

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Randers kommunale tandpleje

Oktober 2024 / oktober 2025

1. Vores mål for 2024 og 2025

Vores mål for 2024 og 2025 er flg.:

- Førstehjælpskurser (disse var planlagt, vi blev glemt af udbyder)
- Seniorpolitikken (TR)
- Trivselspolitikken som fremadrettet hedder Retningslinje for trivsel i Randers kommunes tandpleje (er klar til godkendelse i MED, udskudt da leder ønsker retningslinjen gennemgået med AM)
- Revidere velkomstfolder til nyansatte / praktikanter samt tjeklisten til nyansatte (AM ønsker det nuværende materiale gennemgået på MED)
- Revidering af kontaktbrev
- Revidering af skema til registrering af stikskader/krænkelser/arbejdsskader
- Revidere retningslinjer for lus, kysesyge, herpes, børnesår, fnat
- Revidere personalepolitik for gravide
- Revidere sygefraværspolitikken
- Revideret Mobbe- og seksuel chikane politikken
- Runderingsliste revideres
- Revidere telefonpolitik
- Revidere vaccinationsretningslinjen
- Revidere handleplaner i krisesituationer (link virker ikke på BROEN nu)
- Procedureretningslinjer på BROEN (er det AM eller fagligforum)

2. Har vi nået vores mål?

Vi mangler at revidere de ovenfor nævnte retningslinjer/politikker. Disse forventes at være revideret inden udgangen af 2025.

Onboarding af ny overtandlæge, hvordan er det gået?

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 selvstyrende 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 tredje 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? 2024-2025

Den nedenfor nævnte punkter står i uvilkaarlig rækkefølge.

- A. Konfliktforebyggelse: 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.
- B. Sygefravær: Vi er opmærksomme på sygefravær. Sygefravær er et emne som fortsat er i fokus og et emne vi vil arbejde med fremadrettet. Herunder vil vi arbejde med forskellige tiltag.
- C. Kultur: Vi ønsker at arbejde med kulturen i tandplejen samt have fokus på medarbejdertrivsel.
- D. Ergonomi: Vi har fokus på ergonomi da vi gerne skal kunne være i vores fag i mange år.
- E. Bæredygtighed: Et emne som handler om at passe godt på vores jord så den ikke tager skade af den måde vi lever på. I tandplejen handler bæredygtighed om at minimere vores miljøpåvirkning fx i forbindelse med at genbruge ressourcer og vælge miljøvenlige redskaber osv.

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.