



Opsamling på MED/ledermøde om fysisk og psykisk arbejdsmiljø 13.03.25

Deltagerne på mødet var de lokale MED-udvalg fra alle områdeinstitutionerne samt alle daglige ledere og områdeledere.

Kommunens arbejdsmiljøkonsulent Bo Saarde holdt to korte oplæg om vigtige opmærksomheder ift. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i dagtilbud. Områdeleder i Børnehusene Fredensborg Sidsel Vang guidede os gennem husvise drøftelser af de to overskrifter. Bo's slides er vedhæftet.

FYSISK ARBEJDSMILJØ - ERGONOMI

Man har et ansvar for at følge arbejdspladsens retningslinjer omkring brug af hjælpemidler helt på linje med at overholde aftaler omkring den pædagogiske opgave. Man kan som medarbejder stilles til ansvar med ansættelsesretslige konsekvenser, hvis man ikke følger de indgåede aftaler.

Hvordan ser det ud hos os?

Ofte ender de voksne med at rydde cykler op på legepladsen.

Der er mange stræk ind over bordet under måltider.

Tip: Se på vores praksis og hvad vi godt kunne tænke os at ændre.

Hvad gør vi for at huske de gode vaner?

Har fokus på hvordan vi modtager børn om morgenen, så vi sætter os ned i børnehøjde.

Minder hinanden om de gode vaner med et venligt prik på skulderen.

Tænker børns selvhjulpethed og rutinepædagogik sammen med de gode vaner.

Laver aftaler, bl.a. om at påmindelser til hinanden om aftalerne skal ses som venligt mente.

Hvad trænger til et eftersyn?

Alvoren i den enkeltes ansvar for at følge arbejdspladsens regler for arbejdsstillinger mv.

Fokus på ansvarligheden overfor sine kolleger ift. at holde sig selv arbejdsdygtig.

Systematik i opmærksomhed og opfølgning på det fysiske (og psykiske) arbejdsmiljø.

Hvilke hjælpemidler har vi, og får vi brugt dem, vi har?

Virker alle stolene, som skal kunne hæve/sænke?

Vaner og organisering, bl.a. under måltider.

Fysiske arbejdsvilkår og vaner i dagplejen.

Handle/hjælpemuligheder ved børn med fysiske udfordringer.

Hvordan introducerer vi nye kolleger?

Gennemgang af aftaler og gode vaner.

Ide: QR-kode til film om arbejdsmiljø.

Tip: Se os selv som rollemodeller for nye kolleger som den største og vigtigste opgave.

Hvad vil vi gøre konkret fremadrettet?

Gå foran som rollemodeller og informere kollegerne.

Mere tydelige retningslinjer udmeldt fra ledelsen.

Introduktion af gode vaner til personalet, som arbejder med de yngste børn, to gange årligt.

Dialog i kollegagruppen om vaner og organisering

Visuel guidning til at inddrage børn i oprydning af cykler.



Se på indkøbsaftaler ift. hvilke hjælpemidler, der kan/ikke kan købes.
Arbejdsmiljøpunkter i årsplanen, fx 2 gange årligt. Ophænge kampagneplakater i en periode.
Lave løbende status på, hvordan de gode vaner indarbejdes i det daglige arbejde.
APV-reminder om fysisk arbejdsmiljø på personalemøder eller en fastlagt uge i årshjulet.

Administrative medarbejdere:

Indføre daglig elastiktræning 7 min.

Indføre dagligt stående arbejde min. 15 min.

Lave/ophænge en plakat med rygradsfoto, elastikøvelser og gode vaner/tips.

Købe en stor bold til at sidde på.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ – HØJE FØLELSERMÆSSIGE KRAV

Dette vedrører især relationsarbejdet og det at skulle rumme andres følelser og reaktioner på en professionel måde, hvilket kan indebære, at man må tilsidesætte sine egne følelsesmæssige reaktioner.

Her er det særligt vigtigt at forberede nye kolleger på de belastninger, de kan møde i arbejdet.

Hvordan ser det ud hos os?

Udfordringen er hele husets og skal løftes i fællesskab.

Det kan være nemmere at tilbyde andre hjælp end selv at bede om den.

Der skal hele tiden arbejdes for den gode samarbejdskultur, hvor man tør gå til hinanden.

Hvad gør vi for at huske de gode vaner?

Trækker på kolleger, når vi ikke er den bedste version af os selv.

Byder os til og tager over, når vi oplever, at en kollega bliver presset.

Hvad trænger til et eftersyn?

Hvordan står det til med den psykologiske tryghed, kan/tør vi dele, hvordan vi har det?

Hvordan vi kan få øje på hinandens perspektiver.

Har vi aftaler om, hvordan vi trækker på/aflaster hinanden i svære situationer?

Uddannelse i og sprog for konflikthåndtering.

Hvordan introducerer vi nye kolleger?

Er tydelige omkring forventningen om, at man som ny skal opsøge hjælp hos erfarne kolleger.

Som ung/uerfaren kollega kan man ikke forventes at kunne klare de svære situationer.

Hvad vil vi gøre konkret fremadrettet?

Lave et tillæg/afsnit til medarbejdermappen/personalehåndbogen med opmærksomheder ift. fysisk arbejdsmiljø.

Introducere en konfliktnedtrapningsmodel, som alle aftaler at følge.

Aftale kodeord for, når man har behov for at blive afløst/aflastet af kolleger.

Ledelsesmæssigt understøtte medarbejderes mod til at dele, hvordan man har det.

Idé: Barometer på det psykiske arbejdsmiljø som fast punkt på personalemøder.