

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:
Psykkiske 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.
Psykkiske 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: Ragnild Sigaard (rasl@varde.dk)

Dok. 122622-15