



## TØNDER KOMMUNE

### Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Sted: Rådhusstræde 2, mødelokale 1  
Dato: 23. maj 2022  
Tid: 08.00 – 15.30

#### Mødedeltagere:

Annette  
Susanne  
Lasse  
Marie  
Lotte  
Tina  
Ina  
Jette  
Birgit  
Hermien  
Jane  
Rikke

Lotte byder velkommen og fortæller at der er nye ansigter med fra Pioneralle, det er muligt at noget af det der bliver talt om ikke giver mening, da man ikke har historikken med fra hele året, dette gælder fra begge de fusionerede områder.

#### 1. Evaluering af sidste års samarbejde om arbejdsmiljøet

- a. Har det seneste års samarbejde om arbejdsmiljøet været passende, fx organisering og mødeaktivitet?

I det tidligere referat er der skrevet at AMR og leder skal mødes hver 4. uge. Da Lotte har været områdeleder og leder sidste år har det grundet tiden ikke været effektivt. Mødekadance - Det giver bedst mening at mødes når der er noget at mødes om. Samarbejdsfeltsmøder hver anden måned, det er dog ikke effektivt endnu. De skal ligges fast ind med 8-9 ugers interval. Jane og Rikke har lagt dem ind i årshjulet 2022. Referaterne fra møderne sendes ud til medarbejdere i §85. Referat fra årlig arbejdsmiljødrøftelse lægges på hjemmesiden. De møder til SAF der ligger i kalenderen nu bliver aflyst, og så indkalder Jane til nye efter årshjulet. Nogen gange kommer der noget ad hoc der skal drøftes, derfor er det vigtigt at de ikke bliver aflyst. Lotte har holdt et ekstra lokalt møde med de tillidsvalgte på Pioneralle. SAF møde - Jane oplyser at der altid er et punkt der hedder bordet rundt, det er en runde hvor vi hver fortæller om hvordan det går. Det punkt skal slettes, da tiden ikke er til det. Jane vil gerne have hjælp til at lave en overordnet dagsorden til SAF. Der skal eventuelt holdes nogle saf/trio møder lokalt da der er mange med til fællesmødet. Dette er Lottes eller de tillidsvalgtes beslutning og der skal internt i SAF være tillid og forståelse for dette.

- b. Bliver arbejdsmiljøet behandlet i tilstrækkeligt omfang på møderne?

Umiddelbart så fylder det ikke meget, det er gerne budgetter og nye tiltag der bliver drøftet, så derfor skal det være et fast punkt på dagordenen. Sidste møde gik op i hvordan man afregner afspadsering, men det er også vigtigt for arbejdsmiljøet at der er styr på de ting – det hele hænger sammen. Vi skal være opmærksomme på at der er den tilstrækkeligt tid til rådighed til møderne alt efter hvad dagordenen indeholder. Det er muligt at man kan sætte en time mere af. Der bliver kigget meget på mødestrukturen i Tønder kommune for tiden, men Lotte tænker ikke at mødeaktiviteten ved hende er større end ved de andre områder.

Det bliver også drøftet hvor mange der skal repræsenteres. I et SAF vil der normalt ikke sidde teamleder og koordinatore. For Lotte er det vigtigt at Pioneralle bibeholder deres roller for nu, da det er det der fungerer og så ses der på det om 2 år, når der er genvalg.

Der sidder flere temaleder og koordinatore der er medarbejder repræsentanter da der ikke er tillidsvalgte på deres tilbud. Det kan se anderledes ud om 2 år.

Der bliver på nuværende tidspunkt kigget på MED-strukturen i kommunen.

- c. Har I oplevet arbejdsmiljøproblemer, som I har haft svært ved at håndtere, og hvad har I gjort for at løse disse problemer?

Der har været en sag på Pionerallé omkring alene arbejde, arbejdstilsynet er inde over denne sag. Der kom nogle anmærkninger der skulle rettes op på og det bliver der arbejdet med. Der var ikke klare retningslinjer for hvornår en medarbejder skal stoppe arbejdet ved en borger, der har uhensigtsmæssig adfærd. Det er der arbejdet med og det skulle sikres at de retningslinjer blev rigtigt implementeret og effektueret.

Arbejdstilsynet har været ude og lave opfølgning flere gange. Ligeledes er det kommet nyt alarmsystem, hvor man kan informere om at man er "lone-worker".

Det er vigtigt når der kommer nye medarbejder at man får dem fortalt at man nogle steder arbejder meget alene.

Arbejdsskade - Der er stor forskel på hvad man bliver påvirket af, der er rigtig mange ting der kan være årsag derfor er det er vigtigt at vi hele tiden er meget OBS på hinanden. Det er vigtigt at man får indberettet i safetynet hver gang, så det bliver dokumenteret. Derudover - for hver gang man får italesat hændelsen bliver det en del af en bearbejdning og det er beviser i en evt. arbejdsskadesag

Der skal slås et slag for safetynet så alle kommer med. I august 2020 blev der holdt en temadag omkring safetynet, så det bliver brugt. Hvis der er nogen der siger der er sket noget, så er det vigtigt at man italesætter at det kan indberettes i safetynet.

Kunne man have et fokus punkt i hvornår vi skal reagere og indberette i Safety-net. Kan vi sætte nogle cases vi kan arbejde ud fra.

Der er ikke en rød tråd i de indberetninger der er med det er som udgangspunkt psykiske påvirkninger. Det behøver ikke kun at være i kontakten med en borger, det kan være pårørende eller andet. De sager der bliver oprettet følger medarbejdernes cpr. nr. Så de vil ligge der selvom man skulle skifte til andet job.

Kunne man lave et oplæg til næste fællesmøde omkring safetynet (Rikke og Lasse)

Man skulle gerne have noget læring af det der blive indberettet. Det kunne være en ændring af vores tilgang der kunne gøre at det bliver anderledes.

Overfaldsalarmer – Der er ro på lige nu, de nye alarmer er oppe og køre på Pionerallé og i §85 bliver det iværksat den 1. juni 2022

Der var noget mistrivsel i personalegruppen i syd - Det er der blevet arbejdet med det sidste år gruppen er blevet teamcoached og har haft individuelle samtaler. Der har kørt et lignende forløb på Rosenvænget §85. Samme forløb starter i næste uge igen.

Der har været varslet afskedigelser i Damparken - Det har dog ikke givet de samme dønninger denne gang. Fra TR synspunkt, er det gjort på den ordentligt måde. Senhjerneskadeteamet har været lidt ramt, da det var 50 % af personalet der ikke var til stede. Det har de klaret rigtigt godt og fagligt.

Der er 45 medarbejder der skal til eksamen lige om lidt, det kan være et pres for nogle men det skulle helst være en investering på den lange bane. Næste gang skal vi være mere skarpe på om folk skal til eksamen eller ikke, forud for et forløb.

- d. Hvilken kompetenceudvikling er tilbudt arbejdsmiljøorganisationen det sidste år?

Vi er nogle gange udfordret af at vi er forskellige faglige organisationer, dog er det muligt at man kan snakke med udbyderen om det og det kan åbne op for muligheden for at man kan betale sig fra at få en med fra en anden faglig organisation. I er alle sammen ansvarlige for at kigge på Plan2learn/kursusportalen om der er kommet noget nyt der kunne være relevant.

Ønsker man at tage en akademi uddannelse udbudt af kommunen, skal man tage kontakt til Lotte. Så tager Lotte en drøftelse med vedkommende og det bliver besluttet om vedkommende skal afsted.

## **2. Evaluering af sidste års mål og indsatser**

- a. hvilke særlige arbejdsmiljøudfordringer har I haft I det seneste år? (fx arbejdsulykker, APV, trivselsundersøgelse)

Der er nogle sager omkring "horderlejligheder" i § 85. Ud fra det har der været mange snakke om hvad er affald og hvad er værdigenstande for den enkelte borger, det er en meget fin balancegang overfor hvad der er værdi og hvad der er affald. Da man ikke skal overskride borgeren grænser.

Hvornår skal vi APV mæssigt lave en indberetning på det. Der skal laves en retningslinje og Lotte tager kontakt til Christiane herom (møde den 23.6.22), kan man kontakte P/O hvordan deres retningslinjer er og hvem der har lavet dem. Det ville være rart at vide hvor grænsen er.

Der er lavet en organisering over hvilke sagsbehandler der har hvilke borger i psykiatri. Sagbehandler kan det også ses i Nexus.

Borgere er fordelt efter fødselsdag men der er ingen regler uden undtagelser.

01-08 Heidi Bjørk (barsel pt) Nicolaj Echardt Munk

09-20 Tue Jeppesen Rossau

21-26 Heidi Lillebæk Schmidt

27-31 Inger Øder

Handicap er ikke helt opdelt på samme måde, men igen kan sagsbehandlernes ses i Nexus

1% besparelsen hedder i år 0,68%. Der er i juni minibudgetseminar, og i september budgetseminar. I juni skal alle fagudvalg komme med deres forslag. Der er ikke noget der hedder udvidelsesforslag. Det vil blive nemmere for FagMED da der skal laves en skema der skal sendes ind. Se referatet fra HMU.

Arbejdsulykker – Covid-19, er lige blevet indberettet.

Trivselsundersøgelse omkring Social kapital, det er erstattet af APV og trivselsprocesser. Det skal være en dialog hele året igennem. Vi har ikke kunne anvende de data der er kommet ud af det. Der er vi nød til at have en kultur om at vi går til hinanden i stedet for (vores Leveregler), evt. til vores tillidsvalgte. Vi bærer alle sammen et ansvar ind i at alle går glade på arbejde.

Belastningsgrads måling hver 6. uge på Pioneralle. Det er dog ebbet ud. Folk selv ansvar for at melde ind hvis der er mistrivsel.

Det sundhedsfaglige og organiseringen af denne er en udfordring, men der arbejdes på at lave en ny handleplan for den sundhedsfaglige organisering som kommer snarest.

b. Har der været fastsat mål for arbejdsmiljøet – hvilke?

Det er gjort i SAF og der er lavet spørgsmål til MUS. Teamleder og koordinator holder møder månedligt.

c. Er målene for sidste års drøftelse nået?

Dette punkt er ikke drøftet.

d. Hvordan er der arbejdet med HovedMEDs overordnede indsatser for arbejdsmiljøet det seneste år? (anvendelse af safetynet, forebyggelse af stress og vold, introduktion af nye medarbejdere)

Tønder kommunes voldspolitik fastholdes. Der udarbejdes en Pixiudgave af arbejdsmiljø repræsentant se HMU referat fra januar 2022.

I har selv ansvar i at se på Plan2learn og se hvad der bliver udbudt. Lotte sender ud på mail til alle, om at man skal være opmærksom på det.

### **2021**

- Systematisk arbejde med arbejdsmiljø
- Konflikthåndtering
- Safetynet
- Medarbejder der er særligt klædt på i forhold til konflikthåndtering.

### 3. Mål og indsatsområder for det kommende år

a. Hvilke udfordringer i arbejdsmiljøet står I overfor i det kommende år?

- Ny pandemi af en eller anden art
- Rekruttering – Der kan være medarbejdere der kan blive presset, da det ikke er nemt at rekruttere nye medarbejdere.
- Mindre tilgang af borgere, kan det fylde ved medarbejderne frygten for at der ikke er arbejde til dem.
- Bekymring omkring omstrukturering/omorganiseringer i VSO.
- Vi ved ikke hvad der kommer af besparelser
- Vi har 2 økonomier der skal kører sammen. Vi ved ikke hvordan det ser ud derefter. Men vi ved at der er en lønning der falder væk til september.
- Pionerale er ved at blive udregnet så de skal Nexus afregne.
- Vi har ikke transportmidler nok, der er udfordringer med at skaffe elbiler. Den næste udfordring er at benzinen er steget så meget. Lotte har løftet den op til områdeledelsen at de må få dette drøftet. Da vi ikke kan bede medarbejderne om tage deres egen bil med på arbejde og samtidig sætte penge til på det. Danny er ved at undersøge om der står nogle biler et sted, der ikke bliver brugt. Vi er lidt fastlåst lige nu, men der bliver arbejdet hårdt på det. Det vi er besluttet ved kommunalbestyrelsen at alt indkøb fremover skal være elbiler.

b. Hvilke indsatser vil I gerne arbejde med? (vær konkrete – lav en handleplan)

- Biler/ overblik over lokaler så man kan mindske kørslen
- Safetynet skal genfødes der skal laves et koncept til den næste temadag, dato finde ved næste temamøde.
- Handleplaner omhandlende "horder boliger" skal laves i Safetynet, så alle kan se den. Lotte og Annette arbejder med overblikket. Deadline er den 1. september
- Rikke og Lasse arbejder med brush-up på safety-net. (dato til temadag, sættes til næste ledermøde)
- Forebyggelsespuljen har bevilliget penge, så der kan indkøbes motionsredskaber til kontormiljøet. Rikke og Malene har kontakt til en fysioterapeut ved Falck Healthcare om hvad der kan være nyttigt for dem.
- Rygning er oppe og vende igen. Det har haft en effekt at man ikke må ryge på arbejdet mere – rygter siger at dette skal effektueres i hele kommunen pr 31.12.22.
- Pionerale skal flytte 1. september. Det der arbejdes på lige nu er at der kan laves nogle ændringer på Bargumsvej så de kan have til huse der. Tekniks afdelingen og Brand og redning er inde over det.
- Afsondre hvad har vi af lokaler rundt omkring. Hvor kan vi have nogle hotelarbejdspladser. Oversigt over hvad vi har af mødelokaler i §85.

c. Hvad vil I gerne opnå af resultater med jeres arbejdsmiljøarbejde?

- Høj social kapital, høj trivsel, at man tør spørge hinanden selv når tingene er svære.
- Tilgængelig information (den afventer til der har været Sbsys kursus i efteråret)
- Klare retningslinjer
- Tillid og respekt for hinanden

d. Hvordan vil I løbende følge op på APV og trivselsundersøgelsen?

- Der skal arbejdes løbende med handleplanerne, og hvis de stadig er aktuelle skal de ikke skrottes.
- Til den årlige arbejdsmiljødrøftelse bliver der drøftet rigtig mange ting.
- Opfølgning er individuelt, det kommer an på hvad sagen drejer sig om. Men vi har løbende fokus på at følge op på det.

#### **4. Samarbejde og arbejdsmiljøet i 2022.**

a. Planlægning af samarbejdet fremover (mødeaktivitet, underudvalg etc.)

SAF - Fast ind hver anden måned, 3 timer. Hvis Lotte kun inviterer nogle ind til et møde er det fordi dette er dem der har en aktie ind i det.

Jane sender ud inden om der er nogle der har punkter til dagordenen.

Faste punkter til SAF

- Nyt fra TR,
- Nyt fra AMR
- Videre formidling af ny viden (kurser, uddannelse, temadage m.m.)
- Nyt fra MED, HMU og andre udvalg
- Sygefravær
- Læring fra lokale APV udfordringer, problematikker og løsninger.
- Hver eneste gang skal vi finde et fokus/obs. punkt til næste møde.

b. Hvordan vil I følge op på Jeres indsatser og handleplaner?

Der skal arbejdes løbende med handleplanerne, og hvis de stadig er aktuelle skal de ikke skrottes.

Opfølgning er individuelt, det kommer an på hvad sagen drejer sig om, men vi har løbende fokus på at følge op.

c. Hvordan informeres medarbejdere/organisationen om arbejdsmiljøarbejdet?

Referat ligges på hjemmesiden. Punkt på til næste personalemøde om at vi har haft afholdt dette møde.

d. Hvordan implementerer I beslutninger på arbejdspladserne?

Det hænger sammen med hvordan vi formidler tingene ud, Lotte har brug for at dem der er med i dette felt er ambassadører for at få tingene implementeret ude omkring. Del jeres gode historier med hinanden.

Alternativt kunne det være Lotte der sender en samlet information ud, så alle får det at vide på samme tid. Så ligger hun op til at det bliver drøftet på næstkommende personalemøde. Jane skal sørge for at referaterne fra SAF kommer ud til alle medarbejderne.

- e. Hvordan vil I udbrede viden om arbejdsmiljøforhold til arbejdspladserne? Fx påbud fra Arbejdstilsynet, særlige ulykker, lovgivning, resultat af APV/trivselsundersøgelse, resultat af arbejdsmiljøevalueringen

Disse informationer bliver sendt til medarbejderne på mail.

## **5. Målrettet kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentant og leder**

- a. Hvilke kompetencer vil der være behov for at styrke i arbejdsmiljøorganisationen – fx i forhold til indsatsområder og handleplaner?

Lasse har lige været afsted på kursus, men kunne godt bruge noget mere omkring MED. Evt. MED uddannelsen kunne være aktuell.

Lotte syntes det er rigtig fint at man selv melder ind når man syntes at man mangler et eller andet.

Hvordan tilegner vi os ny viden på området – Kan det evt. være nyhedsmails fra arbejdstilsynet.

Rikke arbejder med udvidelsen af databladene.

## **6. Vi skal have udarbejdet en stressguideline – punkt fra 2021, men stadig aktuelt.**

Der ligger en stresspolitik inde på Tønderportalen, den er godt dækkende.

Vi har været gode til at forebygge, ved at bruge Falck Healthcare eller andre udbydere. Der er mange former for stress, og det er vigtigt at man italesætter det. Man er i dialog med den enkelte medarbejder. Vi har en meget god kultur og medarbejderne er gode til at komme og få en snak. Arbejdspresset hvis der er en anden man skal kompensere for.

### **Er der tilføjelser til forordet?**

- Ferie hvor meget må man stå med den 1. maj, det er 3 uger i stedet for 4 uger.

### **Hvilke emner/temaer kunne vi tænke os at drøfte på SAF møderne?**

Fokuspunkterne kunne være:

- Hvordan sommeren er gået.
- Fokus på mestring
- Hvornår bliver der trykket på nødkald
- Fokus på referater
- Fokus på økonomi

### **Forslag: Vi skal have udarbejdet en procedure/politik der beskriver hvordan vi forholder os til medierne. (Jane)**

- Der er ingen der udtaler sig til medierne, man henviser til nærmeste leder.
- Det er vigtigt at man holder sin tavshedspligt.
- Kunne man planlægge noget for alle medarbejderne? Der bliver løbende arbejdet med forskellige arrangementer.