

Skema til afrapportering af HMU-områdernes arbejdsmiljøarbejde i 2023

Skema til afrapportering af HMU-områdernes arbejds miljøarbejde i 2023

Arbejds miljøfokus for 2023, som supplerer de fælles langsigtede mål:

Et sikkert og sundt arbejds miljø med særligt fokus på det psykiske arbejds miljø og forebyggelse af risikoadfærd.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	3
Psykisk arbejdsmiljø	4
Faktorer der fremmer trivsel og arbejdsglæde	4
Forebyggelse af belastninger	6
Forandringer	9
Arbejdsulykker og sikkerhedskultur	12
Instruktion og oplæring ved onboarding	12
Risikoadfærd og risikofaktorer	14
Sikkerhedskultur, IGLO-model og 3-meter regel	16
Kemisk og biologisk arbejdsmiljø	17
Risikovurdering, instruktion og oplæring	17
Håndtering af medicin og klinisk risikoaffald	18
Arbejdsmiljø og bæredygtighed?	19
Ergonomisk arbejdsmiljø	19
Forflytning	19
Instruktion og oplæring	22
Ergonomiske forbedringer og risikovurdering	23
Andet	24
Inden for indsatsområderne	24
Uden for indsatsområderne	24
Arbejdsmiljø og bæredygtighed	26
Planlagte arbejdsmiljøindsatser i 2024	30
Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen	35
Arbejdsmiljømål- og indsatser fra Strategi for bæredygtighed	35

Psykisk arbejdsmiljø

Faktorer der fremmer trivsel og arbejdsglæde

Hvordan har I arbejdet med at styrke de faktorer i arbejdet inden for det psykiske arbejdsmiljø, der fremmer trivsel og arbejdsglæde? (mening i opgaven, forudsigelighed i arbejdet, mulighed for støtte og anerkendelse, indflydelse, balance mellem krav og ressourcer, mulighed for udvikling af kompetencer, psykologisk sikkerhed/tryghed, skabe en sund samarbejdskultur, hvor man kan tale om acceptabel og uacceptabel adfærd)

AUH:

AUH har arbejdet med emnet Compassion.

Formålet er, at compassiontræning er særdeles velegnet til sundhedsprofessionelle, som dagligt møder høje følelsesmæssige krav i arbejdet med at drage omsorg for mennesker med sygdom, sorg eller andre svære udfordringer i deres liv. Høje følelsesmæssige krav medfører risiko for psykisk mistrivsel, stress, udbrændthed og forråelse. Forskning peger på, at systematisk træning i compassion giver øget psykisk trivsel, nærvær, selvomsorg og modstandskraft. Desuden nedsætter det stress, angst og depression. Med træning i compassion træner man at kunne yde omsorg for andre mennesker uden at bruge sig selv op. Det gælder såvel i det kliniske arbejde tæt på patienter og pårørende, i det kollegiale samarbejde og det nære personlige ledelsesarbejde.

På AUH er der iværksat forskellige indsatser indenfor compassion:

- Evidensbaseret 8-ugers kursus i Compassiontræning à 2 timer om ugen. Udvikling af Compassion i Sundhedsvæsenet som et komprimeret kursusforløb lokalt i afdelinger. Hele eller dele af personalegruppen deltager i forløbet, som består af i alt 8 mødegange à en time. Her flettes viden om psykologisk sikkerhed, høje følelsesmæssige krav samt forråelse sammen med konkret træning i compassion. Forløbet kører som pilotprojekt, hvor der evalueres på indsatsen.

Link til mere viden om compassionområdet:

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/compassion-og-mindfulness-i-sundhedsvasnet/compassion/>

HE Midt:

Gennem de seneste to år har psykologisk tryghed været del af programmet til de månedlige personaleintroduktioner, og ligeledes del af programmet i workshop for nyansatte ledere. HR Arbejdsmiljøteamet har ligeledes på invitation fra et mindre antal afd. i HE Midt holdt oplæg på personalemøder, LMU-møder m.v. om psykologisk tryghed med fokus på henholdsvis medarbejder- og lederroller.

RH Gødstrup:

Set i lyset af at personalets fremmøde har stor betydning for balance mellem krav og ressourcer - at alle kan gøre deres arbejde og producere kvalitet i kerneopgaven - har HMU drøftet hvorledes HMU kan understøtte et kontinuerligt fokus på, at der arbejdes lokalt med at øge fremmøde. I 2023 er følgende eksekveret:

- Der er nedsat en arbejdsgruppe, der udarbejder strategi for indsatsen og tiltag, der skal understøtte arbejdet med at øge fremmøde og fremme trivsel.
- HR følger udviklingen i sygefraværet for de ansatte, og følger op på udviklingen på dialogmøder med afdelingsledelserne og funktionslederne som udgangspunkt hvert kvartal.

Flere afdelinger arbejder med forskellige initiativer i relation til at øge fremmøde.

RH Randers:

Et af arbejdsmiljømålene på RH Randers i 2023 har været øget trivsel, dette har der blandt andet været fokus på gennem personaleforeningen samt med diverse arrangementer, eksempelvis gennem Vi tæller skridt, DHL og trivselsjordmoderordning.

RH Horsens:

HMU har fokus på forhold mellem opgaver og ressourcer og redskaber til at håndtere ubalancer i det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøorganisationen har derfor arbejdet med Branche Fællesskabet BFA's værktøj om *bæredygtige arbejdsfællesskaber* og desuden drøftet hvordan man skaber balance i arbejdsmiljøet bl.a. med inspiration fra NFA's Sundhedsmiljø, dvs. de konkrete udfordringer og mulige løsninger på, hvordan man bedst muligt skaber balance, fx ved at tilrettelægge arbejdsdagen med opgaver, samarbejde, variation for at nedbringe belastninger, pauser/restitution, brug af arbejdsredskaber osv.

Psykiatrien:

Psykiatrien har de sidste tre år afholdt årlige arbejdsmiljøtemadage for MED- og arbejdsmiljøorganisationen, hvor hovedemnerne hhv. var psykologisk sikkerhed, håndtering af høje følelsesmæssige krav samt trivsel/arbejdsglædens sammenhæng med kerneopgaven.

Præhospitalet:

Hospitalsledelsen afsatte i budgettet for 2023 kr. 600.000 til brug til at fremme trivsel og arbejdsglæde i afdelingerne. Pengene blev delt ud, så afdelingernes LMU'er kunne beslutte, hvad de skulle bruges til. Det er der kommet meget forskelligt ud af, blandt andet fælles frokost eller morgenmad, oplæg om trivsel og humor og ryste-sammen-arrangementer.

Herudover har arbejdsmiljøgrupperne og ledelsen gjort et stort stykke arbejde for at identificere, hvilke trivselsfremmende faktorer der er vigtige i de enkelte afdelinger og

enheder. I både de administrative afdelinger og flere ambulanceområder er det blevet til et stort fokus på sammenhold og mulighed for fælles hygge i form af eksempelvis en ny kaffestue, julesang flere gange i december samt arrangementer, hvor man lærer hinanden bedre at kende. I nogle af ambulanceområderne er der desuden fokus på forudsigelighed, så samdriften af forskellige baser er blevet forenklet og mere gennemskuelig.

De fysiske faktorer som indeklima, rengøring og omklædningsrum har også stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsglæden, og det er derfor også et fokuspunkt i flere områder.

Psykisk arbejdsmiljø er meget vigtigt i Præhospitalet, men det er også tydeligt, at forskellige afdelinger har forskellige behov. Indsatsen er derfor placeret hos arbejdsmiljøgrupperne og ledelsen, der skal identificere behovene i deres område.

Forebyggelse af belastninger

Hvordan har I arbejdet med at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø? (stor arbejdsmængde og tidspres, uklarhed i roller og rammer i arbejdet, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler om vold samt krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme)

AUH:

AUH har revideret retningslinjen: Forebyggelse og håndtering af stress og i den forbindelse udarbejdet en ny model til arbejdet med forebyggelse af stress:

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/stress/>

Derudover har der været afholdt workshops for TRIO'er "Håndtering og læring af stressforløb" med deltagelse af psykolog fra Arbejdsmedicin, konsulent fra Kommunikation og ledelse, sygefraværskonsulent og arbejdsmiljø. Formålet har været at give TRIO'erne viden om håndtering og læring af stressforløb i egen afdeling.

HE Midt:

I HE Midt afholdes der hvert halve år temamøder for AMO i HE Midt. I efteråret 2023 var temaet "høje følelsesmæssige krav". Med afsæt i dels den aktuelle retningslinje fra Arbejdstilsynet og påbud givet fra AT til HE Midt på tre brancherettede grundtilsyn i henholdsvis Hammel, Silkeborg og Viborg blev deltagerne sat ind i regelgrundlagt og erfaringer fra ovennævnte tilsyn.

RH Gødstrup:

Opstart på proces med at forebygge chikane af ansatte grundet hudfarve, religion, køn eller seksualitet, da der er en del ansatte, der oplever patienters ønske om fravalg af dem som behandler grundet de 4 nævnte årsager.

Indsatsen har fokus på følgende emner:

- tydelighed i afdelingers muligheder, når der er patienter / pårørende der ikke vil behandles af et personale grundet etnisk baggrund, hudfarve, køn og religion. Dvs. at omsætte den regionale retningslinje om Patienters fravalg af sundhedspersonale til praksis.
- vise et sammenhold og stolthed over at vi er mangfoldige – fx at vi som hospital repræsenterer det samfund vi har uden for hospitalet. I vores samfund er vi blandet ift. nationalitet, etnicitet, køn og seksualitet.
- beskytte medarbejderne.

Fokus:

- konkret eksempler på hvordan der kan siges fra over for patienter og pårørende der frabeder sig bestemte personaler (der er usikkerhed på trods af retningslinje der giver mandat til at sige fra, så retningslinjen skal "oversættes" til praksis)
- på emnet i introduktion af både nye ledere og medarbejdere. Hvordan støtter leder op om medarbejderne og hvad gør medarbejdere i en situationer, hvor de bliver udsat for chikane.
- Informere via hospitalsledelsen, sociale medier, tv og "aviser"

Processen fortsætter ind i 2024

RH Randers:

Trivsel er et af hospitalets arbejdsmiljømål, hvorunder forebyggelse af VTC-arbejde indgår. Derudover tilbydes et mestringsforløb til medarbejderne, som de kan blive en del af, når de oplever et for højt pres i arbejdsliv/privatliv. Psykisk arbejdsmiljø har desuden været på som et emne på Godt Begyndt for nyuddannede, så de bliver godt klædt på.

Psykiatrien:

Der stilles høje følelsesmæssige krav til medarbejdere i Psykiatrien, hvor man som ansat skal sætte sig ind i, rumme og håndtere patienters/pårørendes tænkning, følelser eller måske udadreagerende adfærd, men også samtidigt håndtere egne tanker eller følelser.

Disse krav og belastninger undervises der derfor også i på Psykiatriens Deeskaleringskurser, der således ikke kun indbefatter fysiske dele som greb og afværge, men også (medarbejder-)adfærd under pres. Lokalt understøttes dette på lokale vedligeholdelseskurser i deeskalering på afsnittene, men også via supervision. I denne kategori hører også Psykiatriens indsats til forebyggelse og håndtering af vold og trusler uden for arbejdstiden eksempelvis også som digital chikane. Psykiatrien betragter digital chikane som et arbejdsmiljøproblem, der skal håndteres for at sikre et godt arbejdsmiljø. Der er udarbejdet en fællespsykiatrisk retningslinje, som også i et letlæseligt action card-format udstikker roller og ansvar for skadelidte/forurettede, kollega, arbejdsmiljøgruppen, ledelse samt HR i psykiatristaben.

Socialområdet:

Socialområdets årlige Arbejdsmiljøtemadag 2023 havde temaet 'Arbejdspladsglæde - med afsæt i faglighed og trivsel'. 240 deltagere var samlet med fokus på Belastningspsykologi, som Socialområdet siden 2021, har satset på som fælles sproglig forståelsesramme i forebyggelsen med høje følelsesmæssige krav i arbejdet. I en kombination med psykolog Dorthe Birkmoses oplæg om forråelse- og hvordan høje følelsesmæssige krav viser sig hos individet og gruppen/teamet, var der afsat tid til, at områderne sparrede om praktiske hverdagsgreb til at forebygge mental slagside og forråelse. Dagen var krydret med et videospot fra Specialområde Autisme (SAU), som har etableret konceptet '*kollegial samling*' på alle 9 afdelinger. Kollegial samling er en kort afgrænset tid i slutningen af hver vagt, hvor man sammen får afsluttet dagens arbejde med de kollegaer, man har været i vagt med. Medarbejderne er glade for tiltaget, som bidrager til en øget psykologisk tryghed, fokus på nødvendige opfølgninger, mindskning af VTC-mørketal og fremmer arbejdsglæde, da det som har fyldt på arbejdet ikke i samme omfang tages med hjem. Efter videndelingen på temadagen, har flere andre specialområder taget konceptet til sig, i den form og udstrækning de har behov for.

Socialområdet har i 2023 arbejdet videre med rammerne for Belastningspsykologi. Socialområdets øverste ledelse, har i 2023 været på det 10. år i træk ledelsestilsyn i Specialområderne. Fælles for tilsynene har været, at medarbejdere og ledere har fået et fælles sprog og kultur om at kunne tale om høje følelsesmæssige krav, de ømtålelige og vanskelige emner og belastninger i kerneopgaven, som ofte involverer relationsarbejde med sårbare borgere. Fokus og diskurserne har således rykket sig markant over de seneste år – fx til at handle om nogle mere komplekst og andet end primær-sikkerhed og alarmer. Det er værd at bemærke, at forekomsten af høje følelsesmæssige krav er en tværgående faktor for hele Socialområdet, og dermed også et tema som binder specialområderne sammen i ét Socialområde.

Præhospitalet:

I de medarbejdergrupper, der har patientkontakt, er der oprettet kollegastøtteordninger, hvor enkelte medarbejdere bliver særligt uddannet i at tage hånd om deres kollegaer, når de har det svært. Nogle kan have svært ved at tale med deres leder om sådanne emner, og de er mere komfortable med at tale med en kollega. I denne ordning har medarbejderen værktøjer, de kan bruge til at støtte deres kollega på en hensigtsmæssig måde. Det startede blandt ambulancepersonalet, men det er så stor en succes, at vi har udvidet til AMK-vagtcentralen.

Ved bestemte hændelser eller hvis det bliver efterspurgt af en medarbejder, bliver der desuden afholdt debriefing med alle deltagere ved hændelsen, også politi og brandvæsen, hvis det er relevant. Det gøres, for at ingen skal gå alene med en voldsom oplevelse.

Der har været strukturelle forhold i dele af 2023, som har haft betydning for driften af ambulancetjenestesten. Det drejer sig dels om den øjeblikkelige personalemangel og 48 timers reglen, som har betydning for hvor mange ekstravagter ambulancepersonalet kan tage. Det er på den baggrund ikke muligt at bemane alle ambulancer på alle tidspunkter. Når ikke alle ambulancer er i drift, kan det påvirke de øvrige ambulancer i form af øget arbejdsmængde og mindre forudsigelighed i arbejdsdagen. Der er imidlertid samtidig sket et fald i antallet af ambulancekørsler i 2023 set i forhold til perioden 2020-2022.

For at afhjælpe arbejdsmængden arbejder Præhospitalet løbende på at rekruttere mere ambulancepersonale, og der er igangsat en række tiltag for at optimere planlægningen af vagterne på ambulancerne. Bl.a. er der implementeret mere fleksibel bemanning af ambulancer. Det betyder, at Præhospitalet arbejder på at samle og målrette ressourcerne for at sikre jævn drift og målrette ressourcerne til tidspunkter og områder, hvor der er mest brug for ambulancer. Præhospitalet har desuden fastlagt en plan for tiltag og handlinger i tilfælde af belastet drift. Tiltagene er udarbejdet i et samarbejde mellem medarbejderrepræsentanter, ledelse og stab.

I de administrative afdelinger er der fokus på arbejdsmiljøet som følge af en række sygemeldinger. Der er dialog mellem ledelsen og medarbejderne i forhold til at prioritere opgaver, så sygemeldingerne ikke bliver en belastning for afdelingerne som helhed, og dialog med de sygemeldte medarbejdere om, hvad de har af behov for både at blive raske og for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen.

Forandringer

Ved store eller mindre forandringer i det daglige arbejde: Hvordan har I arbejdet med at identificere og forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø? (risikovurdering, usikkerhed og utryghed, ændrede samarbejdsrelationer og former, ændrede krav til kompetencer og opgavehåndtering, øget arbejdspress, kommunikation)

AUH:

Dette emne hører under alle de 3 ovenstående overskrifter.

AUH har arbejdet med at udarbejde metoder inden for emnet "Bæredygtigt arbejdsliv". Bæredygtigt arbejdsliv tager udgangspunkt i at arbejde med de muligheder, der er for at skabe balance i hverdagen, inden for det felt, hvor vi har indflydelse og hvor vi tager højde for, at situationen er, som den er.

Baggrunden er, at det ikke er muligt at ændre på vilkårene for arbejdet i dagligdagen. Dette arbejde skal foregå i MEDudvalg, ledelse og det politiske system.

Derfor er der udarbejdet en metodevifte med 8 fokusområder, hvor der ligger metoder, som ledere, TRIOer og arbejdsmiljøgrupper kan benytte sig af i arbejdet med at skabe et bæredygtigt arbejdsliv:

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/baredygtigt-arbejdsliv/>

HE Midt:

Der har i 2023 ikke været anmodet om HR-arbejdsmiljøteamet under ovenstående tema.

Der har været vejledning til enkelte afdelinger i forbindelse med påbud fra Arbejdstilsynet, hvor påbuddene har handlet om manglende forebyggelse på det psykiske område.

Socialområdet:

Socialområdet har de seneste 3 år arbejdet målrettet og datadrevet med det strategiske arbejdsmiljøarbejde, hvor blandt andet 2030-måltallene har sin egen overblikrapport. Socialområdet vægter højt, at have nem og hurtig adgang til relevante data på både på HMU, LMU og AMG-niveau. Hvis data skal kunne bidrage til indsatser, skal de præsenterede data være nærværende og kunne skaleres på lokalt niveau for at give mening, hos dem der skal løfte opgaven. Der er i den forbindelse udarbejdet nye BI-arbejdsmiljørapporter for hhv. arbejdsulykker og VTC for Socialområdet. Sidstnævnte med det fokus at kunne bruge de informationer VTC-registreringer indeholder på et aggregeret niveau, så arbejdsmiljøgrupperne nemt kan lave analyser og finde mønstre at tilrettelægge arbejdet og målrette diverse indsatser efter.

Socialområdet følger generelt området tæt med forskellige datapakker på flere niveauer og udviklingsparametre – data er med til at give overblik over, hvor der kan være opgaver for øje.

Socialområdets Specialområde Udviklingshandikap (SUA) er via tilbuddet Grankoglen begyndt at udbrede brugen af flowcharts på tværs af SUA. Flowchart er et overbliksskema, hvor de væsentligste oplysninger om borgerens adfærd og handleanvisninger til at bringe borgeren i *'low arousal'* er beskrevet. Medarbejderne er glade for tiltaget, som blandt andet har nedbragt antallet af magtanvendelser voldsomme episoder markant. Det er derfor en indsats der betydeligt bidrager til at mindske den psykiske belastning og ulykker for medarbejderne.

Socialområdets Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK) har fra 2023 valgt at implementere LA2. LA står for 'Low Arousal' og er et *recovery*orienteret redskab, hvor borgeren inddrages i videst muligt omfang som erfaringsekspert. Metoden indeholder en række værktøjer til at handle ud fra med det formål at holde borgeren i trivsel (low arousal/grøn/rolig passet adfærd mv.). Metoden er valgt, fordi det understøtter trivsel og tryghed for de unge/ og borgeren, og derved også påvirker medarbejdernes arbejdsmiljø positivt. DOK færdiggjorde i december et certificeringsforløb for 17 medarbejdere. DOK er blevet undervist af SOPRA, som understøtter implementeringsprocessen i januar 2024. I starten af det nye år vil der foregå en del undervisningsaktiviteter for afdelingsledelsen samt medarbejdere, ligesom der vil blive oprettet pilotprojekter på DOK's delvist-lukkede og lukkede afdelinger. Målet er, at der i sommeren 2024, som minimum, er en trivselsplan (LA2

skemaredskab) for alle unge i delvis lukket regi. Implementering er LA2 metoden er støttet af Socialstyrelsen puljemidler for delvis lukkede institutioner. Foruden DOK, arbejder flere af Socialrådets specialområder med LA2 i større eller mindre grad fx Specialområde Socialpsykiatri Voksne og Specialområde Autisme

Socialrådets Specialområde Børn og Unge (SBU) har indført *simulationstræning*. Afsættet for tiltaget var erkendelsen af, man som organisation underviser, skriver og taler om, hvordan medarbejderne skal håndtere konfliktsituationer - Men alligevel ender man i situationer, hvor medarbejdere kommer til at agere konfliktoptrappende, i en udfordrende situation med en borger. Resultatet kan være unødvendige magtanvendelser, frustrerede borgere og medarbejdere. SBU har som de første på det socialfaglige område igangsat systematisk træning af medarbejderne i tilspidsede konfliktsituationer. Ved hjælp af professionelle skuespillere simulerer SBU konfliktsituationer og medarbejderne får bedre indsigt i deres handlemuligheder. Effekten er, at medarbejderne går ud og anvender det tillærte med god brug allerede, dagen efter det er trænet. Grundtanken i at indføre den kropslige træning er, at der iboende enhver medarbejder, er et menneske med et nervesystem som reagerer naturligt på konflikter. Dette har man ikke taget tilstrækkelig højde for i tidligere undervisning i Socialområdet. I simulationstræning tager man kroppen med i læringen og medarbejderne står styrket tilbage, både som individ, men i høj grad også som arbejdsfællesskab. Konflikthåndtering er en holdindsats. Resultaterne er tydelige både for borgernes og medarbejdernes trivsel. Medarbejderne oplever at være sammenstemt og styrkede i deres kompetence til konflikthåndtering. SBU kunne indledningsvis godt mærke, at dette var et værdifuldt projekt, men resultaterne har været endnu bedre end forventet. SBU er gået i gang med at kigge på, hvordan læringsformen kan skabe endnu mere værdi. Tiltaget vandt SMART-prisen 2023.

Socialrådets Specialområde Autisme (SAU) arbejder i 2024 videre på at etablere en særlig arbejdsmiljøindsats i forebyggelsesøjemed, fx når nye beboere flytter ind i specialområdet eller man oplever ændringer i en borgers adfærd, som påvirker medarbejdernes indsats omkring kerneopgaven. Tiltaget skal sikre, at området kommer hele vejen rundt i sikkerhedsmodellen 3.0, forud for og-/eller straks efter indflytning, ved udsving i data, fx AMS eller fraværdata. Kendt viden om borgeren, samarbejde med matchningskonsulenter, interne fageksperter og øvrigt samarbejde med eksterne parter som fx Psykiatrien, pårørende og tidligere botilbud skal systematiseres og håndholdes. Et hold af interne eksperter fra hver sit felt, rykker ud for at spotte og understøtte potentielle udfordringer og via proaktiv handling imødekomme den mest bæredygtige løsning for faglighed, sikkerhed og trivsel. Har afdelingen fx styr på magtanvendelsesmetoder og lovgivning, fx i de tilfælde, hvor en ny beboers adfærd skubber til grænsen for afdelingens primære målgruppe. Eksperterne skal kunne spotte, hvor afdelingen er i forhold til det beredskab, som skal forebygge risikosituationer og potentielle belastninger allerede tidligt i modtagelsen af nye borgere- og få så mange forebyggende og beskyttende faktorer på plads som muligt.

Præhospitalet:

Når arbejdsopgaver ændrer sig, inddrager vi de relevante arbejdsmiljøgrupper for at risikovurdere de forskellige dele af opgaven sammen med de sagsbehandlere, der står for at implementere det. Et eksempel er, at vi i 2024 skal vi hjemtage de opgaver, lægevagten indtil marts 2024 varetager, om natten. I den proces har vi inddraget relevante arbejdsmiljørepræsentanter for at risikovurdere arbejdet både i telefonen, visitationen og konsultationen. De tre områder har forskellige risici, som skal behandles på forskellig vis. Fordi vi ikke er i gang med opgaverne endnu, er det også vigtigt at inddrage de sagsbehandlere, som planlægger hjemtagelsen og har det bedste overblik over, hvad opgaverne indebærer. Sammen har arbejdsmiljørepræsentanterne og sagsbehandlerne vurderet, hvad de nye medarbejdere skal instrueres i før opstarten, og arbejdsmiljø er en temadag på den interne uddannelse.

Arbejdsulykker og sikkerhedskultur

Instruktion og oplæring ved onboarding

Hvordan har I arbejdet med at understøtte sikre vaner gennem instruktion og oplæring ved onboarding af nyansatte og studerende?

AUH:

Arbejdsmiljøteamet deltager i introduktion for alle nyansatte med et oplæg omkring, hvad nyansatte skal være særligt opmærksomme på.

AUH har forbedret materialet, arbejdsmiljøgrupperne kan bruge som udgangspunkt i forhold til deres introduktion af nyansatte i forhold til arbejdsmiljøet:

<https://auh.intranet.rm.dk/siteassets/personale/arbejdsmiljo/introduktion-af-nye-medarbejdere-til-sikkerhed-og-arbejdsmiljo/god-jobstart-version-24.11.pdf>

I skemaet er der links til mere viden om de enkelte områder.

Formålet er, at det skal være let for arbejdsmiljøgrupperne at få overblik over, hvad deres nyansatte skal introduceres til. Forventningen er også, at de bruger materialet, når de får studerende i afdelingen.

Mange afdelinger på AUH bruger Emento guide til onboarding af nye medarbejdere.

Arbejdsmiljøteamet, har et afsnit i den generiske Emento guide, der henvender sig direkte til nyansatte. Siden er også tilgængelig på AUH's arbejdsmiljøportal:

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/-arbejdsmiljoorganisation/arbejdsmiljogruppernes-opgaver/introduktion-af-nye-medarbejdere-til-sikkerhed-og-arbejdsmiljo/til-nyansatte---emento-guide-om-arbejdsmiljo/>

HE Midt:

Arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljøorganisationen er faste punkter på programmet til den månedlige personaleintroduktion for nyansatte. Alle nyansatte i plejen skal gennemføre et hands-on introprogram til forflytning.

Som del af onboardingprogram for nyansatte ledere i HE Midt afvikles workshop med tema "Trivsel, TULE og Arbejdsmiljø", hvor deltagerne introduceres til arbejdsmiljøarbejdet fra et lederperspektiv.

RH Randers:

RH Randers har blandt andet kørt projektet Godt Begyndt, hvor nyansatte er på et forløb over et halvt år, hvor de er på 4 kursusdage omkring arbejdsmiljø, etik, konflikthåndtering samt kort omkring personalejura herunder sygefravær, osv.

RH Horsens:

Serviceområdet har efter en prøvehandling i 2022 iværksat et program om forflytninger, lejringer og kørsel med senge. Det er både for deres nyansatte og for det mere erfarne personale. Som en del af programmet indgår også kommunikation med patienterne. Serviceområdet har haft et større fald i arbejdsulykker fra 2022 til 2023, dvs. hele 2022 sammenlignet med 2023 frem til medio december. Der er fald i antal ulykker i alt og i ulykker med fravær for alle ansatte. Det samme mønster gælder for ulykker for de nyansatte medarbejdere med op til 1 års anciennitet, hvor især ulykker med fravær er faldet væsentligt. Det kan skyldes, at området har haft øget fokus på sikkerhed generelt og på instruktion og oplæring af deres nyansatte.

Psykiatrien:

Psykiatrien har siden ultimo 2022 arbejdet med implementeringen af et koncept for onboarding af nye medarbejdere. Konceptet tager udgangspunkt i Hospitalsenhed Midt's flerårige erfaringer med arbejdet. Koncept for onboarding af nye medarbejdere er i dag rullet ud i samtlige afdelinger i Psykiatrien. Der arbejdes nu på at forankre konceptet i organisationen, hvilket kræver løbende tilpasninger og justeringer for at sikre, at konceptet er samstemt med afdelingernes øvrige introduktionsforløb. Koncept for onboarding af nye medarbejdere i Psykiatrien er bygget op omkring tre fokusområder, henholdsvis preboarding, lokal onboarding og psykiatriens fælles onboarding.

Til at understøtte elementerne i de tre fokusområder er der opbygget en digital platform (Empty Onboarding), som via automatisk genererede mails, klæder både leder, medarbejder, mentor og andre involveret i onboardingsforløbet, på til opgaven. Empty Onboarding administreres af HR i Psykiatristaben.

Tilsvarende har Psykiatrien i 2023 arbejdet med implementering af en fælles og systematisk løsning til onboarding af nye funktionsledere. Dette koncept tager ligeledes udgangspunkt i Hospitalsenhed Midt's arbejde med området. Koncept for onboarding af nye funktionsledere trådte i kraft i efteråret 2023 og er således i sin opstart. Formålet med implementeringen af dette koncept er at give nye

funktionsledere de bedste forudsætninger for hurtigt at lande godt i deres nye job, så de kan varetage ledelsesopgaverne kompetent. Dette både af hensyn til egen og medarbejdernes trivsel og i sidste ende til gavn for det samlede patientforløb. Onboarding af nye funktionsledere er digitalt understøttet af systemet Empty onboarding. Systemet hjælper alle involverede parter i et onboardingforløb til at løse deres opgaver bedst muligt og på en tidsbesparende måde. Fx modtager nærmeste afdelingsleder og mentor en række erindringsmails, der skal forberede dem på deres opgaver på det rette tidspunkt.

Socialområdet:

Socialområdets Specialområde Udviklingshandikap (SUA) arbejder målrettet med introduktion. '*Styrket medarbejderintroduktion*' er et 3-årigt projekt i samarbejde med Aalborg Universitet og en ph.d.-studerende. SUA er i gang med det 3. år og arbejder med at fastholde den gode praksis, der allerede er udviklet. I projektet er der satset på mentorordning, udvikling af en 'modtagerkultur' på alle tilbud og et lokalt tilpasset introforløb, der passer de særlige ønsker som det enkelte tilbud har. Der arbejdes i efteråret 2023 med at styrke mentorkorpset gennem en temadag for mentorer. Som et nyt tiltag er der ved at blive udarbejdet en lille 'velkomst-boks' til alle nyansatte. SUA forventer, at en god introduktion og en tilknytning til en mentor kan være medvirkende til at reducere antallet af arbejdsulykker for nyansatte og skabe grundlag for en kultur, der arbejder for at mindske de psykiske belastninger. Samtidig regner SUA med at projektet, Styrket medarbejderintroduktion, er en medvirkende faktor til, at personaleomsætningen er faldet fra 1. halvår 2022 til 1. halvår 2023.

Præhospitalet:

Sikkerhed på arbejdspladsen er en fast del af oplæringen af nye medarbejdere og elever, og i 2023 var der kun 3 arbejdsulykker blandt nyansatte. Det er et område, som arbejdsmiljøgrupperne sætter større og større fokus på hvert år. Eksempelvis har nogle arbejdsmiljøgrupper haft fokus på ambulanceredderelver, der tager ekstravagter i sygetransporten, det vil sige med transport af patienter, der ikke har behov for akut medicinsk behandling. Her har arbejdsmiljøgrupperne haft fokus på at informere eleverne om, hvad de kan forvente i denne type arbejdsopgave, og hvad de skal være særligt opmærksomme på.

Risikoadfærd og risikofaktorer

Hvordan har I arbejdet med at forebygge risikoadfærd og fjerne risikofaktorer?

AUH:

AUH har udarbejdet materiale til arbejdsmiljøgrupperne om, hvordan de kan udarbejde en risikovurdering. Materialet består af en video og en metodebeskrivelse: <https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/ulykker/risikovurdering/>

Formålet er, at arbejdsmiljøgrupperne får viden om, hvordan de bedst udarbejder en risikovurdering, så der altid sker en vurdering af arbejdsmiljørisici, før beslutninger tages.

HE Midt:

Dette arbejde foregår lokalt på AMG/LMU-niveau og HR-arbejdsmiljøteamet involveres kun, hvis HMU inddrages.

Afvikling af tema uge 3 3 meter ugen

RH Randers:

Hospitalet har i 2023 haft fokus på blandt andet nærvedulykker i vores arbejdsmiljøsmål samt 3 meter ugen.

Psykiatrien:

I Psykiatrien bliver der systematisk fulgt op på alle arbejdsulykker. Vi identificerer, analyserer og forebygger på risici samt på hændelser. I 2023 udgør skadestypen "Fysisk vold" ca. 41% af alle registrerede arbejdsulykker. Det forebyggende arbejde inden for denne typer af ulykker er derfor essentielt og udgøres af vores mange deeskaleringsindsatser her under deeskaleringskurser, som godt 1000 kursister/nyansatte årligt gennemfører. Når en ulykke er sket, kan der, afhængig af alvorlighed, gennemføres en vifte af indsatser som defusing, debriefing, kerneårsagsanalyser, strukturerede og dybdegående analyser.

Status for nyansattes fraværsulykker er således, at Psykiatrien allerede nu har nået 50%-reduktionen jf. "Strategi for bæredygtighed 2030 i Region Midtjylland" (2018-2030). Psykiatrien tolker dette som at vores arbejdsmiljøindsatser med hensyn til reduktion af fraværsulykker for nyansatte virker.

Præhospitalet:

I de administrative dele af Præhospitalet foretager arbejdsmiljøgrupperne jævnligt kontorgennemgange, hvor risikofaktorer, ergonomiske forhold og de generelle arbejdsforhold gennemgås.

I ambulancedriften har arbejdsmiljøgrupperne stort fokus på både baserne og selve ambulancen, og hvorvidt der er risikofaktorer til stede. Eksempelvis har en arbejdsmiljøgruppe fået fjernet et håndtag i babyambulancen, da der var risiko for, at ambulanceredderne kunne slå hovedet ind i håndtaget.

Herudover er der også fokus på forholdene på vejene, eksempelvis ved en letbaneoverskæring tæt på AUH, hvor der er dårligt udsyn. Her støtter Administrationen med kontakt til de relevante myndigheder.

Arbejdsmiljøgrupperne finder selv mange risikofaktorer, men opfordrer også medarbejderne til at melde ind, når de har oplevet noget.

Sikkerhedskultur, IGLO-model og 3-meter regel

Hvordan har I arbejdet med at styrke sikkerhedskultur, herunder brug af IGLO-model og 3-meter regel, med henblik på læring og handling?

AUH:

AUH havde i uge 3, 2023 fokus på 3-meter reglen med emnet: Vi smitter hinanden. Fokus var på temaet fra bogen "Vi havde en fest på arbejdet, men så kom Preben" af Rikke Østergaard. Rikke Østergaard afholdt foredrag om emnet, og der er udarbejdet materiale om dette til brug for arbejdsmiljøgrupperne:
<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/baredygtigt-arbejdsliv/3-folelser-smitter---stop-forurening-og-lav-gode-cirkler/>. En konkurrence om det bedste tiltag i afdelingerne, hvor præmien var en kageperson, gav god opmærksomhed om emnet. Formålet var, at arbejdsmiljøgrupperne på en let måde fik sat fokus på, hvor meget éns egen væremåde smitter af på kulturen i afdelingen.

HE Midt:

Afviklingen af uge 3 med fokus på 3-meter reglen i 2023 forløb med temaet "Arbejdsskader – Hvad du går forbi accepterer du"
Arbejdsmiljøkonsulenterne fra HE Midt har begge deltaget i udvikling af 3-meter kampagne til 2024. Arbejdsmiljøgrupperne i HE Midt afvikler 3-meter kampagne i uge 3, 2024.

RH Gødstrup:

I forbindelse med flytning til Regionshospitalet Gødstrup ændrede trafikmønstret for kørsel med vogne og køretøjer sig, og der opstod en øget risiko for arbejdsulykker. Der er udarbejdet retningslinjer for intern færdsel med fokus på generelle færdselsregler på alle plan, særlige regler for anvendelse af el-køretøjer og gående trafik. Instruktion af medarbejdere er inddelt i en generel instruktion for alle ansatte og en særlig praktisk instruktion for medarbejdere, der anvender el-køretøjer. Indsatsen fortsætter ind i 2024 med udvikling af både den generelle og praktiske instruktion. Målet er, at introduktionen bliver en del af onboardingforløbet og tilknyttet APP-løsningen – Emento. Så har den nyansatte mulighed for at orientere sig inden ansættelse påbegyndes.

RH Randers:

Vi har haft 3-meter reglen som punkt på vores AMO-møder, hvor vi har talt om, hvordan man kan sætte fokus på den i afdelingerne.

IGLO-modellen er blevet brugt som et opfølgingsredskab til TULE.

RH Horsens:

RH Horsens har arbejdet med 3-meter reglen på flere niveauer i organisationen. Hospitalet har i lighed med de øvrige hospitaler i Region Midt haft en 3-meter kampagne i uge 3 2023, hvor alle medarbejdere har været målgruppen. Hospitalets arbejdsmiljøgrupper har desuden drøftet 3-meter reglen med fokus på, hvordan der arbejdes med den lokalt i deres afsnit og afdelinger. Endelig har HMU har drøftet arbejde med 3-meter reglen med fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Socialområdet:

Socialområdet har i sit kampagnemateriale vedr. 3-meter reglen i uge 3, 2023 taget strategisk afsæt i HMU's fokusområder i 'Arbejdsmiljø-HUSET'. Socialområdets materiale afspejlede, at 3-meter reglen kan bruges som et lavpraktisk greb ind i forebyggelse af både fysiske og psykiske arbejdsmiljøudfordringer. 3-Meter reglen er aktivt brugt og italesat i forbindelse med diverse kursusaktiviteter i Socialområdet – herunder arbejdsmiljøuddannelsen for Socialområdet, *Flyt på tværs*-netværket og i oplæg om Belastningspsykolog. 3-meter reglen som fælles sproglig referenceramme har vundet indpas på kort tid med relativt små hverdagsindsatser og italesættelser lokalt og tværgående i Socialområdet. Specialområderne som har anvendt digital grundkursus i Belastningspsykologi, arbejdede i forvejen med IGLO-modellen, hvor det nu forventes, at IGLO'ens kobling til 3-meter reglen i 2024 vil virke som en god synergieffekt i at strukturere og italesætte roller og ansvar i det forebyggende arbejde i både MED- og arbejdsmiljøfora.

Præhospitalet:

Vi har brugt den regionale 3-meter uge til at sætte fokus på individets ansvar for det fælles arbejdsmiljø. Herudover har der været et arbejde med at skabe mere opmærksomhed omkring farlige situationer og at få registeret alle ulykker, også selvom der ikke var fravær (f.eks. i form af sygemelding) umiddelbart i forlængelse af ulykken. På den måde skabes der opmærksomhed omkring og en stærkere kultur omkring sikkerhed, hvor det også bliver acceptabelt at hjælpe sine kollegaer.

Kemisk og biologisk arbejdsmiljø

Risikovurdering, instruktion og oplæring

Hvordan har I arbejdet med kemisk og biologisk risikovurdering, herunder instruktion og oplæring ved onboarding af nyansatte og studerende?

HE Midt:

Der har været udbudt 3 Retox-kurser i 2023 for arbejdsmiljøgrupperne. Instruktion og oplæring af øvrigt personale foregår lokalt i afsnittene på HE Midt.

RH Randers:

Der er afholdt Retox-kurser. Derudover afholder den lokale AMIR introduktion for de ny ansatte og studerende.

RH Horsens:

RH Horsens har i løbet af 2023 afholdt kurser og drop-in dage for arbejdsmiljøorganisationen og øvrige ansvarlige for kemisk arbejdsmiljø. Hospitalets kemikalieansvarlige har informeret om arbejdet på mødet i arbejdsmiljøorganisationen i efteråret for at sætte yderligere fokus på arbejdspladsinstruktioner og kemiske risikovurderinger.

Præhospitalet:

Vi arbejder på at blive en del af Retox, så det er nemt for alle medarbejdere at finde information om, hvordan de skal forholde sig omkring kemikalier, og hvorvidt man skal bruge sikkerhedsudstyr ved brug.

Ambulancedriften har stort fokus på biologisk arbejdsmiljø og oplæringen heri. I ambulancedriften arbejdes der hurtigt og ofte i ikke naturlige og trange stillinger og under kørsel, hvilket øger risikoen for kontakt med biologisk risikomateriale. Vigtigheden af at gøre alt, hvad man kan, for at beskytte sig selv, bliver gentaget ofte i oplæringen, og vi har fået en aftale med hospitalerne for at sikre, at opfølgningen på ulykker med biologisk risici sker mere ensartet end tidligere. Gennem aftalen kan alle Præhospitalets medarbejdere behandles på et af regionens hospitaler, når de har været ude for en ulykke med smitterisiko, både på førstedagen og til de efterfølgende vacciner, blodprøver og lignende.

Håndtering af medicin og klinisk risikoaffald

Hvordan har I arbejdet med arbejdsmiljø i forbindelse med håndtering af medicin og klinisk risikoaffald?

HE Midt:

Kun ad hoc på konkrete henvendelser.

RH Randers:

Dette er der ikke arbejdet særlig meget med.

Præhospitalet:

Ambulancedriften har særligt fokus på kanylebokse i ambulancerne. Disse kan blive overfyldte, og de kan ikke tømmes, når redderne er ude ved en patient. Arbejdsmiljøgrupperne arbejder derfor med at skabe opmærksomhed på jævnlig tømning af kanyleboksene.

Der har været et selvstændigt fokus på stikskader, hvilket har haft positiv udslag i , at der i 2023 kun var 5 skader med smitterisiko, hvilket er næsten det halve af antallet i 2022.

Arbejds miljø og bæredygtighed?

Hvordan har I arbejdet med muligheden for synergieffekt mellem arbejds miljø og bæredygtighed?

HE Midt:

Arbejds miljøkonsulent er fast medlem af HE Midt's Bæredygtighedsudvalg.

RH Gødstrup:

Arbejds miljø, Bæredygtighed og Hygiejne har samarbejdet om prøvehandlinger vedrørende affaldssortering, arbejds miljø og hygiejne på 4 afsnit. Afsættet er en lokal forankring ved hjælp af lokale ambassadører, der guider og instruerer deres kollegaer i korrekt affaldssortering og pakning af vogne. Der har været fokus på sortering, mindske håndteringer og smitterisikoskader. De lokale ambassadører er uddannet og trænet i opgaven og har et tæt samarbejde med de 3 stabsfunktioner gennem sparring og instruktioner ift. at understøtter regionens arbejds miljø- og bæredygtighedsmål. Indsatsen fortsætter ind i 2024 og målet er en fuld implementering på hele Regionshospitalet Gødstrup.

RH Randers:

Der er i 2023 sat gang i en proces, der munder ud i en fællesmøde mellem arbejds miljørepræsentanter og bæredygtighedsambassadører i foråret 2024, netop for at arbejde med synergierne i de 2 områder.

Præhospitalet:

I 2023 er der udarbejdet en bæredygtighedsplan for Præhospitalet, som sætter arbejdet med bæredygtighed i system. Dette giver bedre forudsætninger for at kunne tænke de to områder sammen på systematisk vis.

Ergonomisk arbejds miljø

Forflytning

Hvordan har I arbejdet systematisk med forebyggelse af nedslidning og ulykker ved personforflytninger, herunder brug af hjælpemidler samt håndtering af patienter/borgere, hvis størrelse og kropsform giver særlige forflytningsmæssige udfordringer, blandt andet bariatriske patienter/borgere?

AUH:

- Alle afdelinger kan rekvirere forflytningsundervisning via hjælpemiddelservices Funktionspostkasse.
- Alle nyansatte der skal arbejde i afdelinger, der laver forflytninger og mobiliseringer skal på det centrale forflytningskursus. Medarbejdere der har behov for at genopfriske deres viden om brug af hjælpemidler kan også tilmelde sig kurset. Undervisere er fysioterapeuter og forflytningsinstruktører. Desuden skal nyansatte tage Regionens e-læringskursus *Gør det let -forflyt med hjælpemidler*.
- Rekvirering af hjælpemidler sker via AUH's Senge- og Hjælpemiddelservice.
- Alle arbejdsmiljøgrupper fra afsnit, der udfører patientforflytninger, skal gennemføre Regionens e-læringskursus "Gør det let -forflyt med hjælpemidler", samt deltage i det obligatoriske kursus "Kompetent Forflytning".
- Link til mere viden om forflytningsområdet:
<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/fysisk-kemisk-og-biologisk-arbejdsmiljo/forflytning/>

HE Midt:

Det systematiske arbejde er forankret i Servicecenteret hos forflytningsinstruktørerne. I foråret 2023 afsluttedes projekt "sunde forflytningsvaner" - [Sunde Forflytningsvaner - Hospitalsenhed Midt \(rm.dk\)](#)

RH Gødstrup:

Der har været særlig fokus på forebyggelse af forflytningsskader. Der er arbejdet med

- procedurerne ved skadens anmeldelse og efterfølgende information til AMG / forflytningsvejleder.
- øget involvering af forflytningsorganisationen i analyse af arbejdsskader og den efterfølgende handleplan for forebyggelse, hvor dens rolle er at sende informationer ud til AMG / forflytningsvejlederen om skadens opståen, træne forflytningsvejlederen / AMG i analyse af skaden og efterfølgende forebyggende tiltag.

Arbejdet fortsætter ind i 2024

I april har forflytningsorganisationen haft temadag om bariatri, med en 150 kg. tung sanddukke og bariatriske dragter. Der er eksperimenteret forflytninger og på-/afklædning og nogle specialhjælpemidler til bariatriske patienter (gulvlift, senge, vekselluftmadras, bade-bækkenstole) blev gennemgået og afprøvet.

Der er indkøbt SitOn-Comfortsejl, så det bliver lettere for afsnittene at håndtere mobiliseringen af eksempelvis bariatriske patient til/fra stole, da sejlene ikke skal

lægges på/tages af flere gange, men kun monteres i liggende. Disse sejl er også hensigtsmæssige ift. håndteringen af delirøse patienter samt meget immobile ptt.

Der arbejdes på at få genindført transportkørestole på de forskellige afsnit mhp. at nedbringe belastningen for særligt servicemedarbejderne.

RH Randers:

Bariatriske patienter har været på som emne i forflytningsorganisationen. Derudover arbejdes der på at kortlægge stigningen, for at se hvilke indsatser der er behov for i fremtiden i forhold til denne patientgruppe.

RH Horsens:

Hospitalets forflytningsorganisation har haft et vedvarende fokus på forflytning og personhåndtering for de bariatriske patienter. Det er et væsentligt område i forhold til ulykkesforebyggelse og forebyggelse af nedslidning hos personalet. Der har været udfordringer med loftshøjden på et sengeafsnit, hvor der med mellemrum indlægges bariatriske patienter. Der er arbejdet med løsningsmuligheder på mange forskellige parametre, da der har været en forøget risiko for ulykker, og der er rapporteret om nærved-ulykker. Der er nu indkøbt særlige sejl, som i kombination med justeringer af loftslift og brug af sengens funktioner, ser ud til at have løst problematikken.

Socialområdet:

Socialrådets har i 2023 etableret sit eget "Flyt på tværs-netværk" inspireret af hospitalernes samarbejde med Koncern HR Fysisk Arbejds miljø. Der er forflytningsvejledere og arbejdsmiljørepræsentanter med fra 5 ud af 8 specialområder. Netværket er bygget op omkring deltagerne egne ønsker og behov – hjulpet på vej med faglige indspark og struktureret rum og tid til sparring og praktiske øvelser. Formålet er at reducere nedslidning og ergonomiulykker ved at understøtte deltagerne lokalt i at dagsordensætte og prioritere forflytningsarbejdet på en struktureret måde og koble arbejdsmiljøopgaven med forflytningskompetencerne.

Socialrådets Specialområde Børn og Unge's (SBU) Fenrihus, har ud fra netværket etableret tiltaget '*Vi lifter i flok*'. Med massiv velvilje, ledelsesopbakning og øremærket tid til opgaven, har Fenrihus' forflytningsvejler og arbejdsmiljørepræsentant lavet struktureret og løbende undervisning for alle nyansatte, etableret '*brush-up-undervisning*' på personalemøder, gennemgået alle forflytningsbeskrivelser og lavet individuelt tilpassede vejledninger med billeder/video. Afdelingen har i øvrigt uddannet flere forflytningsvejledere for at opretholde kvaliteten. Tiltaget bidrager til mindre nedslidning på sigt og en øget psykologisk tryghed blandt medarbejderne, som har startet en kultur, hvor det er blevet mere legalt at minde hinanden om de gode vaner i hverdagen.

Præhospitalet:

Ambulancepersonalet har adgang til mange hjælpemidler til personforflytninger, blandt andet er alle bårer elektriske, og der er både glidelagener, glidebårer og elektriske trappestole, og det er et tydeligt signal fra ledelsen, at disse skal bruges hver eneste gang. Ved patienter, hvis størrelse og kropsform giver særlige forflytningsmæssige udfordringer, har vi også særlige hjælpemidler, som er samlede i en XL-ambulance, der også giver plads til ambulancepersonalet i bårerummet sammen med patienten. På den måde er både patient og medarbejder mere sikre under transport og behandling.

Ved alle flyt og løft skal redderne desuden planlægge opgaven, før de går i gang med at løfte, så alle er forberedt og enige om, hvad hver enkelt skal gøre.

Instruktion og oplæring

Hvordan har I arbejdet systematisk og målrettet med instruktion og oplæring inden for ergonomi og forflytning for nyansatte og studerende?

AUH:

AUH har udarbejdet et e-læringskursus i ergonomi, *Hold Ryggen Fri*, for alle, som håndterer gods, trucks og vogne i Forsyning og Service på Aarhus Universitetshospital: <https://rm.plan2learn.dk/kursusvalg.aspx?id=96440>

Formålet med kurset er forebyggelse af skader og nedslidning i ryg, skuldre, arme, hænder, ben, fødder mv.

HE Midt:

Alle nyansatte introduceres til HE Midt's model for forflytning på den månedlige fælles introduktion. Alle nyansatte, der arbejder med patienthåndtering, skal gennemgå et 3 timers forflytningskursus ved forflytningsinstruktørerne, dette er en del af den månedlige fælles introduktion. Lokale forflytningsvejledere forestår oplæring og undervisning i de afsnits specifikke forflytningsopgaver.

RH Randers:

Der er arbejdet med ergonomi på Godt Begyndt. Derudover er der et forflytningskursus på hele huset, som de nyansatte deltager i. Der er desuden lokal oplæring ved den lokale forflytningsunderviser.

Præhospitalet:

Ergonomi og forflytning er faste punkter i instruktionen af nyansatte, da der er stor fokus på det i organisationen generelt. I ambulancedriften er ambulancerne indrettet med fokus på ergonomi, og det er derfor en fast og naturlig del af instruktionen for nyansatte og elever, så de kan benytte værktøjerne korrekt.

I AMK-vagtcentralen og de administrative afdelinger er der stort fokus på ergonomi på kontorpladser, også for nyansatte, så man kan få indrettet sin plads ordentligt fra starten, og alle har kendskab til de tilgængelige hjælpemidler. Der er mulighed for at

afprøve forskellige stole, tastaturer, mus osv., så man kan se, hvad der passer den enkelte bedst.

De administrative afdelinger har desuden haft besøg af en fysioterapeut fra Koncern HR, Fysisk Arbejds miljø, som holdt oplæg for alle om ergonomi på kontorpladser, og som bagefter gik rundt og hjalp de medarbejdere, der har særlige behov eller af anden grund var usikre på, hvad der var bedst for dem.

Ergonomiske forbedringer og risikovurdering

Hvordan har I arbejdet med andre ergonomiske forbedringer og risikovurdering, så nedslidning og ulykker kan forebygges? (for eksempel sundhedsfremme, sundhedsmiljø og forebyggelse af smerter samt løft, skub og træk m.m.)

HE Midt:

Der har i 2023 været ca. 30 forløb med enten HE Midt's egen arbejdsmiljøkonsulent eller Koncern HR-konsulent. Alle forløb med ergonomisk vejledning af forskellig karakter. Ved alle forløb bliver AMG bedt om, at videndele vejledningen i sit afsnit. Således øget forebyggelse opnås.

RH Gødstrup:

Konceptet for mødet med patienter og pårørende i åbne receptioner danner baggrund for placering og indretningen af decentrale receptioner i Regionshospitalet Gødstrup. Efter ibrugtagningen af hospitalet har der vist sig flere arbejdsmiljøudfordringer som følge af placeringen og indretningen. Derfor gennemføres prøvehandlinger ved 3 forskellige typer receptioner. Prøvehandlingerne skal forsøge at løse arbejdsmiljøproblemerne, der er gældende for de pågældende receptionstyper samtidig med et stadigt ønske om at signalere åbenhed for patient og pårørende i deres henvendelse i receptioner. Primo 2024 evalueres prøvehandlingerne mhp. vurdering af om konceptet for mødet med patienter og pårørende i receptioner skal revideres.

RH Randers:

Der er udvalgt nogle faggrupper som der har været en særlig indsats på. Her er der blevet understøttet med en konsulent fra koncern HR.

Derudover har forebyggelse af smerter været på som emne i forflytningsorganisationen.

Der er uddannet et hold kontorvejleder, som skal hjælpe med at fremme den gode indstilling af stol/bord/skærm.

Præhospitalet:

Arbejdsmiljøgrupperne i de administrative afdelinger inviterer to gange om ugen alle medarbejdere til at lave øvelser, der skal forebygge nakke- og skulderproblemer.

Andet

Inden for indsatsområderne

Beskriv nogle af jeres indsatser inden for de 4 hovedkategorier (Arbejdsulykker og sikkerhedskultur, Kemisk og biologisk arbejdsmiljø, Ergonomisk arbejdsmiljø, Psykisk arbejdsmiljø), der har bidraget til at nedbringe sygefravær/øge tilstedevær:

HE Midt:

Der er ikke valid statistik på om nedenstående har bidraget til at nedbringe sygefravær, det beror derfor på formodning.

Arbejdsulykker og sikkerhedskultur:

- ½ års kursus med temaet "Arbejdsskade begrebet og gennemgang af anmeldelse i AMS"
- Afvikling af Uge 3 med temaet Arbejdsulykker "hvad du går forbi accepterer du"

Ergonomisk arbejdsmiljø:

- Førnævnte ergonomiopgaver på bestilling
- Projekt "sunde forflytningsvaner"

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Arbejdsmiljøorganisationen er blevet tilbudt den koncernfinansierede supplerende arbejdsmiljøuddannelse "Sikkerhedskultur og sikker adfærd med særlig fokus på nyansatte – vejen til et højere forebyggelsesniveau". Uddannelsen gennemføres i 2024.

Uden for indsatsområderne

Er der eventuelt andre forhold, udfordringer eller gode løsninger, som I ønsker at gøre opmærksom på, og som ikke falder ind under de 4 hovedkategorier (Arbejdsulykker og sikkerhedskultur, Kemisk og biologisk arbejdsmiljø, Ergonomisk arbejdsmiljø, Psykisk arbejdsmiljø)? – for eksempel natarbejde, byggeri, indeklimatekstilstand, støj, arbejdsmiljøvenlige indkøb, affald og hygiejniske forhold.

AUH:

AUH har haft kursus i defusing for AUH-vagter og Serviceassistenter i forbindelse med håndtering af vold og trusler, da disse medarbejdere står til rådighed for klinikken i forbindelse med voldelige episoder.

Arbejdsulykker med særlig interesse i forhold til læring analyseres i arbejdsmiljøgruppen sammen med Arbejdsmiljøteamet.

HE Midt:

Siden 2021 er der arbejdet målrettet på at reducere antallet af ulykker, hvor personalet slår hovedet på lofthængt udstyr på de OP-stuer, der er bygget i RH Viborg som del af Kvalitetsfondsbyggerierne. Projektet har omfattet afklaring af mulige årsager til ulykkerne, design af prøvehandlinger på én OP-stue i dialog med AMO i Operation og Intensiv, samt de afdelinger, der opererer på de nye OP-stuer. Aktuelt er status, at prøvehandlinger er afsluttet og evalueret. HL HE Midt har allokeret midler til at nedtage overflødig udstyr, hvilket vil finde sted i foråret 2024.

RH Gødstrup:

Søren Viemose har i maj holdt oplæg for HMU om hvordan MED-Udvalg kan fungere bedst muligt og opleves som værdiskabende. Det har betydet at HMU og LMU efterfølgende har haft dialog ud fra følgende spørgsmål og tilrettet derefter.

1. Hvordan bliver LMU bedre til at arbejde med løsninger på afdelingens store udfordringer?

Søren Viemose peger bl.a. på *Rens MED for kritik. *Lyt i stedet for at fortælle.

*Strategiske initiativer, uddannelsesprogrammer omkring forudsigelige problemstillinger. *Forebyggende arbejdsmiljøarbejde. *Proces-design for gode forandringsprocesser. *MED skal arbejde på en måde, der er markant hurtigere, hvis MED fortsat skal være et relevant arena for indflydelse. *Vi skal kunne prioritere, hvad vi bruger tiden på.

2. Hvordan har vi et samarbejde i MED, som giver medarbejdere indflydelse på ledelsens beslutninger?

Her er det fx relevant at reflektere over, om formøderne bidrager til en åben dialog på møderne. MED-samarbejdet og ledelsens ret til at lede, stiller krav til, hvorledes leder og medarbejdere er klædt på til at samarbejde og være konstruktiv. Det stiller krav til MED-samarbejdets rammer og vilkår, sammensætningen af udvalget, medlemmernes forberedelse forud for møderne samt opfølgning på beslutninger og drøftelser efter møderne.

Søren Viemose peger blandt andet på *Man samarbejder helst med personer, der kigger fremad, kan konkludere og tænker i arbejdspladsens bedste og ikke har et "ekstra" projekt med. *Man foretrækker enkelte strukturer og samarbejder meget gerne uformelt. Uformelle og hurtige dialoger. *Man samarbejder gerne med dygtige personer. *Rigtig antal udvalg, rigtige deltagere og relevante emner. *Formøder med mening. Hvis formøder – så uden mandat - men i stedet videndeling.

3. Hvordan gøres LMU relevant for alle medarbejdere?

MED-udvalg skal danne ramme for samarbejde og dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Søren Viemose peger blandt andet på *Involver dem, der har lyst. *Stemmer fra driftsrummet. *Ganske mange forandringer på en arbejdsplads gennemføres af medarbejderne selv. *Flere og flere kan bestille eller beordre forandringer af, hvordan

arbejdet udføres. *Vise mod – også mod til tvivl og til at betrygge omgivelserne med, at "vi er i gang – og vi skal nok klare det, hvis vi hjælpes ad".

Til formand og næstformand:

1. Hvad vil I gøre for at forbedre jeres samarbejde?

Formandskabet har en vigtig rolle i at strukturere og styre samarbejde i MED-udvalg. Søren Viemose peger blandt andet på *Gør formandskabet til et vigtigt (sam)arbejdende makkerskab.

Præhospitalet:

Der arbejdes på at sætte helbredssamtaler til medarbejdere med natarbejde mere i system, så det er ensartet i forskellige områder.

Der er fokus på rengøring flere forskellige steder.

Arbejds miljø og bæredygtighed

Hvordan har I arbejdet med muligheden for synergieffekt mellem arbejds miljø og bæredygtighed?

HE Midt:

Ved deltagelse i HE Midt's bæredygtighedsudvalg, vurdering af diverse projekter med en arbejds miljø mæssig vinkel og samarbejde med f.eks. Hygiejne sygeplejersker.

RH Randers:

Hospitalet er begyndt at planlægge en proces i det kommende år, hvor vi samler bæredygtighedsambassadørerne med AMO.

RH Horsens:

RH Horsens har tidligere brugt op imod 70 plastikposer om ugen alene på at få fordelt antibiotika fra Blandeenheden og ud i de enkelte afsnit.

Forbruget af plastikposer var på ugebasis til 1,1 kg plastik, som efterfølgende blev bortskaffet.

Blandeenheden har i samarbejde med Serviceafsnittet nu skiftet plastikposerne ud med de grå og genanvendelige transportkasser.

Til gengæld skal de tomme kasser gerne retur til Blandeenheden, hvor de bliver rengjort på daglig basis. Alle serviceassistenter og - medarbejdere, som hjælper med at fordele antibiotika ud til afsnittene, har nu fået adgang til hhv. medicinrum og Blandeenheden. Her skal kasserne også gerne retur.

Det giver lidt ændrede arbejdsgange for medarbejderne, da kasserne hele tiden er i cirkulation. Til gengæld sparer hospitalet en udledning af op imod 57 kg CO₂ om året.

Hospitalets bæredygtighedskonsulent er i dialog med alle afdelinger og afsnit omkring deres affaldsbeholdere for at finde frem til løsninger, som tager højde for

arbejdsmiljøet og er bæredygtige samtidigt. Det handler både om beholdere og indretningen af affaldsrum og urene skyllerum.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi omfatter alle regionens arbejdsområder. Det forudsætter adfærdændringer, opkvalificering, og at bæredygtighed integreres i kernen af regionens ydelser og drift.

Til inspiration og efterfølgende drøftelse i HMU for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling blev der indledningsvist præsenteret tre oplæg om bæredygtighed med perspektiv på, hvordan bæredygtighed i højere grad integreres i kernen af vores ydelser. De tog afsæt i deres arbejdsområdes forskellige erfaringer med og perspektiver for arbejdet med bæredygtighed.

- bæredygtighed vedr. de fysiske rammer i regionshusene, herunder driften af regionshusene ved Carsten Lind, Regionssekretariatet
- bæredygtighed i Hospitalsapoteket generelt, forstået i et bredt spekter ved Helle Berg Arvesen, Hospitalsapoteket
- hvordan Regional Udvikling indarbejder bæredygtighed i de store strategier ved Kim Kofod Hansen, Regional Udvikling.

Regionshusene

Kanterne er i gang med en omstilling til mere vegansk, grøn og økologisk madproduktion, hvor der både er fokus på at minimere spild samtidig med, at der foretages bæredygtige indkøb af danskproducerede produkter, gerne så lokalt som muligt.

P.t. sorteres i 17 forskellige affaldskategorier i regionshusene med henblik på at sikre en bedre affaldshåndtering, herunder også øge mulighederne for genbrug og genanvendelse af eksempelvis plast, pap og metal. Ligeledes er der igangsat initiativer til at genbruge kasserede møbler i samarbejde med Center for Bæredygtige Hospitaler.

Der er også fokus på at reducere energiforbruget i regionshusene både hvad angår el, vand og varme ved at:

- temperaturen er sænket til 19 grader
- energirigtigt udstyr indkøbes, når der er behov for nyt udstyr, eller udstyr, maskiner mv. skal udskiftes
- el-biler er indkøbt, og ladestandere er etableret ved regionshusene
- omstilling af kaffemaskiner til dvalefunktioner uden for almindelig kontortid
- have fokus på at man slukker lys, pc'erne, mv. når kontoret forlades
- mv.

Derudover er der også etableret en blomstereng på et udeareal ved Regionshuset Viborg, som skal ses som et tiltag, der taler ind i biodiversitets-dagsordenen. En tilsvarende blomstereng vil også blive etableret ved Regionshuset i Aarhus i 2023.

Regional Udvikling

Region Midtjyllands udviklingsstrategi "Strategi for bæredygtighed 2030" tager afsæt i FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling og er bygget op om fire spor:

- cirkulær økonomi
- el, vand og varme
- logistik, transport og mobilitet
- social ansvarlighed.

Cirkulære økonomi handler om, at vi skal tænke nyt og gøre ting smartere, så ressourcerne udnyttes bedre ved at genbruge og genanvende og derved reducere CO2. Bæredygtighed handler ikke kun om klima, miljø og økonomiske prioriteringer, men også om social ansvarlighed.

Regional Udvikling har igennem mange år arbejdet med bæredygtighed bl.a. i det, som ligger i Verdensmål nr. 17. Partnerskab for handling. Eksempelvis løser regionen på jordforureningsområdet opgaverne på tværs af myndigheder, vandværker, videns institutioner og erhvervslivet.

I Regional Udvikling er der fokus på at foretage koordinerede indsatser både på tværs af regionen og målene, eksempelvis i arbejdet med jordforurening, der sættes i forhold til den samlede spildevandsindsats.

Hospitalsapoteket

Hospitalsapoteket er specialister i lægemidler og distribuerer, producerer og rådgiver om lægemidler. Hospitalsapoteket har en lang erfaring med at arbejde med spild, men arbejdet med bæredygtighed er forholdsvis nyt.

De er i gang med at fastlægge strategi og mål for arbejdet med bæredygtighed. Der er ansat en bæredygtighedskoordinator på 20 timer pr. uge, der skal bidrage til at få perspektiveret, hvilke opgaver, der skal fokuseres på i bæredygtighedsarbejdet. Og et ambassadørnetværk er under opbygning.

Hospitalsapoteket har ikke mulighed for at arbejde på at blive meget grønne, men de vil fokusere på at søge at blive så grønne, som det er dem muligt. Her flere eksempler på arbejdet med at reducere medicin-spild, herunder:

- produktion også af mindre pakningsstørrelse med medicin
- anvendelse af et system til at indscanne medicinpakninger, når medicinrum opfyldes, herunder automatisk registrering af udløbsdato
- Hospitalsapoteket har kontaktet producenter af medicin og forespurgt om forskellige typer af medicin, der skal på køl hele tiden for at bevare

holdbarheden. Er der et reduceret krav til, at medicin skal være på køl, kan spildet af medicin mindskes bl.a. på hospitalerne.

HMU for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling finder, at vi skal finde nye løsninger både lokalt på den enkelte arbejdsplads og i fællesskab og også sammen med vores mange eksterne samarbejdspartnere.

Og vi skal finde nogle tilgange til at komme tættere på CO₂-målene, herunder at vi:

- overordnet set får afklaret og prioriteret, hvor vi skal sætte ind
- får nedbragt transporten for de ansatte i regionen ved deltagelse i møder, mv.
- indretter og anvender vores kontorer på nye måder
- skal være opmærksomme på, at vi ikke altid kan fokusere mest på nedbringelse af CO₂, når vi skal løse en opgave. Eksempelvis må Hospitalsapoteket vælge præparater fra til den stigende hjemmebehandling, da der er for dyre, men i et CO₂-perspektiv ser de fornuftige ud.

Helle Berg Arvesen, Hospitalsapoteket har til inspiration afholdt et oplæg om, hvordan man kan indrette og anvende de fysiske faciliteter.

Oplægget indeholdt bl.a. en præsentation af:

- Processen for hvordan Hospitalsapoteket kom frem til den nye kontorindretning, herunder økonomien, der har sat grænser for, hvor mange kvadratmeter Hospitalsapoteket har fået, samt inddragelse og drøftelser med arbejdsmiljøorganisationen.
- Arbejdet med hvordan man bruger kontorerne, herunder:
 - hvad skal man kunne?
 - hvilke forskellige behov skal indretningen af de fysiske faciliteter kunne møde?

Med afsæt i Helle Berg Arvesen oplæg har HMU for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling drøftet, hvad vi bør være opmærksomme på, når vi drøfter, hvordan man indretter og anvender de fysiske faciliteter, herunder:

- have opmærksomhed på, at Hospitalsapotekets afsæt for at drøfte indretning og anvendelse af fysiske faciliteter er anderledes end regionshusenes med:
 - sammenflytning af ansatte fra 3-4 bygninger til en nybygget bygning
 - en sammenflytning, der var et vilkår grundet en beslutning om et nybyggeri, så der har ikke været fokus på at have en kommunikationsstrategi og ej heller inddragelse af MED-systemet, men i stedet inddragelse af og dialog med Arbejdsmiljøorganisationen
 - funktioner, der er andet og mere end kontorfunktioner, da Hospitalsapoteket også har produktion.
- hvad er formålet med indretningen og anvendelsen af de fysiske faciliteter fx at skabe:

- rum til større og flere fællesarealer, hvor der kan indrettes cafemiljø, loungeområder, mv.
 - flere stillerum og en mands-videorum/-bokse
 - flere mødelokaler
 - mv.
- hvilke behov skal vi være opmærksomme på, herunder i hvilket omfang skal vi have fokus på at møde:
 - ansattes individuelle behov
 - de forskellige behov for aktivitet på en arbejdsplads både individuel aktivitet, såsom skrivetid, fordybelse, mv. og involvering af flere i aktiviteten såsom møder, sparring, mv.
 - den yngre del af arbejdsstyrkens behov for nye måder at arbejde på.

Hybridmøder

HMU for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling har drøftet hvorledes hybridmøder skal afvikles fremadrettet, således at det bidrager til at så mange af medlemmerne som muligt har mulighed for at deltage i HMU-møderne enten ved at deltagerne er til stede fysisk i mødelokalet og andre deltager virtuelt.

Dette har resulteret i en "Model" for hybridmøder i HMU for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling, der bidrager til bæredygtighed både set i forhold til økonomi og klima, da det vil give besparelser både i forhold til transportudgifter og arbejdstid anvendt til transport.

Planlagte arbejdsmiljøindsatser i 2024

Arbejdsmiljøfokus for 2024 (samme hovedfokus som i 2023), som supplerer de fælles langsigtede mål:

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd - med vægt på psykologisk sikkerhed/tryghed, sikkerhedskultur, fremme af mening, fællesskab og samarbejde.

(se kort resumé nedenfor af hovedpointer fra de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen og Strategi for bæredygtighed frem mod 2030)

Nævn kort hvilke arbejdsmiljøindsatser, I planlægger at arbejde med i 2024:

AUH:

AUH har udarbejdet en ny Arbejdsmiljøstrategi for 2024 – 2027, hvor indsatsområderne er:

- Sikkerhedskultur med underemnerne Risikovurderinger; Forebyggelse af arbejdsulykker; 3 meter reglen og Psykologisk sikkerhed

- Bæredygtigt arbejdsliv med underemnerne: 1. Hold fokus på fælles opgaver og udfordringer; 2. Forstå hinandens situation og invester i tillid; 3. Følelser smitter – stop forurening og lave gode cirkler; 4. Tag hånd om det vilkårene gør ved jer; 5. Det muliges kunst – prioriter jeres opgaver sammen; 6. Find hverdagens åndehuller; 7. Giv feedback, så I lærer sammen; 8. Tal om, hvordan I lykkes – fortæl historie om mestring.
- Sundhedsmiljø med underemnerne: Mental sundhed; Fysisk sundhed og Restitution.

Link til Arbejdsmiljøstrategi for AUH 2024 – 2027:

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/arbejdsmiljostrategi-for-auh/arbejdsmiljostrategi-for-auh--2024-2027/>

HE Midt:

- Fortsat udbredelse af psykologisk tryghed og "vi vælger dialogen" og start af prøvehandlinger i arbejdet med psykologisk tryghed
- Forebyggelse af nedslidning og risikoadfærd ved anvendelse af hjælpemidler og forbedrede arbejdsgange
- Plan for overgang fra projekt "Sunde forflytningsvaner" til drift
- Etablering af procedurer for integration af arbejdsmiljøorganisationen ved byggeri, renovering og flytninger
- Planlægning og gennemførelse af "3-meter-uge" i uge 3

RH Gødstrup:

Øge fremmøde: Fælles overordnede mål for Regionshospitalet Gødstrup: Vi vil øge trivsel og det samlede antal medarbejdere, der møder på arbejde på Regionshospitalet Gødstrup med 40 fuldtidsstillinger inden udgangen af 2024. Det betyder, at vi vil øge gennemsnitlige fremmøde med 3 dage pr. år pr. medarbejder. Hver afdeling (LMU) fastsætter i samarbejde med medarbejderne et mål for afdelingens & afsnits samlede sygefravær ved udgangen af 2024

Genopfriskning af TRIO: Ambassadørskab og fokusområderne forankres i LMU'erne og primært via et stærkt ejerskab, der forankres i afdelingernes TRIO-grupper. Hertil får især TRIO-grupperne hjælp til indsatsen via workshops og en fælles værktøjskasse på intranettet, der udbygges i takt med TRIO-gruppernes behov og fælles kampagnemateriale

Værktøjskassen vil indeholde proces- og dialogredskaber med fokus på:

- Dialog om fremmøde
- Prioritering af arbejdsopgaver
- Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet
- Introduktion til nye medarbejdere
- Indflydelse

- Psykologisk tryghed
- Håndtere sygefravær, fx materiale om
 - Stresshåndtering
 - At tale om drypvist sygefravær
 - At bringe medarbejdere tilbage fra sygemelding

APV og TULE: Medarbejderne skal opleve højere trivsel og arbejdsglæde i den næste TULE og APV-undersøgelse, set i forhold til de seneste målinger.

Psykologisk tryghed: Organisationen skal fortsat sætte fokus på at øge trivsel gennem Psykologisk tryghed.

RH Randers:

Nedenfor ses et udsnit af arbejdsmiljømålene fra RH Randers:

En attraktiv arbejdsplads i balance: Et godt arbejdsmiljø er et vigtigt element for at kunne være en attraktiv arbejdsplads, hvilket er en afgørende faktor for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. I sundhedssektoren har man de sidste mange år har haft sværere ved at rekruttere personale, samtidig med at man at man nogle steder oplever problemer med at fastholde bestemte faggrupper.

Arbejdsmiljømål 2022 til 2024

Derfor har HMU udarbejdet nogle konkrete arbejdsmiljømål, som skal understøtte arbejdet med arbejdsmiljøet fremadrettet i 2022 til 2024. Arbejdsmiljømålene er udarbejdet som en drøftelse mellem HMU og arbejdsmiljøorganisationen, hvorefter HMU har lavet den endelige godkendelse. Arbejdsmiljømålene for 2022-2024 er som følgende:

1. Nedbringelse af arbejdsskader
 - Herunder en nedbringelse af arbejdsskader blandt nyuddannede med 6% beregnet ud fra en målsætning om en nedbringelse på 50% i 2030 med afsæt i bæredygtighedsstrategien
 - Øget fokus på nærvedulykker
 - Øget fokus på VTC (*Vold, trusler og chikane*)
2. Øget trivsel
 - Større fokus på faglige og sociale relationer i arbejdet eksempelvis gennem faglig sparring og samarbejde eller via sociale arrangementer.
 - Derudover større fokus på psykologisk sikkerhed.
3. Øget fokus på ergonomi
 - Øget fokus på ergonomi gennem eksempelvis uddannelse af medarbejdere, for at forbygge ergonomiske arbejdsskader for sig selv og sine kollegaer

Ovenstående tekst er udarbejdet af HMU og skal ses som et supplement til de konkrete arbejdsmiljømål som er dannet på baggrund af RMU's arbejdsmiljøfokus samt de nationale målsætninger vedrørende arbejdsmiljøet.

I 2024 arbejder vi konkret med 3 meter ugen. Derudover se ovenstående omkring vores arbejdsmiljømål.

RH Horsens:

RH Horsens arbejdsmiljøhandlingsplan gælder for 2023-2024. Hospitalet fortsætter derfor med de valgte arbejdsmiljøindsatser inden for psykisk arbejdsmiljø og ulykkesforebyggelse for denne periode. HMU har i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen besluttet, at der skal særligt fokus VTC-registreringerne i 2024, så flere medarbejdere får registreret, hvis de er udsat for en hændelse med vold, trusler eller chikane. Det betyder samtidigt, at der er en forventning om, at der kan ske en stigning i VTC-registreringer, hvis det lykkes at få flere indberetninger. HMU har desuden besluttet, at der skal øget fokus på at arbejde proaktivt med det psykiske arbejdsmiljø, som en del af indsatsen for at skabe balance mellem krav og ressourcer.

Psykiatrien:

Psykiatrien vil gerne fremhæve vores indsatser med at gøre Psykiatrien mere faglig og organisatorisk robust – det kalder vi "Robust Psykiatri". Indsatserne inden for Robust Psykiatri strækker sig ind i 2024 og årene frem. Formålet er blandt andet at skabe en attraktiv arbejdsplads med stor arbejdsglæde og motivation blandt medarbejdere og ledere.

Robust Psykiatri er knyttet tæt sammen med vores eksisterende vision og indbefatter strategiske indsatsområder fra de mere fysiske indsatser ("Psykiatribussen – fælles bus fra Aarhus til regionspsykiatrierne) til et strategispor som "Attraktiv arbejdsplads". Under denne overskrift ligger blandt andet indsatser som "Psykiatriakademiet". "Psykiatriakademiet" er alle faggruppers vej til faglig dygtiggørelse gennem relevante uddannelses- og kursustilbud. Målet er at give medarbejdere en større faglig sikkerhed, øget arbejdsglæde og sikre, at vi altid tilbyder patienterne den bedste behandling og pleje.

Mere konkret har Psykiatrien aftalt en to-årig arbejdsmiljøhandleplan, som skal evalueres til HMU's arbejdsmiljødrøftelse december 2024. Indtil da arbejdes videre med de indsatser, som blev aftalt til arbejdsmiljødrøftelsen 2023. Her blev der udarbejdet en driverdiagram med i alt 11 indsatser inden for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, som alle ligger inden for regionens arbejdsmiljøfokus.

Det skal også nævnes, at HMU har nedsat et "Underudvalg for Arbejdsmiljø & Sikkerhed" med deltagelse af Hospitalsledelsen. På kvartårlige møder i Underudvalget er der her særlig mulighed for at drøfte Psykiatriens arbejdsmiljøindsatser.

Socialområdet:

Socialområdet afholder Arbejdsmiljøtemadagen 2024 med temaet Et godt psykisk arbejdsmiljø for alle. Her vil fokus stadig være på Belastningspsykologi og forebyggelse af forråelse. Dagen vil som noget nyt indeholde workshops, hvor både interne og eksterne bidrag skal være med til at inspirere til og fremme et godt psykisk arbejdsmiljø. Der vil i 2024 for første gang være en hel del fokus på borgernes indefra-perspektiver og en workshop for ledere omhandlende deres arbejdsmiljø. Ved Arbejdsmiljødrøftelsen 2023, besluttede Socialområdets HMU at udvide anbefalingerne for indsatserne i Arbejdsmiljø-HUSET med tilskyndelse til at sammentænke borgerperspektivet, det socialfaglige og sikkerhedsarbejdet. Tværgående er det desuden hensigten at borgerperspektivet skal træde tydeligt frem i den kommende revidering af Sikkerhedsmodellen 4.0 ultimo 2024.

Socialområdet har revideret sin *Klassifikations- og kompetencemodellen for sikkerhed*. retningslinjen har i 10 år dannet rammen for de krav der er til kompetenceudvikling af medarbejdere, som arbejder med udadreagerende borgere. Som et resultat af Socialområdets fælles fokus på Belastningspsykolog, indeholder retningslinjen nu også krav om forebyggende akkumulerede psykiske belastninger over tid. Afsættet er at kombinationen af vold med høje følelsesmæssige krav udgør en risiko for medarbejdernes sikkerhed og sundhed – en risiko Socialområde vil og skal forholde sig til.

Socialområdet har via Arbejdsmiljøkoordinator-netværket forsøgt at sikre endnu mere videndeling fra de dybdegående analyser. Fokus vil her også understøtte reduktionen af nyansattes ulykker og voldsulykker med fravær som for første gang i 5 år stiger.

Præhospitalet:

Der skal laves en mere ensartet instruktion af nyansatte og elever på tværs af områder, hvor arbejdsmiljø spiller en endnu større rolle end nu.

Nyheder omkring arbejdsmiljø skal gøres mere synlige.

Retox skal op at køre, så kemisk arbejdsmiljø bliver lettere tilgængeligt.

Det store fokus på psykisk arbejdsmiljø skal fortsætte i alle afdelinger og på alle niveauer.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

HMU for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling skal først gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse i marts 2024. Vi kan derfor ikke tilkendegive, hvilke konkrete områder der skal være særlig fokus på i forhold til Arbejdsmiljøfokus for 2024 og de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen samt arbejdsmiljømål og indsatser fra Strategi for bæredygtighed frem mod 2030.

Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, december 2020

– de fire delmål:

- Arbejdsulykker: Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Kemisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Ergonomisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Psykisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

De overordnede principper for alle 4 delmål er risikohåndtering og systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljømål- og indsatser fra Strategi for bæredygtighed

Mål relateret til arbejdsmiljø:

- Vi vil være en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø og mangfoldig personalesammensætning
- Arbejdsulykker blandt nyansatte reduceres med 50 % inden 2030 (opgjort som ulykkesfrekvens for arbejdsulykker med fravær set i forhold til 2018)

Indsatsområder relateret til arbejdsmiljø:

- Vi sikrer udviklingsmuligheder for den enkelte gennem hele livet og indflydelse og gensidig fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelsen
- Vi stræber efter, at flest muligt ønsker og har mulighed for at arbejde på fuld tid. Vi tager livsfasehensyn og sikrer mulighed for restitution
- Vi forebygger arbejdsskader, fysisk og psykisk nedslidning - og vi undgår at udsætte hinanden for farlige stoffer

