

# Støtteark 4:

# Forslag til nye tiltag

**Spørgsmål til arbejdsgruppen:**

1. Gengiv kort praksisfortællingen. Hvad er den faglige udfordring?

2. Gengiv jeres bud på, hvorfor den faglige udfordring opstår?

3. Gengiv jeres idéer til handlinger, der kan imødekomme den faglige udfordring i fremtiden?

4. Er der behov for ny viden/kompetencer for at skabe en bedre forståelse/løsning af udfordringen?  
Har arbejdsgruppen forslag til, hvordan man kan tilegne sig ny viden/kompetencer?

5. Hvornår vurderer arbejdsgruppen, at den faglige udfordring er imødekommet?

**Spørgsmål til implementeringsgruppen:**

6. Skal dette forslag til tiltag prioriteres? Hvis ja, hvilke handlinger skal iværksættes?

7. Er der dele af arbejdsgruppens idéer til handlinger, som kan uddelegeres i implementeringsgruppen?  
Hvem er ansvarlige for hvad?

8. Skal arbejdsgruppens forslag til tiltag koordineres med andre arbejdsgrupper?  
Skal det koordineres med MED-udvalget/arbejds miljøorganisationen? Hvem er ansvarlige for hvad?

9. Hvordan formidles og implementeres arbejdsgruppens idéer blandt kollegaerne? Hvem er ansvarlige for hvad?

10. Hvornår vurderer implementeringsgruppen, at den faglige udfordring er imødekommet, og hvordan evalueres der?

## EKSEMPEL PÅ ET UDFYLDT SKEMA MED "FORSLAG TIL NYE TILTAG" (FRA EKSEMPEL 5 I STØTTEARK 2)

### Spørgsmål til arbejdsgruppen

1. Gengiv kort praksisfortællingen. Hvad er den faglige udfordring?

*Vi er usikre på, om kollegaerne kan høre os, hvis vi råber om hjælp, og en borger forhindrer os i at trykke på alarmen.*

*Vi er også usikre på, hvornår vi skal være 2 om en borger, og hvornår det fx er okay at tage alene med en borger til aktiviteter ud af huset.*

2. Gengiv jeres bud på, hvorfor den faglige udfordring opstår?

*Vi har ikke talt nok om retningslinjer for alenearbejde. Det er uklart, hvornår det er i orden at være alene med borgerne, og hvornår det er nødvendigt at være 2 medarbejdere enten sammen om borgeren eller så tæt på hinanden, at en kollega kan se eller høre én.*

*Der er også nogle gange et dilemma forbundet med at være 2 medarbejdere i situationer, hvor vi vurderer, at der er en risiko ved at være alene, men hvor det samtidig virker konfliktoptrappende på borgeren, at vi er 2.*

3. Gengiv jeres idéer til handlinger, der kan imødekomme den faglige udfordring i fremtiden?

*Vi skal have udarbejdet nogle klare retningslinjer for alenearbejde. Det er vigtigt, at alle kender til og følger retningslinjerne. Det er også vigtigt, at retningslinjerne tænkes sammen med de risikovurderinger af borgerne, som vi allerede foretager.*

4. Er der behov for ny viden/nye kompetencer for at skabe en bedre forståelse/løsning af udfordringen?  
Har arbejdsgruppen forslag til, hvordan man kan tilegne sig ny viden/nye kompetencer?

*Vi skal forholde os til, hvordan den viden, vi allerede har om at risikovurdere borgerne, kan tænkes sammen med retningslinjer for alenearbejde.*

*Vi har også brug for nogle flere kompetencer til at håndtere situationer, hvor vi vurderer, at det er sikrest at være 2, men hvor det samtidig virker konfliktoptrappende på borgeren. Kan vi fx gøre noget anderledes i dialogen med borgeren i de situationer?*

5. Hvad vurderer arbejdsgruppen, der skal til, for at den faglige udfordring er imødekommet?

*Den faglige udfordring er imødekommet, når det er klart og tydeligt for alle medarbejdere, hvornår det er okay at være alene med en borger, og hvornår der er behov for at være 2 eller flere medarbejdere. Vi skal også føle os bedre klædt på til at håndtere de nævnte dilemmaer.*

## Spørgsmål til implementeringsgruppen

6. Skal dette forslag prioriteres? Hvis ja, hvilke handlinger skal iværksættes?

*Vi har på midtvejsmødet besluttet, at forslaget skal prioriteres højt, da det er vigtigt, at medarbejderne føler sig trygge, når de er alene med borgerne. Vi har allerede retningslinjer om, at det altid er okay at være 2, hvis man føler sig utryk, men det skal uddybes mere og tænkes sammen med den risikovurdering af borgerne, som vi allerede laver. Vi skal også forholde os til, hvad vi gør, når vi står i et dilemma som det, medarbejderne rejser, med, at det ikke altid er i borgerens umiddelbare interesse, at vi er 2 på.*

*Vi vil i første omgang tage emnet op til drøftelse på personalemødet i den kommende uge for at få belyst alle de forskellige aspekter, vi skal være opmærksomme på, herunder alenearbejde på botilbuddet, når vi er på tur, dilemmaer mv.*

*Vi vil herefter bære forslaget og alle de forskellige input fra personalemødet videre til arbejdsmiljøorganisationen, som skal være ansvarlig for at udarbejde nogle skriftlige retningslinjer, der dækker de forskellige situationer.*

7. Er der dele af arbejdsgruppens idéer til handlinger, som kan uddelegeres i implementeringsgruppen?

Hvem er ansvarlige for hvad?

*Daglig leder sætter det på som punkt på det kommende personalemøde.*

*Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for at præsentere punktet for de andre medarbejdere.*

*Arbejdsmiljørepræsentanten tager notat under dette punkt på personalemødet og sørger for at bringe pointerne videre til arbejdsmiljøorganisationen, som vil påbegynde arbejdet med at udarbejde retningslinjerne.*

*Den daglige leder er efter mødet ansvarlig for at se på, om der skal ændres noget i planlægningen af arbejdet, herunder se på, hvor mange medarbejdere vi er på arbejde på forskellige tidspunkter, for at sikre, at vi er det rette antal medarbejdere om en borger.*

*Efter mødet vil vi også i implementeringsgruppen drøfte, om der generelt er et behov for kompetenceudvikling mht. det omtalte dilemma, når borgeren oplever det konfliktoptrappende, at vi er 2. Vi vil herefter tage stilling til, om det er en opgave, vi kan løfte internt, eller vi skal have noget ekstern hjælp.*

8. Skal arbejdsgruppens forslag til tiltag koordineres med andre arbejdsgrupper?

Skal det koordineres med MED-udvalget/arbejdsmiljøorganisationen? Hvem er ansvarlige for hvad?

*Vi har kun én arbejdsgruppe, så der skal ikke koordineres med andre grupper.*

*Arbejdsmiljørepræsentanten bringer pointerne fra personalemødet med til næste møde i arbejdsmiljøorganisationen, som skal være ansvarlig for at udarbejde nogle skriftlige retningslinjer for alenearbejde.*

9. Hvordan formidles og implementeres arbejdsgruppens idéer blandt kollegaerne? Hvem er ansvarlige for hvad?

*Alle medarbejderne i botilbuddet bliver informeret om arbejdsgruppens forslag på næstkommende personale-møde, hvor de også vil blive hørt om, hvilke forskellige udfordringer de ser i forbindelse med alenearbejde. Tillidsrepræsentanten står for at præsentere punktet.*

*Når arbejdsmiljøorganisationen har udarbejdet de skriftlige retningslinjer, vil de blive formidlet til resten af medarbejderne på førstkommende personalemøde, og retningslinjerne vil også blive lagt ud på intranettet og være en del af introduktionen til nye medarbejdere. Daglig leder og arbejdsmiljørepræsentanten står for i fælleskab at præsentere retningslinjerne på mødet.*

*Efter retningslinjerne er præsenteret, har alle medarbejdere et ansvar for at efterleve dem og gøre opmærksom på det over for ledelsen, hvis det af en eller anden grund ikke er muligt.*

10. Hvad vurderer implementeringsgruppen, der skal til, for at den faglige udfordring er imødekommet, og hvordan evalueres der?

*Vi vurderer, at udfordringen er imødekommet, når der ikke længere er usikkerhed blandt medarbejderne om, hvornår det er okay at være alene med en borger, eller hvornår vi skal være flere medarbejdere.*

*Vi vil evaluere retningslinjerne på et personalemøde 3 måneder efter, at de er blevet formidlet til medarbejderne. Her vil vi have fokus på, om retningslinjerne er klare og tydelige for alle, og om der stadig er usikkerhed forbundet med alenearbejde.*