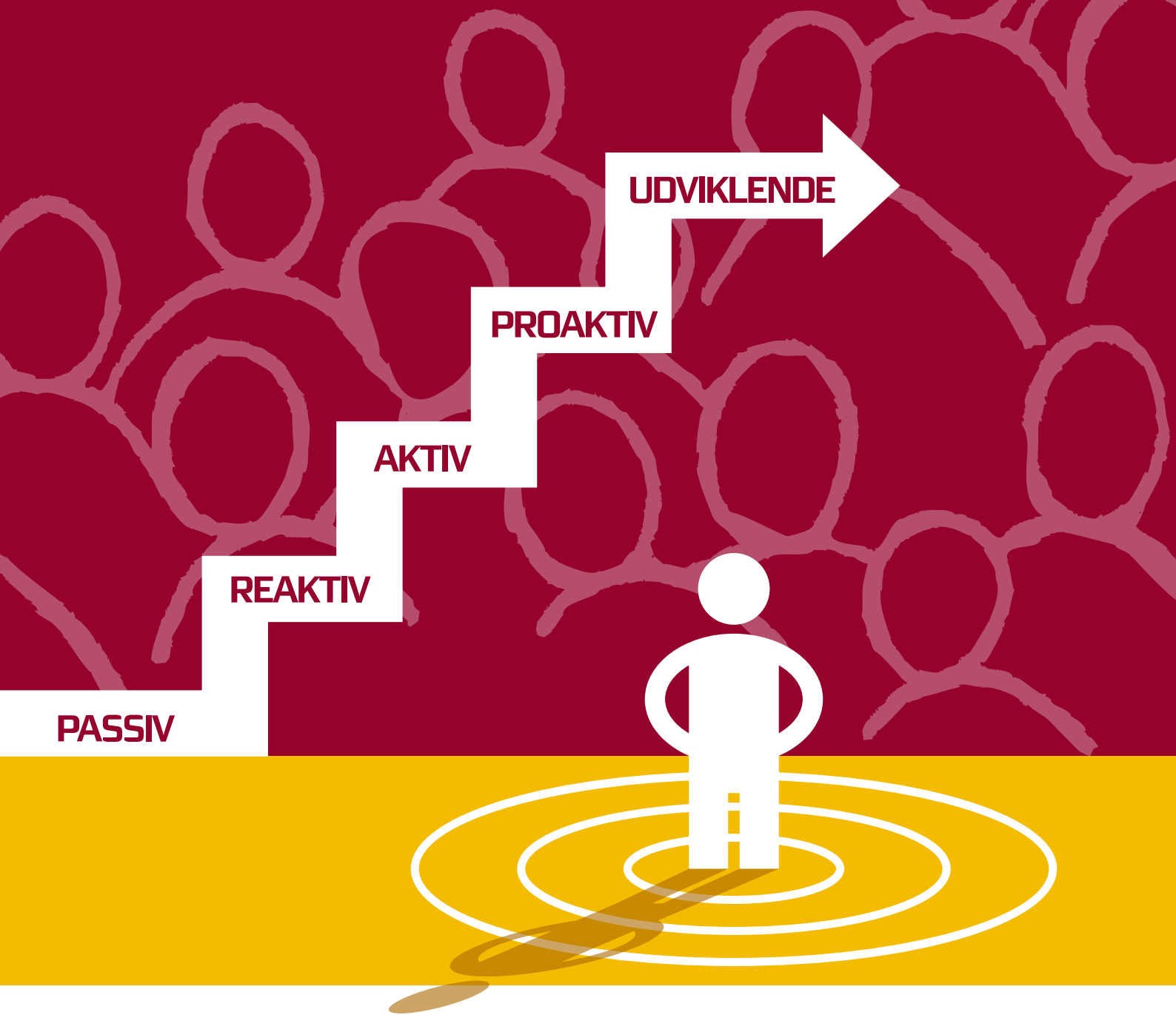


Arbejdsmiljø redegørelse 2023



Forord

Arbejdsmiljøredøgørelsen for Region Midtjylland 2023 afrapporterer arbejdsmiljøindsatsen i forhold til det fælles arbejdsmiljøfokus for indsatsen i 2023 samt for de langsigtede fælles arbejdsmiljøforebyggelsesmål frem til 2030.

Redegørelsen er databaseret og danner grundlag for det fremadrettede strategiske arbejdsmiljøarbejde og de årlige arbejdsmiljødrøftelser i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen i Region Midtjylland.

Arbejdsmiljøredøgørelsen kan blandt andet anvendes til sammenligning på tværs af MED-systemet, til at følge udviklingstendenser og til at hente inspiration til forebyggende tiltag til gavn for sikkerhed, sundhed og trivsel. Supplerende [arbejdsmiljønøgletal](#) omhandlende ulykker samt vold, trusler og chikane er tilgængelige i BI.

Arbejdsmiljøredøgørelsen udgives udelukkende elektronisk og kan ses på:

www.fa.rm.dk

Spørgsmål kan sendes til Koncern HR: fysiskarbejdsmiljo@rm.dk

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Forord | 2 |
| Mål og ramme for arbejdsmiljøindsatsen i 2023 og frem til 2030 | 4 |
| Psykisk arbejdsmiljø | 5 |
| Styrkelse af det, der fremmer det gode psykiske arbejdsmiljø | 5 |
| Organisatorisk resiliens..... | 5 |
| Psykologisk tryghed | 5 |
| Støtte og anerkendelse | 6 |
| Forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø | 6 |
| Balance mellem krav og ressourcer i arbejdet..... | 6 |
| Vold og traumatiske hændelser | 7 |
| Krænkende handlinger, mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed | 8 |
| Høje følelsesmæssige krav i arbejdet..... | 8 |
| Ledelse og psykisk arbejdsmiljø | 9 |
| Ulykkesforebyggelse | 10 |
| Opgørelse over arbejdsulykker | 10 |
| Arbejdsulykker fordelt på skadetype | 10 |
| Fordeling af ulykker på HMU-områder | 11 |
| Arbejdsulykker og ulykkesforebyggelse blandt nyansatte | 11 |
| Introduktion og onboarding af nye medarbejdere | 13 |
| Knækker ulykkeskurven for nyansatte? | 14 |
| Udfordringer og omkostninger på ulykkesområdet | 14 |
| Forebyggende indsatser på ulykkesområdet i 2023 | 15 |
| Indsatser til højnelse af sikkerhedskulturen | 15 |
| Kemisk og biologisk arbejdsmiljø | 17 |
| Ergonomisk arbejdsmiljø | 18 |
| Data på forflytningsområdet og systematisk forebyggelse | 18 |
| Bæredygtighed og arbejdsmiljø | 20 |
| Byggeri, bæredygtighed og arbejdsmiljø | 20 |
| Påbud fra Arbejdstilsynet | 21 |
| Sygefravær | 23 |

Mål og ramme for arbejdsmiljøindsatsen i 2023 og frem til 2030

RMU besluttede den 8. december 2021, at målene vedrørende arbejdsmiljø i Bæredygtighedsstrategien og de 4 nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen danner fælles ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland frem mod 2030.

Region Midtjyllands "Strategi for bæredygtighed 2030" har følgende mål og indsatsområder relateret til arbejdsmiljø:

Mål:

- 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:

- 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.

4 nationale delmål fra Trepartsaftale fra december 2020:

- 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.

RMU besluttede endvidere den 8. december 2021, at der fremover skulle ske en styrket anvendelse af arbejdsmiljødata med henblik på forebyggelse og fokuserede indsatser/handlinger, og at de årlige, lovpligtige arbejdsmiljødrøftelser i hele Region Midtjylland bruges som omdrejningspunkt for at følge op på såvel de kort- som langsigtede mål.

Med afsæt i Arbejdsmiljøredegørelse 2021 og de årlige arbejdsmiljødrøftelser i ledelses- og MEDsystemet tiltrådte direktionen den 27. september 2022 RMU-formandskabets anbefalinger vedrørende arbejdsmiljøfokus for 2023, som supplerede de fælles langsigtede mål.

I 2023 var der særligt fokus på:

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.

Psykisk arbejdsmiljø

I de nationale 2030-mål på arbejdsmiljøområdet peges der på behov for styrkede indsatser inden for det psykiske arbejdsmiljø med særligt fokus på områderne vold og krænkende handlinger samt balance mellem krav og ressourcer i arbejdet.

Med afsæt i RMU's arbejdsmiljødrøftelse den 2. september 2022, og 2030-arbejdsmiljømålene fra Bæredygtighedsstrategien og den nationale arbejdsmiljøstrategi som overordnet fælles ramme, anbefalede RMU-formandskabet, at der i 2023 var særligt fokus på "Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd". Det giver mulighed for en bred og differentieret tilgang til det psykiske arbejdsmiljøarbejde, så der kan tages fat i de forhold, der giver mening på de enkelte arbejdspladser.

Psykisk arbejdsmiljø omhandler de faktorer, der kan påvirke arbejdsmiljøet såvel positivt med reaktioner som arbejdsglæde, trivsel og motivation, som negativt med reaktioner som stress og konflikter. Udvikling og sikring af et godt psykisk arbejdsmiljø er et fælles anliggende på arbejdspladsen, hvor passende krav, indflydelse, anerkendelse, mening, forudsigelighed og social støtte i arbejdet er centrale faktorer.¹

Der er en øget bevidsthed om, at det kræver længerevarende kontinuerlige indsatser og opfølgning at skabe holdbare positive ændringer i det psykiske arbejdsmiljø. Det gør sig blandt andet gældende ved, at HMU-områderne fastholder indsatsområder over en længere tidshorizont, og at den årlige regionale fælles uge 3 med 3-meter reglen i fokus også omfatter det psykiske arbejdsmiljø.² Endvidere er der fokus på, at indsatser inden for psykisk arbejdsmiljø skal være baseret på og følges op af data.

Styrkelse af det, der fremmer det gode psykiske arbejdsmiljø

Organisatorisk resiliens

Region Midtjylland har gennem en årrække arbejdet med begrebet resiliens, der defineres som "hvordan personer, fællesskaber og organisationer møder og håndterer udfordringer lærende og derved bliver bedre til fremtidige håndteringer."

I forhold til arbejdsglæde, rekruttering og sygefravær har en del arbejdspladser i deres TRIO-samarbejde (ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter) arbejdet videre med de positive erfaringer fra Region Midtjyllands resiliensprojekt i 2020-2022.³ Nogle af disse arbejdspladser har understøttet deres arbejde ved at deltage i forløbet "Styrk resiliens og skab fremtiden" i regi af Koncern HR, Arbejdsmiljø.

Psykologisk tryghed

Gennem de seneste år har psykologisk tryghed været en del af programmet i styrkelsen af det psykiske arbejdsmiljø i alle HMU-områder. Begrebet er introduceret bredt for medarbejdere og ledere med fokus på tryghed og læring.

1 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Harvey et al. 2017

2 [3-meter reglen](#) er en metode, der anvendes i Region Midtjylland til at understøtte udvikling af sikkerhedskultur og risikovurdering. Essensen er, at alle ansatte er "direktør" for arbejdsmiljøet inden for de nærmeste 3 meter.

3 I 2020-2022 gennemførtes i Regions Midtjylland et resiliensforløb med deltagelse af 4 afdelinger i somatikken for at opnå mere handlingsorienteret viden om styrkelse af den organisatoriske resiliens.

Alle HMU-områder har tilbud om workshops, oplæg og videndeling om psykologisk tryghed. AUH har en [hjemmeside med viden og værktøjer](#), målrettet såvel medarbejdere, ledere som TRIO'er, der kan tilgås af alle i regionen. På alle koncerbårne ledelsesudviklingsforløb i Region Midtjylland er psykologisk tryghed et grundlæggende element i ledelse. I 2023 er psykologisk tryghed en del af introduktionen til nyansatte medarbejdere og ledere på udvalgte enheder.

Støtte og anerkendelse

Mange arbejdspladser i Region Midtjylland arbejder med "Compassion", der åbner op for viden, tilgange og redskaber, der kan styrke den enkelte og arbejdspladsens kompetencer i det at stå i og med patienter/borgere, der har det svært, så det er muligt for den professionelle både at yde omsorg og bruge sig selv balanceret.

Kollegial støtte er ligeledes en central faktor i det at kunne være i et job, der både byder på gode, givende dage samt dage med stort arbejdspress og svære hændelser, der kan være svære at slippe, når man har fri.

I Region Midtjylland arbejdes med at styrke fællesskabet om opgaven. Dette sker blandt andet ved korte tjek ind-møder ved begyndelse og afslutning af en vagt, løbende tavlemøder/huddles med fokus på fordeling af krav og ressourcer på dagen.⁴ Medarbejdere, der har været på vagt sammen, runder i fællesskab dagens vagt af gennem afholdelse af "kollegial samling". Erfaringerne fra disse strukturerede korte "stop op-møder" er, at det bidrager til tryghed, fællesskab, læring og bedre opgaveløsning og arbejdsglæde.

Forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø

Balance mellem krav og ressourcer i arbejdet

Det er en særdeles vigtig opgave i det psykiske arbejdsmiljø at skabe en passende balance mellem krav og ressourcer. Lige knap halvdelen (9 påbud, heraf 1 strakspåbud) af de 24 påbud inden for psykisk arbejdsmiljø, som Arbejdstilsynet gav Region Midtjylland i 2023, omhandlede ubalance i arbejdet ved stor arbejdsmængde og tidspres. Registreringer fra APV viser, at stor arbejdsmængde og tidspres, som er den kategori med flest registreringer, har færre registreringer i 2023.⁵

| Underkategorier | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Balance mellem krav og ressourcer | 308 | 895 | 68 | 444 | 658 | 326 |
| Andet | 169 | 592 | 63 | 252 | 527 | 195 |
| Arbejdstid fx. natarbejde og vagtplanlægning | 215 | 424 | 44 | 304 | 495 | 251 |
| Samarbejde | 150 | 420 | 42 | 213 | 379 | 170 |
| Omgangstone og dialog | 125 | 271 | 11 | 141 | 240 | 168 |
| Vold og trusler | 61 | 88 | 18 | 64 | 56 | 51 |
| Chikane/mobning/krænkende handlinger | 18 | 43 | 11 | 33 | 51 | 45 |
| Følelsesmæssig involvering | 14 | 61 | 12 | 37 | 40 | 38 |

APV-sagernes fordeling på underkategorier inden for de psykosociale forhold, 2018-2023

4 Skema til afrapportering af HMU-områdernes arbejdsmiljøarbejde i 2023 – Huddles og timeout er nævnt som metoder til fælles refleksion, koordinering og handling.

5 Da APV-kortlægningen i Region Midtjylland gennemføres fra august 2023 – august 2024 skal tallene for 2023 sammenlignes med tal for 2021, da det giver det mest sammenlignelige datagrundlag.

Der ses ligeledes færre registreringer vedrørende arbejdstid, chikane/mobning/krænkende handlinger samt følelsesmæssig involvering i 2023.

TULE (Trivselsundersøgelse og Ledelsevaluering) gennemføres i perioden august 2023 - august 2024. Ved udgangen af 2023 havde ca. 36 % af Region Midtjyllands ansatte gennemført TULE.⁶ Med en svarprocent på 72 % er det foreløbige resultat fra 2023 forholdsvis repræsentativt. I forhold til balance mellem krav og ressourcer ses en lille fremgang på spørgsmålet vedrørende arbejdsmængde fra 2021-2022 til 2023-2024 målingen fra 5,1 til 5,3.

Henvendelser til Personalepsykologordningen i 2023 afspejler de samme temaer, som APV og Arbejdstilsynets påbud.⁷ Ordningen har i 2023 set ca. 400 medarbejdere og ledere. De kommer fra en bred vifte af Region Midtjyllands arbejdspladser og faggrupper. De primære faggrupper er sygeplejersker, lægesekretærer, læger samt social- og sundhedsassistenter. Antallet af henvendelser ligger på niveau med tidligere år, dette gælder ligeledes henvendelsernes karakter. I ordningen anvendes en skala ORS ("Outcome Rating Scale"), der måler den ansattes status før og efter et forløb. Data fra 2023 viser, at de ansatte havde behov for støtte og hjælp ved første samtale, og at de ved sidste samtale havde så høj en ORS-score, at dette ikke længere var tilfældet.⁸

Indsatser for at skabe passende krav i arbejdet sker gennem mange forskellige konkrete tiltag på de enkelte arbejdspladser. Eksempler, der kan nævnes, er aftaler om pauser og muligheder for restitution samt afholdelse af korte møder, hvor arbejdsopgaver nivelleres i forhold til de medarbejdere og kompetencer, der er tilstede på dagen. Der er desuden opmærksomhed på, at fast personale ikke overbelastes med for mange vagter, uforudsigelige arbejdstider og øget arbejdsmængde ved en optimering af planlægningen af vagter. Der arbejdes for eksempel med fastlagte arbejdsplaner for belastet drift og en løbende prioritering af opgaver særligt for de funktioner, der kan være under pres. Fælles for indsatserne er, at der er fokus på, at tilrettelæggelsen af arbejdet sker i tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Vold og traumatiske hændelser

Der arbejdes med forebyggelse og håndtering af vold, konflikter og traumatiske hændelse i alle HMU-områder.

Region Midtjylland har modtaget 11 påbud relateret til vold og traumatiske hændelser, hvoraf 4 har været strakspåbud og er dermed det område, der har fået de fleste og mest alvorlige påbud.

I Psykiatrien og Socialområdet er konflikthåndtering en integreret del af opgaveløsningen, og kompetencer på området trænes og holdes løbende vedlige. Dette gælder både nyansatte og mere erfarne medarbejdere, og udvikling samt vedligehold tilgås struktureret og systematisk. I 2023 modtog Socialrådets arbejde med simulationstræning i konflikthåndtering Region Midtjyllands [SMART-pris](#). Det specielle er, at medarbejdere fra samme arbejdsplads deltager i træningen og dermed styrkes både den enkeltes og arbejdsfællesskabets kompetencer i håndteringen af konflikter.

6 TULE – et ledelsesudviklingsværktøj til forbedring af både trivsel og ledelse på arbejdspladserne i Region Midtjylland.

7 [Personalepsykologordningen](#) er et ikke-akut tilbud til ansatte i Region Midtjylland om anonym rådgivning og psykologhjælp til håndtering af belastninger forbundet med arbejdet. Formålet er at forhindre og mindske sygefravær.

8 Data viser desuden, at det særligt er vedrørende arbejde, de ansatte scorer lavest ved første samtale, og at det er på denne parameter, der ses den største forbedring gennem forløbene. Det indikerer, at ordningen bruges af en relevant målgruppe og har effekt efter intentionerne.

VTC-registreringer er godt implementeret i Region Midtjylland.⁹ Såvel lette som hårde belastninger registreres, hvilket er et vigtigt element for at kunne arbejde med forebyggelse af vold og traumatiske hændelser. Registreringer af de hårde belastninger (score på 4 eller 5) ligger ret stabilt herover perioden 2018–2023. Registreringer af de lettere belastninger (score 1,2 og 3) er fra 2022 til 2023 steget med 16 %. Årsagerne til denne stigning kan være mange. En hypotese kunne være en øget opmærksomhed på registreringer af belastninger, hvorfor også de lette belastninger registreres. Dette er positivt, da det kan kvalificere forebyggelse og dermed på sigt mindske de hårde belastninger i arbejdet.

| År | Let, let middel og middel belastning ("1, 2, 3") | Middelhård og hård belastning ("4 og 5") | %-vis middelhårde og hårde belastninger ud af totale belastninger |
|------|--|--|---|
| 2018 | 4659 | 1437 | 23,6 |
| 2019 | 5038 | 1504 | 23,0 |
| 2020 | 5108 | 1453 | 22,1 |
| 2021 | 5248 | 1495 | 22,2 |
| 2022 | 5668 | 1926 | 25,4 |
| 2023 | 6595 | 2051 | 23,7 |

VTC'er i Region Midtjylland opgjort på belastningsgrad, 2018-2023

Krænkende handlinger, mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed

I 2023 reviderede RMU regionens politik om vold og krænkende handlinger med henblik på større klarhed i forhold til, hvordan medarbejdere konkret kan forholde sig ved oplevelser med vold og krænkende handlinger.¹⁰ I 2023 er der modtaget 2 påbud vedrørende krænkende handlinger. Oplevelser med krænkende handlinger fra kolleger kan også aflæses i VTC-registreringer. Beredskabstelefonen har haft 3 henvendelser vedrørende krænkende handlinger og seksuel chikane i 2023.¹¹

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Region Midtjylland har modtaget 1 påbud vedrørende høje følelsesmæssige krav. Det pågældende påbud var 1 af 9 påbud vedrørende stor arbejdsmængde og tidspres. Der var tale om et strakspåbud, der uden omhandlede høje følelsesmæssige krav.

Arbejde i hospitals- og Socialområdet inkluderer arbejde med høje følelsesmæssige krav. Frontpersonale, sekretærer og sygeplejersker i somatikken tilbydes kurser i at stå i følelsesmæssigt tunge og udfordrende situationer med patienter/borgere. Ligeledes tilbydes supervision til medarbejdergrupper, der står med komplekse og svære patientforløb. Psykiatrien og Socialområdet har gennem de seneste år arbejdet med høje følelsesmæssige krav ud fra såvel et arbejdsmiljø-, behandlings- og kvalitetsmæssigt perspektiv. I 2023 ses, at der arbejdes med såvel områder som belastningspsykologi, deeskalering, Low Arousal

⁹ Region Midtjylland har et modul til registrering af vold, trusler og chikane (VTC) i Arbejdsmiljøsystemet (AMS). Systemet understøtter lokal og regional læring og udvikling af viden og muliggør en mere proaktiv tilgang. I VTC'er registreres den oplevede belastning af en given hændelse på en skala fra 1-5, hvor "1= mindre belastning" og "5=hård belastning".

¹⁰ [Politik om vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexismen.](#)

¹¹ Beredskabstelefonen er en del af Region Midtjyllands psykologiske beredskab. Den tager også imod anonyme henvendelser vedrørende krænkende handlinger, herunder uønsket seksuel opmærksomhed.

og Recovery.¹² Socialledelsen har for 10. år i træk gennemført ledelsestilsyn i forhold høje følelsesmæssige krav. Tilsynene viser, at diskursen i specialområderne har udviklet sig fra primært at omhandle sikkerhed og alarmer til i dag også at omfatte relationsarbejde med sårbare borgere i forebyggelse af vold.

Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

Ledernes psykiske arbejdsmiljø har haft fokus i 2023 og der har været særligt opmærksomhed på god onboarding af nye ledere. Direktionen har prioriteret at "Ledervejen", et tværgående forløb for nye ledere i Region Midtjylland, skal være obligatorisk for at støtte ny ledere. Mange HMU-områder tilbyder desuden deres nye ledere deltagelse i lokale ledernetværk for at imødekomme behovet for fælles fagligt fællesskab med mulighed for støtte og faglig sparring. Erfarne ledere har kunnet deltage i forsknings- og ledelsestræningsprojektet "Matterhorn", der har fokus på forbedring af lederes eget psykiske arbejdsmiljø og ledelsen af psykisk arbejdsmiljø.¹³ I 2023 deltog 80 ledere og i 2024 vil endnu 80 ledere deltage i forløbet. De regionale ledelsesudviklingsforløb har fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø med temaer som balance i lederlivet, ledelse af en organisation under pres samt brug af distribueret ledelse til understøttelse af trivsel og effektivitet. Alle ledelsesudviklingsforløbene er bygget op om deltagernes indgåelse i faste lærings-/træningsgrupper for at understøtte muligheden for støtte og sparring i ledelsesopgaven.

12 Recovery orienteret tilgang handler om at etablere et ligeværdigt partnerskab mellem medarbejder og borger for at understøtte borgerens kontrol over eget liv.

13 Matterhorn er forskningsprojekt i ledelse af psykisk arbejdsmiljø, der gennemføres af Koncern HR i samarbejde med Kong Frederik Center for Offentlig Ledelse og Aarhus Universitet i perioden 2022 – 2025.

Ulykkesforebyggelse

Opgørelse over arbejdsulykker

Nedenstående tabel viser arbejdsulykker i perioden 2018-2023.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Samlet antal ulykker | 1698 | 1718 | 1823 | 1833 | 1884 | 1840 |
| Ulykker med fravær | 456 | 445 | 490 | 466 | 495 | 462 |
| Ulykker med fravær - andel i % | 27 % | 26 % | 27 % | 25 % | 26 % | 25 % |

Arbejdsulykker i perioden 2018-2023.

Ca. 1/4 af det samlede antal ulykker medfører fravær. COVID-19-ulykker indgår i statistikken i perioden fra 20/8 2022 til 31/3 2023.¹⁴

Arbejdsulykker fordelt på skadetype

| | MF | 2018 Total | MF | 2019 Total | MF | 2020 Total | MF | 2021 Total | MF | 2022 Total | MF | 2023 Total | 2018-2023 Total |
|--|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-----------------|
| Akutte tunge belastninger - personer | 50 | 123 | 52 | 134 | 47 | 140 | 41 | 143 | 42 | 142 | 56 | 158 | 840 |
| Akutte tunge belastninger - ting | 27 | 63 | 37 | 74 | 27 | 75 | 24 | 73 | 32 | 79 | 35 | 91 | 455 |
| Andet | 49 | 174 | 51 | 168 | 47 | 151 | 51 | 164 | 39 | 116 | 29 | 105 | 878 |
| Fald | 75 | 199 | 83 | 194 | 96 | 218 | 109 | 269 | 103 | 265 | 91 | 222 | 1367 |
| Fysisk vold | 84 | 192 | 71 | 217 | 83 | 224 | 72 | 254 | 66 | 256 | 81 | 272 | 1415 |
| Psykisk vold | 38 | 56 | 31 | 45 | 36 | 60 | 30 | 60 | 30 | 69 | 30 | 53 | 343 |
| Sammenstød | 49 | 155 | 43 | 155 | 55 | 164 | 51 | 173 | 56 | 192 | 51 | 180 | 1019 |
| Skæreskader med smitterisiko | 4 | 82 | 3 | 54 | 8 | 43 | 7 | 49 | 9 | 66 | 5 | 84 | 378 |
| Stikskader med smitterisiko | 4 | 329 | 4 | 355 | 5 | 310 | 6 | 322 | 9 | 324 | 4 | 332 | 1972 |
| Stænk og sprøjt med smitterisiko | 3 | 95 | 4 | 97 | 12 | 101 | 5 | 57 | 33 | 100 | 1 | 69 | 519 |
| Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler | 7 | 30 | 6 | 29 | 11 | 36 | 4 | 22 | 6 | 28 | 11 | 35 | 180 |
| Traumatiske hændelser | 13 | 36 | 12 | 18 | 11 | 20 | 15 | 30 | 13 | 40 | 17 | 46 | 190 |
| Udsættelse for el, varme/kulde, stråling | 5 | 23 | 8 | 32 | 1 | 23 | 3 | 25 | 4 | 28 | 6 | 33 | 164 |
| Udsættelse for kemisk påvirkning | 2 | 26 | 1 | 42 | 7 | 145 | 5 | 67 | 5 | 55 | 1 | 43 | 378 |
| Uhensigtsmæssig vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger | 46 | 115 | 39 | 104 | 44 | 113 | 43 | 125 | 48 | 124 | 44 | 117 | 698 |
| I ALT | 456 | 1698 | 445 | 1718 | 490 | 1823 | 466 | 1833 | 495 | 1884 | 462 | 1840 | 10796 |

Arbejdsulykker i perioden 2018-2023, opgjort på skadetype og med fravær (MF) samt total.

14 Arbejdsrelateret smitte med COVID-19 blev anmeldt i Arbejds miljøsystemet (AMS), men disse COVID-19-arbejds-skader blev holdt ude af ulykkesstatistikens tal i perioden 1/1-'20 - 19/8-'22, da mange af dem hørte under erhvervs sygdom.

Fordeling af ulykker på HMU-områder

Nedenstående tabel viser en oversigt over arbejdsulykker med fravær i perioden 2018-2023, opgjort på HMU-områder.¹⁵

| | Alle ulykker | Ulykker m. fravær | Ulykker m. fravær - andel i % | Ulykker med fravær | | | | |
|-----------------------------|--------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|------|------|------|------|
| | 2023 | 2023 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| AUH | 534 | 120 | 22 | 125 | 89 | 110 | 130 | 122 |
| HE Midt | 255 | 51 | 20 | 58 | 66 | 68 | 50 | 47 |
| RH Gødstrup | 198 | 44 | 22 | 58 | 52 | 38 | 40 | 41 |
| RH Horsens | 88 | 13 | 15 | 18 | 20 | 23 | 21 | 23 |
| RH Randers | 117 | 21 | 18 | 25 | 31 | 30 | 21 | 25 |
| Psykiatrien | 252 | 71 | 28 | 88 | 105 | 106 | 95 | 107 |
| Socialområdet | 340 | 126 | 37 | 101 | 86 | 106 | 81 | 80 |
| FSRU ¹⁶ | 30 | 8 | 27 | 13 | 12 | 9 | 7 | 10 |
| Præhospitalet ¹⁷ | 26 | 8 | 31 | 9 | 5 | 0 | 0 | 1 |
| Region Midtjylland | 1840 | 462 | 25 | 495 | 466 | 490 | 445 | 456 |

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2018-2023, opgjort på HMU-områder.

Arbejdsulykker og ulykkesforebyggelse blandt nyansatte

Der kan konstateres en overhyppighed af ulykker blandt nyansatte inden for det første år i ansættelsen. Derfor ses dette mål som en indikator for effekten af arbejdet med ulykkesforebyggelse og forventes at kunne have effekt både i forhold til nyansattes arbejdsmiljø og generelt. Regionsrådet vedtog i januar 2021 Region Midtjyllands Strategi for Bæredygtighed 2030. Region Midtjylland har altid arbejdet med at forebygge arbejdsulykker, og med denne strategi er der sat særligt fokus på ulykker blandt nyansatte, med et strategisk mål om halvering inden 2030 med afsæt i data fra 2018 (opgjort som ulykkesfrekvens pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer). I Region Midtjylland er man nyansat de første 12 måneder efter nyansættelse. Hvis en medarbejder skifter fra for eksempel en sengestue til et ambulatorie, og derved får nye arbejdsopgaver og nye rammer, betragtes man også som nyansat.

Ulykkesfrekvensen for nyansattes ulykker med fravær ligger i 2023 på et lidt lavere niveau end i 2018.¹⁸ Der er et samlet fald på 3 % i 2023 holdt op imod bæredygtigheds målet på 50 %. Der er dog stor variation inden for de enkelte HMU-områder, og nogle har nået en reduktion på 50 %.

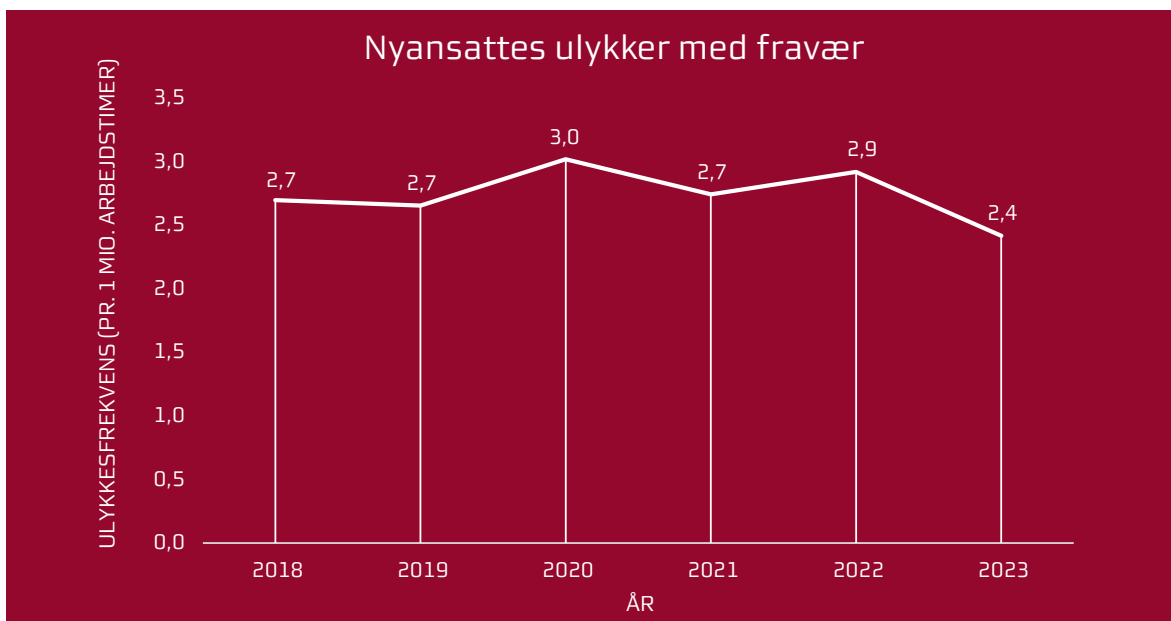
Generelt for hele Region Midtjylland gælder for skadetyperne "Fald", at nyansattes ulykker med fravær er steget i perioden 2018-2023 fra 16 til 29 ulykker. For skadetyperne "Fysisk vold" er nyansattes ulykker med fravær faldet i perioden 2018-2023 fra 41 til 25 ulykker. De 2 nævnte skadetyper udgør i 2023 tilsammen ca. 40 % af alle nyansattes ulykker med fravær.

¹⁵ I den aktuelle oversigt angives antal ulykker med fravær i absolutte tal.

¹⁶ Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (inkl. Regionsapoteket Midtjylland).

¹⁷ Til og med 2021 indgik Præhospitalet i FSRU. Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

¹⁸ I frekvenstal for nyansatte regnes der med det samlede antal præsterede timer – ikke kun de nyansattes præsterede timer. Det er ikke muligt at finde timetallet for kun de nyansatte.



Nyansattes ulykker med fravær, ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer, 2018-2023

Udviklingen for Region Midtjylland samlet set og alle 9 HMU-områder fremgår af tabellen nedenfor. Tallet viser status for de nyansattes fraværsulykker i 2023 sammenholdt med basisår 2018 i forhold til målet om en reduktion på -50 % i 2030.¹⁹ For nogle af HMU-områderne er der tale om forholdsvis små tal, når der ses på antal af nyansattes ulykker med fravær.

For HMU-områderne er det væsentligt at supplere disse data med årsagsanalyse af de enkelte ulykker, når der gennemføres læringsopsamling.

| Område | Nyansattes ulykker med fravær (2023) | Afgivelse fra basisår (2018) | %-vis afvigelse fra basisår (2018) |
|--------------------------|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| Region Midtjylland i alt | 134 | -4 | -3 % |
| AUH | 31 | -5 | -14 % |
| HE Midt | 9 | 2 | 29 % |
| RH Gødstrup | 13 | 4 | 44 % |
| RH Horsens | 5 | 0 | 0 % |
| RH Randers | 6 | 3 | 100 % |
| Psykiatrien | 20 | -20 | -50 % |
| Socialområdet | 48 | 12 | 33 % |
| Præhospitalet | 1 | 1 | -20 |
| FSRU | 1 | -1 | -50 % |

Status for de nyansattes fraværsulykker i 2023 sammenholdt med basisår 2018, opgjort for Region Midtjylland samlet set og alle 9 HMU-områder

¹⁹ Region Midtjyllands Strategi for Bæredygtighed 2030 tager afsæt i data opgjort som ulykkesfrekvens pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer. De her angivne tal tager afsæt i absolutte antal ulykker.

²⁰ Præhospitalet har siden 2018 løbende haft en stor personaletilgang. Disse ulykkesdata tager ikke højde for dette. Der er udelukkende set på det faktiske antal ulykker. Der var 0 ulykker med fravær blandt nyansatte i basisåret 2018.

Status for nyansattes fraværsulykker er, at Psykiatrien allerede nu har nået 50 %-reduktionen. Psykiatrien tolker dette som, at HMU-områdets arbejdsmiljøindsatser, med hensyn til reduktion af fraværsulykker for nyansatte, virker.

Fra ulykkesforskning ved man, at når der arbejdes med uvante opgaver, stiger risikoen for ulykker, hvis forebyggelsesniveauet ikke følger tilsvarende med op.²¹ For at kunne arbejde ambitiøst og forebyggende, er det nødvendigt med en moden sikkerhedskultur, hvor sikkerhed for medarbejdere prioriteres på samme niveau som for eksempel patientsikkerhed, produktivitet, økonomi og kvalitet - på alle niveauer i organisationen.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdsmedicinsk Klinik på RH Gødstrup har samarbejdet om forskning i forhold til ulykkesforebyggelse, hvor man har opsamlet virkemidler fra 100 valide forskningsartikler om ulykkesforebyggelse. Arbejdsmedicinsk Klinik, RH Gødstrup fremhæver følgende 3 principper for effektiv forebyggelse af arbejdsulykker i praksis:²²

- Sæt tidligere ind
- Kom højere op ad Forebyggelsestrappen
- Få budskabet bredere ud (mere kommunikation, IGLO-perspektiv²³)

Der peges på, at det mest effektive virkemiddel er at måle på, hvordan lederne arbejder med ulykkesforebyggelse, da ledelsesengagement er den enkeltstående vigtigste faktor for at skabe ændringer i sikkerheden på arbejdspladsen.²⁴

HMU-områderne har i 2023 i forskellig grad arbejdet med/igangsat initiativer, der understøtter opfyldelse af Strategi for Bæredygtighed 2030's målsætning om reduktion af nyansattes ulykker med fravær, herunder brugt data i planlægning af den forebyggende indsats. Det forventes, at indsatsen for at nedbringe ulykker blandt nyansatte kan have stor afsmittende virkning på sikkerhedskultur og sikker adfærd generelt.

Introduktion og onboarding af nye medarbejdere

Efter input og erfaringer fra lokale arbejdspladser og HR-funktioner samt forskningsresultater fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), udarbejdede Koncern HR primo 2022 10 anbefalinger vedrørende introduktion af nye medarbejdere.²⁵ Af anbefaling nr. 8 fremgår, at den nyansatte oplyses om vedkommendes tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og Lokal-MEDudvalg samt instrueres i tiltag, der kan forebygge arbejdsulykker og bidrage til et sundt og sikkert arbejdsmiljø (både fysisk og psykisk). Anbefalingerne har bidraget til en mere systematisk introduktion og onboarding og sat fokus på vigtigheden af, at nyansatte oplever sig godt mødt og taget hånd om ved starten på deres ansættelse.

Der er gennemført en række lokale initiativer, for eksempel:

- Udvikling af digitale redskaber til preboarding
- Workshops om "Trivsel, TULE og Arbejdsmiljø" for nyansatte
- Systematisk kompetenceudviklingsforløb med 4 introdage omhandlende blandt andet arbejdsmiljø, etik og konflikthåndtering
- Mentorkorps for at styrke "modtagekulturen"
- Styrket dialog om sikkerhed og håndtering af risikofyldte opgaver

21 [Transient risk factors of acute occupational injuries: a case-crossover study in two Danish emergency departments](#) (Østerlund et al, 2017). Studiet viser en 8 x forhøjet risiko for arbejdsulykker ved ikke-rutine opgaver

22 [Forebyggelseskultur, hvor ledelsen tager ansvar.](#)

23 IGLO (Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation).

24 Zwetsloot G, Leka S, Kines P, Jain A. Vision Zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work. Safety Science 2020;130:104890.

25 [Anbefalinger vedrørende introduktion af nye medarbejdere.](#)

Knækker ulykkeskurven for nyansatte?

Der er nogle tidlige indikationer af, at ulykkeskurven for de nyansatte kan være ved at knække i Region Midtjylland. Det understøttes af nedenstående observationer.

Ulykkesfrekvensen for 2023 er mindre end 2022 (2,4 i forhold til 2,9 - svarende til et fald på ca. 17 %). Det er første gang, at ulykkesfrekvensen er lavere end basisåret 2018 (2,7). Ulykkesoverhyppigheden for det første halve års ansættelse er fortsat markant i 2023, men dog mindre end de 2 foregående år. Af tabellen nedenfor fremgår, at de nyansattes andel af alle ulykker med fravær er stigende i perioden 2018-2022, hvorefter den falder lidt i 2023.

| År | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Alle ulykker med fravær | 456 | 445 | 490 | 466 | 495 | 462 |
| Nyansattes ulykker med fravær | 138 | 136 | 158 | 153 | 163 | 134 |
| Nyansattes andel | 30 % | 31 % | 32 % | 33 % | 33 % | 29 % |

Nyansattes andel af alle ulykker med fravær, 2018-2023

Udfordringer og omkostninger på ulykkesområdet

Omkostninger ved ulykker og udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. beløb sig til ca. 85 mio. kr. i 2023. Det er ca. 3 mio. kr. mere i forhold til 2022, svarende til en stigning på ca. 4 %, og samtidig det næsthøjeste beløb i de sidste 10 år. Omkostningerne til fraværsulykker er faldet med ca. 3 mio. kr. fra 2022 til 2023 (færre ulykker og mindre samlet fravær). Vedrørende udgifter til forsikringsudbetalinger er udgiftskategorierne "Løbende udbetalinger/kapitaliseringer" samt "Méngodtgørelser" begge steget med ca. 3 mio. kr. fra 2022 til 2023.

Tabellen nedenfor viser 6 højt rangerede ulykkesårsager hen over hele perioden 2018-2023 i forhold til omkostninger i alt i mio. kr. (rangeret efter 2023-omkostningerne). Det giver et billede af, hvilke årsager der genererer store omkostninger. Som det ses af nedenstående tabel, er det i 2023 årsagerne "Fald" (ca. 23 %), "Fysisk vold" (ca. 13 %) og "Sammenstød" (ca. 10 %), der bidrager mest til de samlede omkostninger på 33 mio. kr.

| Årsag | Omkostninger i alt (afrundede mio. kr.) | | | | | |
|--------------------------------------|---|------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Fald | 5,7 | 6,6 | 8,3 | 7,8 | 10,0 | 7,5 |
| Fysisk vold | 4,8 | 5,0 | 3,9 | 4,6 | 4,4 | 4,3 |
| Sammenstød | 1,9 | 3,2 | 3,1 | 3,4 | 2,6 | 3,3 |
| Akutte tunge belastninger – personer | 2,7 | 2,8 | 1,8 | 2,6 | 2,8 | 2,9 |
| Andet ²⁶ | 3,6 | 4,0 | 3,2 | 6,2 | 2,6 | 2,8 |
| Psykisk vold | 2,7 | 2,9 | 3,2 | 3,2 | 4,5 | 2,0 |

Omkostninger for arbejdsulykker i 2018-2023, fordelt på årsager.

Faldulykker med fravær udgør hen over de sidste 6 år i gennemsnit ca. 26 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. Det samlede antal fraværsdage som følge af fald var i 2023 1.728 på baggrund af 91 faldulykker med fravær.

²⁶ Årsagen «Andet» bør kun benyttes, hvis ikke en ulykke kan kategoriseres i en af de øvrige 14 årsagskategorier. Det er lykkedes at nedbringe brugen af denne kategori.

Omkostningerne relateret til fald-ulykker er reduceret markant i perioden 2022-2023 – fra 10,0 mio. kr. til 7,5 mio. kr., svarende til en reduktion på ca. 25 %. Hovedparten af reduktionen i omkostninger relaterer sig til fald-ulykker med fravær, hvor antallet er reduceret i perioden fra 103 til 91, og fraværet i relation hertil fra 2.447 til 1.728 dage. Omkostningsfaldet kan primært tilskrives færre fald-ulykker med ”langt fravær” (> 1 mdr.) fra 2022 til 2023 (fra 26 til 15 ulykker).²⁷ Der er udsving mellem HMU-områderne.

Psykiatrien og Socialområdet har mange fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold. 93 ud af i alt 111 fraværsulykker i Region Midtjylland i 2023 forårsaget af fysisk og psykisk vold er sket i disse 2 HMU-områder, svarende til ca. 84 %.

Fravær forårsaget af fysisk vold udgør 13 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper i perioden 2019-2023. Psykiatrien har i perioden 2022-2023 oplevet et stort fald i fraværet fra ulykker relateret til vold svarende til en reduktion på 48 %, selv om antallet af Fysisk vold-ulykker med fravær er uændret. I Psykiatrien bliver der systematisk fulgt op på alle arbejdsulykker, og der arbejdes systematisk med de-escalering, som ser ud til at have god effekt over for fysisk vold.

Psykisk vold udgør hen over de sidste 5 år i gennemsnit ca. 11 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. 2023 ligger med 7 % under gennemsnittet. Socialområdet har fra 2022-2023 oplevet et fald på 45 % i sygefraværet forårsaget af Psykisk vold-ulykker, selv om antallet af anmeldelser i samme periode er steget fra 11 til 18 ulykker. De tilskriver det effekten af den (psykisk) voldsforebyggende indsats. Det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2022 til 2023 er faldet fra ca. 41 til 14 dage.

Forebyggende indsatser på ulykkesområdet i 2023

Indsatser til højnelse af sikkerhedskulturen

På Region Midtjyllands fælles arbejdsmiljøkonference i oktober 2022 blev uge 3 udnævnt til en uge, hvor der hvert år skal sættes særlig fokus på sikkerhedskultur og ulykkesforebyggelse. I 2023 har alle HMU-områder for første gang i fællesskab gennemført Uge 3-kampagne for at skabe øget fokus på sikker adfærd på alle niveauer. Kampagnen satte blandt andet fokus på ”det, du går forbi, accepterer du” og ”et godt arbejdsmiljø skabes i fællesskab”.

Et centralt element er Forebyggelsestrappen, som er et dialogbaseret redskab, der vurderer forebyggelsessevnen af sikkerhedskulturen på de enkelte arbejdspladser.

Det er i 2023 besluttet at anvende IGLO-modellen som fælles bærende kulturmodel inden for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland. Modellen anvendes til at understøtte, at det er et fælles ansvar at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og alle har en vigtig rolle i at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats – med forskellige roller, opgaver og ansvar.

IGLO står for:

- Individ: Den enkelte medarbejder
- Gruppe: Teamet eller afdelingen
- Ledelse: Mellemledere eller daglige ledere
- Organisation: Arbejdsmiljøorganisationen, MED-udvalg, HR og øverste ledelse

Der er udviklet en ny supplerende arbejdsmiljøuddannelse, der sætter fokus på sikkerhedskultur og risikovurdering, herunder forebyggelse af arbejdsulykker, risikoadfærd og onboarding. Samtlige elementer

²⁷ Fravær forårsaget af arbejdsulykker opgøres som det forventede fravær angivet ved anmeldelsen.

i uddannelsen har særligt fokus på nyansatte. Alle HMU-områder tilbydes denne med henblik på at skabe en fælles forebyggelseskultur.

Kulturarbejdet med afsæt i 3-meter reglen og IGLO har blandt andet medført følgende initiativer²⁸:

- "Vi smitter hinanden" - med fokus på, hvor meget egen væremåde smitter af på kulturen i afdelingen
- Fokus på arbejdsskader i Uge 3
- Drøftelser i MED- og arbejdsmiljøfora om roller og ansvar i det forebyggende arbejde
- Sproglig referenceramme – øget fokus på belastningspsykologi
- Øget registrering og læring af arbejdsulykker og VTC-hændelser
- Læring af nærved-ulykker
- At gå fra konflikthåndtering til deeskalering
- Udvikle materialer til risikovurdering – til brug i beslutningsprocesser
- Fjerne risici og understøtte sikkerhed i daglig adfærd
- Færdselsregler og sikkerhed ved intern transport

28 [Skema til afrapportering af HMU-områdernes arbejdsmiljøarbejde i 2023](#)

Kemisk og biologisk arbejdsmiljø

Et af de 4 langsigtede strategiske delmål i Trepartsaftalen fra 2020, om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2030, vedrører et sikkert og sundt arbejde med kemi. Målet er, at færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen.

Der stilles særlige krav til både kemisk og biologisk risikovurdering og APV i lovgivningen med henblik på at beskytte medarbejderne imod udsættelse for farlig kemi eller uønskede biologiske materialer som svampe, bakterier og vira. Kemisk arbejdsmiljø omhandler ansvarlig håndtering af kemi, både via indkøb, omgang med kemikalier, håndtering af affald, kirurgisk røg, kunstgips, medicin håndtering, sikkerhedsrådgivning samt korrekt brug af værnemidler og sikkerhedsudstyr.

Antallet af kemi-ulykker er samlet set i Region Midtjylland reduceret i perioden 2022-2023 med ca. 22 % (fra 55 til 43 ulykker).

Kernen i det systematiske arbejdsmiljøarbejde vedrørende kemi er den lovpligtige kemiske risikovurdering (skriftlig vurdering af arbejdspladsens farlige stoffer og materialer). Der har i 2023 fortsat været fokus på kemisk risikovurdering, hvor arbejdspladserne sørger for, at der som led i arbejdspladsvurderingen indgår en skriftlig vurdering af de farlige stoffer og materialer, der findes på arbejdspladsen. Alle HMU-områder arbejder systematisk med emnet. Koncern HR, Arbejdsmiljø afholder kurser for arbejdsmiljøgrupperne i anvendelse af ReTox-databasen²⁹, ligesom der er fokus på instruktion og oplæring af øvrigt personale, herunder nyansatte.

Arbejdstilsynet har fokus på kemisk arbejdsmiljø, når de besøger regionens arbejdspladser. Der er givet 1 påbud vedrørende kemisk risikovurdering i 2023, mens der blev givet 4 reaktioner (heraf 1 straks påbud) i forhold til kemisk risikovurdering i 2022. Det ser således ud til, at det systematiske forebyggende arbejde virker. Der er givet 1 straks påbud omhandlede kemi i forhold til at sikre, at arbejdsprocesser med formalinopløsninger foregår i lukkede anlæg eller på anden måde, der hindrer frigørelse af kræftfremkaldende stoffer, så enhver påvirkning udelukkes.

Kemisk arbejdsmiljø er et vigtigt forebyggelsesområde i forhold til indkøb. I udbudsfasen er der generelt fokus på at fastsætte krav for at undgå uønskede stoffer og kemikalier ved indkøb. I 2023 er der blandt andet arbejdet med kemi i udbud vedrørende OP-handsker i forhold til sikker håndtering af knoglecement og håndtering af kemi i Sterilcentralerne. Dette udbud afsluttes i 2024, ligesom udbud vedrørende rengøringsmidler.

²⁹ Region Midtjylland driver kemidatabasen ReTox sammen med 3 andre regioner (Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland) i Regionernes Kemikaliesamarbejde (REKS).

Ergonomisk arbejdsmiljø

Et af de fire områder i Trepartsaftalen fra 2020 om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen er et "Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø, hvor færre udsættes for væsentlige fysiske belastninger". Trepartsaftalen nævner desuden, at ledere har ansvaret for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og på den måde bidrage til at målene realiseres. Samtidig skal ansatte medvirke til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.³⁰ Også Region Midtjyllands Bæredygtighedsstrategi sætter fokus på betydningen af forebyggelse af nedslidning og mulighed for restitution.

Tilrettelæggelse af et godt ergonomisk arbejdsmiljø, der forebygger skader og nedslidning, er en kompleks opgave, hvor indretning af arbejdspladsen, redskaber og hjælpemidler samt arbejdsteknik og tilrettelæggelse af arbejdet alle har betydning. Der har i 2023 været arbejdet med forebyggelse af skader og nedslidning på flere områder både tværgående og i de enkelte HMU-områder. En vigtig forebyggende indsats er fokus på ergonomi ved indkøb og udbud for at sikre, at der indkøbes redskaber og andet, der understøtter arbejdsgange, som for eksempel åbning af pakninger og betjening af apparatur, med mindst mulig kraftanvendelse ved brug af produktet. Der er desuden arbejdet med risikovurdering og med sundhedsmiljø, der er en tilgang til sundhedsfremme på arbejdspladsen, hvor medarbejdernes sundhed fremmes gennem arbejdsorganisering, tilrettelæggelse og indhold.

Data på forflytningsområdet og systematisk forebyggelse

Personforflytninger indebærer en risiko for ulykker og nedslidning. Her har en systematisk indsats og opfølgning over en lang årrække givet stor effekt. I den sidste 10-års periode fra 2014-2023 er sygefraværet i forbindelse med forflytningsulykkerne reduceret med ca. 50 %.

Alene i perioden fra 2022 til 2023 er fraværet reduceret med ca. 10 % - selv om antallet af anmeldte forflytningsulykker med fravær er steget fra 42 til 56 ulykker, svarende til en stigning på ca. 33 %. Stigningen i anmeldte forflytningsulykker kan formentlig tages som udtryk for, at der er øget fokus på området. Det understreger effekten af forflytningsindsatsen i Region Midtjylland, at det gennemsnitlige fravær pr. ulykke fra 2022 til 2023 er faldet fra ca. 17 til 11 dage.

Et andet eksempel er effekten af forflytningsindsatsen for nyansatte, hvor deres andel af forflytningsulykker med fravær i perioden 2022-2023 er reduceret fra 38 % til 20 %.

Region Midtjyllands brede vifte af indsatser på forflytningsområdet gennem en årrække har vist, at en systematisk og flerstrengt indsats betaler sig. Forflytningsulykkernes andel af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra ca. 17 % til 9 % i perioden 2014-2023. I samme periode er antallet af forflytningsulykker med fravær i regionen faldet fra 73 til 56, svarende til et fald på ca. 23 %. Omkostningerne er tilsvarende faldet fra 4,4 til 2,7 mio. kr., hvilket svarer til et fald på ca. 39 %. Forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2014-omkostningsniveauet i perioden 2015-2023 er sparet ca. 16 mio. kr.

Flere steder arbejdes ud fra den flerstrengede metode med fokus på 5 dimensioner, der ifølge forskningen³¹ er afgørende for at få effekt af indsatsen. Den bredspektrede indsats understøttes digitalt af en

³⁰ [Trepartsaftale fra 2020 om de nationale mål i arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030](#)

³¹ Evidens for en multidimensionel tilgang til personhåndtering (seniorforsker Susan Warming, Forskningsenheden Fysio- og Ergoterapiafdelingen på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, september 2016).

Forflytningsportal med redskaber som i 2023 er opdateret.³² Der er etableret et netværk målrettet Socialområdet, hvor gode erfaringer fra somatikken udbredes. Der gennemføres undervisning og instruktion i forflytning, og der er udviklet et e-læringskursus, der især er målrettet nyansatte. Det implementeres i organisationen i løbet af 2024. Der er fokus på let adgang til hjælpemidler og analyse og læring af ulykker med henblik på forebyggelse.

Flere HMU-områder har haft fokus på håndtering af bariatriske patienter/borgere, hvis størrelse og kropsform giver særlige forflytningsmæssige udfordringer.

32 [Forflytningsportalen](#).

Bæredygtighed og arbejdsmiljø

Der er gennem 2023 kommet stigende fokus på sammenhænge og synergieffekter mellem bæredygtighed og arbejdsmiljø. Løsninger på bæredygtighedsområdet har i flere tilfælde vist sig at have indflydelse på arbejdsmiljøet.

I 2023 ses der i HMU-områderne et styrket samarbejde mellem arbejdsmiljøfunktioner og bæredygtighedskonsulenter, ofte med inddragelse af Hygiejneorganisationen.

Der samarbejdes blandt andet om affaldssortering samt nedbringelse af forbrug af plastik.

Sikkerhed og sundhed for medarbejdere bidrager til et bæredygtigt arbejdsliv. For at understøtte dette har man også i 2023 haft et tværgående fokus på at undgå skadelige stoffer, parfumer og andet, der udgør en sundhedsrisiko for medarbejdere og patienter.

I forhold til det tværgående arbejde med bæredygtighed og arbejdsmiljø har Koncern HR, Arbejdsmiljø og Center for Bæredygtige Hospitaler (Indkøb & Medicoteknik) i 2023 styrket samarbejdet for at opnå synergieffekt mellem arbejdsmiljø, bæredygtighed og miljø. Samarbejdet har haft en positiv effekt på arbejdsmiljøet og miljøet, idet man på arbejdsmiljøområdet i længere tid har ønsket at undgå PFAS ved indkøb. Der er i 2023 sket en positiv udvikling på området, så det fremover ikke er tilladt at indkøbe produkter indeholdende PFAS. Der er for eksempel arbejdet med at finde en coating, der gør stofmaterialer, som for eksempel forklæder, vandtætte, uden at de indeholder PFAS.

Byggeri, bæredygtighed og arbejdsmiljø

Når der bygges, skaber vi rammerne for arbejdsmiljøet. God praksis for dette er løbende nedfældet i en række designguides. I 2023 har der været fokus på at implementere retningslinjerne fra Designguide for bæredygtigt byggeri³³ i alle regionens anlægs- og byggeprojekter.

Bæredygtigt byggeri omfatter også det sociale element, hvor der er fokus på sundhed og velvære, som dermed har betydning for arbejdsmiljøet. I Region Midtjyllands byggerier er der derfor fokus på godt indeklima, støj og akustik, godt udsyn til omgivelser, ude- og nærmiljø samt velfærdsskabende arkitektur i form af stimulerende rammer.

33 [Designguide for Hospitalsbyggeri](#).

Påbud fra Arbejdstilsynet

Reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland i perioden 2018-2023 ses i nedenstående tabel.³⁴ I 2023 har Arbejdstilsynet været på 95 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 51 påbud/aftaleforløb. I 2022 var der 109 besøg, der resulterede i 61 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå på næsten samme niveau i 2022 og 2023.

| Påbud/ aftaleforløb fordelt på arbejds miljø-emner ³⁵ | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|---------|----------|---------|------|
| Psykisk arbejdsmiljø | 12 | 11 | 11 (+1) | 10 (+15) | 22 (+1) | 24 |
| Muskel-skeletbesvær | 15 | 4 | 9 (+1) | 3 (+3) | 8 | 5 |
| Indeklima | 3 | 1 | 3 | 4 (+4) | 9 | 7 |
| Støj | 1 | 4 | 1 | 2 (+1) | 5 | 3 |
| Kemi, støv og biologi | 1 | 0 | 10 | 2 | 3 | 1 |
| Ulykkesrisici | 11 | 0 | 10 | 6 (+1) | 12 | 6 |
| Krav til egenindsats | 3 | 0 | 8 | 8 | 1 | 2 |
| Hud-belastninger | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bygherrer m.v. | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andet | 5 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 |
| Påbud/aftaleforløb i alt | 55 | 21 | 55 | 62 | 61 | 51 |
| Besøg ³⁶ | 77 | 71 | 82 | 98 | 109 | 95 |
| Antal påbud/aftaleforløb pr. besøg | 0,71 | 0,30 | 0,67 | 0,63 | 0,56 | 0,54 |

Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner 2018-2023 (inkl. beregning af antal påbud/aftaleforløb pr. besøg)

De 51 påbud/aftaleforløb i 2023 inkluderer 9 straks påbud og 3 kompetence påbud.³⁷ Herudover er der givet 14 vejledninger, 14 afgørelser uden handlepligt samt 2 politianmeldelser med bødekraft. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 1 rød, 13 gule, 58 grønne og 1 kronesmiley (øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside den 5. januar 2024).³⁸

24 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 11 vold/traumatiske hændelser (4 heraf var straks påbud). Endvidere vedrørte 9 stor arbejdsmængde og tidspres (1 heraf var straks påbud). Af disse 9 omhandlede 1 påbud/aftaleforløb (straks påbud) desuden høje følelsesmæssige krav og 1 påbud/aftaleforløb omhandlede risikoen for vold i arbejdet. 7 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk), heraf var 0 straks påbud. 6 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede ulykkesrisici, og alle 6 vedrørte ulykkesforebyggelse (1 heraf var straks påbud). 5 af de

34 Antallet af aftaleforløb (mistanke eller spredning) angives som "(+ x antal)" efter påbuddet under de respektive arbejdsmiljøemner.

35 [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn.](#)

36 Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato.

37 Kompetence påbud giver 3 forskellige muligheder for efterkommelse (enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver). Kompetence påbud bortfaldt fra den 1. februar 2024.

38 Den 1. februar 2024 afskaffede Arbejdstilsynet smileyordningen. Et nyt system vil blive offentliggjort på Arbejdstilsynets hjemmeside i sommeren 2024. Virksomheder, der har et gældende arbejdsmiljøcertifikat, fremgår fra og med februar 2024 af en [liste på Arbejdstilsynets hjemmeside.](#)

51 påbud/aftaleforløb omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf vedrørte 3 arbejdsstillinger/-bevægelser (1 var strakspåbud). 3 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede støj (0 heraf var strakspåbud). 3 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede "Andet" (alle 3 var kompetencepåbud ("mange påbud")). 2 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede krav til egenindsatsen (begge omhandlede APV og ingen strakspåbud). 1 af de 51 påbud/aftaleforløb omhandlede kemi/støv/biologi (strakspåbud).

Sygefravær

Der arbejdes systematisk med nedbringelse af sygefravær og fremme af tilstedeværelse i alle HMU-områder. HMU'er og LMU'er følger løbende op og understøtter databaserede handlinger. Data, der understøtter indsatserne, er data vedrørende ulykker, VTC samt resultater fra Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse og Ledelsevaluering (TULE).

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har lanceret en ny [hjemmeside om nedbringelse af sygefravær](#). Den indeholder blandt andet nyeste viden fra forskning og praksis, herunder erfaringer fra indsatserne i sygefraværprojekterne på offentlige arbejdspladser, som flere af Region Midtjyllands arbejdspladser har været en del af.

Der er i Region Midtjylland tale om et stigende niveau i sygefraværet samlet set fra 2019–2022, hvorefter der har været et fald i sygefraværet i perioden 2022-2023 fra 15,81 til 14,48 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.³⁹

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling | 12,55 | 12,97 | 13,39 | 15,81 | 14,48 |

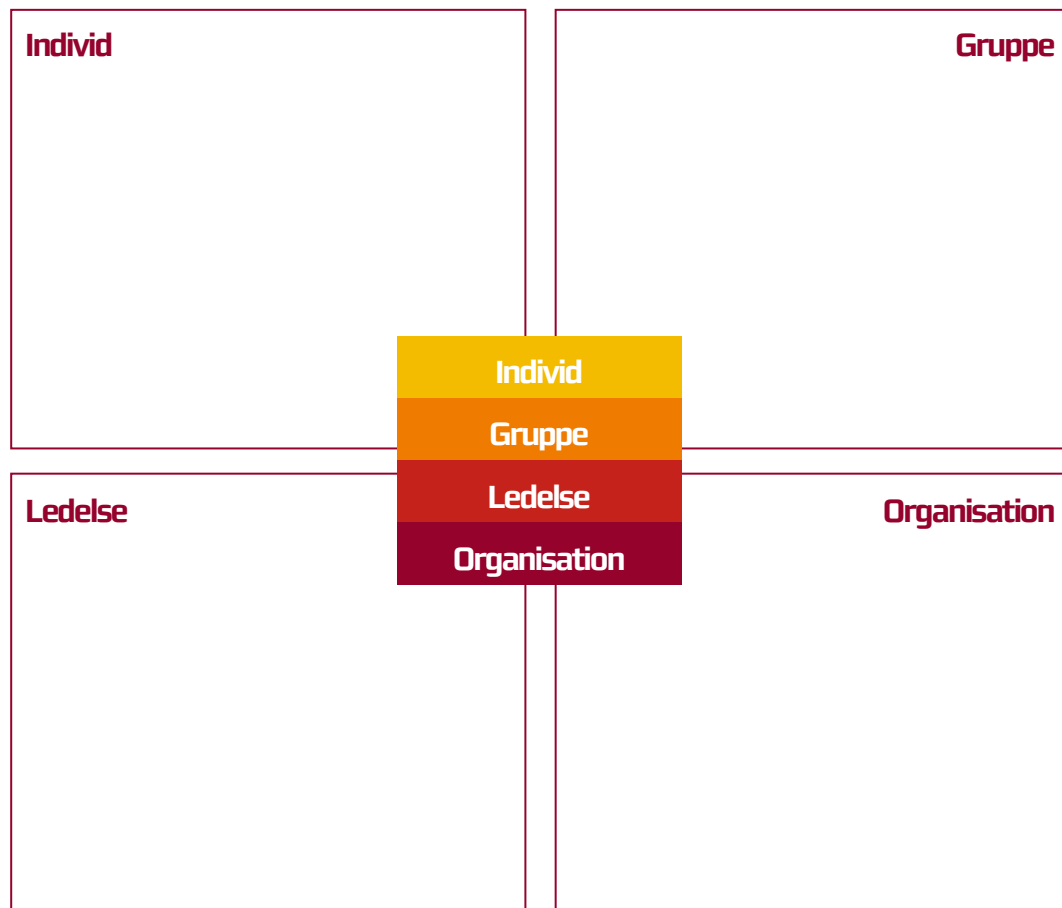
Gennemsnitligt sygefravær for ansatte i Region Midtjylland i perioden 2019-2023.

Det samlede sygefravær i 2023 svarede til ca. 1.644 ud af i alt 29.519 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 5,57 %.

Det arbejdsbetingede fravær kan ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilskrives ca. 30 % af sygefraværet og udgør i 2023 i alt ca. 500 fuldtidsstillinger. Der er fortsat behov for fokus på at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

³⁹ Sygefraværstatistik er udarbejdet af Koncern HR, Stab. Der er tale om en ny beregningsmetode, hvor alle sygefraværstimer inkluderes til at beregne antallet af sygefraværsdage. Derfor viser denne et højere antal sygefraværsdage.

IGLO



IGLO står for:

- **Individ:** Den enkelte medarbejder
- **Gruppe:** Teamet eller afdelingen
- **Ledelse:** Mellemlider eller daglig leder
- **Organisation:** Arbejdsmiljøorganisationen, MED-udvalg, HR og øverste ledelse

Et godt arbejdsmiljø skabes i fællesskab

"Jeg vil ikke have, at nogen kommer til skade"

"Hvad jeg går forbi, accepterer jeg"

"Andres arbejdsmiljø er også mit arbejdsmiljø"

Du kan være med til at forbedre både andres og dit eget arbejdsmiljø her og nu

