



Forum: Ekstraordinært MED udvalgmøde for plejeboligområdet.
Tid: Onsdag den 3. maj 2017 kl. 13.00 – 15.00
Sted: Udsigten Albertshøj.

Deltagere: Anne Arvel, Heidi Nielsen(leder),
Michael Thrane(leder)
Birgit Olsen(Humle)
Jannet Nørbjerg(Humle)
Miriam Gonzales(Albertshøj)

Inviteret: Conni Dyveke Kristensen(AMR)og Ingelise Hermund
Catrine Granzow Holm

Afbud: Gitte Camillus(andregruppen) Susi Flex
Referent: Karin Raasdal.

Dato: 10. maj 2017
Sags nr.:
Sagsbehandler: KRR

A. Beslutningspunkt

1. Godkendelse af referat og dagsorden.
Begge blev godkendt.

B. Orienteringspunkt

2. Orientering om processen v/Anne.

Anne orienterede om mødet der har været afholdt med arbejdsmiljøcentret, som efterfølgende har sendt et tilbud til os. Tilbuddet var sendt ud til udvalget tirsdag og Anne undskyldte den sene udsendelse, men Anne havde selv modtaget det meget sent.

På møde skulle der udarbejdes tilføjelser og rettelser til tilbuddet, så det ender med at blive som vi ønsker det.

Før arbejdet med trivslen kan igangsættes, er processen at tilbuddet skal behandles på Chefniveau, for derefter at blive godkendt på politisk niveau, hvor deadline er 19. maj. Derfor var der behov for at dette møde endte ud i at ledelsen, fik den nødvendige accept til det videre forløb, så processen kan i gang sættes hurtigt muligt.

Hvad er sat i gang:

Ledergruppen er i gang med at lave introduktionsprogram og månedlig introduktionsdag for nyansatte.

Lederne arbejder med anerkendelse ved hjælp af læringsloop.

Tina er ansat som gruppeleder i Humlehusen, hvilket vil give lidt forandring her. Der indhentes tilbud på indsatsen ergoterapi til Humle 1 B.

Tilbuddet fra Arbejdsmiljøcentret:

Tilbuddet fra Arbejdsmiljøcentret skal ses som et arbejde med kerneopgaver, (det organisatoriske medlemskab) som omhandler to spor 1. ledelse 2. medarbejder og ledelse. Det er vigtigt at ingen føler sig glemt i det fremtidige arbejde.

**BØRN, SUNDHED &
VELFÆRD**

Plejecentret Albertshøj

Albertslund Kommune
Skolegangen 1

albertslund@albertslund.dk
T 43 68 68 68



Ingelise fremlagde følgende ændringer til tilbuddet.
Trivselsdagene blev delt ind i 6 dage, hvor andregruppen tilføjes.
Efter trivselsdagene skal der være træning/opgaver.
Herefter pitstop-besøg hvor andregruppen også tilføjes, som skal varetages af arbejdsmiljøcentret.
Opfølgningsdagene inddeles også i 6 dage.
Under hele forløbet skal der arbejdes med de lokale indsatser.
Gruppelederne første individuelle coating rykkes til efter 1. ledelsesseminar, og med en opsamling til sidst.

Ledergruppen fremlagde, at der ikke fremgik tydelig hvor og hvornår der blev arbejdet med de lokale indsatser og at de ønskede at Pitstop-besøgene, blev en time til hver gruppe.

Medarbejderne fremlagde at der er et behov for snak om trivslen, så de så gerne, at der blev arbejdet mere med de lokale indsatser.
At der bliver inddelt i gruppevis på pitstop-besøgene.
At andregruppe kom med i tilbuddet som en gruppe for sig selv, både som trivselsdag og pitstop-besøg.
At der asap blev lavet en indsats for personalet i Humle 1B som omhandler ergoterapi og for Humlehusene 1A, som skal omhandle psykiske arbejdsmiljø.
De efterlyste nattevagterne indgik i tilbuddet.

C. Beslutningspunkt

3. Godkendelse af trivselsindsatser ved Arbejdsmiljøcentret

Der blev besluttet at tilbuddet kan godkendes hvis, der laves følgende ændringer til tilbuddet:

- Ledernes individuelle coating rykkes til efter første lederseminar
- Lederne får et opfølgingsmøde til slut.
- Trivselsdagene inddeles i Humle 1 og 7, Albertshøj 3.4.5. sal og Andregruppen.
- Der gøres plads til træning og opgaver efter Trivselsdagene.
- Pitstop-besøgene inddeles i grupper og andre gruppen tilføjes.
Arbejdsmiljøcentret står for denne del.
- Opfølgningsdagene inddeles i de samme enheder som trivselsdagene
- Under hel processen vil der blive arbejdet med de lokale indsatser, der skal afsættes midler til dette arbejde.
- Lederne deltager i trivselsdagene og pitstop-besøgene, så de er medspiller.
- Catrine eller Ingelise deltager under så meget de kan i hele processen, som neutralpersoner og for at fastholde i fremtiden.

Hvad er processen nu:

Catrine og Ingelise taler med Arbejdsmiljøcentret og får indarbejdet tilføjelser til tilbuddet.

Når der kommer nyt tilbud, sendes det ud til MED udvalget, som inden for den givne frist (som forudses som kort) godkender tilbuddet.

Det forhåbentlige godkendte tilbud sendes til godkendelse på Chefniveau og derefter til politikkerne for endelig godkendelse. Samtidig sendes der en orientering til alle medarbejder i plejeboligområdet om tilbuddet.

Der indhentes tilbud på indsatsen ergoterapi til Humle 1 B, som sættes i gang asap.

Tina og Anne vil i samarbejde have øget fokus på, personale problematikkerne i Humle 1A, indtil arbejdet med Arbejdsmiljøcentret er sat i gang.



Hvad gør vi den næste tid:

Det blev diskuteret om hvad vi allerede selv kan gøre nu. Der var enighed om at vi kan gøre meget selv, blandt andet ved at tale om det der virker. Vi skal opfatte hinanden som medspiller i stedet for modspiller og dette gælder også mellem leder og medarbejder.

Der blev også talt om hvordan vi viser at der rent faktisk sker noget. Nyhedsbrev er igangsat om udkommer en gang om måneden. Med repræsentanter skal tale med det øvrige personalet om hvad der sker, og vi skal tale med hinanden. At arbejde med processer der omhandler det psykiske arbejdsmiljø tager lang tid.

4. EVT. og opfølgning på aftaler fra mødet.

Intet

**Med venlig hilsen
Anne Arvel**