



Notat

Vedrørende: Sammenskriv af gruppearbejdet i Sektor-MED social - temadagen 7.12.2020

Sagsnavn: Temadag - Sektor-MED social 7. december 2020

Sagsnummer: 81.38.06-P35-11-20

Skrevet af: Lis Thorsø Nielsen

E-mail: ltn@randers.dk

Forvaltning: Social- og arbejdsmarkeds Sekretariat

Dato: 15-12-2020

Sendes til: Sektor-MED udvalget – samt lægges på den lokale Bro

Balancen mellem Opgaver og tid – hvordan fremmer vi den mentale sundhed ?

Oplæg: Det gode arbejdsmiljø og mental sundhed

Gruppearbejde:

Hvordan arbejder vi allerede med mental sundhed hos os ?

Hvad har vi allerede nu af ideer til en fremtidig indsats om mental sundhed ?

Tilbage melding fra Center for Psykiatri og Center for Socialt Udsatte – v/Tine Horn

- De enkelte teams afstemmer dagen med en "hvordan har vi det" runde.
- Tilbagevendt langtidssyg medarbejder får en mentor, som hjælper med (gen)introduktion. Det er vigtigt at "høre til", selv efter en lang fraværsperiode.
- Vi er hele mennesker, der går på arbejde – på godt og ondt.
- Det skal være i orden, at man ikke er god til alt.
- Nye medarbejdere skal ikke spejle de, der allerede er ansat, men gerne kunne byde ind med andre værdier.
- Lederen skal være transparent i sine beslutninger, således medarbejderne har mulighed for at byde ind.
- Det, der giver mening for mig, giver ikke nødvendigvis mening for andre.
- Vi skal ikke være hinandens terapeuter, men være opmærksomme på eventuelle sårbarheder, der kan komme i spil hos kollegaer.
- Bliv ved med at være gode til det, vi gør allerede.

Fællesskabet skal fungere omkring arbejdsopgaverne.

Når teams er forskelligt sammensat (menneskelige værdier) skal der være fokus på at bruge de forskellige styrker, som medarbejderne besidder.

Oplæg: Balancen mellem opgaver og tid

Gruppearbejde:

Kortlægning (landkort)

-Identifikation af pres, passende, passivt og pauser

-Prioriteringsgrundlag

-Bevidsthed

-Navigation

-Hjælpe hinanden (social støtte)

Tilbage melding fra Center for Voksenhandicap – v/Liselotte Frier Pedersen/Ann-Louise Lauridsen

- Landkort over arbejdspresset er et godt og tydeligt redskab, som bør udbredes til hele området – til drøftelse i de enkelte afdelinger via TRIOen
Der var ønske om at modtage landkortet – dette er efterfølgende udsendt fra Dorte U.
- Fokus på, om der er udføres opgaver, som ikke er kerneopgaven, som vi skal have gjort noget ved.
- ABC dage – ligger fint op ad landkortet. Man tager en god snak om, hvordan dagen er – og man får et fælles ståsted for opgavernes løsning.
- Hvis man er fælles om at sætte det faglige niveau – så letter det automatisk på arbejdspresset.

Oplæg: Hvordan fremmer vi den mentale sundhed på arbejdspladsen ?

Gruppearbejde:

Hvad bør vi især have fokus på i forhold til arbejdsfællesskabet, Corona og mental sundhed i det nye år ?

Tilbage melding fra Center for Børnehandicap og Autisme – v/Mads Andreassen

- Det er en udfordring, at vi ikke er ”sendt hjem”. Vi er på arbejde i en ny kontekst.
- Man låner ”sit nervesystem ud” – man kan være presset på Coronafronten, som kan gøre det svært at arbejde så tæt på andre.
- Social kapital – hvordan genopbygger vi de sociale relationer ? – nogle har valgt helt at frasige sig kontakten – og nogle har kun kontakt til en lille gruppe.
- Man kan som kollega føle trang til ”civil ulydighed”, hvor der blot er brug for et kram.
- Man har været god til at arbejde i mindre teams i stedet for større grupper.
- Vi skal være bedre til at vidensdele omkring, hvad der virker – og hvad vi er gået væk fra ?
Der skal fremadrettet ske en opsamling på disse punkter.
- I næste skridt skal vi have styr på, hvordan vi engang får åbnet igen (normale tilstande).

Afsluttende gruppearbejde:

-Hvad vil vi arbejde med

-Hvordan vil vi gøre det

-Hvem har hvilke handlinger

-Tegn på at vi bevæger os i den rigtige retning/lykkes

-Test – vores opfølgning sker sådan

Tilbage melding fra grupperne – v/alle grupper:

Center for Psykiatri/Socialt Udsatte – v/Carsten F./Trine:

- Vi skal sikre et socialt fællesskab – så en medarbejder hører til et sted.
- Der skal være sikkerhed – sørge for skilte, der angiver, hvor mange der må være i rummet.

- Man behøver ikke være enig i det, der foregår, men vi ved, hvorfor vi gør det.
- Sammenlægningen af centrene – hvad skal det nye LOM – hvordan bliver det relevant og vedkommende for begge centre ?
- Hvordan formidler vi, hvad der sker på møderne ?
- Highlights fra LOM møder kan medtages til teammøderne – hvordan får man kollegaer til at interessere sig for, hvad der foregår i MED ?
- Stress er en blanding af flere ting – man kan være ”arbejdsovervældet” – udfordringer i privatlivet sammen med arbejdet kan gøre, at det bliver svært.
- Der udarbejdes politikker for dette i begge centre – således der laves en køreplan for, hvad man gør i de enkelte tilfælde.
- De tillidsvalgte har en opgave med at være ambassadører i organisationen – og dermed måske stoppe ”snak i krogene” inden ting kan eskalere.
- Individuelle tiltag skal igangsættes inden en medarbejder reelt får stress.
- Det skal være legalt for en medarbejder selv at sige fra (i samarbejde med lederen).
- Psykisk belastende hændelser – ting som sker i dagligdagen, som ikke er voldsbetingede, men alligevel påvirker medarbejderen.
- En god kollega tager en snak med den kollega, der føles presset – italesæt at det er ok at gå til lederen. Samtidig skal det være legalt at en medarbejder selv kan melde ud, at man er presset.
- MED – TRIO – har en opgave i at observere, hvad der sker.
- Intromappe til nye kollegaer bliver sat i spil til kommende 2 nye kollegaer. Der følges op på, om intromappen rent faktisk duer.
- Stress-politikken skal følges.
- Mestringsvejlederne har 10 bud, som helt jordnært handler om, hvordan man omgås hinanden, som samtidig er baseret på Randers Kommunes værdier.

Center for Voksenhandicap – v/Ann-Louise/Dorthe H.:

- Mødeform og landkort vil blive brugt.
- Hvad gør vi godt – og hvordan kan vi supplere dette – hold fast i det, der gøres. Så kan man sætte nye skibe i søen, når man er klar.
- Man afdækker profiler, som kan anvendes i arbejdet.
- Landkortet skal med i TRIOen, således man kan arbejde med ”cirklen”.
- ABC som risikovurdering er meget anvendeligt.

Center for børnehandicap – v/Mads:

- Man er mange forskellige steder i arbejdet med den mentale sundhed
- Der skal være en drøftelse af, hvad der er fælles i centret
- Hvad er retningen i centret – hvor er vi på vej hen ?
- Hvis vi kender missionen – så kan man bedre koble sig på turen derhen.
- Hvordan lykkes det at medarbejdere/ledelse mødes ?
- Vi skal finde nye veje – og finde samarbejdet på vej derhen.

Carsten rundede af med tak for en spændende dag – tak for årets arbejde i MED-udvalget.

Det har været spændende og berigende drøftelser, som har pågået på alle møderne.

Alle ønskes en glædelig jul og et godt nytår – pas på hinanden derude.