



Notat

Vedrørende: Hovedpunkter fra gruppearbejde 5.11.2020

Sagsnavn: Arbejdsmiljø uddannelsesdag socialområdet 5. november 2020

Sagsnummer: 81.38.06-P35-17-20

Skrevet af: Lis Thorsø Nielsen

E-mail: Lis.Thorso.Nielsen@randers.dk

Forvaltning: Social- og arbejdsmarkeds Sekretariat

Dato: 09-11-2020

Sendes til: Vedhæftes referatet

Carsten bød velkommen til et spændende digitalt projekt – som heldigvis viste sig at være en succes.

Dagens overskrift var: "Det gode arbejdsmiljø" - og Sara Lundhus fra Arbejdsmiljøcentret/Human House ledte alle sikkert gennem dagen.

Alle slides er vedhæftet referatet.

Arbejdsfællesskabet som forudsætning for det gode arbejdsmiljø – oplæg ved Sara.

Gruppearbejde: Hvor er vi på forebyggelsestrappen?

Tilbagemeldinger fra grupperne 3,6,8,13 og 14:

- Der arbejdes med forskelligheden blandt medarbejderne. Der gives supervision – statusmøder medarbejdere imellem – makker-ordning, hvor man kan tale med en kollega inden en samtale med ledelsen – kontinuerlige rundringer på arbejdsstedet. Der er forskellighed på ovennævnte mellem dag og døgn.
- For at opnå næste forebyggelseniveau ses på primær kommunikation via Sensum – det skal være overskueligt at finde oplysninger. Ledelsen skal være tilgængelig og synlig.
- Fordel for en mindre organisering – ikke langt fra tanke til handling. Der scores højt på trappen internt – men anderledes når der samarbejdes med en større afdeling.
- Italesæt forskelligheden både fagligt og personligt.
- Fokus på introduktion til korttids-ansatte – der er plads til forbedring.
- Spændende tanke med makker-ordning. Der skal dog være en ligeværdig relation og tillid. Ordningen kan også tænkes således, at man skifter blandt flere makkere for at lære flere at kende.
- Proaktiv ift. nyansatte eller elever. Intromappe og intro de første 14 dage, men måske er der behov for en opfølgning for evt. senere fastholdelse.
- Efter langtids sygemelding kan der kobles en mentor på den ansatte, så man opdateres på det skete, mens man har været væk.
- Individuelle løsninger efter medarbejderens ønsker – ift. privatlivet, således arbejds- og privatliv kan hænge sammen (ned i tid – skift af opgaver).
- Personfarlige borgere – der er klare rammer for dette. Besøg sker ved to medarbejdere af hensyn til sikkerheden.

- I forbindelse med en større strukturændring har der været behov for at rette kræfterne mod at forme nye procedurer og ny kultur.
- Større ændringer i struktur og arbejdet med eks.vis virksomhedsplaner kan betyde, at man ikke også har kræfter til samtidig at løfte indsatsen til næste trin.
- God intro til de nyansatte – for at forebygge at de rejser igen. Der er 1 måneds intro, hvor der er en mentor tilkøbt
- Fokus på balance mellem krav og ressourcer. Hvordan kan man arbejde med dette for at forebygge pressede perioder/sygemeldinger ?
Fælles sprog for de stærke og svage sider ved medarbejderne – der arbejdes med personprofiler. Dette kunne også være en del af en ansættelsesproces. Tiltrække medarbejdere med forskelligheder i stedet for en spejling af de ansatte.
- Følgeskab – hvordan tackler man ubalance for at hjælpe ledelsen – det skal være legalt at tale om de forhindringer, der kan være i et privat- og arbejdsliv.

Anerkendelse og borgerinddragelse for bedre forebyggelse / KRAP /

Betydningen af forventninger og forudsigelighed / Risikovurderinger – indlæg ved Sara, Kristina, Gine og Gitte

Gruppearbejde: Hvordan kan vi bruge disse erfaringer / denne viden hos os?

Tilbagemeldinger fra grupperne 4, 5, 7, 12 og 16.

- Der lægges stor vægt på kontakten fra AMG til medarbejderne. Der arbejdes på, at AM bliver mere synligt.
- Skabe dialog hvor medarbejderne også har mulighed for at byde ind.
- Inspiration af fælles sprog omkring KRAP – det er interessant at arbejde videre med – især set i arbejdsmiljø perspektiv.
- Fælles sprog i den pædagogiske og arbejdsmiljømæssige indsats.
- Særlig fokus på slide med "Broen" i Saras oplæg – hvad forventer man – hvad får man ?
- Risikoprofiler anvendes forskelligt – dog bruges indberetningerne aktivt – og det forsøges at lave målinger på indberetningerne for at forbedre indsatsen.
- Aktivitetscenter og bosted samarbejder om identifikation af borgernes "farve".
- Der risikovurderes ikke på alle. De åbne tilbud kender ikke borgerne.
- Fælles viden via fagsystem vil være en fordel.
- Der arbejdes med indflydelse og anerkendelse.

Betydningen af ansvar, kontrol og smitte / Low Arousal /

Det meningsfulde liv / Recovery - oplæg v/Sara, Hanne og Kristina K. og Daniel

Gruppearbejde: Hvordan kan vi bruge disse erfaringer / denne viden hos os ?

Hvad er næste skridt ?

Tilbagemeldinger fra grupperne 1, 2, 9, 10, 11 og 15.

- Mit Liv Min Plan, hvor borgerne er med til handleplansmøder – og dermed til styring af eget liv.
Bruger også low arousal – således man nedtrapper konflikterne.
Inspireret af trappemodellen og risikoprofil-arbejdet.

- Fine emner som passer ind i den nye handicapplan. Mit Liv Min Plan vil kunne sammenfatte dette. MED og Trio bør genbesøge intro-forløb.
Sammenhæng mellem at være stærk metodefaglig og det daglige arbejde.
- Proaktiv adfærd og skabende adfærd – i ny trio gruppe er det et godt redskab.
Borgerinddragelse i arbejdet med risikoprofiler.
Vold og trusler – her bruges recovery – ved inddragelse af borgerne nedtrappes mange konflikter. Der bør altid være fokus på dette.
- Hvad er man fyldt af, inden man går ind til en borger / eller tager imod en borger. Det har afsmittende virkning på mødet.
- Meningsdannelse på tværs – organisatorisk og i arbejdet med borgeren.
Rød tråd på tværs af socialområdet. Recovery tanken kan man lære sig op ad.
Ressourcer og anerkendelse er i fokus – gode tanker i KRAP.
Indsatstrappen – bliver flettet ind på temadag.
Udsatteområdet giver inspiration til skærpet fokus på udsatteområdet.
Det bør blive en del af kulturen.
- Recovery er der arbejdet med i flere år – øvelsen med deltaljerede håb kan forbedres.
Temadage i socialstyrelsen og denne dag som inspiration.
Indholdet bør afspejles i arbejdsmiljøarbejdet – det daglige arbejde og MUS samtaler.
Emotionel afgiftning.

Dagen afsluttedes med stor ros fra Carsten til det store engagement, alle viste i løbet af dagen.

Der samles op på denne dag i sektor-MED social på næste ordinære møde.