

## Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2014

### Fælles tilbage melding fra Handicap Bo og Beskæftigelse.

Alle udfordringer skal listes.

Der skal skelnes mellem de udfordringer man umiddelbart har løst og de udfordringer, man ikke umiddelbart har kunnet løse, fordi man ikke havde kompetencen eller løsning involverer flere parter.

OBS! Skal ske ud fra senest gennemførte APV. Der skal ikke gennemføres ny APV for at kunne besvare.

### Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

Hvad var udfordringen:	Hvordan er den løst:
Træk på caféen	Ventil isoleret
Beskidt, hvor Kongsvang gør rent	Løbende rapportering til Kongsvang
Koldt hos borger om vinteren	Ekstra trøje
Hvad er nærved ulykker	Tages op på næste fælles møde
Synes vi alle skal have samme mening	Tages op på MUS
IT – redskaber til ordblindhed for en medarbejder.	Der er indkøbt hjælpemidler, ekstra IT-værkstøj for ordblindhed.
Manglende kompetenceudviklingsplan.	Samtale med medarbejderen omkring misforståelse/opklaring. Der arbejdes ud fra årlig MUS og handleplan for medarbejderen. Ordet handleplan benyttes i afdelingen frem for kompetenceudviklingsplan.
Manglende kommunikation/positiv tilbagemeldinger gruppens personale imellem.	Samtale enkeltvis med gruppens personale og efterfølgende samtale med involverede medarbejdere m.h.p. opklaring og handlinger. 1. Der er strammet op på daglig overlap/sparing 15 min. ved arbejdsskift som den enkelte planlægger og forbereder sig til. 2. Der arbejdes med skriftlige tilbagemeldinger / positive tilbagemeldinger, hvad der er gået godt og hvad hver især har gjort godt i gruppen – eller i forhold til en anden kollega i gruppen. 3. Opståede problemer eller positive tilbagemeldinger skal bringes op på overlap/arbejdsskift i forhold til kollega og der skal handles. 4. Fast punkt på gruppemøder. Udfordringerne afklares fra gruppemøde til gruppemøde.

(fagligt) Oplevelse af utilstrækkelig faglig viden og kompetencer i forhold til en gruppe borgere.	Via eksterne og intern sags supervision
(Trivsel)personalet oplever der ikke er tid til at udføre arbejdet	Der er ansat mere personale, samt en for øgning af time antal, hos det eksisterende personale
(Information)Der bruges for meget tid på informationer fra leder på personalemøder.	Personalemøder er halveret og konverteret til faglige diskussioner på gruppemøder.
(Ledelse og samarbejde) uklar oplevelse af fordeling og mængde af arbejdsopgaver, blandt personale.	Ledelse har fået mindre administrative opgaver og mere tid til udredning af de konkrete problemstillinger Har fået konkretiseret arbejdsopgaver, så mængde af opgaver passer til ressourcerne.
(IT)Oplevelse af at IT ikke fungerer optimalt til at kunne udføre dokumentationsarbejde og opfølgning.	Indkøbt mere IT udstyr og netværk
(Nye arbejds punkter 2014) - der er udarbejdet ekstra APV i beskæftigelsen Ølgod i foråret pga. ny personalegruppe -handleplan på APV 2014	Fokus på samarbejde og kommunikation, via tema dage ved eksterne konsulent. Opfølgning og sparring for ledelse.
Fokus på sygefravær	Opfordret til at lave øvelser, som forebyggelse på skader i bevægeapparatet. Taler åbent omkring sygdomme og har fokus på fastholdelse af medarbejdere, som af forskellige årsager ikke kan være på arbejde. Vi tilgodeser senior medarbejdere i forhold til arbejdstid samt arbejdsopgaver.

### Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

Hvad er udfordringen:	Hvorfor kunne den ikke løses:
Afdeling Varde: Gammel røg hos borger	Fordi borgeren selv bestemmer i eget hjem
Ønsker fuld tid	Ingen fuldtidsstillinger i afdelingen
Ønsker ikke at arbejde weekend	Vi dækker 24-7
IT ikke i orden	Løsningen ligger hos Bosted

Af rapporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:

Social, Sundhed & Arbejdsmarked: Lena M. Andersen ([lean@varde.dk](mailto:lean@varde.dk))

Børn & Unge: Birthe Lastrup ([bilc@varde.dk](mailto:bilc@varde.dk))

Plan, Kultur & Teknik: Lotte Bøgelund ([lobh@varde.dk](mailto:lobh@varde.dk))

Øvrige: Ragnhild Sigaard ([rasi@varde.dk](mailto:rasi@varde.dk))