

Bilag til arbejdsmiljøreddegørelse 2024

Skema til afrapportering af
HMU-områdernes
arbejdsmiljøarbejde i 2024

Skema til afrapportering af HMU-områdernes arbejdsmiljøarbejde i 2024 giver overblik over HMU-områdernes indsatser på arbejdsmiljøområdet i 2024. HR-/Personalechefer og arbejdsmiljøkoordinatorer har haft ansvar for udfyldelse af skemaet.

Arbejdsmiljøfokus for 2024, 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.

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	4
Arbejdsulykker og sikkerhedskultur	5
Halvering af antal ulykker med fravær blandt nyansatte	5
Sikkerhedskultur, forebyggelse af risikoadfærd, IGLO-model og 3-meter regel	8
Kemisk og biologisk arbejdsmiljø	12
Kemisk og biologisk risikovurdering	12
Kemi, biologi og bæredygtighed	13
Forebyggelse af stik- og skæreskader	13
Sikkerhed ved medicinhåndtering	14
Ergonomisk arbejdsmiljø	14
Forebyggelse af nedslidning og ulykker ved personforflytninger	14
Sundhedsfremme, sundhedsmiljø mv.	16
Psykisk arbejdsmiljø	18
Mening, fællesskab og samarbejde	18
Psykologisk tryghed	20
Ledernes psykiske arbejdsmiljø	21
Forebyggelse af belastninger og nedslidning i det psykiske arbejdsmiljø	23
Forandringer: forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø	26
Andre arbejdsmiljøforhold	27
Instruktion og oplæring ved onboarding af nyansatte mv.	27
Sygefravær	28
Øvrige udfordringer eller gode løsninger	29
Arbejdsmiljø og bæredygtighed	30
Planlagte arbejdsmiljøindsatser i 2025	31
Strategier og mål	38

Arbejdsulykker og sikkerhedskultur

Halvering af antal ulykker med fravær blandt nyansatte

AUH:

Emnet for uge 3 på AUH var i 2024 "Sikkerhedskultur", som også er én af indsatserne i Arbejds miljøstrategien for AUH 2024 – 2027. Til brug for arbejds miljøgrupperne var der udarbejdet et dias-show, som sluttede af med en opfordring til drøftelse i det enkelte afsnit ud fra spørgsmålene:

- Hvordan kan vi styrke sikkerhedskulturen hos os?
- Hvad vælger vi at arbejde med hos os?

Dette har forventeligt givet gode drøftelser lokalt om, hvordan sikkerhedskulturen kan styrkes lokalt.

Herudover orienteres nyansatte ved fælles introduktion om forebyggelse af arbejdsulykker med fokus på arbejds miljøkurser som f.eks. obligatorisk undervisning i forflytning, kørekort for dem, der skal køre på motoriserede køretøjer, kontorergonomi, forebyggelse af stikskader og Hold ryggen fri. Den fælles introduktion følges op af lokal introduktion af de nyansatte, som arbejds miljøgruppen er ansvarlig for.

HE Midt:

- Alle nyansatte orienteres ved fælles introduktion for HE Midt om forebyggelse af arbejdsulykker, herunder 3 meter reglen og psykologisk tryghed, som led i forebyggelse af ulykker
- Alle nyansatte undervises i forflytningsteknik i forbindelse med fælles introduktion
- Herefter er der lokal introduktion i eget afsnit i forebyggelse ulykker og sikker adfærd, denne del omfatter også studerende.
- Temaet indgår i onboarding af nye ledere på workshop om arbejds miljø og trivsel
- Ved ulykker med fravær, som er registreret i arbejds miljøsystemet (AMS), får arbejds miljøgruppen mail om at foretage en særlig grundig analyse af ulykken med tilbud om vejledning fra HR-arbejds miljøteam. Hvis det drejer sig om en forflytningsskade, orienteres også HE Midts forflytningsinstruktører.

RH Gødstrup:

Der er kontinuerligt fokus på, hvordan arbejdsulykker analyseres, og hvordan arbejds miljø- og TRIO-grupper efterfølgende iværksætter forebyggende tiltag. Det er en on-going proces. I forbindelse med arbejds miljøfokus 2025 *Risikovurderinger*, er dette en mere målrettet indsats i 2025.

Der er udarbejdet en retningslinje for regler for intern færdsel og produceret en video, der viser sikker adfærd på RH Gødstrup med henblik på at forebygge ulykker, der skyldes u hensigtsmæssig færdsel. Videoen er blevet en del af Emento, og det er muligt for nyansatte at se den, inden de påbegynder deres dagligdag på RH Gødstrup.

RH Randers:

RH Randers har de sidste to år haft det som et arbejdsmiljømål at forebygge ulykker og skabe en god sikkerhedskultur. Derudover har hospitalet forløbet "Godt begyndt" for alle nyansatte kliniske personaler. Forløbet består af 4 undervisningsdage i det første halve år af ansættelsen.

Psykiatrien:

I Psykiatrien bliver der systematisk fulgt op på alle arbejdsulykker. Vi identificerer, analyserer og forebygger på risici samt på hændelser. I 2024 kommer skadestypen "Fysisk vold" til at udgøre ca. 34% af alle registrerede arbejdsulykker (2023: 40%). Det forebyggende arbejde inden for denne typer af ulykker er derfor essentielt og udgøres af vores mange deeskaleringsindsatser her under deeskaleringskurser. 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. Frekvensen har været faldende hvert år i perioden 2019-2024.

Onboarding af nye medarbejdere:

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 onboardingforløbet på til opgaven. Empty Onboarding administreres af HR i Psykiatristaben.

Det forventes, at Psykiatristaben sættes i gang med det nye onboarding koncept primo 2025. Guide-appen udgår for Psykiatristaben, da den ikke vedligeholdes. Derudover arbejdes der på at udvikle et onboardingkoncept for uddannelseslæger.

Lige nu undersøges mulighederne for at automatisere onboarding-opgaven i Empty via RPA-løsninger.

Onboarding af nye funktionsledere:

Tilsvarende har Psykiatrien siden 2023 arbejdet med implementering af en fælles og systematisk løsning til onboarding af nye funktionsledere. Konceptet trådte i kraft i efteråret 2023 og har således kørt i lidt over et år. Selvom det endnu ikke er så mange funktionsledere, der har gennemgået alle modulerne i konceptet, vil Psykiatrien evaluere på erfaringerne ultimo 2024/primo 2025.

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 ligeledes digitalt understøttet af systemet Empty onboarding. Systemet hjælper alle involverede parter i et onboardingsforløb til at løse deres opgaver bedst muligt og på en tidsbesparende måde.

Socialområdet:

Er i 2024 i gang med at implementere en revidering af Socialområdets klassifikations- og kompetencemodellen for sikkerhed og belastninger (retningslinje om kompetencekrav matchende 3 niveauer af sikkerhedsklassificeringer). Modellen skærper kravene til afvikling og indholdet i specialområdernes kompetenceudvikling inden for konfliktforebyggelse og konflikthåndtering. Alle skal inden for 3 måneder have afviklet det lokale kursus efter nyansættelse. De nyansatte skal desuden have en vis indføring i belastningspsykologi og forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. For første gang er kravene til VRM-vikarer og specialområdernes egne vikarer, elever og studerende fremhævet i retningslinjens krav. For at have medindflydelse på kompetenceniveauet hos vikarer, har Socialområdet ultimo 2023 - primo 2024 bidraget med udvikling af og undervisningskompetencer ind i Vikar Region Midt's nye konfliktforebyggelseskursus. På denne måde får VRM-vikarer, der arbejder i Socialområdet indblik i de termer og konfliktforebyggelsesmetoder, der gør sig gældende i Socialområdet. Formålet med retningslinjen er, at nyansatte skal have de rette og nødvendige kompetencer til at håndtere målgruppen i specialområdet og derved øge muligheden for at reducere voldsomme hændelser, som kan føre til arbejdsulykker både for vikarer og fastansatte. Socialledelsen har i 2024 fulgt op på det lokale arbejde med retningslinjen på det årlige ledelsestilsyn hos hvert specialområde. Ledelsestilsynet i 2024 havde et eksplicit fokus på nyansattes ulykker samt introduktion og onboarding.

Der er tværgående afviklet supplerende arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljøgrupper med fokus på nyansatte. Koncern HR, Arbejdsmiljø og Socialstabens arbejdsmiljøteam faciliterede dagen, hvor Forebyggelsesplanen var gennemgående for temaerne omkring fysisk vold, høje følelsesmæssige krav i arbejdet, generation Z og introduktionsmateriale. Særligt har der været positive

tilbagemeldinger på onboarding af unge og det at specialområderne tværgående kunne inspirere hinanden i forhold til intro/mentor-tiltag.

Præhospitalet:

Ledelsen og arbejdsmiljøkoordinatoren har analyseret ulykkerne i Præhospitalet og vurderet, at forflytning af patienter er et af de områder, der er behov for fokus på, både blandt nyansatte og generelt for at nedbringe antallet af ulykker. Derfor er der nedsat et forflytningsteam med to funktionsledere fra de områder, der har mange forflytningsskader, en arbejdsmiljørepræsentant samt arbejdsmiljøkoordinatoren. Disse har i løbet af efteråret arbejdet sammen med Koncern HR, Arbejdsmiljø om at skabe en forflytningsorganisation i Præhospitalet. Projektet er endnu i afdækkelsesfasen, men i 2025 forventes der at ske meget på området, blandt andet ved målrettet undervisning i forflytning til ambulanceelever.

Herudover følges der op både i arbejdsmiljøgrupperne, i LMU og i HMU på de ulykker, der sker, særligt blandt nyansatte.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Der er blevet afholdt 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse, med fokus på "Sikkerhedskultur og sikker adfærd" med særligt fokus på nyansatte vejen til et højere forebyggelsesniveau.

Sikkerhedskultur, forebyggelse af risikoadfærd, IGLO-model og 3-meter regel

AUH:

Indsatsen "Sikkerhedskultur" i Arbejdsmiljøstrategien for AUH 2024-2027 har blandt andet betydet, at der er udarbejdet metoder til at LMU'er og arbejdsmiljøgrupper kan arbejde med såvel risikovurderinger, forebyggelse af arbejdsulykker, 3-meter reglen og psykologisk sikkerhed, hvilket alle indgår som vigtige delelementer i sikkerhedskultur.

Se nærmere her: <https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/ulykker/>

Fra LMU'ernes Arbejdsmiljøstrategier kan vi se, at over halvdelen af afdelingerne har valgt sikkerhedskultur som en indsats i 2024.

HE Midt:

- Årlig afvikling af kampagne om "3-meter reglen" med aktuelt tema og understøttende materiale til arbejdsmiljøgrupperne
- Alle nye arbejdsmiljøgrupper (ved udskiftning af enten arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder) tilbydes 2 timers intro til arbejdsmiljøarbejdet ved arbejdsmiljøkonsulent. Tilbuddet er en del af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Programmet omfatter blandt andet temaer fra indsatsen for halvering af antallet af ulykker med fravær blandt nyansatte inden 2030.

RH Randers:

Der er afholdt 3-meter uge på hele hospitalet. Dernæst planlagt sikkerheds- og forebyggelses kursus.

RH Horsens:

Der har været særlig fokus på at forebygge og håndtere hændelser med vold, trusler og chikane, VTC. Center for Kompetenceudvikling, CKU har blandt andet holdt oplæg for HMU og arbejdsmiljøorganisationen på et temamøde om, hvordan man kan forebygge og deeskalere konflikter.

Hvordan kan vi forebygge og deeskalere konflikter?

- Pointer omkring adfærd under pres, fra en neuropsykologisk vinkel
- Kommunikation og konflikter
- Hvordan passer vi på os selv og hinanden?
- Arbejdsmiljøgrupperne og HMU har efterfølgende anvendt med IGLO-modellen og 5 faglige fifs fra CKU med henblik på en plan for deres videre arbejde med temaet.

På møder i arbejdsmiljøorganisationen har der været fokus på at formidle viden om registrering af hændelser, procedure for opfølgning og psykisk beredskab.

Arbejdsmiljøgrupperne har desuden delt viden, om hvordan de arbejder med at forebygge, håndtere og følge op og bruge psykisk førstehjælp, når der har været hændelser med vold, trusler og chikane fra patienter og borgere.

Det er lykket at få flere registreringer af hændelser i 2024 sammenlignet med de foregående år. Det er især lykket at få flere registreringer af de hændelser, som påvirker i lettere grad. Det målrettede fokus i HMU og arbejdsmiljøorganisationen har derfor højest sandsynligt været en afgørende faktor for, at der er sket en klar stigning i registreringer af hændelserne.

Hospitalet har anvendt 3-meter reglen i forbindelse med kampagne-ugen i 2024.

Psykiatrien:

Deeskalering i Psykiatrien har udviklet sig gennem de sidste år og er nu koblet til en større psykiatrifaglighed.

Psykiatrien udbyder fem typer af forskellige deeskaleringskurser, som nyansatte skal gennemføre, afhængigt af hvor man arbejder – fx sengeafsnit eller ambulatorie.

Deeskaleringskurserne indeholder teoridele, praktiske øvelser (frigørelse/greb), situationsspil, trykstræning, lovgivning og på nogle kurser deltager også skuespillere.

Der er nu uddannet ca. 20 specialinstruktører og ca. 80 lokale instruktører med et fælles teorigrundlag. De lokale instruktører gennemfører lokal vedligeholdelsestræning.

Der arbejdes endvidere fortsat på en tættere kobling mellem vores deeskalerings- og arbejdsmiljøindsatser til styrkelse af vores lærings- og sikkerhedsmiljøer.

Socialområdet:

Det opleves tværgående, at retorikken omkring 3-meter reglen har fået fat i arbejdsmiljøgrupper, ledere og frontmedarbejdere. Særligt er der arbejdet med temaerne overlevering og samarbejde samt fysisk/psykisk vold. Hovedfokus har været på det grundlæggende eget ansvar ind i arbejdsmiljøarbejdet. Ved besøg på tilbuddene hænger der ofte 3-meter materiale fremme i personalerum og på gangene. Der henvises oftere og oftere til 3-meter reglen ved møder mv. Typisk i forhold til generel ulykkesforebyggelse "nu bruger jeg lige 3-meter reglen" eller "HUSK 3-meter reglen". Specialområde Hjerneskade har i forbindelse med deres fokus på forebyggelse af forrælse, lavet deres eget 3-meter Actioncard. Actioncardet bliver en del af det regionale 3-meter materiale i 2025.

Socialrådets HMU og LMU-formandskaber er i 2024 introduceret til IGLO-modellen via en temadag om forrælse. Konceptet gik ud på, at der til formålet blev lavet 3 hørspill om tegn på forrælse hos en medarbejder, en gruppe af medarbejdere og hos en leder. Deltagerne blev opdelt i grupper, som hver især skulle lytte til hørspillet ud fra hhv. Individ, Gruppen, Ledelse eller Organisations-ører. Dernæst drøftede de, hvordan de forskellige IGLO-roller ville kunne påvirke forebyggelse af forrælsen fremadrettet. Flere LMU'er har efterfølgende valgt at bruge hørspillene lokalt, som en løftestang til at drøfte forrælse.

Præhospitalet:

I 3-meter-ugen var der fokus i hele organisationen på 3-meter-reglen. Det blev gjort blandt andet gennem information til alle samt en konkurrence om at "give sin næste det bedste" på tværs af Præhospitalet, og med lokale tiltag, eksempelvis kåring af en afdelings "3 meter-mester".

I afdelingen for ambulancer og akutlægebiler har man på baggrund af drøftelser i LMU udarbejdet vejledende hastigheder ved udrykningskørsel, så risikoen ved ulykker i forbindelse med disse kørsler mindskes.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har desuden haft fokus på sikkerhedskultur, hvorfor arbejdsmiljøgrupperne lokalt har sat gang i forskellige tiltag, eksempelvis en kampagne om de opmærksomhedspunkter, der skal være i fokus før enhver kørsel i udrykningskøretøjer.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Arbejdsmiljøorganisationen er blevet informeret om materialet på koncern Intra vedrørende 3-meter reglen, der kan anvendes i forbindelse med 3-meter reglen i uge 3. På HMU-møde den 3. marts 25 blev der adspurgt om hvilke erfaringer, der var med gennemførelse af initiativer med 3-meter reglen i uge 3.

Erfaringer fra Regionsapoteket og Koncern Kvalitet blev delt på mødet.

Regionsapoteket havde omdelt foldere med budskabet om at huske at holde hjernepauser.

I Koncern Kvalitet var der blevet hængt plakater op med 3-meter reglen. Næste år vil Arbejdsmiljøgruppen i Koncern Kvalitet iværksætte en kampagne om 3-meter reglen koblet sammen med, at man skal huske at køre arbejdsbordene op til stående højde, inden man går hjem, så man næste dag starter med at stå op og arbejde.

I Digitalisering og It har arbejdsmiljøgruppen sat fokus på og opfordret til at få nogle gode vaner indarbejdet i forhold til at få brugt hæve-sænkeborde i løbet af dagen:

Rejs dig op – din krop vil takke dig.

Skab variation i arbejdsdagen: Hæv og sænk dit skrivebord!

Dit hæve-sænkebord giver dig masser af mulighed for at variere arbejdsstillingen. Det har en mærkbar effekt, hvis du står op i bare 10 minutter nogle gange i løbet af arbejdsdagen.

Hvorfor bruge hæve-sænkebordet?

Står du op to timer fordelt over din arbejdsdag hver dag, opnår du en øget fedtforbrænding på ca. 20.000 ekstra kalorier om året. Dét svarer til seks maratonløb.

- Bruger du hæve-sænkebord regelmæssigt, reducerer det følgerne af dit stillesiddende arbejde mærkbart.
- Du forbedrer din kropsholdning.
- Du ændrer belastningen på muskler og led og mindsker eventuelle ryg- og nakkegener.
- Du får øget energi, forbedrer dit fokus og bliver mere produktiv.

Sådan gør du:

Start med at hæve dit bord og stå op i 15 minutter for hver påbegyndt time.

Hæv bordet efter frokost. Det giver en bedre fordøjelse.

Hæv bordet, inden du tager hjem, så det står klart til næste dag.

Husk den gode kropsholdning, ved at stå med din kropsvægt ligeligt fordelt på begge ben.

Husk, at du SKAL veksle mellem at stå og sidde. Vær opmærksom på, at det heller ikke er sundt at stå op og arbejde hele dagen. Det er variationen, du skal gå efter.

Eventuelt aftal om fælles hævnings af bordene.

Link til korrekt indstilling af hæve-sænkebord:

<https://www.youtube.com/watch?v=gKUDxIEsQCs>

Kemisk og biologisk arbejdsmiljø

Kemisk og biologisk risikovurdering

AUH:

AUH har afholdt 2 kurser i kemidatabasen og efterfølgende har en konsulent fra Koncern HR Arbejdsmiljø haft "åben dør", hvor arbejdsmiljøgrupper har kunnet komme forbi med spørgsmål til såvel kemisk og biologisk risikovurdering som andre spørgsmål vedr. kemi og biologi. Dette har været påskønnet af særligt arbejdsmiljørepræsentanter fra udvalgte afdelinger.

HE Midt:

Der har været udbudt 3 forløb med undervisning a 3 timer ved koncern HR.

RH Gødstrup:

I forbindelse med APV 2024 er alle arbejdsmiljøgrupper tilbudt introduktion og information til gennemførelse af kemisk og biologisk APV.

RH Randers:

Der er afholdt Retox-kurser.

RH Horsens:

Hospitalet har i 2024 holdt kursus og drop-in dage for arbejdsmiljøorganisationen og øvrige ansvarlige for kemisk arbejdsmiljø. Der har været særlig fokus på at informere arbejdsmiljøgrupperne om deres opgave med at sikre, at indholdet i deres lokale værnemiddelkasser er opdateret i forhold til de kemikalier, der bliver anvendt i deres områder. Arbejdsmiljøgrupperne er informeret om, at de kan rekvirere hjælp via teknisk afdeling til opsamling af kemispild, som de vurderer, at de ikke selv kan stå for. Proceduren skal sikre en korrekt opsamling og håndtering for at minimere risikoen for, at medarbejdere kommer i kontakt med kemiske produkter som fx formalin.

Præhospitalet:

Præhospitalet har haft særligt fokus på alment farlige sygdomme og den risiko, disse sygdomme udgør for medarbejderne. Derfor er der udarbejdet en procedure for håndtering af patienter med disse typer sygdomme samt sikret efteruddannelse, så der både er kendskab til sikre procedurer og adgang til særligt udstyr, der kan mindske risikoen ved at behandle og transportere patienter med alment farlige sygdomme. Herudover er sikkerhedsdatablade for kemiske stoffer blevet lagt ind i en app, som medarbejderne i de kørende enheder i forvejen bruger, så det er nemt og intuitivt for dem at finde informationen.

Kemi, biologi og bæredygtighed

HE Midt:

Emnet har ikke været et tema i 2024

RH Randers:

Løbende fokus på Svanemærket rengøring, som både er godt for fysisk arbejdsmiljø (mindre kemi) og bæredygtighed/miljø (mindre kemi).

Psykiatrien:

I 2024 har Region Midtjyllands Psykiatri skabt synergi mellem kemisk og biologisk arbejdsmiljø og bæredygtighed ved at engagere bæredygtighedsambassadører på hvert sengeafsnit til at reducere forbrug af plast ved at skifte fra engangs- til flergangsløsninger. Dette reducerer eksponeringen for nano- og mikroplast, som både kan påvirke patienter og medarbejdere negativt, mindsker affald, sænker CO₂-udledningen og beskytter miljøet. I uge 38 blev der gennemført en kampagne med hygiejnesygeplejersker fra hvert sengeafsnit for at fremme korrekt brug af engangshandsker, da cirka 30 % af dem blev brugt forkert. Korrekt brug af handsker beskytter både patienter og medarbejdere mod infektioner og skadelige stoffer, samtidig med at risikoen for smitte og krydskontaminering reduceres. Det forbedrer håndhygiejnen og skaber et tryggere arbejdsmiljø. Samlet set styrker disse initiativer både sundhed, bæredygtighed og arbejdsmiljøet.

Forebyggelse af stik- og skæreskader

HE Midt:

Se svar vedr. arbejdsulykker og sikkerhedskultur

RH Randers:

Der har været fokus på stik- og skæreskader i arbejdsmiljøorganisationen. Derudover har fødeafdelingen haft et specielt fokus på stikskader.

Præhospitalet:

Præhospitalet har analyseret de stik- og skæreskader, der finder sted i organisationen. Denne analyse viste, at mange af skaderne opstår, når en kanyle eller en barberskraber skal ned i kanyleboksen. Det er særligt, hvis boksen er for fuld, at der er risiko for ulykker. Derfor arbejdes der med at finde en ny fremgangsmåde for tømning af kanyleboksen, så det sker rettidigt, samt muligheden for anskaffelse af en anden type kanyleboks, hvor det er nemmere at få både kanyler og barberskrabere ned uden at stikke eller skære sig. Det overvejes også, om det er muligt at få en anden barberskraber, hvor risikoen for at skære sig er mindre.

Sikkerhed ved medicinhåndtering

HE Midt:

HE Midt har ikke haft et særligt fokus på medicinhåndtering. Henvendelser om problematikker er håndteret løbende.

RH Randers:

Som udgangspunkt skal alle benytte deres personlige kort samt en personlig kode for at komme ind i medicinrummet og derudover anvendes både kort og kode for at komme i morfikaskuffen.

Der er lavet E-dok omkring brug af ID kort, at de er personlige og ikke må lånes ud.

<https://e->

[dok.rm.dk/app/documents/X484FD6F87ABB1ECEC12587D1002BE7F4?level=700540](https://e-dok.rm.dk/app/documents/X484FD6F87ABB1ECEC12587D1002BE7F4?level=700540)

Der er lavet et særligt afsnit omkring gæstekort og logning af data.

Konkret i akutafdelingen er det kun plejepersonel med autorisation, der har adgang til medicinrummet. Hverken læger, sekretærer eller servicepersonale har direkte adgang til rummene via deres ID kort. Dette grunder i et ønske om at færrest mulige har deres gang til medicinrummene.

Præhospitalet:

Det er drøftet, hvorvidt der skal indføres en ampulknækker i de kørende beredskaber. Det er dog ikke planlagt i øjeblikket.

Generelt er sikkerheden omkring medicinhåndtering høj med faste pladser til bestemt medicin i medicintaskerne og jævnlig gennemgang af taskerne.

Ergonomisk arbejdsmiljø

Forebyggelse af nedslidning og ulykker ved personforflytninger

AUH:

AUH har revideret AUH's bariatriretningslinje, så det er helt tydeligt for den enkelte medarbejder, hvor der rekvireres særlige hjælpemidler og bariatrisk patienttøj samt hvordan der rekvireres undervisning for personalet.

Der afholdes løbende forflytningsundervisning for nyansatte samt kurset Kompetent Forflytning, hvor funktionsleder og arbejdsmiljørepræsentant fra det enkelte område deltager sammen. I afdelinger med mange nyansatte holdes intro lokalt med deltagelse af erfarent personale, som ønsker et brush-up på forflytning. Dette giver en god synergieffekt.

Enkelte afdelinger holder små interne forflytningskurser, hvor AUH's forflytningsinstruktør underviser. Undervisningen planlægges i samråd med afdelingens arbejdsmiljøgruppe.

HE Midt:

- Se besvarelsen i første spørgsmål vedr. arbejdsulykker og sikkerhedskultur
- Opgaven er forankret hos HE Midts forflytningsinstruktører og rådgivning, problemløsning og undervisning m.m. udgår derfra.

RH Gødstrup:

I marts er der gennemført temadag for forflytningsvejledere med fokus på:

- Det naturlige bevægemønster
- Risikovurdering
- Synlighed af forflytningsvejlederen
- Lejring
- Arbejdsskader

Desuden er der arbejdet med alternativer til den lav/lavhøje forflytning, som blev besluttet afskaffet i 2023 samt det nye e-kursus i forflytning.

Puljen for interne hjælpemidler vedligeholder og supplerer løbende med hjælpemidler, så personalet har tilgængelighed af relevante hjælpemidler.

Det er ofte servicepersonale, der henter hjælpemidler til afsnittene. Det er derfor besluttet, at hospitalets Hjælpemiddelafsnit deltager i deres oplæring ift. afhentning af hjælpemidler og rengøring af brugte hjælpemidler. Desuden har Hjælpemiddelafsnittet udarbejdet et katalog, som kan benyttes for at sikre, at de rette hjælpemidler bestilles.

RH Randers:

Der afholdes fire årlige møder i forflytningsorganisationen, hvor der er fokus på ulykker og nedslidning i forbindelse med personforflytning. Derudover har vi implementeret det nye forflytningskursus værktøj på hele huset.

RH Horsens:

Hospitalet har haft fokus på forflytningsvejledernes undervisning af kollegerne. Der er blandt andet sat fokus på dette i forbindelse med den nye forflytningsportal og e-læringsprogram for nyansatte og tilhørende materiale.

Socialområdet:

Socialområdet har i et par år haft et tværgående Flyt på tværs netværk.

Netværket består af repræsentanter fra de specialområder, hvor forflytning er – eller er på vej til – at blive relevant. Det er netop besluttet, at Flyt på tværs netværket skal styrkes og bibeholdes, fordi arbejdet ser ud til at sætte forflytningsarbejdet på dagsorden fx i et samarbejde mellem forflytningsvejledere og den lokale arbejdsmiljørepræsentant. Flere forflytningsvejledere deltager nu i ergonomi-ulykkesanalyser og får tale- eller undervisningstid på fx personalemøder.

Forflytningsnetværket er også blevet koblet på udbredelsen af det nye regionale e-læringskursus vedr. risikovurdering i forflytninger.

Forflytningsrelaterede/ergonomirelaterede ulykker er samlet set faldet i 2024 til 16 stk mod fra 21 i 2023. Ergonomi- og forflytninger er derfor rykket ud af Socialområdets strategiske hovedfokus og er blevet et vedligeholdelsesfokus på grund af positive data.

Præhospitalet:

Som omtalt i første punkt er der nedsat en arbejdsgruppe, der skal skabe en forflytningsorganisation i Præhospitalet.

I løbet af hele 2024 har forflytning været et fokusområde for Afdelingen for ambulancer og akutlægebiler. Arbejdsmiljøgrupperne har drøftet emnet på baggrund af konkrete ulykker og har iværksat lokale tiltag på baggrund af dette. Afdelingens LMU har også været involveret.

På nogle baser har det været muligt at træne brugen af forskellige hjælpemidler, både nyindkøbte hjælpemidler og dem, der bruges i XL-ambulancen til bariatriske patienter, som den enkelte medarbejder sjældent bruger og derfor har behov for at holde ved lige.

I akutlægehelikoptererne har man også stort fokus på forflytning og arbejder blandt andet på en løsning, hvor helikopterbåren kan monteres og fastlåses på hospitalslejet, så forflytningen her kan foregå mere sikkert.

Sundhedsfremme, sundhedsmiljø mv.

AUH:

Som en del af AUH's arbejdsmiljøstrategi 2024-2027 under indsatsområdet

Sundhedsmiljø er der afholdt kurser i MBSR og TIC:

Der er afholdt kurser i Mindfulnessbaseret stressreduktion (MBSR) for ledere og kurser for andet personale.

Der er afholdt kurser i Træning i Compassion (TIC) for ansatte på AUH.

Som oplæg til uge 3 i 2025, hvor temaet på AUH er "Hjernepauser og restitution som forudsætning for et godt samarbejde" blev der i november 2024 afholdt et temamøde for arbejdsmiljøgrupper og afdelingsledelser, hvor forfatter Pia Hauge holdt et oplæg ud fra sin bog Pause Power. Oplægget havde særligt fokus på, at den nyeste forskning viser, at pauser i arbejdstiden gør mennesker mere effektive – og kvaliteten af arbejdet bliver højere.

Derudover er der udarbejdet dias og materialer til arbejdsmiljøgrupperne til arbejdet med restitution, som er en delindsats i AUH's arbejdsmiljøstrategi 2024-2027 under indsatsområderne Sundhedsfremme og Bæredygtigt arbejdsliv.

Fra LMU'ernes Arbejdsmiljøstrategier kan vi se, at knap halvdelen af afdelingerne har valgt sundhedsmiljø som en indsats i 2024.

HE Midt:

- Der har i 2024 været 23 ergonomiopgaver fordelt på 10 forskellige afdelinger, hvor der har været inddraget en konsulent fra Koncern HR
- Indgået i arbejdet med forebyggelse af skader, nedslidning m.m. ved håndtering af midtVask linnedvogne
- Afsluttet arbejdet med ny indretning af OP-stuer, så risiko for sammenstød med loftophængt udstyr er fjernet

RH Randers:

Der er arbejdet med emnerne gennem undervisning i forflytningsorganisationen.

RH Horsens:

Servicepersonalet har mange sengetransporter i området omkring afdelingerne Bedøvelse, Operation og Intensiv og Akutafdelingen. Der er sat ekstra døråbnere op i området, så personalet dermed kan åbne døre uden at skulle standse helt op, for derefter at skulle sætte i gang igen, når de kører med sengene. Det forebygger slid for personalet, når transporten af sengene kan foregå mere glidende og uden mange "stop op" undervejs.

Der er indkøbt en transportstol med motor til transport af større patienter fra indgangene til afdelingerne. Der forebygger slid for det personale, som står for transporterne.

Skærmvejlederkurser og særlig fokus på sekretærernes arbejdsmiljø:

Hospitalet har holdt skærmvejlederkurser for sekretærer og arbejdsmiljørepræsentanter med henblik på, at de kan hjælpe kollegerne med indstilling af deres skærmarbejdspladser med variation og gode råd om mikropausur i arbejdet. Det skal give en bedre ergonomi for de mange medarbejdere, der bruger skærme som en del af deres arbejdsdag.

I 2024 har der været særlig fokus på lægesekretærernes arbejdspladser. Der har været en runde med blandt andet afprøvning af forskellige tastaturer og tilhørende rollermouses/mousetrappers, så de enkelte medarbejdere har kunnet vælge en hensigtsmæssig sammensætning. Det er sat i gang som opfølgning på materiale fra Koncern HR, Arbejdsmiljø.

Præhospitalet:

I afdelinger med kontorarbejdspladser har der generelt været fokus på ergonomi og forebyggelse af smerter i ryg og lænd. Dette er gjort eksempelvis gennem kontorgennemgange, oplæg fra ergonomer og fælles fysiske øvelser flere gange om ugen. Der har også været fokus på indretningen af arbejdspladserne, eksempelvis hvilken type skærme eller stole, den enkelte har.

Psykisk arbejdsmiljø

Mening, fællesskab og samarbejde

HE Midt:

- Områderne indgår som temaer i onboarding for både nye medarbejdere og ledere
- De psykologiske grundbehov (mestring, mening, tilhør og autonomi) indgår i arbejdet med fælles koncept for udviklingssamtaler i HE Midt, og det fremmer sammen med fokus på undersøgende og afklarende dialoger mulighederne for at drøfte og tilgodese de nævnte elementer i et godt psykisk arbejdsmiljø for både medarbejdere og ledere
- I forbindelse med fusionsarbejdet mellem hospitalerne i Silkeborg og Viborg har der været afviklet oplæg om "Trivsel i en tid med usikkerhed", se Psykisk arbejdsmiljø og trivsel - Hospitalsenhed Midt

RH Gødstrup:

Arbejdsmiljøfokusområderne for 2024 blev udmøntet i indsatsen "Sammen er der plads til dig":

<https://goedstrup.intra.rm.dk/siteassets/mit-hospital/personale/arbejdsmiljo/trivsel-og-fremmode/strategi---sammen-er-der-plads-til-dig.pdf>

Indsatsen blev forankret i LMUerne og via et stærkt ejerskab i TRIO-grupperne. I den forbindelse er der gennemført 4 workshops for TRIO-grupper i 2024 med følgende overskrifter:

- Transformation, Øget trivsel og fremmøde, TRIO-gruppers fundament og samarbejde
- Speeddates med inspiration fra andre afdelinger om arbejdet med trivsel, fremmøde og psykologisk tryghed, TULE og APV
- TULE og APV, Speeddates med inspiration fra andre afdelinger om arbejdet med trivsel, fremmøde og psykologisk tryghed
- Kommunikation, At dele den gode historie ift. trivsel og rekruttering, Kandidatpersonas

Rammerne for TRIO-workshops har været:

- Transformationsdagsorden
- Videndeling
- Mulighed for tid til TRIO-tid på workshopsene
- Arbejdsmiljøfokusområder 2024: Øge trivsel og fremmøde, Genopfriskning af TRIO-samarbejde, APV og TULE, Psykologisk Tryghed

Målet ved udgangen af 2024 var at øge trivsel og det samlede antal medarbejdere, der møder på arbejde på Regionshospitalet Gødstrup med 40 fuldtidsstillinger. Det betyder, at det gennemsnitlige fremmøde skal øges med 3 dage pr. år pr.

medarbejder, og at medarbejderne skal opleve højere trivsel og arbejdsglæde i den næste TULE og APV undersøgelse set i forhold til de seneste målinger.

Tallene viser, at fremmødet i 2024 sammenlignet med 2023 er øget med 5.147 dage i alt, hvilket betyder, at det gennemsnitlige fremmøde pr. medarbejder er øget med 1,3 dage i 2024. Omregnet betyder det, at det samlede antal medarbejdere, der møder på arbejde, er øget med 20 fuldtidsstillinger i 2024.

På alle spørgsmål i TULE 2024 viser resultaterne, at medarbejdernes gennemsnitlige svar, på nær et spørgsmål, er besvaret højere sammenlignet med svarene i TULE 2021.

Der er indberettet 2661 APV-sager af de 961 medarbejdere, som har besvaret APV. Ved APV 2022 blev der indberettet 4991 APV-sager af 1316 medarbejdere.

Det er besluttet at fortsætte med TRIO-workshops med to samlinger om året.

RH Randers:

Vi har haft det med som et af vores arbejdsmiljømål samt afholdt en stor fællesdag for arbejdsmiljøorganisationen, HMU og LMU'erne omkring psykologisk tryghed, hvor Juki Sørensen holdt et oplæg samt øvelser. Dernæst afholdt Sterilcentralen i den forbindelse også et oplæg om, hvordan de har arbejdet med psykologisk tryghed.

Psykiatrien:

Psykiatrien har aftalt en to-årig arbejdsmiljøhandleplan, som evalueres til HMUs arbejdsmiljødrøftelser. For 2025-2026 gælder, at der arbejdes med følgende indsatser; Psykologisk tryghed, Fokus på kerneopgaven, Sikkerhed og tryghed samt Tillidsbaseret ledelse.

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

I forlængelse af at skabe en attraktiv arbejdsplads kan nævnes "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.

I forlængelse af det attraktive, har Psykiatrien givet medarbejdere mulighed for en fælles bus "Psykiatribussen" til og fra Aarhus til regionspsykiatrierne Midt og Gødstrup. Psykiatribussen er en del af indsatsen for at styrke medarbejderes fleksibilitet i at nå frem til regionspsykiatrierne. Fra bussen kan man logge sig på Region Midtjyllands IT-systemer. Der er mulighed for at deltage på morgenkonference kl. 8:00 og efterfølgende forstuegang på sengeafsnit via videoopkobling i bussen. Derudover er

der mulighed for at udføre administrative opgaver og færdiggøre dokumentation - herunder diktering.

Præhospitalet:

Fællesskab på tværs af Præhospitalet har været et fokusområde i 2024. Det er gjort gennem fx mere intern kommunikation i form af nyhedsbreve, så alle har mulighed for at orientere sig om, hvad der foregår på tværs af organisationen. Ligeledes er der taget initiativ til en prøvehandling omkring Åbent Hus, hvor medarbejderne kan møde hinanden og nogle af de funktioner, som er geografisk beliggende på Olof Palmes Alle, Århus.

Herudover er der nedsat en samarbejdsgruppe mellem de to største afdelinger i Præhospitalet med både leder- og medarbejderrepræsentanter, som skal skabe gode rammer for samarbejdet mellem de to afdelinger. Som resultat af arbejdet er der blandt andet udarbejdet et code of conduct, som viser forventningerne til god opførsel over for hinanden. På samme vis er der etableret en "buddy-ordning" på tværs af afdelingerne, hvor tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne bruger en dag med hinandens arbejde.

Alle afdelinger har desuden haft fokus på trivsel, samarbejde, fællesskab og/eller psykologisk tryghed. Det er for eksempel gjort gennem oplæg med eksperter og arrangementer med fokus på at skabe nye relationer og fællesskab gennem aktiviteter. Mange arbejdsmiljøgrupper har også haft fokus på trivsel, arbejdsglæde og fællesskab lokalt.

Psykologisk tryghed

AUH:

Arbejdsmiljøteamet har holdt oplæg om psykologisk sikkerhed på flere afdelinger med baggrund i ønsker fra afdelingsledelser eller arbejdsmiljøgrupper. Oplæggene giver grundlag for drøftelse af psykologisk sikkerhed lokalt med fokus på, hvordan der vil blive arbejdet med at øge den psykologiske sikkerhed.

Vi har afholdt workshops for TRIO'erne på AUH i indsatsområdet fra Arbejdsmiljøstrategien Bæredygtigt arbejdsliv. Her har TRIOerne arbejdet med de metoder, som giver mening for dem i forhold til, hvordan arbejdsmiljøet kan forbedres inden for de vilkår, der er givet på nuværende tidspunkt.

Alle metoderne i Bæredygtigt arbejdsliv handler i bund og grund om at øge den psykologiske tryghed. Læs mere her:

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

Fra LMU'ernes Arbejdsmiljøstrategier kan vi se, at 9 ud af 10 afdelinger har valgt Bæredygtigt arbejdsliv som en indsats i 2024.

HE Midt:

- Psykologisk tryghed som tema i den fælles introduktion for alle nye medarbejdere og i workshops som led i onboarding for alle nye ledere i HE Midt
- HR Uddannelse og arbejdsmiljø har deltaget i en række arrangementer i afdelinger og centre med formidling af tanker og mulige lokale indsatser i relation til psykologisk tryghed for medarbejdere og ledere

RH Randers:

Se ovenfor.

Præhospitalet:

Psykologisk tryghed har været en del af ovenstående indsats. Herudover er MED-systemet og TRIO-grupperne rollemodeller.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Arbejdsmiljøorganisationen har gjort materialer tilgængelige til brug for indsatsen for et særligt fokus på psykologisk tryghed i en tid med forandringer, herunder:

- materiale, der gøres tilgængeligt på Arbejdsmiljøportalen
- information/materiale til trio-grupper

Ledernes psykiske arbejdsmiljø

HE Midt:

- En række førstelinje ledere har deltaget i forløbet Matterhorn fordelt på de to runder. I nogle tilfælde er de grupper, der blev dannet, stadig aktive
- I forlængelse af indhentning af data i projektet har AU udarbejdet et datasæt med sammenstilling af data for ledere i HE Midt sammenholdt med ledere fra de øvrige dele af Region Midt. Disse data er bearbejdet, formidlet og drøftet i HMU og vil i 2025 blive brugt som anledning mere konkrete drøftelser i det udvalg for arbejdsmiljø, som er nedsat af HMU. Der er endnu ikke afklaret konkrete initiativer
- I forbindelse med fusionsarbejdet mellem hospitalerne i Silkeborg og Viborg har der været afviklet oplæg om "Trivsel i en tid med usikkerhed", der havde et særligt fokus på de berørte ledere. Se <https://www.hemidt.intranet.rm.dk/om-hospitalsenheden/nyheder/2023/video-satter-fokus-pa-trivsel-i-en-tid-med-usikkerhed/>

RH Gødstrup:

Der er arbejdet på at ledelsesarbejde og i særdeleshed fælles ledelsesmøder er mere bæredygtige. I praksis er det søgt at gøre funktionsledermøder mere netværksbaserede og i praksis skabt rammer og mere fælles indhold, hvor muligheder tænkes og løsninger skabes på tværs. Det betyder tilpassede rammer, hvor der er tid og mulighed for at være mere udforskende og arbejde med emner og indhold, der er mere transformerende. Der er konkret arbejdet med:

- Faglige fravalg med oplæg fra professor John Brodersen og lektor Alexandra Jønsson. Hensigt var at samtlige afdelinger fandt mindst et indsatsområde at arbejde med i 2024
- Digitalisering gennem workshops og oplæg bl.a. videoløsninger til patient/pårørende, implementering af digital forløbsguide og implementering af 'Skriv selv' og brugen af AI i sundhedsvæsenet
- Ledelsesspænd, der gennemsnitlig er på ca. 40-45 medarbejdere med stor variation i kompleksiteten. Afdelinger har inddraget ledelsesspændet som parameter for antallet af funktionsledere i et afsnit
- Stærkere set-up for ledelse i afdelinger, hvor ledende overlæge og oversygeplejerske i praksis fungerer som ledelsesmakker. Med afsæt i fællesskab i ledelsesopgaven har makkerne flere steder kontorfællesskab og deltager i funktionsledermøder som makkerpar
- Fælles ledelsesafsæt for funktionsledere gennem ens onboarding af nye funktionsledere der giver grundlag for introduktion til vigtig viden ift. at komme ordentligt ind i rollen som funktionsleder.
- Øge digitalisering i onboarding af nye medarbejdere med afsæt i den enkelte afdeling.

RH Randers:

Der er nedsat sparringsgrupper for ledere samt fokus på lederuddannelse.

RH Horsens:

Hospitalet arbejder med strategiske indsatser som Vælg Klogt og Sammen om opgaven, som samlet bidrager til at sænke kompleksiteten for mellemlederne samtidig med, at der også arbejdes med konkrete tiltag, der bidrager til det samme, eksempelvis digital understøttelse af onboarding-processer via Empty Onboarding.

Der er udpeget 4 strategiske pejlemærker for det videre arbejde blandt andet i mellemledernetværket på Regionshospitalet Horsens i 2025:

- Mellemledertrivsel
- Matterhorn
- Ledelse i Komplexitet
- Ledelse af Transformation

Psykiatrien:

På baggrund af Matterhornprojektets rapport om funktionslederes trivsel foretog Psykiatrien i Region Midtjylland en intern kvalitativ undersøgelse blandt 14 afdelingsledelser og 13 funktionsledelser i sommeren 2023 for således at få uddybet de resultater, man kunne se af Matterhorn-rapporten. I forlængelse heraf blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af en repræsentant fra hospitalsledelsen samt en række afdelingsledelser til at drøfte og arbejde videre med den interne rapportes resultater. Udkomme heraf har blandt andet været formulering af en ledelsesmodel for afdelingsledelsernes og funktionsledelsernes kerneydelser. Ledelsesmodellerne er tænkt som et dialogredskab og blandt andet introduceret på heldagsseminar for alle ledere i Psykiatrien i marts 2024.

Dette arbejde er blevet suppleret af et fokus i afdelingslederkredsen på arbejdet i de lokale ledergrupper i andet halvår af 2024. Hvert afdelingsledelses-par har således aftalt konkrete initiativer, de vil arbejde med i deres egne ledergrupper. Dette følges der op på samlet i afdelingslederkredsen i første kvartal af 2025.

Sideløbende hermed har Psykiatrien i Region Midtjylland i 2023 besluttet, at de to årlige heldagsseminarer med hhv. afdelingsledelserne, funktionsledelserne og hospitalsledelsen skal indeholde ledelsesemner til drøftelse og inspiration i den brede ledergruppe på tværs.

Bedre introduktion og onboarding for ledere, som blev igangsat i efteråret 2023, skal også bidrage til bedre trivsel ved at klæde nye ledere bedre på til deres opgave.

Socialområdet:

I forbindelse med Socialrådets årlige arbejdsmiljøtemadag var temaet i 2024 "Et godt psykisk arbejdsmiljø – for alle". Her tog Socialrådet, for første gang på en arbejdsmiljøtemadag, fat i en flig af ledernes psykiske arbejdsmiljø. Der blev afholdt en lederworkshop om Lederskam. Socialrådets arbejde med Belastningspsykologi har over de seneste år barnet vejen for at tale ind i de belastninger, en leder også kan stå med – som den "almægtige leder" blandet med den frygt, der kan være forbundet med at skulle leve op til mange og høje krav oppefra og fra driften. Workshopen fik blandede evalueringer, men der er en klar opfattelse af, at Socialrådet mere og mere kan og skal tale ind i ledernes arbejdsmiljø – herunder arbejdsmængde og tidspres samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Louise Dinesens "Hvem passer på chefen" er på en temadag for ledere i december 2024 blevet sat på Socialrådets dagsorden på et strategisk plan. Flere specialområder har lavet praktiske lokale tiltag eller er i gang med at sikre fokus på ledertrivsel fx ved ledelsesunderstøttelse, ledersparring og netværksgrupper for nye ledere. På et par af årets Ledelsestilsyn er emnet ledernes arbejdsmiljø også blevet drøftet med Socialledelsen.

Præhospitalet:

Ledernes psykiske arbejdsmiljø er et emne, der er kommet større fokus på i 2024. Der arbejdes på et onboarding-koncept til nye ledere, så de bliver taget godt imod. En del af konceptet skal omhandle trivsel. Herudover er der samlet information om måder, man kan tage hånd om lederes arbejdsmiljø, som skal drøftes af ledelsen. Desuden er der igangsat lokale tiltag, hvor der er behov for det.

Forebyggelse af belastninger og nedslidning i det psykiske arbejdsmiljø

AUH:

Erhvervspyskolog Sarah Ambs har afholdt et foredrag for Ortopædkirurgisk afdeling om "Et trygt arbejdsmiljø – hvor krænkende handlinger, mobning og chikane har svære kår". Dette foredrag blev optaget og ligger nu på AUH intra, så andre

interesserede kan se det meget inspirerende foredrag – se det her:

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/videobibliotek/>

HE Midt:

Der har ikke været en HMU indsats, men der har været LMU initierede indsatser blandt andet på Hammel Neurocenter

RH Gødstrup:

Grundet flere alvorlige hændelser med patienter eller andre personer, der har udvist aggressiv og voldelig adfærd overfor ansatte på Regionshospitalet Gødstrup, har der været et særligt fokus på, hvordan det er muligt at forebygge vold og høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Patienter, der udviser en bekymrende adfærd, bliver screenet med Brøset Violence Checklist (BVC). Er scoren 1 og derover dokumenteres det i MidtEPJ. Resultatet af screeningen er en nødvendig information til det personale, der skal behandle udadreagerende patienter, så personalet får mulighed for at planlægge og organisere arbejdet med henblik på at forebygge vold og høje følelsesmæssige krav i arbejdet effektivt.

Inden patienten overføres til ny afdeling, skal den modtagne afdeling have tid til både at risikovurdere og forberede forebyggende tiltag. Det er gældende ved alle typer overførsler mellem to afdelinger. Til dette er der en instruktion og et risikovurderingsskema, der skal anvendes ved modtagelse af patient, der udviser adfærd, der kan udvikle sig aggressivt og voldligt.

I forlængelse af arbejdet med de alvorlige hændelser er der etableret et "Udadreagerende person kald". Kaldet kan anvendes i alle situationer, hvor personalet føler sig truet og har brug for hjælp. Det gælder både hvor der er patienter eller andre personer der opholder sig på hospitalet. Dette kald kan anvendes af alt personale.

Ultimo 2024 er afdelingerne igang med at formidle og implementere denne indsats. Så dette arbejde pågår også i 2025.

RH Randers:

Der har blandt andet været øget fokus på VTC registreringer, hvor vi har fordoblet vores registreringer.

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 vores 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 indsatser til forebyggelse og håndtering af vold og trusler uden for arbejdstiden f.eks. 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:

Specialområdet Holmstrupgård har efter inspiration fra specialområde Autisme udviklet deres eget koncept med "Kollegial samling". Et 2 årligt projekt på Holmstrupgård er i gang med at få konceptet implementeret. Kollegial samling er et kort afgrænset og struktureret tidsrum i slutningen af hver vagt. Her får man sammen afsluttet dagens arbejde med de kollegaer, man har været i vagt med. Midtvejsevalueringen viser, at implementeringen kræver vedligehold i form af ambassadører. Der hvor det lever i hverdagen, fortæller medarbejderne, at det er et aflastende og givende rum til at bearbejde det, de ellers ville have taget med hjem. Medarbejderne er glade for samlingens indlagte positive vinkel, som samler medarbejderne og styrker den psykologiske tryghed i gruppen. Det bidrager til en øget psykologisk tryghed, fokus på nødvendige opfølgninger, mindske af VTC-mørketal og fremmer arbejdsglæde, da det som har fyldt på arbejdet ikke i samme omfang tages med hjem.

Præhospitalet:

Der er fortsat stor fokus på debriefing ved traumatiske hændelser for de medarbejdere, der er involverede i hændelsen. Ledelsen er desuden særligt opmærksomme på de medarbejdere, der har været udsat for en voldsom hændelse.

Vi har fortsat kollegastøtteordning, hvor nogle medarbejdere uddannes i at støtte deres kollegaer, når de har behov for det. Det sikrer, at alle har nogen at tale med. I 2024 er denne ordning blevet udvidet til at involvere AMK-vagtcentralen, så de også har et yderligere niveau af støtte. Mange er glade for at have en kvalificeret person at tale med, som har et andet udgangspunkt end deres leder.

I forbindelse med implementering af en spareplan inden for den siddende patientbefordring i 2025 har der været forberedelser af det administrative personale, som skal forvalte den borgerrettede ændring, da der forventes at kunne opstå tilspidsede situationer. Der er således planlagt manuskript til brug for deeskalering af samtalerne og lavet rammer for, hvordan medarbejderen skal håndtere situationen, når en samtale går over deres grænse.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Dette område har også haft stor bevågenhed i vores samlede "indsatser" for 2024. I arbejdet med APV- og TULE har vi også fokus på at gøre opmærksom på vores fælles indsatser og hjælp til det psykiske arbejdsmiljø blandt andet via Koncern HR, Arbejdsmiljø, men også lokalt.

Forandringer: forebyggelse af belastninger i det psykiske arbejdsmiljø

AUH:

Arbejdsmiljøteamet har afholdt oplæg på DSR's årlige møde for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på AUH om, hvad der er vigtigt i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø under transformation.

HE Midt:

I forbindelse med fusionsarbejdet mellem hospitalerne i Silkeborg og Viborg har der været afviklet oplæg om "Trivsel i en tid med usikkerhed", se <https://www.hemidt.intranet.rm.dk/om-hospitalsenheden/nyheder/2023/video-satter-fokus-pa-trivsel-i-en-tid-med-usikkerhed/>

RH Randers:

Opfølgning i personalegruppen samt brug af APV systemet ved ændringer i det psykiske arbejdsmiljø.

RH Horsens:

Som det fremgår under "Arbejdsulykker og sikkerhedskultur" har RH Horsens haft særlig fokus på at få flere til at registrere, hvis de har været udsat for en hændelse med vold, trusler eller chikane fra patienter og borgere. Formålet har været at anvende viden og læring fra registreringerne for at kunne forebygge hændelser og dermed også forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø.

Psykiatrien:

"Task Force for en sikker og tryk Psykiatri" blev kort før sommerferien oprettet på baggrund af hændelsen i Retspsykiatrisk Afdeling i påsken samt andre voldsomme hændelser i Region Hovedstaden. Task Forcens opgave var at afdække, hvordan der arbejdes med sikkerhed i dag i Psykiatrien i Region Midtjylland samt at udarbejde konkrete anbefalinger til en sikker og tryk Psykiatri. Disse anbefalinger er nu ved at være færdiggjort og omhandler blandt andet risikovurderinger, kompetenceudvikling, fysiske rammer, forbedrede arbejdsgange, retningslinjer, kompetenceudvikling og kultur.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Vores HMU område er ikke præget af stor borgerkontakt. Vi har dog områder, hvor der dagligt er borgerkontakt.

De områder der har en helt særlig borgerkontakt, har en tæt dialog med ledelsen, hvor der udvises sparring og hjælp, hvis der er behov for særlige indsatser, herunder Regionsapoteket Midtjylland, Regional Udvikling, Forsikringsenheden, Patientkontoret og Receptionen.

Ellers er vi opmærksom på tydelig ledelse, klare udmeldinger og en ordentlig tone mellem både medarbejder/kollegaer.

Vores HMU har også et løbende fokus omkring den gode dialog, så vi har en åbenhed i vores MED-system. Det betyder, at vi løbende får håndteret en eventuelt dårlig "oplevelse".

Andre arbejdsmiljøforhold

Instruktion og oplæring ved onboarding af nyansatte mv.

HE Midt:

- Onboarding af nye medarbejdere omfatter dels en fælles del med fokus på organisering af arbejdsmiljøarbejdet, forebyggelse af arbejdsskader med fokus på den særlige risiko, der er for nyansatte og psykologisk tryghed som grundlag for at bringe tvivl og manglende viden og instruktion frem, før der sker ulykker
- Onboarding af nye ledere omfatter moduler om arbejdsmiljø med fokus på ledelsesansvaret, behov for instruktion og oplæring samt psykologisk tryghed for at bringe tvivl og manglende viden og instruktion frem før der sker ulykker

RH Randers:

Der afholdes fællesintrodag på hospitalet. Dernæst er godt begyndt for nyuddannede klinikere. Der er fælles forflytningskursus for hele hospitalet man kan deltage i, hvis det er relevant.

Præhospitalet:

Der er større og større fokus på instruktion og oplæring af nyansatte. Præhospitalets onboarding-koncept blev indført i 2023, og det er løbende blevet opdateret i 2024, også lokalt, så det er målrettet de enkelte afdelinger og lokale forhold. Der er forskellige tilgangsvinkler alt efter behovet i afdelingen – i afdelinger med større risiko for ulykker og traumatiske hændelser har de større fokus på introduktionen til udstyr og arbejdsopgaver end i afdelinger, der har færre risici. Flere afdelinger har desuden taget inspiration fra arbejdsmiljøkonferencen til deres onboarding.

I 2024 har der desuden været særligt fokus på elever og at sikre dem et koordineret og ensartet onboarding-program, så de får en god og sikker start på arbejdslivet.

Sygefravær

AUH:

Der er afholdt workshops for TRIO'erne på AUH med deltagelse af konsulenter fra Arbejdsmedicin, Ledelse og Organisation, Arbejdsmiljø samt Sygefravær og fastholdelse. På workshopsene fik deltagerne oplæg omkring såvel forebyggelse som håndtering af sygefravær, og ledere og tillidsvalgte fik mulighed for at drøfte udfordringer hver for sig. Sidst udarbejdede TRIO'erne en handlingsplan for, hvad de ville gå tilbage og arbejde med.

HE Midt:

- Fortsat arbejdet med de indsatser vi iværksatte, da vi kørte STAR projektet – Undervisning der er blevet en del af workshop på lederenboarding samt lister til AL/CL med medarbejder med 50% fravær det seneste kvartal samt 8 eller flere fraværperioder det seneste år med HR-konsulentens vurdering af rød, gul og grøn.
- Ved seneste HMU-møde i 2024 blev det vedtaget, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal revidere HE Midts nærvær- og fraværspolitik.

Præhospitalet:

De fleste afdelinger i Præhospitalet har ikke store udfordringer med sygefravær og arbejder derfor mest med det i konkrete situationer, hvor en enkelt medarbejder har højt sygefravær. Her er der fokus på medarbejderens behov for at kunne øge tilstedeværelsen.

Enkelte afdelinger har haft indsatser for at nedbringe højt sygefravær. Der er blevet sat målrettet ind for at finde grundlaget for det høje sygefravær, og der er fundet løsninger i samarbejde med TRIO-gruppen, som har skabt mindre sygefravær og mere tilstedeværelse.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse på vort HMU områdegøres bl.a. status på nedbringelse af sygefravær. HMU har tilsvarende et fast punkt, hvor man løbende gør status på det samlede arbejdsmiljøarbejde, så vi kan følge de indsatser, der bliver udbudt.

I det hele taget fylder arbejdsmiljø en del på vores løbende HMU møder.

Men det er også et område som løbende bliver drøftet via de faste LMU-dagsordenspunkter. Vores oplevelse i dagligdagen er, at vores Arbejdsmiljøgrupper har et godt overblik omkring, hvorledes man doserer en forbyggende indsats.

Øvrige udfordringer eller gode løsninger

RH Gødstrup:

Fordybelse, diskretion og pauseafvikling:

På baggrund af primært indkig til lokaler med glaspartier (fx pauserum, kontorer, mødelokaler) er konceptet for mattering revideret. Det betyder at funktionen i rummet frem for rumtypen, afgør hvilken grad af mattering, der kan påsættes til gavn for behov for fordybelse, diskretion og uforstyrret pauseafvikling i de situationer, som kræver det.

Indeklima:

Hospitalsledelsen har på HMUs anbefaling, prioriteret at indkøbe varme jakker som supplement til uniformskonceptet. De nye varmekjoller er en trekvart-ærmet jakke, som vil være et supplement til de nuværende hvide sjælevarmere, blot varmere.

Støj og mindre arbejdsstationer:

Siden indflytning har der været udfordringer med at tilpasse mindre arbejdsstationer til arbejdsopgaver med dokumentation, fordybelse og sparring. Der opleves større grad af støjende arbejdsmiljø i arbejdsstationer og reception med for få stationære arbejdspladser. APV-puljen har derfor bevilliget prøvehandlinger ved forskellige typer receptioner/arbejdsstationer.

På baggrund af gode evalueringer ift. arbejdsmiljøet og fortsat modtagelse af patienter i visuelle åbne receptioner, har styregruppen for APV-puljen bevilliget glasindramning til alle receptioner af to typer.

I 2025 udarbejdes et katalog over mulige løsninger ift. receptioner generelt, som skal benyttes i en særskilt ansøgningsrunde for de receptioner, der er placeret foran arbejdsstation i et klinik-/sengebo.

Psykiatrien:

Fugt og temperatur:

Hvordan er der arbejdet med at begrænse påvirkninger af vejrliget mest muligt?

Ved kortlægning af risiko for vejrligets påvirkning på arbejdets sted/arbejdet allerede i planlægningsfasen. Tiltag kan være: Overdækning/inddækning og evt. opvarmning af arbejdsstedet.

Varme:

Hvordan er der sørget for at begrænse eventuelle varmepåvirkninger?

Ved kortlægning af risiko for varmepåvirkning på arbejdets sted/arbejdet allerede i planlægningsfasen. Tiltag kan være: Ventilering af arbejdsstedet.

Varmt arbejde udføres efter arbejdstilsynets anvisninger.

Støj:

Hvordan er der arbejdet med at undgå unødigt støj eller tilrettelægge arbejdet så unødigt støj forebygges?

Ved kortlægning af risiko for støj i planlægningsfasen, og valg af arbejdsmetoder der er mindst muligt støjende. Vi er desuden obs på at der bruges personlige vernemidler.

Støv:

Hvordan er der arbejdet med at sikre en effektiv støvbegrænsning ved kilden?

Ved tidlig kortlægning af risiko for støv. Tiltag kan være: Anvendelse af procesudsugning – luften skal ledes til det fri eller montering af filtre der tilbageholder farlige partikler, anvendelse af lokalsug på værktøj.

Oprydning:

Hvordan er der arbejdet med at holde arbejdsområder ryddelige og rengjorte, så affald mv. ikke er hindrende for arbejdsmiljøet?

Ved opstartsmøder tydeliggøres Region Midtjyllands ønske om et ryddeligt arbejdsområde/byggeplads. Der er desuden opmærksomhed på god mulighed for sortering af affald. Konkret betyder det: Løbende flytte eller fjerne affald, emballage, spild, materialer og værktøj.

Socialområdet:

Til brug tværgående i Socialområdet er der udviklet et screeningsskema med JA/NEJ formuleringer til arbejdsmiljørundering på den enkelte arbejdsplads. Skemaet tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets typiske fokusområder ved en rundring af virksomheden. Skemaet skal være med til at vurdere, om den tværgående arbejdsmiljøkoordinator bør komme ud på et forbesøg eller om Koncern HR, Arbejdsmiljø skal yde bistand til en konkret udfordring. Skemaet indeholder både fysiske, ergonomiske og psykiske parametre. Hovedfokus er dog på det fysiske arbejdsmiljø herunder også kemi, værnemidler og værktøjs- og maskinsikkerhed, køkkenforhold og indeklima.

Præhospitalet:

I forhold til indeklima fik AMK-vagtcentralen i oktober et påbud fra Arbejdstilsynet vedr. temperaturen. Den er et par grader over det anbefalede niveau. Det er en kendt problematik, og der er afprøvet flere tiltag med ventilationssystemet. Udfordringen er, at hvis der skrues ned for temperaturen i ventilationssystemet, begynder det at trække i vagtcentralen, og det er medarbejderne mere påvirkede af end den høje temperatur. Derfor forsøges andre tiltag, men det vides endnu ikke, om de har den ønskede effekt.

Arbejdsmiljø og bæredygtighed

HE Midt:

- HR arbejdsmiljøkonsulent indgår i HE Midts bæredygtighedsudvalg og er en del af HE Midts ambassadørkorps
- Repræsentanter fra HMU indgår i Bæredygtighedsudvalget
- Det er erfaringen, at ikke alle nye løsninger i arbejdet med bæredygtighed er fremmende for arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet, hvilket peger på at beslutninger i forbindelse med bæredygtighed så at sige bør testes i forhold til

deres betydning for arbejdsmiljøet på lige fod med andre beslutninger, som påvirker arbejdsmiljøet som for eksempel byggeri, ændret arbejdstilrettelæggelse og brug af ny teknologi

RH Randers:

Vi afholder årligt en dag for AMIR og bæredygtighedsambassadører, hvor vi taler om synergier og udfordringer på tværs. Dernæst underviser bæredygtighedskonsulent og arbejdsmiljøkoordinator i det nye på VIA for sygeplejerskerne på 1. semester af uddannelsen.

RH Horsens:

Hospitalet har de såkaldte "varmetæpper" i de centrale indgange til hospitalet. Det er nu også blevet etableret ved endnu en indgang. Varmetæppet adskiller kold og varm luft og forhindrer dermed træk ind på afdelinger og gange i området. Det er både en gevinst for miljøet og for arbejdsmiljøet.

Der er etableret en automatisk opsamling af blodprøverør i kælderen, direkte fra maskine til kassen, de brugte blodprøverør pakkes i til affaldsmottagerne. Det har reduceret håndtering af blodprøverør i analysehallen til nul, og setuppet med at de ryger direkte i kassen til affaldsmottager, har også mindsket arbejdet med fraktionen for serviceassistenter. Der skal blot sættes låg på kassen og armeringstape om, hvorefter den transporteres til klinisk risikoaffaldsrummet.

Planlagte arbejdsmiljøindsatser i 2025

Arbejdsmiljøfokus for 2025, som supplerer de fælles langsigtede mål:

Sammen vil vi forebygge arbejdsulykker og fysisk og psykisk nedslidning:

- Øge brug af data og risikovurdering
- Styrke læring af ulykker og nærvædsulykker
- Fremme trivsel og psykologisk tryghed

Nævn kort hvilke arbejdsmiljøindsatser, I planlægger at arbejde med i 2025:

AUH:

Aarhus Universitetshospitals arbejdsmiljøstrategi for 2024-2027 har tre centrale indsatsområder:

- Sikkerhedskultur
- Bæredygtigt arbejdsliv
- Sundhedsmiljø

Fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen i 2025

HMU har identificeret følgende områder som særligt vigtige i 2025:

Arbejdsmiljø under transformation og sundhedsreform.

Afdelings- og funktionsledere:

- Ledelserne skal være proaktive i at udfordre organisatoriske rammer for at sikre optimale arbejdsgange til gavn for både patienter og medarbejdere.
- Der skal være fokus på tværfagligt og tværorganisatorisk samarbejde, fx kan hjemmesygeplejersker varetage visse målinger, som læger derefter anvender i konsultationer.
- Det skal være klart, hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet, når arbejdsopgaver går på tværs af organisatoriske enheder.
- Der er behov for tydelig kommunikation internt og eksternt om transformationens betydning, så alle forstår sundhedsvæsenets situation og behovet for forandring.
- Funktionsledere skal være bevidste om, hvordan TRIO-samarbejdet kan understøtte arbejdsmiljøet under forandringer.
- HR overvejer at udbyde et kursusforløb for funktionsledere med fokus på transformationsledelse, som i givet fald annonceres i Arbejdsmiljøteamets nyhedsbrev.
- TRIO-samarbejdet
- TRIO-samarbejdet spiller en central rolle i at sikre medarbejderinvolvering i beslutninger om transformation og sundhedsreformen.
- Det er vigtigt at styrke samarbejdet på tværs af faggrupper, afdelinger og eksterne partnere.
- Psykologisk sikkerhed skal være et fokuspunkt for at sikre, at alle bidrager med idéer og bekymringer.
- Risikovurderinger skal foretages, inden der besluttet ændringer, især ved implementering af ny IT, digitalisering og teknologi.
- TRIO-grupperne kan have behov for kompetenceudvikling i procesledelse, medarbejderinvolvering, arbejdsgangsanalyse, mental sundhed og kommunikation.
- HR vil i 2025 udbyde workshops for TRIO-grupper med introduktion til relevante metoder. Disse annonceres i Arbejdsmiljøteamets nyhedsbrev.

Medarbejderinvolvering

- Alle medarbejdere skal involveres i transformationen for at sikre, at forandringerne giver mening i praksis.
- Medarbejdernes input er afgørende for at identificere, hvilke opgaver og arbejdsgange der kan optimeres eller omstruktureres.
- Aktiv medarbejderinvolvering bidrager til en bedre forståelse af forandringerne og kan åbne op for nye muligheder i arbejdet.

HE Midt:

HMU-mål:

God trivsel samt et sikkert og sundt arbejdsmiljø er et aktiv for både tilknytning af nuværende medarbejdere og rekruttering og onboarding af nye medarbejdere og grundlag for den gode behandling. Arbejdet for god trivsel og et sikkert og sundt arbejdsmiljø tilrettelægges med sigte på:

- Tidlig integration af arbejdsmiljø og trivsel i organisering, planlægning og processer

- Højt niveau på forebyggelsestrappen med fokus på at skabe sikre arbejdspladser
- Udbredelse af viden om systematisk arbejdsmiljøarbejde og en generel sikkerhedskultur, hvor vi lærer af hinanden

HMU Fokusområder:

- Skabe balance mellem kapacitet, krav og ressourcer med fokus på kerneopgaven
- Forebyggelse af risikoadfærd og nedslidning
- Udvikle psykologisk tryghed og lære af fejl
- Forbedre trivsel og arbejdsmiljø ved forandringer og uforudsete hændelser ved at integrere arbejdsmiljø tidligt i processerne
- Forbedre vilkår, trivsel og psykisk arbejdsmiljø for ledere
- Reducere alle arbejdsulykker og med fravær med særligt fokus på nyansatte
- Vi vil arbejde os op af forebyggelsestrappen for at udvikle en sikker arbejdsplads
- Vi vil fra begyndelsen integrere arbejdsmiljø ved byggeri, renovering og flytninger samt indkøb

HMU og LMU niveau – aktiviteter

- Fortsat arbejde med psykologisk tryghed og "Vi vælger dialogen"
- Forebygge fysisk og psykisk nedslidning ved aflastning og forbedret arbejdstilrettelæggelse
- Formidling af materiale om systematisk arbejdsmiljøarbejde og psykisk arbejdsmiljø fra Arbejdstilsynet
- Analyse af og forslag til forbedring af trivsel og arbejdsmiljø for ledere
- Formidling af opmærksomhedspunkter og redskaber ved forandringer og høje følelsesmæssige krav
- Analyse og forebyggelse af alle arbejdsulykker og med fravær med særligt fokus på nyansatte for at skabe en sikker arbejdsplads
- Etablering og udbredelse af procedurer for inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen ved byggeri, renovering og flytninger
- Formidling og forståelse af tanker om "højere, tidligere og bredere" som bærende i vores sikkerhedskultur
- Kortfattet årlig redegørelse fra LMU'erne til HMU om aktiviteter til forbedring af arbejdsmiljø og trivsel

RH Gødstrup:

HMU har besluttet at der i 2025 skal arbejdes med følgende arbejdsmiljø fokusområder:

- Øge trivsel og fremmøde
- Risikovurdering
- Psykologisk tryghed

LMU er med udgangspunkt i arbejdsmiljøfokusområderne orienteret om drøftelse af nedenstående og har modtaget inspiration til arbejdet.

Øge trivsel og fremmøde:

- Hvad viser afdelingens data for fremmøde/sygefravær?

- Hvilke områder og emner ser LMU, der kræver bevågenhed og indsatser for at øge fremmødet? Herunder hvilke emner skal LMU og TRIO-grupper arbejde med?

Risikovurdering:

- Hvordan understøtter ledelsen og LMU, at TRIO-grupperne arbejder med og afsætter de nødvendige ressourcer til at forebygge nedslidninger, arbejdsulykker og VTC gennem risikovurdering?
- Hvilke emner ønsker LMU særligt, der arbejdes med i afdelingen?

Psykologisk tryghed:

- Skal der arbejdes med/arbejdes videre med Psykologisk tryghed i afdelingen eller konkrete områder i afdelingen?
- Hvordan skal der arbejdes med psykologisk tryghed?

RH Randers:

Trivsel: En arbejdsplads med psykologisk tryghed og fleksibilitet

Vi vil sikre trivsel gennem fleksibilitet, anerkendelse og styrket sammenhængskraft.

Målet er at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejdere trives gennem:

- Hyppige trivselsmålinger og opfølgning: Sikre, at medarbejdernes stemmer bliver hørt, og handlinger tages på baggrund af deres feedback.
- Nytænkning af arbejdstidsplanlægning: Udvikle mere fleksible arbejdstidsmodeller, der tilgodeser forskellige livsfaser og behov.
- Styrkelse af funktionslederes trivsel: Understøttelse af funktionslederes arbejdsmiljø
- Styrkelse af onboarding: Styrkelse af introduktionsforløb og sikre en god start for nye medarbejdere.
- Psykologisk tryghed: Forsat arbejde med at skabe en psykologisk tryghed

Sikkerhed: Kommunikation og tryghed

For at sikre et trygt arbejdsmiljø vil der fortsat være fokus på sikkerhed og forebyggelse af ulykker:

- Kommunikation og god tone: Iværksætte en kampagne, der fremmer respektfuld kommunikation med patienter, borgere og pårørende.
- Vold, trusler og chikane (VTC): Fortsat styrket registrering og opfølgning på hændelser for bedre at forebygge og beskytte medarbejdere.
- Konflikthåndtering: Tilbyde træning i konflikthåndtering og sikre, at alle medarbejdere føler sig trygge i mødet med udfordrende situationer.
- Ulykker: Nedbringelse af ulykker blandt medarbejdere

Ergonomi: Bedre rammer og uddannelse

For at understøtte medarbejdernes sundhed og forebygge skader vil vi øge fokus på ergonomi:

- Forflytningskurser: Fortsætte fokusset på forflytninger med udbud af kurser, så medarbejderne er bedst muligt rustet til sikker håndtering af tunge opgaver samt fokus på den lokale oplæring i afdelingerne.
- Håndtering af bariatriske patienter: Sikre ergonomisk korrekte løsninger og værktøjer til håndtering af patienter med særlige behov.

- Fysiske rammer og ergonomi: Arbejde for bedre ergonomiske arbejdsforhold, herunder nytænke arbejdsstationer og sikre hensigtsmæssige forflytningsmetoder. Forsættelse af fokus på ergonomi og sikre, at alle medarbejdere kender de bedste praksisser. Herunder forsat fokus på korrekt anvendelse af ergonomiske hjælpemidler for at forebygge arbejdsskader.
- Stillesiddende arbejde: Kontorvejledergruppe

RH Horsens:

Ergonomi og forebyggelse af arbejdsulykker i forbindelse med forflytninger:

Det forventes, at forflytningsorganisationen vil arbejde på en plan for modtagelse af bariatriske patienter. Den første tid under indlæggelsen er væsentligt at få planlagt og tilrettelagt med anvendelse af relevante forflytningshjælpemidler m.m. for at kunne forebygge slid og arbejdsulykker.

Forflytningsorganisationen forventes at arbejde på nemme korte instruktionsvideoer om forflytning af bariatriske patienter, som kan bruges internt på hospitalet.

HMU har besluttet følgende fokusområder for 2025:

- Sikkerhedskultur – styrke sikkerhedskulturen for at forebygge arbejdsulykker
- Fællesskab, samarbejde og psykologisk tryghed på tværs af generationer og livsfaser.

Det sidste område handler om sammenhængskraft og tilhørsforhold, som er fint i tråd med hospitalets strategiplan og indsatser for onboarding af nye medarbejdere.

Psykiatrien:

Psykiatriens HMU har på deres årlige arbejdsmiljødrøftelse valgt at arbejde videre med følgende emner: Psykologisk tryghed, Fokus på kerneopgaven, Sikkerhed og tryghed samt tillidsbaseret ledelse.

Socialområdet:

Specialområdet Autisme og Specialområdet Socialpsykiatri Voksen vil i samarbejde med Præhospitalet udvikle og gennemføre simulationstræning på selvskadeepisoder. Formålet er at styrke forståelse og håndtering af selvskade. Projektet har et iboende mål om også at ruste medarbejderne bedre til følelsesmæssigt at kunne stå stærkere i håndtering af voldsom selvskade – hvor kroppen og nervesystemet via simulering af voldsomme hændelser håndteres og trænes i et beskyttet miljø. At træne hændelser med kroppen i samarbejde med kollegaerne er med til at styrke den psykologiske tryghed.

Socialområdet vil tværgående arbejde hen imod en bredere implementering af den helhedsorienterede empowerment-inspirerede tilgang Low Arousal 2 (LA2). Lidt over halvdelen af Socialområdet specialområder er i gang eller er lige begyndt på LA2. Socialområdet får i 2025 et nyt socialfagligt IT-system, som kan understøtte brug af LA2 og LA2(u) i hverdagen på tilbuddene. Arbejdet med LA2 bygger på tilgange og skemaplaner (system-understøttede), der tager afsæt i borgerens eget eller et tilstræbt indefraperpektiv. LA2 kan via metoden Åben dialog være med til at involvere

borgere i at have indflydelse på egen trivsel og hverdag. LA2 kan og skal også bidrage som et hjælperedskab ind i arbejdsmiljøarbejdet ved at tilbyde et miljø med færre konflikter via den faglige tilgang, men også via et dobbeltperspektiv, hvor medarbejdernes indefraperspektiv - følelser og nervesystem og adfærd italesættes ind i det forebyggende arbejde med etablering af beskyttende faktorer - blandt andet sikret via kollegial- og ledelsesmæssig støtte og systematisk rum til bearbejdning af de høje følelsesmæssige krav som ikke kan forhindres, men kun reduceres.

Specialområde Socialpsykiatri Voksen har i 2024 udvidet implementering af LA2 med uddannelse af flere LA2 instruktører - de har været i gang på enkelte tilbud siden 2020. Holmstrupgård har udbygget løbende siden 2021. Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge er i 2024 kommet godt i gang med LA2-undervisning og Specialområde Udviklingshandicap påbegynder uddannelserne i 1 kvartal 2025. Specialområde Autisme, som selv tilbyder LA2 undervisning, har i 2024 bidraget med temadag om LA2 ind i magtforebyggelsesnetværket, med positive tilbagemeldinger fra alle områderne. Socialområdets Arbejdsmiljøtemadag i maj 2025, vil desuden have flere fremtrædende elementer fra LA2 i et arbejdsmiljøperspektiv hos hovedfokus. Styrker Socialområdet borgernes trivsel, er der belæg for færre konfliktsituationer og derved mindre hyppig ulykkesrisiko.

Socialområdets data viser, at en stor andel af ulykkerne både med og uden fravær sker for nyansatte og dette særligt inden for de første 0-6 måneder af ansættelsen. Socialområdet vil efter den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2024 – og i relation til bæredygtighedsstrategien og de regionale arbejdsmiljømål være undersøgende på muligheden for at etablere et fælles tværgående konfliktforebyggelseskursus for specialområderne. Formålet er endnu tidligere i ansættelsen at sikre en grundlæggende forståelse for deeskalering og konflikthåndtering.

Socialområdet har via en projektgruppe i 2024, som fortsætter i 2025 arbejdet tværgående med konceptet Lyddrama. Lyddrama er lydclip, som via lydeffekter og optaget professionelt skuespil, afspiller et virkelighedstro scenarie fra praksis. Lydklippene omhandler fx kollegiale eller faglige uenigheder, en hændelse hvor en borger selvskader, en hændelse med udadreagerende adfærd og mere til. Lydfilerne skal danne billeder, følelser og fornemmelser der gør, at dem der lytter med på en kontrolleret og beskyttet måde, kan leve sig ind i den situation, der udspiller sig. Til hver lydfil udarbejdes en faciliteringsguide, der hjælper facilitatoren til, hvordan hver lydclip kan drøftes og behandles med det formål at træne de ansatte til at kunne håndtere forskellige situationer eller give dem redskaberne til at drøfte svære dilemmaer med et fagligt afsæt. Projektgruppen har i 2024 lavet en prototype og en første udgave af faciliteringsguiden. Lyddramakonceptet var i første omgang tiltænkt som et egentligt kursus-set up. Prøvehandlingerne viser dog mulighed for en bredere brug, fx som en del af et team eller p-møde eller som lokal bruch-up på områdernes konfliktforebyggelseskurser.

Præhospitalet:

Overordnet vil Præhospitalet fortsætte med at se på data og lade det lede os til, hvilke indsatser vil være meningsfulde.

Forflytningsorganisationen skal rigtigt i gang, og vi skal finde gode måder at ændre kulturen omkring forflytning, så alle passer på sig selv. Medarbejderinvolvering er vigtigt i den proces.

I 2025 indføres forskelligt nyt udstyr – eksempelvis nye ambulancer, helikoptere og hjælpemidler til forflytning. Det skal sikres, at alle medarbejdere får den nødvendige introduktion til det nye udstyr, så de kan udføre deres arbejde sikkert og forsvarligt.

Der skal være større fokus på risikovurdering tidligt i processer, så vi agerer proaktivt i stedet for reaktivt.

Der skal skabes opmærksomhed omkring træning af kroppen som en måde at forebygge skader og nedslidning.

Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling:

Der er planlagt fokus på arbejde med trivslen på vores arbejdsplads, herunder psykologisk tryghed samt at vi vil være en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø og mangfoldig personalesammensætning. Arbejdet vil tage afsæt i temadrøftelser på møder i HMU for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling.

Strategier og mål

Hovedpointer fra de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen samt arbejdsmiljømål- og indsatser fra Strategi for bæredygtighed frem mod 2030:

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.

Strategi for bæredygtighed 2030 i Region Midtjylland:

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

