

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.

Dok. 151475/15