

Handlingsplan – oppfølging av MTM-undersøking



Distrikt: Ålesund

Dato: Mars 2012

Pri	Bevaringsområde	Tiltak	Frist	Ansvarleg	Kvittering for gjennomføring
	Kort avstand mellom klinikkane og generelt god tone blant dei tilsette. Dei fleste sekretærene er fleksible mtp. å bli utlånt mellom klinikkane ved behov.	Vi må fortsette med å sørge for at dei som er "utlånt" blir godt ivaretatt, at dei får reisetida inn i arbeidstida/ får rettighetene sine og ikkje føler seg utnytta.			
	Dei fleste klinikkar har skaffa seg treningsutstyr som ein kan ta i bruk innimellom pasientane.	Vi må hugse på å bruke dette og oppmuntre/ minne kvarandre på å trene, gjerne litt kvar dag.			
	Sosiale samlingar som lønningslunsj, sommaravslutning, sosiale samankomstar og turar på fritida og uhøgtidelege feiringar blir høgt verdsatt.	Vi må fortsette med dette og kanskje også få i stand ei turgruppe no når det går mot lysare tider, noko vi hadde før.			
	Klima for åpen kommunikasjon, og lav terskel for å be andre om hjelp eller råd, både når det gjeld faglege og personlege ting. Dette gir auka arbeidsglede og inspirasjon.	Alle må prøve å vere hjelpsomme og stimulere til dette.			
	Rolleforventningar og rolleklarheit skårer høgt i MTM-undersøkelsen, noko som gir tryggleik på arbeidsplassen.	Det er sikkert lurt å gå gjennom faste rutiner (arbeidsinstruks) innimellom på personalmøta og kalibrere oss, så vi får beholde tryggleiken i arbeidet.			

Handlingsplan – oppfølging av MTM-undersøking



--	--	--	--	--	--

Distrikt: Ålesund

Dato: Mars 2012

Pri	Forbetringsområde	Tiltak	Frist	Ansvarleg	Kvittering for gjennomføring
	Skeiv fordeling mellom kjønna, svært mange kvinner i forhold til menn. Dette kan erfaringsmessig føre til at det lettare blir baksnakking og "klikkdannelse".	Vi må ha respekt for at folk har ulik personlighet, og prøve å opptre inkluderande. Vi må tenke over tonefallet vårt og vere imøtekommande. Ha fokuset retta mot positivitet i staden for negativitet. Vi bør ta opp eventuelle problem direkte med den det gjeld i staden for å gå omvegar.			
	Det er eit ønske om at det blir arrangert fleire distriktsmøter og kurs, gjerne med overnatting.	Overtannlegen skal prøve å få til dette, men ho syntes det er vanskeleg å få til gode distriktsmøter som er aktuelle for alle yrkesgruppene. Eit distriktsmøte i København kan bli aktuelt i 2013 dersom det er mogleg å føre over kursmidlane frå i år. Dette håper vi også vil kunne bidra positivt på det psykososiale.			

Handlingsplan – oppfølging av MTM-undersøking



	<p>Kontroll over arbeidsintensitet, arbeidsmengde og kontroll over avgjersler skårer relativt lavt i MTM-undersøkelsen. Særleg gjeld dette kontroll over kven ein skal arbeide saman med og evt. fleksitid/ lengde på pausar.</p>	<p>Folk kan til ein viss grad styre intensiteten i timebøkene sine, ellers er dette sannsynlegvis noko folk har slått seg til ro med, i og med dagane varierer alt etter om pasientane møter opp etc. Vi prøver å la folk ha medråderett over avgjersler som blir tatt på personalmøta, men kven dei skal jobbe saman med er ikkje så lett å endre. Ved større konflikter vil vi sjølvsagt forsøke å imøtekomme evt. ønsker om endring av team.</p> <p>Når det gjeld arbeidsmengde kan det sjå ut til at Ålesund tannhelsedistrikt er underbemanna i forhold til samfunnsutviklinga dei siste 30 åra. Samtlege klinikkar bør kreve ei utviding som inneber eit gjennomsnitt på 750 A-pasientar per tannlegestilling, slik dei fleste andre "veldrevne" klinikkar har. Justeringar i klinikkstruktur vil mest sannsynleg komme i kjølvatnet av regional delplan etter sommaren 2013.</p>			

Handlingsplan – oppfølging av MTM-undersøking


