



Varde Kommune

Åbent Referat

til

Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

- Mødedato: Torsdag den 10. december 2015
- Mødetidspunkt: 13:30 - 15:30
- Mødested: Mødelokale 3, Bytoften
- Deltagere: Gitte Eskesen, Thorkild Sloth Pedersen, Nikolaj Dybdal Winther, Mona Köhlert, Vibeke Bilstoft, Arne Høivang Jensen, Else Mathiesen, Louise Christensen, Rigmor Jensen, Anette Bækgaard Jakobsen, Ina Kristensen
- Fraværende: Kurt Berthelsen, Erik Schultz, Michael Frandsen, Ulla Rosendahl, Kirsten Myrup
- Referent: Karen Margrethe Nielsen

**Indholdsfortegnelse**

| | Side |
|---|------|
| 1. Godkendelse af dagsorden | 2 |
| 2. Finansloven 2016 - værdighedspolitik/værdighedsmillard. | 3 |
| 3. Afrapportering på APV 2015 | 5 |
| 4. Sygefravær Social og Sundhed. | 7 |
| 5. Arbejdsskader. | 8 |
| 6. Gensidig orientering. | 9 |
| Bilagsliste | 10 |
| Underskriftsblad | 11 |



Varde Kommune

**Fælles-MED Social, Sundhed og
Beskæftigelse**

10-12-2015

1. Godkendelse af dagsorden

Dok.nr.: 9901

Sagsid.: 15/14480

Initialer: kamn

Åben sag

Beslutning Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse den 10-12-2015

Fraværende: Kurt Berthelsen, Erik Schultz, Michael Frandsen, Ulla Rosendahl, Kirsten Myrup

Godkendt.



2. Finansloven 2016 - værdighedspolitik/værdighedsmillard.

Dok.nr.: 9914

Sagsid.: 15/14480

Initialer: kamn

Åben sag

Sagsfremstilling

Til orientering foreligger Finanslov 2016.

Sagen behandles i Social- og sundhedsudvalget den 9. december 2015.

Værdighedspolitik

Finanslovsaftalen indebærer, at alle kommuner skal formulere en værdighedspolitik, hvor den enkelte kommune beskriver sine overordnede værdier og prioritering på ældreområdet. Der afsættes 1 mia. kr. årligt fra 2016 til styrkelse af indsatsen på ældreområdet. Midler som ligger ud over de vedtagne budgetter. Midlerne fordeles på baggrund af en objektiv fordelingsnøgle for udgiftsbehovet på ældreområdet.

Midlerne fordeles mellem kommunerne i starten af 2016 og prioriteres i den enkelte kommune. Værdighedspolitikken og en redegørelse for, hvordan de ekstra midler forudsættes anvendt, skal offentliggøres på kommunens hjemmeside samt indsendes til Sundheds- og Ældreministeriet. Efterfølgende skal kommunen med revisionspåtegnet regnskab redegøre for, at midlerne er anvendt som aftalt.

Der gøres endelig status over ordningen i 2019, hvorefter midlerne fremadrettet vil blive udbetalt sammen med bloktilskuddet efter en objektiv fordelingsnøgle.

Den første værdighedspolitik skal godkendes i byrådet og offentliggøres på kommunernes hjemmesider i første halvår af 2016. Samtidig skal kommunerne redegøre for, hvordan de vil arbejde med deres værdighedspolitik, og hvordan de ekstra penge skal anvendes i 2016 til at understøtte arbejdet i forhold til livskvalitet, selvbestemmelse, kvalitet, sammenhæng, tværfaglighed, mad og ernæring samt en værdig død.

KL finder det positivt, at finansloven prioriterer et vigtigt kommunalt serviceområde. Øremærkede puljer og krav om særlige revisionspåtegnede regnskaber er ikke en ideel måde at udmønte midlerne på, men der er vigtigt, at kommunerne selv kan prioritere de konkrete indsatser.

Øvrige emner i Finanslovsaftalen.

Finanslovsaftalen indeholder en række tiltag og ressourcemæssige opprioritering af sundhedsområdet. Blandt andet afsættes 320 mio. kr. i 2016 og 300 mio. kr. i 2017 og frem til en national handleplan for den ældre medicinske patient. Udmøntningen af midlerne sker i to faser. I første fase gennemføres primo 2016 en akutpakke målrettet nedbringelse af overbelægning på sygehusene. I anden fase aftaler parterne i foråret 2016 en mere langsigtet handleplan med fokus på blandt andet at styrke kompetencer i kommuner og almen praksis.

Endvidere er forligspartierne bag finanslovsaftalen for 2016 enige om at ændre udgiftsloftet for kommunerens service i 2015 – 2019. Det indebærer, at der er et folketingsflertal bag omprioriteringsbidraget, og at den kommunale serviceramme som udgangspunkt nedreguleres med 1 procent årligt i 2017, 2018 og 2019.



Varde Kommune

Fælles-MED Social, Sundhed og
Beskæftigelse

10-12-2015

Forvaltningens vurdering

Der skal både for 2016 og 2017 foreligge en foreløbig status over kommunerens anvendelse af midlerne inden for rammerne af værdighedspolitikken.

Forvaltningen anbefaler, at der igangsættes et arbejde med udarbejdelse af en værdighedspolitik og forslag til anvendelse af de ekstra midler med inddragelse af relevante høringsparter, herunder Ældrerådet. Forslag til værdighedspolitik og forslag til anvendelse af de ekstra midler forelægges udvalget i marts mødet 2016.

Retsgrundlag

Finanslovsaftalen for 2016

Økonomi

Det forventes at Varde Kommune andel af ældremilliarden udgør ca. 10 mio. kr. årligt. Den endelige fordeling ved foreligge primo 2016

Anbefaling

Direktøren anbefaler,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse den 10-12-2015

Fraværende: Kurt Berthelsen, Erik Schultz, Michael Frandsen, Ulla Rosendahl, Kirsten Myrup

Tiltrådt.



3. Afrapportering på APV 2015

Dok.nr.: 9888
Sagsid.: 15/14393
Initialer: kamn
Åben sag

Sagsfremstilling

Hoved-Med besluttede i oktober 2008, at de tre Fælles-MED hvert år skal indsamle oplysninger om APV fra de lokale MED-udvalg og fremsende en afrapportering til HOVED-MED til behandling på deres møde i oktober måned. Virksomheder, der ikke er omfattet af et Fælles MED-udvalg, sender afrapporteringen direkte til Hoved-MED.

Der har siden sidste års rapportering været afholdt APV i en række af institutionerne og organisationerne under Social, Sundhed, og Beskæftigelse.

Løste udfordringer:

Karakteren af udfordringer er generelt meget forskellig, fra arbejdsplads til arbejdsplads. Der er således kun enkelte sammenfaldende udfordringer. Til gengæld er der mange "unikke" udfordringer som er løst.

IT er et problem flere steder. Typen af problemet er forskellig, men søges løst. Se bilagene for nærmere oplysninger

Uløste udfordringer.

Indeklima og rengøring, samt sygefravær er et problem flere steder. Se bilagene for nærmere oplysninger.

Forvaltningens vurdering

Det er forvaltningens vurdering, at arbejdet med APV tages seriøst. Og at der er et godt miljø for dialog og udveksling af informationer.

Retsgrundlag

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004.

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Bilag:

| | | |
|---|--|-----------|
| 1 | Åben APV afrapportering 2015 - Skovhøj | 165605/15 |
| 2 | Åben APV afrapportering 2015 - Hjemme Midt Vest | 165602/15 |
| 3 | Åben APV afrapportering 2015 - Center for sundhedsfremme | 165601/15 |
| 4 | Åben APV-afrapportering 2015 - Borger & Arbejdsmarked | 165599/15 |
| 5 | Åben APV afrapportering 2015 - Træning og Rehabilitering | 165594/15 |
| 6 | Åben APV afrapportering 2015 Hjælpemiddeldepotet | 165591/15 |
| 7 | Åben APV-afrapportering 2015 Center Bøgely | 165587/15 |
| 8 | Åben APV-afrapportering 2015 - Centerområde Nordøst | 165583/15 |
| 9 | Åben APV afrapportering 2015 - Centerområde Sydøst | 165578/15 |



Varde Kommune

Fælles-MED Social, Sundhed og
Beskæftigelse

10-12-2015

| | | |
|----|--|-----------|
| 10 | Åben APV-afrapportering 2015 - Sygeplejen | 165569/15 |
| 11 | Åben APV-afrapportering 2015 Sygeplejen | 165564/15 |
| 12 | Åben APV-afrapportering 2015 Social og Sundhed - | 165560/15 |
| 13 | Åben APV-handleplaner 2015 Samstyrken | 165554/15 |

Anbefaling

Direktøren anbefaler,
at Fælles-MED drøfter tilbagemeldingerne, og
at redegørelsen videresendes til Hoved-Med

Beslutning Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse den 10-12-2015

Fraværende: Kurt Berthelsen, Erik Schultz, Michael Frandsen, Ulla Rosendahl, Kirsten Myrup

Tilbagemeldingerne drøftet.

Udvalget vedtog at fremsende APV-rapportering til Hoved-MED med bemærkning om, at forebyggelse af mobning skal indgå som en del af kulturarbejdet.

APV'erne indgår i arbejdet i forbindelse med den kommende analyse af Social- og Sundhedsområdet.



Varde Kommune

Fælles-MED Social, Sundhed og
Beskæftigelse

10-12-2015

4. Sygefravær Social og Sundhed.

Dok.nr.: 9912
Sagsid.: 15/14480
Initialer: kamn
Åben sag

Sagsfremstilling

Forvaltningen har modtaget sygefraværstatistikker for oktober 2014 til oktober 2015 på Social-, sundhed og beskæftigelsesområdet.

Kamilla B. Sørensen, HR deltager under dette punkt.

Retsgrundlag

Ingen

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Bilag:

- 1 Åben Overblik over fravær social og sundhed januar 2014-oktober 2015 167648/15
- Mapped1.pdf

Anbefaling

Direktøren anbefaler,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse den 10-12-2015

Fraværende: Kurt Berthelsen, Erik Schultz, Michael Frandsen, Ulla Rosendahl, Kirsten Myrup

Tiltrådt.



Varde Kommune

Fælles-MED Social, Sundhed og
Beskæftigelse

10-12-2015

5. Arbejdsskader.

Dok.nr.: 9917
Sagsid.: 15/14480
Initialer: kamn
Åben sag

Sagsfremstilling

Orientering om arbejdsskader i forbindelse med forflytninger.

Lis Bang Troelsen deltager under dette punkt.

Retsgrundlag

Lov om Arbejdsmiljø

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Anbefaling

Direktøren anbefaler,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse den 10-12-2015

Fraværende: Kurt Berthelsen, Erik Schultz, Michael Frandsen, Ulla Rosendahl, Kirsten Myrup

Tiltrådt.

Sagen tages op på ny, når der foreligger mere relevant materiale.

**6. Gensidig orientering.**

Dok.nr.: 9918
Sagsid.: 15/14480
Initialer: kamn
Åben sag

Sagsfremstilling

Orientering v/formanden
Kirsten Myrup er sygemeldt.

Orientering v/næstformanden

Gensidig orientering.

Der er kommet større krav til social- og sundhedshjælperne, der ønsker optagelse på assistentuddannelsen. Der er bl.a. krav om naturfag. Nu udbyder Social- og Sundhedsskolen et kursus i naturfag på 2 gange 5 dage med en egenbetaling på 3.869 kr. Fælles-MED drøftede rimeligheden i dette og forskellige løsningsmuligheder. Der blev ikke fundet en løsning, men der arbejdes videre af forskellige spor.

Der var forespørgsel om der i forbindelse med plejeboligplanen, herunder drøftelse af Plejecentret Vinkelvejs fremtid har været en medarbejderrepræsentant i arbejdsgruppen. Det blev oplyst, at der ikke har været en medarbejderrepræsentant i arbejdsgruppen, da den indledende drøftelse har været på et overordnet niveau. Det vil fremover være fokus på, at medarbejderne repræsenteres i relevante fremtidige styregrupper.



Bilagsliste

3. Afrapportering på APV 2015
 1. APV afrapportering 2015 - Skovhøj (165605/15)
 2. APV afrapportering 2015 - Hjemme Midt Vest (165602/15)
 3. APV afrapportering 2015 - Center for sundhedsfremme (165601/15)
 4. APV-afrapportering 2015 - Borger & Arbejdsmarked (165599/15)
 5. APV afrapportering 2015 - Træning og Rehabilitering (165594/15)
 6. APV afrapportering 2015 Hjælpemiddeldepotet (165591/15)
 7. APV-afrapportering 2015 Center Bøgely (165587/15)
 8. APV-afrapportering 2015 - Centerområde NordØst (165583/15)
 9. APV afrapportering 2015 - Centerområde SydØst (165578/15)
 10. APV-afrapportering 2015 - Sygeplejen (165569/15)
 11. APV-afrapportering 2015 Sygeplejen (165564/15)
 12. APV-afrapportering 2015 Social og Sundhed - (165560/15)
 13. APV-handleplaner 2015 Samstyrken (165554/15)

4. Sygefravær Social og Sundhed.
 1. Overblik over fravær social og sundhed januar 2014-oktober 2015 - Mape1.pdf (167648/15)



Varde Kommune

Fælles-MED Social, Sundhed og
Beskæftigelse

10-12-2015

Underskriftsblad

Kurt Berthelsen

Gitte Eskesen

Thorkild Sloth Pedersen

Erik Schultz

Michael Frandsen

Nikolaj Dybdal Winther

Mona Köhlert

Ulla Rosendahl

Vibeke Bilstoft

Arne Høivang Jensen

Else Mathiesen

Louise Christensen

Kirsten Myrup

Rigmor Jensen

Anette Bækgaard Jakobsen

Ina Kristensen

Bilag: 3.1. APV afrapportering 2015 - Skovhøj

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165605/15

Centerområde NordVest - APV indberetning 2015

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.

Arbejds miljødrøftelse og handleplaner - Skovhøj

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|---|
| Udfordringer i forhold til forflytning hos en borger. Da det variere meget hvor meget han kan hjælpe til, grundet hans fysiske og kognitive situation. | <ul style="list-style-type: none">• Sørge for god intro af nye medarbejdere• God dokumentation• Vurdering af hvilke hjælpemidler der skal bruges i situationen. (lift, rollator) |
| Overmøbleret lejlighed | Familien fjernede nogle af møblerne så der var bedre plads til forflytningerne. |
| Løft af ben når borger skulle i seng (2 borgere) | Der bruges nu loftlift når borgerne skal i seng, til alle andre froflytninger bruges gulvlift. |
| Borger som bliver frustreret og opkørt i plejesituationer, hun råber og skriger og tager hårdt fat i personalets håndled. | Ved hjælp af dokumentation er tilgangen til plejeopgaven blevet mere ensartet. Der er blevet delt gode og dårlige erfaringer i omsorgssystemet. Dette har resulteret i at borgeren er blevet lettere at hjælpe. |
| Pårørende som har mange forventninger til hvordan plejen af hendes mand skal udføres. Hun spørger ofte flere gange om det samme til flere medarbejdere. | Der har været afholdt flere møder hvor hustruen og demenskonsulenten har deltaget, for at afstemme forventningerne til plejen og for at hustru har et realistisk indblik i mandens helbreds situation. At personalet er introduceret, og at man forklarer de faglige overvejelser i forhold til plejen. |
| Råbende adfærd hos en borger som har været svært at rumme, da der tilsyneladende ikke er grund til at kalde/råbe. | Borgeren er fulgt af geronto og demenskonsulent, og i samarbejde med dem er det besluttet at han i aftalte perioder af dagen skal skærmes på egen stue. Desuden har problemstillingen været med på supervision. Der er blevet en større forståelse for at det er en del af borgerens sygdom, at han er kaldene/råbende og ikke fordi personalet ikke kan finde en metode til at stoppe det. |
| Borger kan blive meget vred i plejesituationer og skælder du og kradser eller niver personalet. | God introduktion til nye medarbejdere så de kan tage deres forholdsregler i forhold til positionering og metoder. |
| Flere oplever at det er nødvendigt at arbejde hurtigt og nogle gange også hele arbejdsdagen. Nogle oplever også at de ikke har indflydelse på mængden af arbejdet. | Dialog om arbejdsfordelingen, italersætte arbejdsopgaver fra vagtstart. Hvad der i forvejen er planlagt ikke kommer som en uventet afbrydelse af arbejdet. Skabe større forståelse for de forskellige faggruppers opgaver. Indflydelse via dialog. Ved sygemeldinger at man får talt om hvilke opgaver der er vigtige og hvilke opgaver der kan udskydes. At morgenmøderne ikke trækker for langt ud. Planlægge rengøringen for en uge af gangen. At døgnrytmeplanerne er opdateret så borgerne får den rigtige kategori så vi får tilført passende ressourcer. Vi har lavet et skema til planlægning af bad og |

| | |
|---|--|
| | <p>rengøring og skift af sengelinned. Dette har givet mere ro i hverdagen, og man kommer ikke så nemt til at komme bag ud.</p> <p>Alle er blevet bedre til at komme i gang til tiden, efter et kort morgenmøde.</p> <p>Vi er også blevet bedre til at melde ud til hinanden hvis der er nogle aftaler i løbet af dagen. (elevsamtaler, lægekontakt og lignende.)</p> |
| <p>Over halvdelen af medarbejderne oplever vold, trusler om vold og nogle oplever uønsket seksuel opmærksomhed.</p> | <p>Nogle medarbejdere er tilmeldt kursus med temaet borgere med uhensigtsmæssig adfærd og udadreagerende.</p> <p>Emnet kommer med på supervision.</p> <p>Opdateret borgerrettet APV.</p> <p>Introduktion af medarbejder.</p> <p>Døgnrytmeplan der beskriver hvordan man bedst muligt hjælper borgeren for at forebygge udadreagerende adfærd.</p> <p>Relationel koordinering, at man inddrager samarbejdspartnere for en øget faglighed, og at få problemerne belyst fra forskellige vinkler for bedre og hurtigere indsats.</p> <p>De medarbejdere der har været på kursus i uhensigtsmæssig adfærd, synes det har været lærerigt og inspirerende og kan omsættes i praksis.</p> <p>Det bliver afholdt yderligere 2 kurser.</p> <p>De borgerrettede APV er opdaterede.</p> <p>Blevet mere opmærksom på at kontakte andre samarbejdspartnere ved vanskelig adfærd.</p> |
| <p>Der opleves et dårligt samarbejdet med lægehuset. Det er et problem som fylder meget i hverdagen for de fleste assistenter, og det kan smitte af på hele stemningen i afdelingen. Det tager meget energi, bliver tøvende og usikker på sin faglighed. Man føler sig ikke hørt og respekteret. Bekymringer om man yder den sygeplejefaglige hjælp som borgerne har behov for.</p> | <p>Centersygeplejersken bliver tilknyttet huset i en periode for blandt andet at støtte op om kommunikationen og samarbejdet med lægerne.</p> <p>Skabe fælles forståelse for retningslinjer.</p> <p>Alle skal vide hvor mapperne med kompetenceprofiler er, og hvordan de bruges.</p> <p>Støtte og sparring i personalegruppen.</p> <p>Der har været et møde med lægehuset hvor der afstemt forventninger til hinanden, og der er aftalt et nyt møde i oktober 15.</p> <p>Det har været med god effekt at centersygeplejersken har fulgt/undervist assistenterne.</p> <p>At man bruger ISBAR modellen når man kontakter lægehuset.</p> <p>Teamleder fra Poghøj og Skovhøj planlægger at holde 3 assistent møder om året samlet for at højne fagligheden.</p> |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke er/har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|-----------------------|-------------------------------|
| | |
| | |
| | |

Arbejdsmiljødrøftelse og handleplaner - Møllegården

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|---|---|
| Min arbejdsplads sikrer oplæring og instruktion, så risikoen for arbejdsskader minimeres. Holde fokus på at arbejdet kan foregå sikker og sundhedsmæssig forsvarlig. | Det er drøftet på et personalemøde, ligeledes bruges introduktionsmaterialet når der kommer nye medarbejdere og at alle tager ansvar for oplæring af nye kollegaer. |
| Ved nogle borgere har personalet oplevet at funktionsniveauet har været anderledes om aftenen end om dagen. Dette har medført at der var risiko for at løfte ben. (Der har også være en arbejdsskade) | Ved den ene er der monteret loftlift til at bruge når borgeren skal i seng, til andre forflytninger forflytter borgeren sig selv ved guidning. Ved den anden borger er der udarbejdet er forflytningsplan hvor man benytter sig af spilerdug og andre teknikker. |
| Rygerne overholder ikke de pauser de har til det (ryger længere). | Fra nytår 2016 har CNV røgfri arbejdstid. |
| Der opleves ringe mulighed for at kunne trække sig ved støj og forstyrrelser. | Det blev aftalt at man kunne trække sig tilbage (på konteret) når man skulle dokumentere og læse fælles borgerjournal. |
| Der opleves utilstrækkelig oprydning, til at der kan gøres rent. Der opleves dårlig luftforhold. | Flere ressourcer til rengøringen. Personalet har fælles ansvar for udluftning og oprydning. |
| Der opleves af en aften/nattevagt dårlig pladsforhold i en lejlighed. | I samarbejde med pårørende, forflytningsvejleder og AMR, blev der ommøbleret/tømt ud i borgerens møbler. |
| | |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke er/har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|--|---|
| En medarbejder har oplevet mobning indenfor de sidste 12 måneder af en kollega | Medarbejderen har ikke henvendt sig til hverken lederen eller AMR-repræsentanten, til trods for at der er blevet opfordret til dette. |
| Der opleves meget sygefravær | Der er stadig et højt sygefravær, der er flere langtidssyge men også en del ”dryp” fravær. Der har også været ledelsesmæssige udfordringer som har bevirket uro på arbejdspladsen. |
| Personalet oplever at pårørende har mange forventninger til hvordan plejen af hendes mor skal udføres. | Pårørende har været inviteret til møde, og der er oprettet handleplaner og der arbejdes videre med processen. |

Arbejdsmiljødrøftelse og handleplaner – Aktivitetscentret

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|--|
| Trivsel og vold – udad reagerende borger | <ul style="list-style-type: none"> • Supervision, • Samarbejde med egen læge, • Opfølgning/Retningslinjer |
| IT usikkerhed | Tilbud om undervisning og vidensdeling på eget center. Løbende fokus. |
| Medarbejder trivsel | Personalearrangement i Oksbøl – Spil/leg i naturen og spisning |
| Effektivitet, borgertilfredshed og medarbejdertrivsel (den stærke trekant) | Indkøb af tablets – lindre og mere effektive arbejdsgange. |
| Kerneopgaven | Fokuspå møder/ Stormøder – Mission, Vision, Værdier, Social Kapital og Relationel Koordinering. |
| SSH 2018 - Kompetencer | Kompetence afklaring og MUS |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke er/har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|--|--|
| Besøg af Arbejdstilsynet – Påbud på løft af ben | APV-team og Arbejdsmiljøkoordinator er uenig med AT. Udfordring der ikke løses, trods samarbejde med APV-team. Løsning – Rotocare??????? |
| Ventilation – Svingende temperatur, meget varmt om sommeren, der opleves træk, tørre øjne og slimhinder. | Ventilation skulle være i orden. Indkøbt planter – men stadig ikke godt. |
| | |
| | |

| Hvad var udfordringen : | Hvordan er den løst: |
|---|---|
| Nedenstående emner er fra vor APV i januar 2015. | |
| Apv meldte om utryghed ved et gammelt kaldeanlæg, der var meget langsomt og af og til ude af drift. Da det samtidig er en del af meldingerne vedr. brand gav det stor usikkerhed. | Først blev det gamle anlæg justeret til det optimale. I august/september er der købt nyt kaldeanlæg, der ikke bare afhjælper generne, men giver nye muligheder, da alle på arbejde nu har en telefon på sig, kaldene går direkte til de der skal løse opgaverne, og alle har mulighed for at tilkalde kolleger til 2 personers opgaver uden at skulle løbe huset rundt. |
| Avaleo dokumentationssystemet gav mange problemer og tog meget tid. Samtidig med at det hele tiden udvikles med nye muligheder og forandringer, der gør det svært at overskue. | Delvis løst: der undervises individuelt løbende af centersygeplejerske. Der undervises på personale møder samt af superbruger efter behov. Der er nu aftalt tværgående undervisning i kommunen af nye medarbejdere, det bliver fra 2016. |
| Der er problemer med at nogle af boligerne ikke overholder de formelle mål til plads i forhold til opgaverne | Delvist løst. Der er sat gang i en overordnet proces, hvor det politisk er indstillet at der bliver taget handling på sagen, formodentligt ved ny eller ombygning. Der er lavet APV i alle boliger, de revideres løbende af Amr, kontaktpersoner og leder |
| Der er mange der oplever at rygepolitikken ikke overholdes, hvilket forringer opgaveløsningen. | Gennem en længere proces i MED er der aftalt at CNV overgår til røgfri arbejdstid fra 1. januar 2016. |
| Der opleves stor arbejdsmængde, højt tempo i dagligdagen. | Grundvilkårene kan vi ikke ændre. 1) vi har drøftet og fundet løsninger, besluttet på møder for aftenpersonale, der tager toppen af belastningen om aftenen ved at have 2 personer der arbejder fra 16.30 til 19.30 hver aften, som ekstra bemanning mens tyngden er meget høj. 2) Dagvagterne er løbende med til selv at fordele opgaver og resurser, så vi får det retfærdigt og så optimalt som muligt indenfor rammen. |
| Enkelte var usikre på hvordan man forholdt sig ved brand og pludselig opstående skader blandt kolleger. | Der er holdt brandinstruktion med alt personalet i huset. Der er afviklet stor 3 timer brandøvelse med beredskabet som undervisere. Vi har på personalemøde gennemgået materialet fra vor Arbejdsmiljømappe, hvor alt materialet til brug ved pludselige skader er at finde. |
| Vi er et center for demente. Beboerne kan være udad reagerende som følge af deres sygdom med risiko for skader til følge, hvis personalets kompetencer ikke matcher behovet. Vi havde mange episoder hvor personalet følte sig truet, blev slået eller råbt efter, en del episoder med fravær efterfølgende Vi fik dialog besøg af arbejdstilsynet i januar, da vi i 2013/2014 havde dobbelt så mange arbejdsskader med fravær i forhold til gennemsnittet for sammenlignelige plejecentre. | Vi har fortsat indsatsen med at klæde personalet på via sidemandsoplæring, gruppemøder med erfaringsudveksling, supervision og kurser. Af kurser kan siges at 12 medarbejdere har gennemgået Demens 2 kurset i år. Der var kun tre medarbejdere der havde det kursus som betragtes som grundlæggende for personale på demenscentre. Vi har i samarbejde med CSØ hjemkøbt AMU kursus omkring udadreageren ved demens...og i 2014 uddannet 4 og i 2015 haft 15 medarbejdere af sted. Vi har systematisk registrering, og indrapportering i inzubiz, ligesom der bliver fulgt op omkring alle involverede af demensresursepersion/leder. |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke er/har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|-----------------------|-------------------------------|
| | |
| | |
| | |

Arbejdsmiljødrøftelse og handleplaner - Poghøj

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|---|
| Rygning på arbejdes pladsen, regler følges ikke. | Rygefri arbejdstid fra den 1/1-2016. |
| At vi ikke stiller udearbejdes tøj til rådighed. | Der er blevet snakket om dette på personale møde om at vi både har jakker og fleecetrøjer til rådighed. |
| I følte sig mobbet på arbejdspladsen. | Da vi ikke ved hvem det er. Har vi sagt i de forskellige forum, at hvis man føler sig mobbet må man kontakte AMR eller lederen. |
| | |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke er/har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|---------------------------------------|--|
| Ventilation på 1 sal skal være bedre. | Der bliver arbejdet på sagen fra forskellige sidder af, fx her under kommunen. |
| | |
| | |

Bilag: 3.2. APV afrapportering 2015 - Hjemme Midt Vest

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165602/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

Tilbagemelding fra HVM ud fra sidste APV/ trivselsundersøgelse gennemført i foråret 2015. De enkelte procentsatser er beregnet ud fra besvarelsen delvis uenig og enig, hvor begge områder har fået lige stor værdi.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|---|
| Dårlige adgangsforhold med risiko for at falde, glide eller snuble (ca. 10. procent) | <ul style="list-style-type: none">• Fokus på medarbejdernes fodtøj<ul style="list-style-type: none">○ Indkøbt Værnemidler (snesko)• Vidensdeling/ orienter omkring vind/ vejr forhold, så alle er OBS• Særligt fokus på borger APV - Vigtigt at være opmærksom på adgangsforhold / indgang m.m.• Være mentalt til stede - have fokus på det man er i gang med og ikke multitasking.• Vejsalt hvert indmødested. |
| Manglende tilstrækkelig lys til at udfører mit arbejde (ca. 10 procent) Kan skyldes <ul style="list-style-type: none">• Manglende Lys v. computeren / genspejl <ul style="list-style-type: none">• Manglende lys ved borgeren | <ul style="list-style-type: none">• Medtages ved alle sikkerhedsrundring<ul style="list-style-type: none">○ Udarbejde handleplan på udfordringerne○ Inddrage personalet på gruppemøderne• Borger APV - Vigtigt at være opmærksom på lysforhold hele døgnet |
| Manglende indflydelse på mængden af dit arbejde (40 procent) | <ul style="list-style-type: none">• Oplæg / dialog omkring rammerne på alle gruppemøder i foråret 2015, har skabt en forståelse for vilkår / rammerne i en BUM model og hvordan/ hvilken indflydelse den enkelte medarbejder har.• Planlagt 1 x årligt til alle nye medarbejdere |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|---|---|
| <p>IT (19 procent)</p> <ul style="list-style-type: none">• Systemfejl ift. Avaleo• Manglende netværksdækning• Manglende udstyr/ mailadresser | <p>Varde Kommune er i øjeblikket i dialog med Avaleo og der er nedsat en arbejdsgruppe omkring analysedelen, ligesom superbrugeren følge / indberetter fejl/ mangler</p> <p>Det har ikke været muligt at finde den konkrete årsag. Der er indgå aftale med IT-infrastrukturkonsulent om tilbagevendende aftale om kvartalsvis indmøde på Svaneparken /Poghøj.</p> <p>Når det økonomiske råderum tillader det</p> <ul style="list-style-type: none">• Indkøbe tablets til alle ansatte.• SIM-kort til tablets• Oprette mailadresser. |
| <p>Dårlige adgangsforhold med risiko for at falde, glide eller snuble (10 procent)</p> | <p>Vi kan ikke være sikker på udfordringen er løst endnu, selvom punktet også er medtaget under igangsatte tiltag. HMV mangler et analyseredskab ud over den forebyggende del fra arbejdsskader mhp at undersøge i dybden hvorfor disse faldskader sker</p> |
| <p>Ikke hensigtsmæssig beklædning til rådighed for udendørs arbejde (5 procent)</p> | <p>Afventer næste udbud. Udfordringerne er beskrevet, så de kan medtages ved næste udbud.</p> |
| <p>Rygepolitikken overholdes ikke (ca.15 procent)</p> | <p>Lokalt MED-udvalg udarbejder en ny røgepolitik, som skal forbygge denne udfordring. Forventes godkendt og implementeret i step fra 1 jan 2016 frem til sept. måned 2017.</p> |

Afrapporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:

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

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

Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)

Øvrige: Ragnhild Sigaard (راس@varde.dk)

Dok. 122622-15

Bilag: 3.3. APV afrapportering 2015 - Center for sundhedsfremme

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165601/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|---|---|
| Loftsbelysning på to kontorer | Nye lamper er bestilt til et kontor til afprøvning. Hvis det afhjælper problemer, bestilles nye lamper til det andet kontor |
| Behandling af retningslinje til forebyggelse af vold i MED-udvalget | Drøftelse af retningslinjer i MED-udvalg, redigering af retningslinjen april 2015, orientering på personalemøde i maj 2015 |
| Brandinstruktion i CFS | Brandinstruktion for CFS er under udarbejdelse. Plantegning af CFS med ikoner og informationer hænges op to steder i huset. Information på personalemøde samt en mindre lokal brandøvelse er planlagt til november. Nyt personale/studerende/praktikanter vises rundt af AMIR mhp brandslukning, nødudgange og hjertestarter |
| Renovering af køkken i Medborgerhuset | Det gamle køkken fjernes, og nyt køkken etableres. Et tilstødende rum tilføjes, så der skabes mere plads og giver mulighed for mere hensigtsmæssige arbejdsgange. Nyt gulv udligner niveauforskelle og sikrer mindre belastning, når der køres med rullefogne, og der kommer hæve/sænke borde, så der er mulighed for tilpasning til personale og i forhold til arbejdsopgaver. |
| Forebyggelse af skulder/nakke – problematikker ved pc-arbejde | Der er udarbejdet et øvelseskatalog, og hver dag kl. 12.15 udføres en øvelse i frokostpausen med henblik på at forebygge/reducere skulder/nakke-problematikker. Derudover er der ved vores kopi-maskine hver uge en ny øvelse, som man kan udføre mens man venter på sit print. |
| | |

Bilag: 3.4. APV-afrapportering 2015 - Borger & Arbejdsmarked

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165599/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015 – Borger & Arbejdsmarked

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|---|--|
| Mangler lokaler i Ydelsesteamet. Der sidder 3 personer på et 2-fagskontor. Det er en udfordring da kontorerne er meget smalle og slet ikke opfylder AT's krav om afstand bag skrivebordene | Til dels løst ved at Ydelsesteamet har fået tildelt et lokale til 2-3 personer og øget brug af mødelokaler i møderumsafsnittet til borgersamtaler hvor det så er muligt at medbringe trådløs alarm. |
| Mangler lokaler i Team Ung i Uddannelse. I nogle små kontorer sidder 2 personer. Når der er borgersamtaler må en kollega forlade rummet. 2 kontorer er så små at medarbejderen ikke sidder sikkerhedsmæssigt korrekt i f.t. borgeren. AT har foretaget uanmeldt besøg og Jobcentret har fået et påbud om at finde løsninger så medarbejderne opfylder AF's krav i f.t. ergonomi og sikkerhed. | Jobcentret har midlertidig "lånt" 2 ekstra lokaler fra BUF for akut at afhjælpe udfordringen. |
| Mangelfuld rengøring på kontorerne | De teams der har anført mangelfuld rengøring er blevet bedt om at lave et notat på hvad udfordringen er. Herefter vil der blive taget kontakt til rengøringsselskabet |
| Der er ikke nok kendskab til brandberedskab: Nødudgange, skumslukkere og brandhaner. Hvordan skal man som medarbejder agere hvis uheldet sker. | Der har været holdt brandøvelse og gennemgang af nødudgange, skumslukkere og brandhaner ved konsulent fra beredskabsenheden i Varde kommune. Derudover vil en arbejdsmiljørepræsentant en gang i kvartalet invitere nye ansatte til en gennemgang af udstyr. |
| Ønsker om håndgel i gangarealerne | Dette er opsat i f.t. de foreskrifter der er for håndgel. |
| Støjgener | Et fællesansvar hvor vi har drøftet at alle tænker over hvilken slags fodtøj man har på. Sæt mobilen på lydløs når du går i gangarealerne og undgå at gå i gangarealet og tale i mobiltelefon. Gå væk fra gangarealet hvis du skal tale med en kollega. |
| IT systemer <ol style="list-style-type: none"> 1. Langsomme PC 2. Mangler IT-uddannelse 3. Lang reaktionstid i f.t. serviceydelser fra IT-afdelingen | <ol style="list-style-type: none"> 1. Alle PC er under omskiftning i Jobcenter og Ydelsesteam. (PC renses og opgraderes med ram) 2. Der findes allerede intro for nyansatte. Det vurderes om der skal yderligere til. |

| | |
|--|--|
| | <p>3. Drøftet at den enkelte medarbejder skal kontakte sin teamleder eller fællessekretariat hvis der opleves lang reaktionstid. Teamleder eller fællessekretariat kontakter herefter IT-afdelingen om hvilke muligheder der er.</p> |
| <p>I sommermånederne er der meget varmt på kontorerne der vender mod p-pladsen ved hovedindgangen på Frisvadvej. Problemet er størst i ekspeditionslokalet i stueplan.</p> | <p>Vi har fået installeret et køleanlæg i lokalet i stueetagen. Herudover er der lavet en gennemgribende justering og forbedring af ventilationsanlægget i hele tårnet. Det har betydet, at anlægget nu kører med maksimal virkning i hele bygningen.</p> |
| <p>Der er et meget generende solindfald fra vinduerne der vender mod p-pladsen ved hovedindgangen.</p> | <p>Det har været undersøgt om der kan sættes solfilm på vinduerne. Det er ikke muligt, da det vil betyde en meget forøget risiko for at ruderne revner.</p> <p>Der er derfor i stedet indhentet tilbud på montering af udvendige solgardiner, som automatisk kører op/ned afhængig af sol og vind. I første omgang på det store vindue i ekspeditionslokalet.</p> <p>Det er ikke afklaret om regionen vil tillade opsætning af denne type solgardiner og finansieringen er heller ikke på plads endnu. Ved samme lejlighed er der indhentet tilbud på montering på de små vinduer i bygningens andre etager.</p> |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|-----------------------|---|
| Lokalemangel | Er midlertidig løst med de bedst mulige rammer der er her og nu. Der arbejdes løbende med langsigtede løsninger, men som ikke kan besluttes af den enkelte afdeling. Mange afdelinger i kommunen er i spil i f.t. at skabe en helhed hvor nærhedsprincippet er i fokus. |

Afrapporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:

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

Børn & Unge: Birthe Lastrup (bile@varde.dk)

Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)

Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

Bilag: 3.5. APV afrapportering 2015 - Træning og Rehabilitering

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165594/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsæt på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|---|---|
| En enkelt angiver ønske og supplement til beklædningdragt ved træning i det fri. | Der er indkøbt 6 par regnbukser til fælles brug i afdelingen |
| Der opleves dårligt indeklima på kontorerne hos Træning og Rehabilitering på Carolineparken. Der bliver meget varmt på kontorene og lukkes vinduer og døre op trækker det. Desuden opleves problemer med for meget uro på kontoret. | Pedel har reguleret ventilationen (ringe effekt) På p-møde opfordres til øget brug af "stillearbejdspladerne" i kælderen På teammøder drøftes "kontor-spilleregler" for snak mv. |
| 3+1 medarbejdere oplever at de kun delvis eller i ringe grad får den information de har brug for | Det er drøftet på P-møde. Der er et stort ønske fra såvel leder som medarbejdere at have et højt informationsniveau, men da det kan være svært at vide hvilket at den enkelte har behov for, er det også vigtigt at de enkelte medarbejdere slev efterspørgere det de har behov for, samt laver overvejelser omkring need to know/nice to know information. |
| Træningsredskaber opleves siden skift af rengøringsfirma indimellem snavsede. | Der har været kontakt til rengøringsfirma mhp. opstramning samt afklaring af hvad vi kan forvente og hvad vi selv skal gøre. Der er indkøbt spritklude til aftørring af træningsredskaber mellem de enkelte træningsborgere, og lavet procedure for intern praksis. |
| | |

| | |
|--|--|
| <p>Manglende systematik i informationen til medarbejdere, som potentielt udsættes for smittefare/infektionsrisiko og som følge heraf skal benytte værnemidler i arbejdet med den pågældende borger.</p> | <p>Problematikken er løst ifbm. implementering af hygiejniske retningslinjer på området.</p> |
| <p>Problemer med glat gulv i træningssalen i kælderen på Carolineparken. Træningssalen benyttes til holdtræningsaktiviteter samt start/sluttest af borgere og der vurderes faldrisiko for både borgere og personale</p> | <p>Det er aftalt med rengøringspersonalet at gulvet vaskes i middel indeholdende anti-skridd behandling.</p> |
| <p>Der er ikke afholdt Mus samtaler i 2014, hvilket flere medarbejdere noterer i APV'en. Den manglende Mus samtale medfører lav tilfredshed ift. spørgsmål vedr. kompetenceudvikling og individuelle udviklingsplaner.</p> | <p>Der er oprustet på ledelsessiden og der er afholdt MUS samtaler og lavet kompetenceplaner for hver medarbejder i februar - april 2015.</p> |
| <p>En medarbejder har 2 gange været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere i borgerens eget hjem.</p> | <p>Medarbejderne har i situationerne oplevet at have fået god støtte og sparring ifht. håndteringen. Efter APV undersøgelsen har AMIR igen kontaktet den pågældende medarbejder mhp. evaluering af forløbene, samt feedback på indsatsen.</p> <p>Medarbejderen fastholder, at indsatsen har været tilfredsstillende. Skulle en lignende situation opstå, angiver medarbejderen at arbejdsmiljøgruppen skal agere som hidtil og at der ikke er anledning til yderligere tiltag. Sagen anses som værende løst.</p> |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|---|---|
| <p>Der opleves dårligt indeklima på kontorerne hos Træning og Rehabilitering på Carolineparken.</p> <p>Der bliver meget varmt på kontorene og lukkes vinduer og døre op trækker det.</p> <p>Desuden opleves problemer med for meget uro</p> | <p>Der indsendes ønsker til anlægsbudget om tilbygning til træningslokalerne på Carolineparken, herunder bedre personalefaciliteter – kan ikke løses nuværende med løsninger på udfordringerne tænkes ind i ifht. fremtidig plejeboligplan.</p> |

| | |
|--|--|
| på kontoret. | |
| <p>Ud af 28 besvarelser</p> <p>7 er delvis uenige i at hverken fysiske/eller psykiske forhold på arbejdspladsen gør dem syge.</p> <p>17 oplever sommetider at komme bagud med arbejdet og 4 kommer det ofte.</p> <p>5 oplever sig udkørt en del af tiden, 15 lidt af tiden, 3 oplever sig stresset en del af tiden og 18 lidt af tiden.</p> <p>Det påpeges at der skal en opmærksomhed på at det stigende arbejdspress kan medføre sygefravær.</p> | <p>Der er konstateret et stigning i antal opgaver i afdelingen, samtidig er der flere krav til opgaveløsningen der pres ATA tiden. For at håndtere dette er der midlertidig ansat 2 medarbejdere mere, og der er tæt dialog medarbejdere og ledelse imellem ifht. prioritering af opgaver.</p> <p>Der er opstartet dialog med ledelse og myndighed om evaluering af opgaver ifht. rammer.</p> <p>Intern er i gangsat proces mhp. evaluering af eksisterende praksis ud fra spørgsmålet "bruger vi den tid/de ressourcer vi har så effektivt som vi kan – kan vi skabe mere tid", hvor der kigges på arbejdsgange, procedurer mv.</p> |
| | |
| | |
| | |
| | |

Afrapporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:
Social, Sundhed & Arbejdsmarked: Lena M. Andersen (lean@varde.dk)
Børn & Unge: Birthe Lastrup (bilc@varde.dk)
Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)
Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

Bilag: 3.6. APV afrapportering 2015 Hjælpemiddeldepotet

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165591/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|--|
| Stress | Der er blevet udarbejdet en lokal stress politik, hvor medarbejder selv har været med i processen i udarbejdelse af politikken. Lige som der er blevet afholdt en temadag om stress. |
| Manglende retningslinjer på hygiejne og sygdomssmitte. | Der har det sidste ½ år været meget fokus på dette område i og med at hygiejneorganisationen er kommet rigtig godt i gang. Alle de nye retningslinjer er blevet gennemgået. Der er blevet opsat hånddispenser i alle biler og på depotet. Samt indkøbt engangshandsker. |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|------------------------------|--|
| Mangelfuld rengøring | På trods af mange opfølgninger, er rengøringen stadig for mangelfuld |

Afrapporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:

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

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

Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)

Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

Dok. 122622-15

Bilag: 3.7. APV-afrapportering 2015 Center Bøgely

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165587/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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 løsningen involverer flere parter.

OBS! Skal ske ud fra senest gennemførte APV. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|---|--|
| Komfur kan ikke indstilles i højden, hvilket giver problemer når der skal røres i store gryder. | Der indkøbes skridesikker skammel |
| Tungt at løfte store affaldsposer op i container | Affaldsposer er udskiftet med mindre poser |
| Dårligt indeklima på lille kontor i kælder | Der indrettes nyt kontor i kælderen i et større rum, med ventilationssystem. |
| En medarbejder er usikker i forhold til Brand og uforudsete hændelser | Brandinstruks og materiel er gennemgået, og procedurer for kriseberedskab ved samme lejlighed. |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|------------------------------|--------------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

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

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

Børn & Unge: Birthe Lastrup (bile@varde.dk)

Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)

Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

Dok. 122622-15

Bilag: 3.8. APV-afrapportering 2015 - Centerområde NordØst

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165583/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsæt på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|--|
| Psykiske forhold: Føler sig psykisk angrebet | Der er i gruppen opsat 'ambulance planer'. Der er lavet lister hvor hver person har udfyldt hvem man gerne vil tale med, og hvem der evt gerne skal ringes til. Der henvendes desuden til volds politikken som findes i procedure mapperne i grupperne Endvidere opfodres personalet til at være opmærksomme på hinanden |
| Kompetence: Ikke afholdte MUS samtaler | Der kommer nye indkaldelser i efteråret. |
| Arbejdsulykker: Opfølgning på dette | I forhold til arbejdes ulykker følges den procedure der forligger, og man kan altid kontakte AMR |
| Teknologi Det kan ikke altid lade sig gøre at komme på PDA til kørelisten | Vores net udbyder TDC er løbende gjort opmærksom på dårlig net forbindelse Personalet gøres opmærksom på at udvise tålmodighed når der logges på mobilen om morgen. Der er desuden udleveret tablet til brug, i stedet for mobil telefon. Personalet opfordres til at bruge superbrugerne |
| Fysiske forhold De biler vi har til rådighed er ikke optimale til længer køreture. Feks er der ingen fartpilot i. | Personalet opfordres til at melde ud hvilke køretøjer der næste gang skal leases |
| Indeklima: Der klages over støj og man bliver forstyrret i arbejdet | Der er drøftet på gruppemøder at der skal tages hensyn til hinanden, og ikke udvise en højlydt adfærd i arbejdslokaler. |
| Sygefravær: Det er opslidende at have syge kollegaer, da man så selv skal have al overblik på kørelisterne | Ved længer tids sygefravær tilstræbes det at bruge så få forskellige afløsere som muligt. |

| | |
|--|--|
| Værnemidler: Det er oplevet at komme ud til borger, som der skal bruges hygiejniske restriktioner omkring plejen, at værnemidlerne ikke er i hjemmet. | Hele personalet gruppen er ansvarlig for at værnemidler findes i borgeres hjem. |
| Manglende snerydning ude hos borger | Personalet må henvende sig til borger om manglende snerydning, belysning osv, for at få tingene bragt i orden. |
| Kompetanceudvikling: Medarbejder har ikke fået tilbudt MUS samtale Manglende kompetence udviklingsplan | Teamleder er i gang med MUS samtaler og de vil være afholdt inden udgangen af dette år. Der bliver lavet en aftale skema /kompetence udviklingsplan på hver medarbejder med opfølgning om et år. |
| Psykiske forhold: Medarbejder har ikke tid til at dokumentere, og føler ikke de har indflydelse på arbejdet i hverdagen | Der er udleveret en tablet/mobil telefon til hver medarbejder så der kan dokumenteres på ruten. Teamleder sørger for at inddrage medarbejder i den daglige arbejde med planer osv, der køres selvvalgt arbejdstid i vores område så man har meget indflydelse på at bestemme sin arbejdstider. |
| Fysiske forhold: Arbejdspladsens rygepolitik | Der tilbydes ryge stop kurser igennem varde kommune og dette er gratis. Man kan finde info omkring det på 'vores varde'. |
| Fysiske forhold og teknologi: -Ikke altid PDA vil opdateret -lukker ned for programmet -dårlig netværk -rygepolitik hos borger -bedre indeklima | Vi udskifter de gamle telefoner med sidste nye model, så netværk og opdatering, og lukke ned for programmet, ikke opleves. Der er en rygepolitik for borger, vi er selv ansvarlige for at informere borger om denne. Der bliver løbende renoveret på ind møde steder. Vi er opmærksom på at få luftet ud flere gange ugentligt. Der er lavet flere lokaler, så man bedre kan finde arbejdsro. |
| IT: medarbejder føler sig ikke tryk ved mobil/dokumentation | Mere intensiv undervisning ved vores superbruger til personalet. |
| Arbejdsopgaver/ansvar.: Medarbejder som er uenige angående arbejdsopgaver/ansvar fra ledelsen | De medarbejder som det drejer sig om, vil blive indkaldt til en samtale. Den skulle gerne vise hvor ansvar/forventninger kan blive afstemt, for begge partner,. |
| Biler: -Indstillings muligheder er for dårlige -Ind og udstigning er ikke tilfreds stillende | Vil vil bede om at få vores AMR med til næste købs/leasings aftale for biler |
| Arbejdsulykker: | Der er lavet handleplaner på alle ulykker, og der følges op på alle ulykker hver 6 mdr |
| Net forbindelse: Dårlig net forbindelse, vi bliver smidt af | Vi har fået nye PDA og tablet. Superbruger skal bruges mere til undervisning |

| | |
|--|---|
| Fysiske forhold hos borger: Der er manglende plads i nogle hjem | Der skal udfyldes APV på borger og ud fra den beskrives tiltag. Der skal laves undervisning i brugen af APV skema |
| Sygefravær: Manglende opfølgning på sygefravær | Fokus på de raske medarbejder Oplysning om fraværstatistik Debat på gruppemøder |
| Sygefravær: Utilfredshed med ledelsen | Personalet har pligt til selv at melde tilbage til ledelsen hvis arbejdsplanen ikke passer med mængden af arbejde, således at der kan findes en løsning på problemet Der er pligt til ugentligt at tjekke 5 uger frem på tjenestetidsplanen Læse om de borger der står på køreplanen Stole på hinanden kollegaer imellem. Der opfordre fra ledelsen til at gå til den der kan løse problemet. |
| Psykiske forhold: -Den nærmest leder er ikke god til at planlægge arbejdet og lytter ikke. -manglende indflydelse og beslutning om arbejdet -arbejdet har ingen betydning, og vil ikke anbefaling andre at søge arbejde på arbejdspladsen -højt procent der angiver at være udsat for vold | -teamleder tager problematikken op, så den kan uddybes, og kortligges og handles på -Opfordret personen til at kontakte teamleder eller AMR - trusler om vold har fyldt meget, der har løbende være samtaler og sparring. |
| Psykiske forhold: -Påskønnelse, der opleves manglende påskønnelse fra ledelsen -det er tungt at man skal tage stilling til andres menneskers personlige problemer | -Der kan altid arbejdes på forberedelse. Der er en drøftelse om, at tavshed ikke er belønning. -det er en del af vores fag, at varetage andre, både fysisk og psykisk. Der henvises til at sparre med kollegaer, og ledelsen |
| | |
| | |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|-----------------------|-------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Afreporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:

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

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

Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)

Øvrige: Ragnhild Sigaard (راسي@varde.dk)

Dok. 122622-15

Bilag: 3.9. APV afrapportering 2015 - Centerområde SydØst

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165578/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV: Centerområde SydØst

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|--|
| Arbejdspres og stress | Forskellige tiltag på de enkelte plejecentre, hvor fokus er på samarbejde mellem medarbejdere, overskuelig fordeling af arbejdsopgaver, systematik i hvordan nogle praktiske opgaver skal løses. |
| Mobning | Afholdt fællestemadag med Videns center for arbejdsmiljø. AMR gruppen arbejder med resultaterne fra dagen med henblik på at arbejde med og italesætte trivsel og arbejdsglæde ud fra vinklen medarbejder, gruppen og ledelsen. |
| Problemer med smerter i fingre ved brug af fjernbetjening – især ved loftlift. | Samarbejde med hjælpemiddeldepotet om indkøb af hjælpemiddel der kan afhjælpe problematikken, og afhjælpe langvarige arbejdsskader. Søgt midler ved risikostyringspuljen. |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|------------------------------|--------------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Afreporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:
Social, Sundhed & Arbejdsmarked: Lena M. Andersen (lean@varde.dk)
Børn & Unge: Birthe Lastrup (bile@varde.dk)
Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)
Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

Dok. 122622-15

Bilag: 3.10. APV-afrapportering 2015 - Sygeplejen

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165569/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|--|
| Mangelfuld undervisning i forflytning | Struktur på undervisning og vejledning. Anvende døgnrytmeplanerne |
| Varm og tør luft inde | Aftalt vi prøver med mere udluftning |
| Ønske om mere information | Lokal leder sikrer generel information til alle/ værd at vide mappen læses af medarbejderne |
| Manglende belysning i beboernes soveværelse | Pedel køber og opsætter lamper |
| Manglende samarbejde mellem grupper | Der har været iværksat proces det pågældende sted og løbende opfølgning på gruppemøder |
| Mangelfuld rengøring hos beboerne | Kvalitetsstandarder gennemgås og lokale udfordringer håndteres af leder |
| Regler for håndtering af fravær og muligheder for tilbagevenden | Taget op lokalt |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|---|---|
| Ønske om overfaldsalarm til nattevagt på Tistrup plejecenter, hvor man går alene | Problematikken er sendt til leverandør af alarmsystemet, men ikke løst |

Af rapporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:
Social, Sundhed & Arbejdsmarked: Lena M. Andersen (lean@varde.dk)

Børn & Unge: Birthe Lastrup (bilc@varde.dk)
Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)
Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasl@varde.dk)

Dok. 122622-15

Bilag: 3.11. APV-afrapportering 2015 Sygeplejen

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165564/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV: Sygeplejen

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|---|
| Lydforhold på kontorer på loftet, Lerpøtvej, ikke optimale | Aktuelt ikke løst. Plan skal udfærdiges. |
| Lokaleindretning på Lerpøtvej | De planlagte løsninger er gennemført |
| Teamarbejde i Akutfunktionen | HR-aktivitet |
| APV i borgernes egne hjem | Pjece udarbejdet Team Hjælpe midler koblet på I gang med udarbejdelse af fælles skema i Avaleo |
| IT | Udskiftning til større skærme Indkøb af tablets til alle ruter |
| Arbejdstempo | Bedre kendskab til data for indsatser/planlagt tid – ledelsesmæssig opfølgning indenfor den økonomiske ramme. Bedre kendskab til beslutninger via etablering af den elektroniske Håndbog |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|---|---|
| Manglende belysning på gaden ”Toften” ved adgangsforhold til arbejdspladsen fra p-plads ved Lerpøthallen og til gården på Lerpøtvej | Ventetid fra Vej – har ikke haft tilstrækkelig prioritering |
| Uniformer | Udbudsafhængig |
| | |
| | |
| | |
| | |

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

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

Børn & Unge: Birthe Lastrup (bilc@varde.dk) Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk) Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

Bilag: 3.12. APV-afrapportering 2015 Social og Sundhed -

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165560/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|---|
| Flere medarbejdere angiver, at de ikke har tid nok til deres arbejdsopgaver | Det er taget op på MUS-Samtaler med de enkelte medarbejdere. Der holdes løbende møder mellem teamleder og medarbejder vedrørende arbejdsopgaver. Der har været afholdt temadage omkring kerneopgaven blandt andet mhp. prioritering af opgaver. |
| Indeklima, støj og plads på Titan | Vi er flyttet i nye lokaler på Bytoften. |
| Enkelte medarbejdere er ikke klar over, hvad de skal gøre, såfremt der sker en uforudset hændelse. | Vi skal have informeret medarbejderne i brandinstruks på Bytoften og denne instruks skal sidde i AMR-mappen til orientering for nye medarbejdere. |
| | |
| | |
| | |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|------------------------------|--------------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Afreporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:

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

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

Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)

Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

Bilag: 3.13. APV-handleplaner 2015 Samstyrken

Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 165554/15

Virksomhedens tilbagemelding til drøftelse i Fælles MED-udvalg på APV 2015

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. Har du brugt handlingsplan modulet i WorkCyclus kan du trække oplysningerne derfra.

Tiltag, der er igangsat på baggrund af APV:

| Hvad var udfordringen: | Hvordan er den løst: |
|--|--|
| Pr. 1. juli 2015 fusionerede Krogen med Handicap, Bo og Beskæftigelse til én virksomhed: Samstyrken . | <ul style="list-style-type: none">• Nyt MED-udvalg er valgt og har haft opstartsmøde i august samt ét regulært møde i september. Der er udarbejdet ny forretningsoden og årshjul for aktiviteterne i MED.• Der udarbejdes fælles værdier, retningslinjer og aftaler, som forankres i hele organisationen via en fælles elektronisk håndbog.• APV opstartes i Samstyrken ud fra ovenstående tiltag. |

Udfordringer i arbejdsmiljøet, der ikke har kunnet løses:

| Hvad er udfordringen: | Hvorfor kunne den ikke løses: |
|-----------------------|-------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Afrapporteringen fra lokale MED-udvalg til Fælles MED fremsendes til:

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

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

Plan, Kultur & Teknik: Kathrine Kielgast (kakk@varde.dk)

Øvrige: Ragnhild Sigaard (rasi@varde.dk)

**Bilag: 4.1. Overblik over fravær social og sundhed januar 2014-oktober 2015 -
Mappe1.pdf**

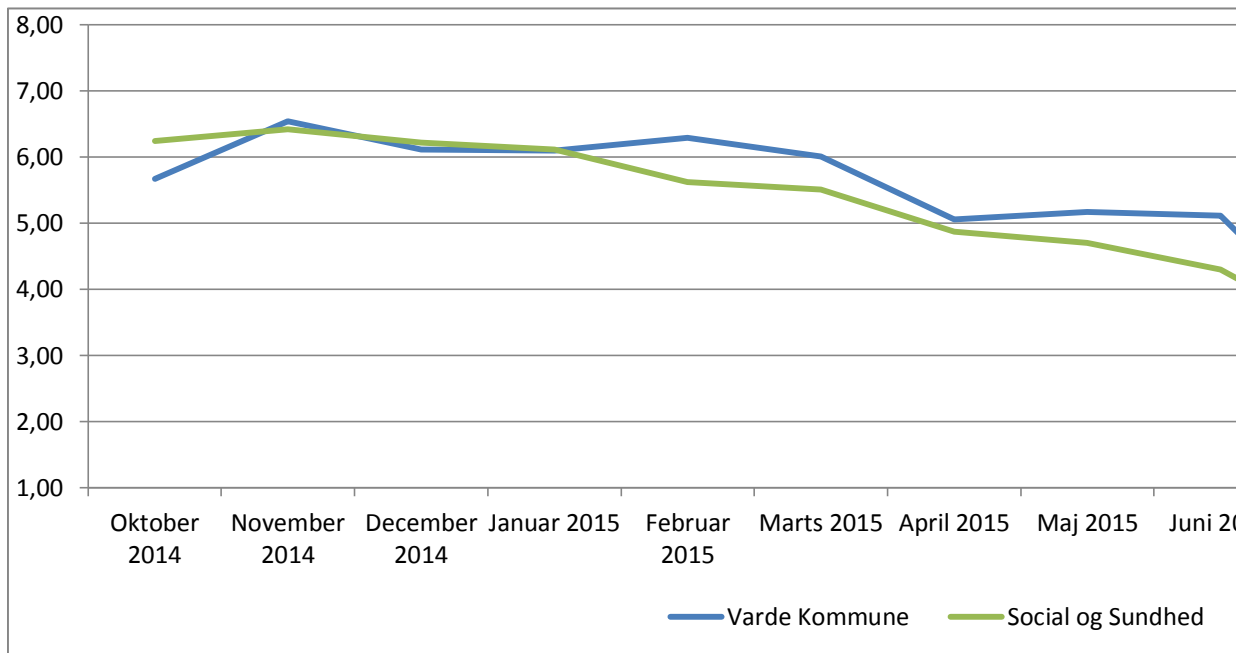
Udvalg: Fælles-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Mødedato: 10. december 2015 - Kl. 13:30

Adgang: Åben

Bilagsnr: 167648/15

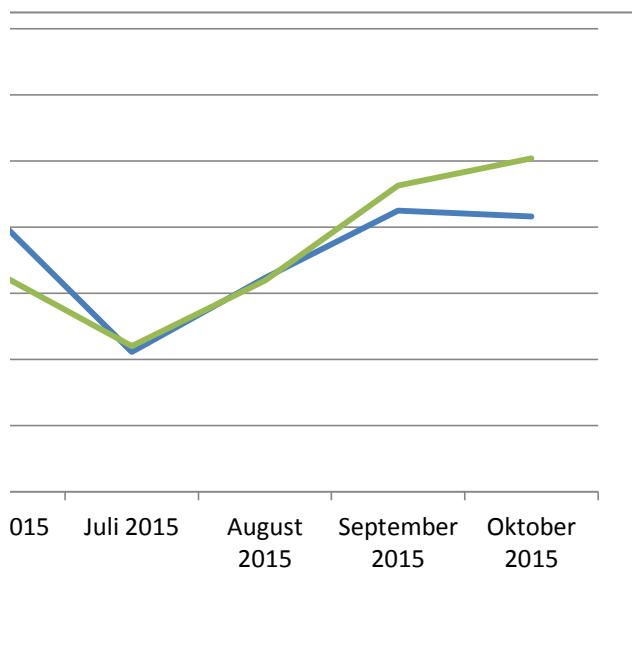
| Sygdomsfravær (%) incl. helligdage | Varde Kommune | Social og Sundhed |
|------------------------------------|---------------|-------------------|
| Oktober 2014 | 5,67 | 6,24 |
| November 2014 | 6,54 | 6,42 |
| December 2014 | 6,11 | 6,22 |
| Januar 2015 | 6,10 | 6,11 |
| Februar 2015 | 6,29 | 5,62 |
| Marts 2015 | 6,01 | 5,51 |
| April 2015 | 5,06 | 4,87 |
| Maj 2015 | 5,17 | 4,70 |
| Juni 2015 | 5,11 | 4,30 |
| Juli 2015 | 3,11 | 3,20 |
| August 2015 | 4,23 | 4,19 |
| September 2015 | 5,25 | 5,63 |
| Oktober 2015 | 5,16 | 6,04 |



| Organisatorisk enhed | Fraværsårsagskoder. | Gennemsnitlig længde af sygdomsperioderne (dg.) | Antal medarbejdere med sygdom | Antal medarbejdere | Andel syge (%) | Sygdomsfravær (dg.) incl. helligdage |
|--------------------------|---------------------|---|-------------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------------|
| Staben Social og Sundhed | Fravær vedr. sygdom | 3,24 | 1.829 | 2.540 | 72,01 | 34.697,19 |
| Staben Social og Sundhed | Arbejdsskade | 10,92 | 35 | 2.540 | 1,38 | 549,13 |
| Staben Social og Sundhed | Nedsat tjeneste | 0,86 | 157 | 2.540 | 6,18 | 2.324,53 |
| Staben Social og Sundhed | Delvist syg | 0,47 | 42 | 2.540 | 1,65 | 21,79 |

| | | | | | | |
|----------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Staben Social og Sundhed | Sygdom med § 56-aftale | 1,87 | 44 | 2.540 | 1,73 | 1.016,00 |
| Staben Social og Sundhed | Sygdom | 4,19 | 1.811 | 2.540 | 71,30 | 30.785,74 |
| Staben Social og Sundhed | Fravær vedr. sygdom | 1,00 | 1 | 2 | 50,00 | 1,00 |
| Staben Social og Sundhed | Sygdom | 1,00 | 1 | 2 | 50,00 | 1,00 |
| Borger- og Arbejdsmarkedscenter | Fravær vedr. sygdom | 2,64 | 215 | 332 | 64,76 | 4.235,61 |
| Borger- og Arbejdsmarkedscenter | Nedsat tjeneste | 1,24 | 27 | 332 | 8,13 | 634,89 |
| Borger- og Arbejdsmarkedscenter | Sygdom med § 56-aftale | 1,46 | 10 | 332 | 3,01 | 304,90 |
| Borger- og Arbejdsmarkedscenter | Sygdom | 3,73 | 214 | 332 | 64,46 | 3.295,82 |
| Social og Handicap | Fravær vedr. sygdom | 3,45 | 121 | 160 | 75,63 | 2.254,49 |
| Social og Handicap | Arbejdsskade | 3,00 | 1 | 160 | 0,63 | 3,00 |
| Social og Handicap | Nedsat tjeneste | 1,72 | 9 | 160 | 5,63 | 272,80 |
| Social og Handicap | Sygdom med § 56-aftale | 0,81 | 3 | 160 | 1,88 | 30,87 |
| Social og Handicap | Sygdom | 4,29 | 120 | 160 | 75,00 | 1.947,82 |
| Sekretariat - Social- og Sundhed | Fravær vedr. sygdom | 1,43 | 5 | 8 | 62,50 | 10,00 |
| Sekretariat - Social- og Sundhed | Sygdom | 1,43 | 5 | 8 | 62,50 | 10,00 |
| Sundhed og Rehabilitering | Fravær vedr. sygdom | 2,47 | 158 | 241 | 65,56 | 2.018,08 |
| Sundhed og Rehabilitering | Arbejdsskade | 1,00 | 1 | 241 | 0,41 | 1,00 |
| Sundhed og Rehabilitering | Nedsat tjeneste | 1,60 | 15 | 241 | 6,22 | 457,14 |
| Sundhed og Rehabilitering | Delvist syg | 0,41 | 9 | 241 | 3,73 | 5,38 |
| Sundhed og Rehabilitering | Sygdom med § 56-aftale | 1,09 | 2 | 241 | 0,83 | 17,50 |
| Sundhed og Rehabilitering | Sygdom | 3,06 | 157 | 241 | 65,15 | 1.537,06 |
| Ældre og Handicap | Fravær vedr. sygdom | 3,43 | 1.329 | 1.801 | 73,79 | 26.178,01 |
| Ældre og Handicap | Arbejdsskade | 11,30 | 33 | 1.801 | 1,83 | 545,13 |
| Ældre og Handicap | Nedsat tjeneste | 0,55 | 106 | 1.801 | 5,89 | 959,70 |
| Ældre og Handicap | Delvist syg | 0,50 | 33 | 1.801 | 1,83 | 16,41 |
| Ældre og Handicap | Sygdom med § 56-aftale | 2,36 | 29 | 1.801 | 1,61 | 662,73 |

| | | | | | | |
|-------------------|--------|------|-------|-------|-------|-----------|
| Ældre og Handicap | Sygdom | 4,36 | 1.314 | 1.801 | 72,96 | 23.994,04 |
|-------------------|--------|------|-------|-------|-------|-----------|



| Sygdoms- fravær (%) incl. helligdage | Sygdoms- perioder |
|---|----------------------|
| % | |
| 5,34 | 10.469 |
| 0,08 | 49 |
| 0,36 | 2.665 |
| 0,00 | 46 |

| | |
|------|-------|
| 0,16 | 530 |
| 4,74 | 7.179 |
| 0,24 | 1 |
| 0,24 | 1 |
| 4,42 | 1.560 |
| 0,69 | 495 |
| 0,33 | 203 |
| 3,41 | 862 |
| 4,42 | 639 |
| 0,00 | 1 |
| 0,51 | 157 |
| 0,07 | 38 |
| 3,84 | 443 |
| 0,34 | 7 |
| 0,34 | 7 |
| 3,35 | 794 |
| 0,00 | 1 |
| 0,71 | 277 |
| 0,01 | 13 |
| 0,03 | 16 |
| 2,59 | 487 |
| 5,98 | 7.468 |
| 0,13 | 47 |
| 0,22 | 1.736 |
| 0,00 | 33 |
| 0,15 | 273 |

5,48

5.379