

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

2023/2024

Randers kommunale tandpleje

1. Er foregående års mål nået?

Vores mål for 2022 og 2023 er flg.:

- APV 2022
- Revidere familiepolitikken (den mht. ansættelse af familie osv.)
- Rapportering og opfølgning på utilsigtede hændelser
- Førstehjælpskurser
- Revidere handlingsplan i krisesituationer
- Revidering af vaccinationsretningslinje
- Revidere uddannelsespolitikken
- Tjekke om Z-affaldslisten er up to date
- Revidere digitalchikanepolitikken
- Revidere alkohol og misbrugspolitikken
- Revidere konflikthåndteringspolitikken
- Revidere retningslinje for arbejdsbetinget stress
- Revidere retningslinje ved stikuheld
- Seniorpolitikken (TR)
- Revidering af kontaktbrev
- Procedureretningslinjer på BROEN

2. Har vi nået vores mål?

Vi mangler at revidere de nedenfor nævnte retningslinjer/politikker. Disse forventes at være revideret inden udgangen af 2023:

- Uddannelsespolitikken
- Retningslinje for arbejdsbetinget stress

- Retningslinje ved stikuheld
- Konflikt håndteringspolitikken
- Seniorpolitikken (TR)
- procedureretningslinjen for tandplejens budget (Lars)
- procedureretningslinjen for ansættelser. (Lars)

3. Hvad virker positivt på arbejdsmiljøet i tandplejen?

I forhold til vores status på APV 2022 for hele tandplejen, så har vi en arbejdsplads med en overordnet høj arbejdsglæde og trivsel blandt kollegaerne.

Vi har i alle teams arbejdet med trivsel og det gode samarbejde, vi har lavet forskellige tiltag som giver mening i de enkelte teams. Vi har team-dage, trivsels-dage, team-møder, personalemøder og fagmøder hvilket er med til at højne det gode arbejdsmiljø.

Vi arbejder i selvstyreende teams. Det har stor betydning for hele tandplejen at der er den store grad af tillid mellem leder og medarbejder. Alle tager stor del i at arbejdsopgaverne løses bedst muligt.

I tandplejen har vi en kultur hvor vi mødes i festligt lag, det er helt unikt for vores tandpleje og noget som gavner arbejdsmiljøet positivt.

Derudover har det en stor betydning for vores arbejdsmiljø at vi har mulighed for at udvikle os på vores arbejdsplads. Vores leder giver fuld opbakning til sparring/kalibrering/uddannelse i eget team og på tværs, samt individuelt.

4. Er der noget som har haft påvirkning på det fysiske arbejdsmiljø i tandplejen?

Vi er generelt påvirket i hele tandplejen på det fysiske arbejdsmiljø, når det omhandler indeklimaet. Herunder træk / varme / kulde / rengøring / lys. Vi har gjort forskellige tiltag som har hjulpet på nogle af de udfordringer vi står med i forhold til det fysiske arbejdsmiljø i de enkelte teams.

Ergonomisk er vi påvirket af vores arbejdsstillinger. Vi er bevidste om at skifte mellem stående og siddende arbejde. I det hele taget er vi opmærksomme på hinanden i arbejdssituationen (minde hinanden om at rette ryggen osv.).

I Voksentandplejen er vi særligt udsatte på det fysiske arbejdsmiljø i forhold til arbejdsstillinger. Patienterne er udfordret på deres fysiske formåen (dvs. i borgerens/patientens eget hjem/bosteder osv. eller på klinikken).

Vi har massage ordning som alle ansatte kan benytte sig af. Samtidig gør flere teams brug af små daglige /ugentlige træningsinputs i pauser.

5. Er der noget som udgør en risiko for arbejdsmiljøet?

- A. Vi har fokus på vores kemiske arbejdsmiljø herunder risikovurdering af vores dentalmaterialer.

Arbejdet med tandmaterialer i tandplejen som har særlige karakteristika vi er opmærksomme på:

- Små mængder af dentale materialer (få gr.)
- Udstrakt brug af værnemidler og opmærksomhed på non touch
- Hyppig håndvask
- Arbejde med reaktive stoffer i flydende form (irritanter og allergener)
- Arbejde med toksiske stoffer (syrer, baser, klorider)
- Arbejde med dampe og støvende processer
- Uddannet personale med kendskab til stoffer og sikkerhedsdatablade, APV
- Velreguleret arbejdsområde (NIR-T, Sundhedsforskrifter, lovgivning)

Sammenfattende kan man sige, at der generelt er lille eksponering for diverse små mængder og til tider irritative og allergene stoffer, og at personalet er uddannet og har de nødvendige værnemidler i forbindelse med håndteringen.

Hver anden måned bliver kemiskrisikovurderingsskemaerne på BROEN gennemgået for om link til bla. sikkerhedsdatablad er aktive og virker som de skal.

- B. Ved særlig udsatte borgere/patienter med udadreagerende adfærd, er det nødvendigt for personalets sikkerhed at etablere nødudgange i forbindelse med klinikkerne. Særligt udsat er voksentandplejen, hvor størstedelen af disse borgere/patienter er tilknyttet.

6. Hvad skal være i fokus det kommende år? 2023-2024

- A. Vi vil have fokus på on-boarding af ny overtandlæge. Hvordan gør vi?
- B. Vi oplever i stigende grad vrede hos forældre/patienter over vi ikke kan tilbyde tider. Vi har vores Randersmodels indkaldeintervaller, som vi ikke altid kan leve op til grundet manglende ressourcer. Vi vil have fortsat øget fokus på kommunikationen i forhold til håndteringen af vrede forældre/patienter.
- C. Vi er opmærksomme på sygefravær, et emne som fortsat er i fokus og som vi med fordel kan arbejde med.
- D. Trivsel ønsker vi at arbejde med fremadrettet. Næste år får vi ny overtandlæge, en ændring som kan påvirke arbejdsmiljøet. I den forbindelse er det vigtigt at medarbejdernes trivsel prioriteres.
- E. Stress og konflikthåndtering ønsker vi at arbejde med fremadrettet. Internt og eksternt.
- F. Flg. skal revideres i 2024:
- Revidere Trivselspolitikken
 - Revidere Stresspolitikken
 - Revidere velkomstfolder/vikarer
 - Revidere uddannelsespolitikken
 - Revidere skema til registrering af stikuheld/krænkelser/arbejdsskader
 - Revidere rygepolitikken
 - Førstehjælpskurser

7. Hvilke mål ønsker vi at sætte for de områder, vi har valgt at arbejde med i det kommende år?

Vores mål er at vi får værktøjer til at kunne håndtere stress og konflikter og de andre ovenstående punkter.

Vores mål er, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø arbejdes videre med i det kommende år.

8. Hvordan kan/skal samarbejdet foregå?

Betingelsen for at nå vores mål, er at vi har den nødvendige tid til arbejdet fra vores leder, og at vi fortsat har et godt samarbejde med vores kollegaer.

Arbejdsmiljøgruppen afholder løbende møder (ca. 8 om året) Derudover er der mulighed for kompetenceudvikling til løsningen af opgaverne.

9. Plan for kompetenceudvikling af arbejdsmiljørepræsentanterne

Der findes mange gode arbejdsmiljøkurser i HK som klinikassistenterne kan benytte sig af.

Tandlæger og tandplejere har desværre ikke lige så gode muligheder for at tage sådanne kurser i deres fagforening.

Ligeledes findes der en del kurser på kompetencebroen.