

Sundhed og Omsorg:

Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2017 - HMU in put til Fælles MED og FAU

Referatet fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse den 8. februar er den tilbagemelding, der er givet videre til FMU

HMUs bidrag består af –

1. En opsamling på HMU og HAUs drøftelser fra Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2017
2. Tværgående understøttelse af mål og fokus på fremdrift af indsatser i 2017 og 2018
3. Bilag:
 - Notat til Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2017
 - Mål for Arbejdsmiljø 2017-2018 og strategisk ramme

AD. 1: Opsamling fra Årlig Arbejdsmiljødrøftelse

SOCIAL KAPITAL; herunder gode omstillings- og forandringsprocesser

- Grundlæggende: Gennemsigtighed, god kommunikation mellem leder og medarbejder, respekt – og tidlig og systematisk inddragelse
- Eksempel fra hjemmeplejeteam omkring arbejdsplaner, planlægning kan understrege pointerne
- Risikovurdering og APSA elementer skal med fra starten ved forandringer – både tværgående i Sundhed og Omsorg, i det enkelte område og lokalt i det enkelte team -
 - Ved nye projekter og opgaver
 - I beskrivelsen til beslutninger i chefteam
 - Ved små forandringer (også de små og mindre forandringer) omkring/i det enkelte team
- De relevante medarbejdere skal med i planlægningen – og der skal i hver forandring være en ledelsesmæssig opmærksomhed på, hvem de relevante medarbejdere er. Jo tættere på praksis forandringen vil ske, jo vigtigere er det at inddrage de medarbejdere og valgte medarbejderrepræsentanter, der direkte bliver berørt af forandringen

NEDSÆTTELSE AF ARBEJDSKADER:

I Sundhed og Omsorg er Styrket Risikostyring tilgangen til at nedbringe antallet af arbejdsskader

Styrket risikostyring – kræver en evne til at være insisterende i forhold til at følge de fælles/aftalte rammer og i at være systematisk i den måde, der bliver samarbejdet omkring risikostyring. Det kræver, at der er en tydelighed omkring roller og ansvar og omkring systematisk brug af de relevante redskaber.

OVERORDNET - nøglepersoner og proces

- Hvordan kan AMR være med til sammen med leder at være insisterende på forhold, som kræver opfølgning, en handleplan og en kommunikation om, hvad der er aftalt?
- Hvilken rolle kan/skal borgerens kontaktperson have?

HVORNÅR: Det drejer sig om styrket risikostyring -

Ved nye opgaver og ved forandringer (se også ovenfor):

- Risikostyring fra starten af en opgave med fokus på, hvilken risiko der kan være for de personalegrupper, der skal overtage/modtage opgaven
- LMU og HMU skal sikre, at der er en APSA vinkling

I samvær med borger – ved vold, trusler, chikane:

- Vigtigt at definere og følge retningslinjer for -

- hvordan og hvor en episode skal dokumenteres
- hvordan en handling skal følges op
- hvornår der skal ske en anmeldelse til Politiet

SUNDHEDSFREMME – et sundt og sikkert arbejdsmiljø med trivsel på arbejdspladsen

Fokus på forebyggelse af sygefravær i form af –

- pausekultur
- supervision
- forudsigelig vagtplan
- gennemsigtighed
- det daglige samarbejde i gruppen/team
- gode relationer – samvær og kommunikation – i team og tværfagligt
- sammenhæng mellem opgaver og ressourcer

AD. 2: Tværgående understøttelse af mål og fokus på fremdrift af indsatser i 2017 og 2018

Social Kapital:

- Besøg i de mest udfordrede teams
- Genmålinger
- Uddannelsesaktiviteter (forberedelse og opfølgning på måling – se også Kompetenceudvikling 2018)
- Ny sygeplejefaglig indsats: Tættere kobling og forankring mellem sygeplejerskers trivsel og arbejdsmiljø og de faglige standarder

Nedbringelse af Arbejdsskader:

- Fortsat udvikling og implementering af Sunde Forflytninger: fælles ergonomi koncept
- Registreringspraksis: fravær forbundet med ulykker, episoder med vold og nær ved ulykker

Sundhedsfremme:

- Sundhedsambassadøruddannelsen
- Sundhedscertificering

Proces for Evaluering af Arbejdsmiljømål 2017-2018

- HMU og HAU tager på besøg hos hvert LMU i forbindelse med Årlig Arbejdsmiljødrøftelse 2018 (ramme, proces mm. skal beskrives og aftales)