkring konfliktforebyggelse som de første i Socialområdet.



### **Kombinationsanalyse af magtanvendelser og VTC, DOK**

Formål: Sikre overblik over hændelser og de rette tiltag for forebyggelse

Baggrundsforhold og kendt viden fra VTC-hændelser og magtanvendelser kombineres af arbejdsmiljø- og magtkoordinatoren, som sammenholder data i et excelark, hvorefter det bruges til dataoverblik, analyse og i forebyggelsesbrug.

Resultat: Drøftelserne om årsager til hændelser kvalificeres og kan målrettes på en styrket måde

### **Borgerperspektiv og nærledelse, SVO, Tangkær**

Formål: Sikre et godt bo- og arbejdsmiljø

Hos Tangkær er ledelse og medarbejdere lykkedes med at skabe et godt bo- og arbejdsmiljø. Via perspektiverne i LA2 og en aktiv enighed om, at medarbejderne ikke går ind i konflikter med borgerne, men trækker sig, laver sceneskift og forsøger med motivation senere på dagen, når borgerne udviser tegn på øget arousal/modstand. Ledelsen er tæt på medarbejderne i hverdagen og på møder - der er tæt på daglig sparing mellem leder og AMR.

Resultat: Færre konflikter og VTC'er med høj belastningsgrad, tilfredshed med synlig ledelse, øget tryk blandt medarbejdere og større medbestemmelse hos borgerne.

### **Dilemmadrøftelser, IKH**

Formål: Øge psykologisk tryk og sikre ensartet handling i dilemmafyldte problemstilling/udfordringer.

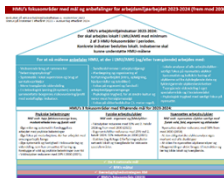
Dilemmadrøftelser "i fredstid", er en af flere tiltag i IKH, der skal styrke psykologisk tryk. Teamets medlemmer nedskriver et dilemma der vedrører arbejdet og kerneopgaven. Et dilemma trækkes eller udvælges, hvorefter dilemmaet diskuteres i mindre grupper. Opgaven er at finde "højt til loftet" løsninger som deles med de hinanden i teamet. Løsningen der bedst kan fungere i praksis aftales som noget der skal arbejdes videre med, inden eller næste gang dilemmaet melder sig.

Resultat: Tiltaget opleves som en rar og fri måde at tale om det, der kan være svært - taget ud af den kontekst dilemmaet opstår i. Helt konkrete udfordringer har vist sig løst ved at bruge denne metode i IKH.

## **Oversigt over de temaer, der blev drøftet i hvert specialområde**

**SUA:** Arbejdet med Huset, rekruttering, nyansatte og styrket medarbejderintroduktion, psykiske belastninger herunder forebyggelse af voldsomme hændelser og magtanvendelser, TRIO-samarbejdet, det fysiske arbejdsmiljø og alarmer.

**HOL:** Det lokale arbejdsmiljøarbejde, psykologisk tryk, VTC-registrering, magtanvendelser, oplæring af nye medarbejdere, opfølgning efter situationer med selvskade, ergonomi og fysiske rammer.



**IKH:** Nylig sammenflytning på Marselisborgcentret, mange vælger hjemmearbejde, udfordring med rekruttering og fastholdelse, landsdækkende opgaver med bred spændvidde i geografien, drøftelse af transportmidler, udbudsprocessernes indflydelse på arbejdsmiljøet (jobusikkerhed), tiltag vedr. psykologisk tryghed, stigende kompleksitet og VTC-registrering.

**SOH:** Det systematiske arbejdsmiljøarbejde, ergonomi og faldulykker, psykiske belastninger herunder verbale krænkelser, "små dryp" og VTC-hændelser ifb. med kontakten med beboere og pårørende, det sårbare ved at videns- og oplevelsesdele belastende hændelser i sit kollegiateam, nyansatte onboarding/intro og vikarer.

**SBU:** Arbejdet med HUSET, forflytningsindsats, nyansatte, introduktion af vikarer, sikkerhedsarbejdet, magtanvendelser, psykisk arbejdsmiljø og stigende kompleksitet i opgaveløsningen, alarmer samt ledernes arbejdsmiljø.

**DOK:** Brug af VCT, målgruppens tiltagende kompleksitet, behov for restitution/pauser, magtanvendelser og ændringen i tilgangen til de unge efter tilsynssagen på MultifunC.

**SVO:** Arbejdet med arbejdsmiljø og sikkerhed i hverdagen, nærværende ledelse, sygefravær, borgerperspektivet og LA2 som en del af sikkerhedsarbejdet.

**SAU:** Systematik i arbejdsmiljøarbejdet, udvidet brug af VTC, systematik håndtering af voldsomme hændelser, selvskade og magtanvendelser, nyansattes onboarding, vigtigheden af stabil ledelse, aktiv brug af rammen for belastningspsykologi, kollegial samling, projekt med intern psykolog, LA2 og det faglige fundament.