

## Bilag til arbejdsmiljøredegørelse 2025

### Skema til afrapportering af HMU-områdernes arbejdsmiljøarbejde i 2025

Skemaet giver overblik over HMU-områdernes indsatser på arbejdsmiljøområdet i 2025. HR-chefer og arbejdsmiljøkoordinatorer har haft ansvar for udfyldelse af skemaet.

## Arbejdsulykker og sikkerhedskultur

**Hvordan har I arbejdet med at opnå målet med halvering af antallet af ulykker med fravær blandt nyansatte inden 2030 (basisår 2018)?** (herunder understøtte sikre vaner gennem instruktion og oplæring ved onboarding af nyansatte og studerende)

### AUH:

Arbejdsmiljøet, herunder pligter og rettigheder er med på AUH's overordnede introduktion af nye medarbejdere. Øvrig instruktion foregår i afdelingerne. Arbejdsmiljøgrupperne bliver undervist i den del på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Der er et værktøj til dette til både arbejdsmiljøgruppen og den nyansatte der hedder 'God jobstart'. Der arbejdes løbende med onboarding.

### 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 af ulykker og sikker adfærd, denne del omfatter også elever og studerende
- HR Arbejdsmiljø indgår i onboarding af nye ledere, på workshop om arbejdsmiljø og trivsel
- Ved ulykker med fravær, som er registreret i Arbejdsmiljøsystemet, får arbejdsmiljøgruppen mail om at foretage en særlig grundig analyse af ulykken med tilbud om vejledning fra HR-arbejdsmiljøteam. Hvis det drejer sig om en forflytnings-skade, orienteres også HE Midts forflytningsinstruktører.

### RH Gødstrup:

*Øget fokus på analyse af arbejdsskader*

Der har været et særligt fokus på at øge antallet af analyse af arbejdsskader ved at sende en reminder ud til arbejdsmiljøgruppen om dens opgave i forbindelse med, at der er sket en arbejdsskade.

### RH Horsens:

*Onboarding*

RH Horsens har et onboardingprogram for alle medarbejdere, som skal understøtte en god introduktion og oplæring af nye medarbejdere i løbet af deres start på arbejdspladsen. Det øgede fokus på struktureret oplæring bidrager til en mere sikker start på arbejdspladsen, når der fra starten er fokus på, at de nye medarbejdere bliver introduceret og oplært i opgaverne.

*Formålet med Onboarding-programmet er at understøtte nye medarbejdere, så de gennem struktureret oplæring i trygge rammer og i et engageret fællesskab, effektivt kan komme til at løse de opgaver, der forventes af dem, og som skaber værdi for patienter og pårørende, herunder:*

- *At øge jobtilfredsheden*
- *At fastholde motivationen*
- *Større engagement i arbejdet*
- *Lavere medarbejderomsætning*
- *Mere værdifulde faglige præstationer*
- *Mindre stress.*

RH Horsens følger derudover det nationale introduktionsforløb for nye sygeplejersker, hvor elementer fra hospitalet onboardingforløb med tildeling af mentor og potentialesamtale indgår. *Formålet med introduktionsforløbene er, at de skal give nyuddannede sygeplejersker bedre vilkår for at tillære sig det speciale, de ansættes til. Formålet med gode introduktionsforløb er også at bidrage til tiltrækning og tilknytning af nyuddannede sygeplejersker, øget arbejdsglæde samt høj kvalitet for patienterne.*

#### *Undervisning i kørsel med vogne*

Serviceafsnittet har i 2025 introduceret en køreundervisningsbog, hvor servicepersonalet oplæres i kørsel med afsnittets køretøjer og vogne. Formålet er at sikre en ensartet undervisning og kørselskultur, hvor der er fokus på sikkerheden for alle, som færdes indendørs på Regionhospitalet Horsens. Der er både undervisning i kørsel med el-drevne køretøjer og med burvogne. Der har tidligere været ulykker og nærvæd-ulykker med vogne. Undervisningen bidrager derfor til at forebygge arbejdsulykker, også for de nyansatte medarbejdere.

#### *Stik- og skæreskader*

E-læringsprogrammet om forebyggelse af stik- og skæreskader er nu tilgængeligt for alle medarbejdere. Målgruppen af nyansatte medarbejdere, der skal gennemføre kurset, er desuden blevet udvidet på baggrund af aktuelle stikskader. Det forventes, at gennemførelse af kurset har en forebyggende effekt.

#### RH Randers:

På RH Randers har vi forløbet "Godt Begyndt", som er et tilbud til alle nyansatte og obligatorisk for alle nyuddannede. Forløbet består af 4 undervisningsdage i det første halve år af ansættelsen, og her får medarbejderne blandt andet undervisning i flere ulykkesforebyggende temaer. Dette er eksempelvis ergonomi og forflytninger samt konfliktforebyggelse og- håndtering.

### Psykiatrien:

Psykiatrien er meget tæt på at have nået reduktionsmålet allerede i 2025, men tallene viser også, at en fortsat reduktion kræver vedholdende indsats. I Psykiatrien bliver der systematisk fulgt op på alle arbejdsulykker. Vi identificerer, analyserer og forebygger på risici og hændelser. I 2025 kommer skadestypen "Fysisk vold" til at udgøre ca. 40% af alle registrerede arbejdsulykker. Det forebyggende arbejde inden for denne typer af ulykker er derfor helt essentielt. Forebyggelsen udgøres blandt andet af vores mange deeskaleringsindsatser, herunder de obligatoriske deeskaleringskurser for alle nyansatte. Hvis en ulykkes alligevel sker, kan der, afhængig af alvorlighed, gennemføres en vifte af indsatser som defusing, debriefing, kerneårsagsanalyser, strukturerede og/eller dybdegående analyser.

### Socialområdet:

Data: I 2025 har vi registeret 146 arbejdsulykker med fravær, hvoraf 56 af disse er registeret af nyansatte. Nyansatte har derved været involveret i 38 procent af arbejdsulykkerne på socialområdet. I 2024 var nyansatte involveret i 43 procent alle arbejdsulykker med fravær på socialområdet, så vi ser altså et fald her.

- Sikkerhed og ulykker blandt nyansatte har været i fokus på socialledelsens årlige ledelsesdialoger med specialområder.
- Vi har haft fokus på at skabe mere struktur i vores oplæring af nye medarbejdere. I vores kompetence og klassifikationsmodel for sikkerhed og belastninger er det defineret at alle nye medarbejdere skal kompetenceudvikles i konflikthåndtering og forebyggelse indenfor 3 måneder. Flere af specialområderne arbejder her med metoder som lydrama og simulationstræning. Gennem disse metoder trænes medarbejderne i konfliktsituationer og får påvirket deres nervesystem, mens de befinder sig i et trykt læringsrum. Begge giver også medarbejdere en bedre forudsætning for at drøfte vanskelige situationer med deres kollegaer.
- I 2025 har vi registeret 5051 VTCT'er i alt, hvilket er en lille stigning siden 2024. De fordeler sig således, at der er registeret flest 2 og 3, herefter kommer 1, så 4 og til sidst færrest 5. På Socialområdet er vi særligt optagede af registrering af VTCT 1-3, der ses som et udtryk for akkumulerede belastninger samt et forvarsel til alvorligere hændelser. Vi har øget vores fokus på registrering af VTCT'er, hvilket kan forklare den lille stigning.

Specialområdernes AMO'er bearbejder VTCT'erne i det daglige. Specialområdernes arbejdsmiljøkoordinatorer udarbejder strukturerede analyser ved mere alvorlige hændelser, og ved de mest alvorlige hændelser med fysisk vold, laver socialområdets tværgående arbejdsmiljø-

koordinatorer dybdegående analyser. Alt dette med henblik på læring og forebyggelse.

- Specialområde Hjerneskade har i år udarbejdet flowdiagrammer til både VTCT-registrering og ulykkesregistrering med formål om at øge mængden af hændelser, der bliver registeret.
- Specialområde Socialpsykiatri Voksne har valgt i år at udarbejde strukturerede analyser af alle arbejdsulykker, der involverer nyansatte. Specialområde Udviklingshandicap har ligeledes fokus på nyansatte i deres analysearbejde.

#### Præhospitalet:

De fleste ulykker med fravær i Præhospitalet sker i forflytningssituationer. Der er derfor nedsat en forflytningsgruppe, som har haft til opgave at finde måder at forebygge denne typer ulykker. Forflytningsgruppen har samarbejdet med Koncern HR Arbejdsmiljø om at finde gode løsninger. Der har ledt til flere tiltag:

- Undervisning i forflytning til medarbejdere i sygetransporterne i 2026
- Indførelse af ELK – en pude, der kan få patienten fra gulvet til bårnehøjde ved at blive pustet op
- Planlægning af en forflytningsorganisation – denne er dog stadig ved at blive designet, så den passer bedst muligt til Præhospitalets behov og vilkår.

Forhåbentligt kommer vi de næste år til at kunne se et fald i antallet af ulykker i forflytningssituationer.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Medarbejdere har fået grundig oplæring, og er hurtigt blevet sat ind i 3-meter reglen, der bruges som hovedfokus for nedbringning af antallet af ulykker.

##### *Arkitektur og Kvalitet*

Kontorfællesskabet har iværksat "Hold hænderne fri"-kampagnen, der har til formål, at man låner en mulepose til at transportere sine ting i – laptop, mus, mobiltelefoner etc. – når man går til møder, så man har mulighed for at holde ved trappegelænder og åbne døre uden at være nødt til at balancere eksempelvis varm kaffekop m.m. oven på pc. Dette skal primært modvirke faldulykker, men også generelt øge mobiliteten, når man kan transportere løsdele samlet i en mulepose i stedet for i hænderne/oven på pc.

Muleposerne hænger fordelt to steder i kontorlandskabet tæt på udgangsdøre, og der er opsat skilte til at minde om den nye vane.

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

Fokus på almindelig sikkerhedskultur, men ikke så relevant i administrationen.

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

### AUH:

Temaet for 3 meter ugen i 2025 var "Hjernelpauser og restitution som forudsætning for et godt samarbejde".

Ugen blev for arbejdsmiljøgrupperne inspireret af et oplæg i november med ledelsesrådgiver og forfatter Pia Hauge, som ud fra sin bog "Pause Power" holdt et oplæg med udgangspunkt i forskning på området, der beskriver, hvor vigtigt det er for kvalitet i arbejdsopgaven og mindskning i risikoen for at begå fejl. I løbet af oplægget kom Pia Hauge desuden ind på gode idéer til at holde hjernepauser i løbet af arbejdsdagen.

Arbejdsmiljøteamet havde udarbejdet dias, som arbejdsmiljøgrupperne kunne benytte til at sætte fokus på emnet i uge 3 samt plakat til brug for lokalt at finde hverdagens åndehuller og links til idéer til at afholde mikropauser.

Ugen sluttede af med kåring af 3 vinder-arbejdsmiljøgrupper, som vandt kagemænd og -koner for deres indsatser i uge 3.

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/ulykker/3-meter-ugen/uge-3-2025--hjernepauser-og-restitution/>

### HE Midt:

Ud over ovenstående:

- Årlig afvikling af kampagne om "3-meter uge" med aktuelt tema og understøttende materiale til arbejdsmiljøgrupper
- Alle nye arbejdsmiljøgrupper (ved udskiftning af enten AMR eller AL) tilbydes 2 timers intro til arbejdsmiljøarbejdet ved HR Uddannelse og arbejdsmiljø. 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 Gødstrup:

#### *Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse*

I forbindelse med valg til arbejdsmiljøorganisationen i 2025 er der afholdt lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse for ansatte på RHG. 3-meter reglen og herunder IGLO-modellen er obligatoriske emner.

#### *Intern færdsel*

Der er udarbejdet [regler for intern færdsel](#) og en [video](#), der beskriver de gældende sikkerheds- og færdselsregler for ansatte. Nye kollega har adgang til videoen i appen Guide.

### *Forebyggelse af vold og høje følelsesmæssige krav*

Det er besluttet at BVC screene (Brøset Violence Checkliste) patienter, der udviser adfærd eller hvor der er mistanke om voldsrisiko. Screeningen dokumenteres i MidtEPJ mhp. fx intern overlevering, overførsel mellem afdelinger, tilkald af bioanalytiker til blodprøvetagning etc.

### *Udadreagerende person kald*

For afdelinger, der ikke har adgang til en overfaldsalarm er der etableret et "Udadreagerende person kald," der kan anvendes i alle situationer, hvor ansatte føler sig truet og har brug for hjælp. Kaldet går til specifik uddannet servicepersonale.

### *Pakning af affaldsbure og linnedvogne*

I informationsbreve til *arbejdsmiljøorganisationen* er der løbende fokus på sikkerhedsforanstaltninger omkring håndtering af materialer til og fra afdelinger til gavn for både de der pakker, tømmer og transporterer. I 2025 har der blandt andet være fokus på den gode pakning af affaldsbure og linnedvogne samt brug og tømning af kanylebokse.

### RH Horsens:

Hospitalet har valgt fokusområdet *at styrke sikkerhedskulturen*, som det ene af to fokusområder for 2025-2026.

På møde i arbejdsmiljøorganisationen har grupperne fået input og mulighed for sparring til at forberede den årlige arbejdsmiljødrøftelse i deres LMU'er.

De har skulle forholde sig til, hvordan de vil styrke sikkerhedskulturen. Arbejdsmiljøgrupperne har fået IGLO'en, 3-meter reglen og arbejdsmiljøgennemgange/safety walks, årshjul m.m. som redskaber til, hvordan de kan styrke sikkerhedskulturen. De har taget udgangspunkt i deres lokale data for ulykker, VTC, sygefravær, TULE og APV-handlingsplaner og eventuelle afgørelser fra Arbejdstilsynet i oplægget til de lokale drøftelser i LMU'erne. Det forventes, at arbejdsmiljøgrupperne har fået et bedre grundlag for at rådgive LMU, om hvor der skal sættes ind for at forebygge ulykker og generelt forbedre sikkerhedskulturen lokalt.

Arbejdsmiljøgrupperne har derudover delt viden om metoder og konkrete erfaringer om brug af arbejdsmiljøgennemgange til at følge op på konkrete ulykker, styrke sikkerhedskulturen og fokus på arbejdsmiljøet.

### RH Randers:

Der er afholdt 3-meter uge på hele hospitalet, med mulighed for at fokusere på de underemner, der fylder lokalt, for at sikre størst mulig effekt.

For at styrke arbejdet med læring og ulykkesforebyggelse, er der blevet afholdt workshoppen "Kend dine arbejdsmiljødata" for arbejdsmiljøorganisationen. Formålet var at blive mere komfortable med data, og derved kunne bruge dem mere i henhold til læring og forebyggelse.

### Psykiatrien:

Deeskalering i psykiatrien har udviklet sig gennem de sidste år, og er nu koblet til en større psykiatrifaglighed. Igen i 2025 har der været iværksat indsatser mhp. en øget sikkerhed i form af styrkede deeskaleringsindsatser. Der udbydes nu forbedrede kurser og vedligeholdende træning til flere medarbejdergrupper. Senest tilbydes vikarer, timelønsansatte, Peers og uddannelsessøgende mere formaliserede og systematiske tilbud. Kurserne indeholder teoridele, praktiske øvelser (frigørelse/greb), situationsspil, tryghedstræning, lovgivning og på nogle kurser deltager også skuespillere.

På samme tid er undervisningsmaterialerne både oplæg og videoklip blevet forbedrede. Det er sket i en udviklingsproces med de undervisende specialinstruktører i deeskalering. For første gang er det lykkedes at tilbyde hele psykiatriens korps af deeskaleringsinstruktører og specialinstruktører tre udviklingsdage. Det blev afviklet sammen med de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer, som nære samarbejdspartnere i hverdagen. Det blev til gode dage om undervisnings- og formidlingsmetoder samt konkret afprøvning af greb samt oplæg om erfaringer fra andre psykiatrier, denne gang Region Sjælland.

### Socialområdet:

Data: Siden 2020 har vi på Socialområdet hvert år haft en stigning i antallet af registrerede arbejdsulykker. Denne tendens ser ud til at være brudt i 2025, hvor vi faktisk ser et lille fald siden 2024.

- Vores tværgående arbejdsmiljøindsatser for perioden 2025-2030 tager udgangspunkt i et implementeringskatalog, der er godkendt på HMU. Vores overordnede fokus er på at sikre planlægning af sikre arbejdsprocesser, udvikle en sikkerhedskultur med fokus på forebyggelse, samt at forankre sikkerhedsarbejdet bredere i organisationen. Dette med udgangspunkt i IGLO-modellen.
- Vi er i gang med at implementere en ny sikkerhedsmodel (Sikkerhedsmodel 4.0). Denne danner baggrund for, at hvert specialområde udarbejder egne sikkerhedsplaner, der gøres praksisnære på tilbudsniveau. Herved har både nye og erfarne medarbejdere en praksisnær, handlingsanvisende plan med fokus på forebyggelse, håndtering og læring. Flere steder har man lokalt besluttet, at lokale sikkerhedsplaner på tilbudsniveau skal suppleres af let anvendelige Pixi-bøger/Pixi-tavler med formål om let instruktion af medarbejdere i sikkerhedsarbejdet.
- Vi har oprettet et underudvalg til HMU, der har fokus på Arbejdsmiljø og trivsel. Formålet hermed er at sikre organisatorisk bevågenhed på Socialområdets arbejdsmiljøindsatser og data herom. Udvalget fokuserer bl.a. på tematikker som systematik i forebyggelse og opfølgning på ulykker, nærværende ledelse, VTCT-

registrering, sygefravær og implementering af Sikkerhedsmodel 4.0.

- Vi er i proces med at implementere en fælles pædagogisk tilgang på tværs af socialområdet kaldet LA2 (Low Arousal 2). Formålet herved er at højne borgernes trivsel og mindske risikoadfærd, der kan føre til ulykker.

Arbejdsulykker med fysisk eller psykisk vold, som følge af konflikter mellem medarbejdere og borgere, udgør i 2025 39 procent af det samlede antal registrerede arbejdsulykker på Socialområdet.

LA2 er i høj grad en konfliktforebyggende tilgang, der sætter fokus på risikoscreening af borgerne. Personalet udarbejder risikoprofiler på borgerne, og risikovurderer dem tre gange dagligt. Herved kan medarbejderne tilpasse krav, så disse i højere grad stemmer overens med borgernes ressourcer og dagsform. På nogle tilbud har man også valgt at lave risikovurderinger af bestemte opgaver og fysiske omgivelser.

Den gensidige afhængighed mellem sikkerhed og pædagogik sættes mere i fokus i vores daglige praksis og i dialogen på tværs af Socialområdet.

- Socialområdet arbejder fortsat med 3-meter-reglen ved at klæde lokale arbejdsmiljøgrupper på til at instruere deres kollegaer i principperne i 3-meter-reglen. Arbejdet er understøttet af det regionalt-udarbejdede materiale, bl.a. Actioncars, med udgangspunkt i IGLO-modellen.

#### Præhospitalet:

Hvert LMU i Præhospitalet har styrket deres fokus på brug af data til at lære om risici i egen afdeling, så indsatsen kan målrettes disse. Det har eksempelvis ledt til forflytningsgruppen, nævnt ovenfor, samt til et styrket fokus på håndteringen af VTC'er i en anden afdeling. Vi forventer, at det vil give en mærkbar effekt for medarbejderne, at arbejdsmiljøindsatser bliver mere målrettede de konkrete udfordringer, der findes i hver afdeling.

Herudover har arbejdsmiljøgrupperne haft fokus på 3-meter-ugen, og hvordan de kan have fokus på 3-meterreglen hele året, så budskabet om at tage ansvar for sin eget og sine kollegers arbejdsmiljø kan blive en integreret del af den måde, vi tænker arbejdsmiljø i Præhospitalet. Det er svært at måle, men det kan mærkes i dagligdagen, hvor mange minder hinanden om at træffe de gode valg i løbet af arbejdsdagen.

Herudover har vi fokus på at få registreret arbejdsmiljødata, så særligt VTCT'er bliver registreret mere ensartet. Det skal lede til mere retvisende data, som kan danne grundlag for endnu bedre arbejdsmiljøindsatser.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Vi har lavet en rød, gul og grøn indsats, som går ud på at jo færre på job hvilke opgaver er så vigtigst at varetage. Dette både for at undgå stress men også for at arbejde og ressourcer hænger sammen. I år i uge 3 udleveres lommekort med vejledning i forskellige måder at holde korte pauser på. Ex mental-pauser eller en ekstra gåtur til printeren. For at hjælpe med at folk holder mikropauser i løbet af dagen.

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

Vi har fokus på 3 -meter regel og de almindelige arbejdsmiljømæssige forholdsregler.

## **Kemisk og biologisk arbejdsmiljø**

### **Hvordan har I arbejdet med kemisk og biologisk risikovurdering?**

#### AUH:

Ud over kurserne i Retox er der afholdt "caféer", hvor arbejdsmiljøgrupper har kunnet komme forbi med spørgsmål omkring Retox og risikovurdering af kemi og biologi.

#### HE Midt:

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

#### RH Gødstrup:

Der udbydes årligt undervisninger i Retox – hvor arbejdsmiljøgrupper kan arbejde med opgaver relateret til kemikalier og risikovurdering af kemiske forhold.

#### RH Horsens:

Der er arrangeret kemikurser og drop-in for de kemiansvarlige.

#### RH Randers:

Der er afholdt Retox kurser. Derudover er der afholdt workshops, hvor der var mulighed for at få hjælp og sparring på området.

#### Socialområdet:

- Medarbejderne skal ifølge Arbejdstilsynets regler være instrueret i arbejde med kemikalier og have kendskab til kemikaliernes egenskaber. Derfor afholder Socialområdet fire gange årligt kurser herom. Her undervises udvalgte medarbejdere i

Arbejdstilsynets regler om kemisk arbejdsmiljø, mærkning af kemikalier og værnemidler samt oprettelse af produkter og risikovurderinger i kemidatabasen ReTox.

#### Præhospitalet:

I Præhospitalet er der nedsat en arbejdsgruppe til at arbejde med kemisk risikovurdering og til at finde den gode løsning på lettilgængelig information til medarbejderne, særligt i de udkørende enheder. Arbejdsgruppen er blevet uddannet i brug af Retox, så det kan bruges til den kemiske risikovurdering. Arbejdet er ikke slut endnu, så vi vil først kunne mærke effekten i de kommende år.

#### FSRU:

*Klinisk Farmaci Randers*

Vi har ikke meget kemisk her hos os, som vi kan udsættes for, så derfor har vi brugt energi og fokus på trivsel og det psykologiske arbejdsmiljø.

### **Hvordan har I arbejdet med muligheden for synergieffekt mellem kemisk og biologisk arbejdsmiljø og bæredygtighed?**

#### RH Gødstrup:

Der er fortsat fokus på samarbejde mellem udviklings-, bæredygtigheds- og arbejdsmiljøkonsulenter samt lokale nøglepersoner. Det vil sige at opstår der uhensigtsmæssigheder i håndtering af kemikalier, medicin, affald el. er der en nem vej til løsning, hvor flere perspektiver tages i betragtning. Fx er der i 2025 arbejdet med håndtering af cytostatikaaffald.

#### RH Randers:

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

#### FSRU:

*Klinisk Farmaci Randers*

Jævnfør ovenstående spørgsmål har vi ikke beskæftiget os med det kemiske, udover at vi i årene forinden fik ryddet op i vores Retox og derved kan konkludere, at vi ikke udsættes for meget mere end sprit og rengøring i det daglige.

### **Hvordan har I arbejdet med forebyggelse af stik- og skæreskader?**

#### HE Midt:

- Som besvarelsen i første spørgsmål vedr. arbejdsulykker og sikkerhedskultur

- Derudover har vi præciseret overfor AMO at der under ingen omstændigheder må sættes hætte på en brugt kanyle. Hvilket var blevet indført af "bæredygtige hospitaler"

#### RH Horsens:

E-læringsprogrammet om forebyggelse af stik- og skæreskader er nu tilgængeligt for alle medarbejdere. Målgruppen af nyansatte medarbejdere, der skal gennemføre kurset, er desuden blevet udvidet.

#### RH Randers:

Der har været fokus på stik- og skæreskader i arbejdsmiljøorganisationen, samt særligt fokus på de afdelinger, hvor disse ulykker er hyppigst.

#### Socialområdet:

- Socialområdet arbejder løbende på at forebygge stik- og skæreskader. Opgaven håndteres primært af vores sundhedsfaglige netværk på tværs af specialområderne. Vi har et primært fokus på stikskader ved administration af insulin (og Wegovy/Ozempic), da det er de injektioner, der gives oftest på Socialområdet. Relevant sundhedspersonale tilbydes forebyggende vaccination mod hepatitis B.

#### Præhospitalet:

I Præhospitalet analyserer arbejdsmiljøgrupperne ulykker med stik- og skæreskader for at se, hvordan de kan forebygges. Grupperne deler viden på tværs, så gode idéer kan blive bredt ud til alle i risikogruppen. Herudover er der stor opmærksomhed på placeringen af kanyleboks i ambulancen, så den er placeret så hensigtsmæssig som mulig.

Arbejdsmiljøgrupperne giver desuden jævnlige reminders til medarbejderne om at huske at skifte kanyleboksen, før den bliver fuld, så boksen ikke bliver en risikofaktor.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Vi har stort set ikke stikskader her, kun en enkelt hvor en kanyle vendte op af bøtten og derved lavede en stikskade. Det vurderes, at der ikke kan gøres noget ved dette.

#### **Hvordan har I arbejdet med at forbedre sikkerheden omkring medicin håndtering? (for eksempel anvendelse af lukkede systemer etc.)**

#### HE Midt:

Der har været ad hoc henvendelser fra enkelte afdelinger, som er blevet håndteret af Koncern HR Arbejdsmiljø

#### RH Horsens:

Der er etableret et nyt og større medicinrum for to afdelinger, som har et opgavefællesskab *Kvindesygdomme og fødsler og Kirurgi*. Det nye medicinrum giver personalet mere plads og dermed bedre arbejdsforhold omkring medicin håndteringen.

#### Socialområdet:

- Socialområdet arbejder løbende med at forbedre medicinsikkerheden. Matriklernes medicinrum gennemgås løbende med fokus på forbedring af struktur, systematisk og fysisk indretning. Vi foretager desuden årligt intern kvalitetskontrol, kaldet medicinaudits, på tværs af specialområderne.

#### FSRU:

*Klinisk Farmaci Randers*

Vi ser ikke de store sikkerhedsproblemer i forhold til medicin håndtering.

## **Ergonomisk arbejdsmiljø**

#### **Hvordan har I arbejdet med forebyggelse af fysisk nedslidning og ulykker, herunder:**

- Personforflytninger
- Løft, træk og skub
- Brug af tekniske hjælpemidler
- Instruktions og oplæring
- Indretning
- Organisering af arbejdet

#### HE Midt:

I 2025 er der gennemført en organisatorisk ændring og udvidelse af Forflytningsteamet i HE Midt, der er nu 4 ansatte og de er skiftet til ansættelse i HR samt de har fået nye titler; forflytnings- og hjælpemiddelkonsulenter.

- Som besvarelsen i første spørgsmål vedr. Arbejdsulykker og sikkerhedskultur

*Derudover:*

- Ved systematisk opfølgning bl.a. forankret hos HE Midts forflytningsinstruktører og rådgivning, problemløsning og undervisning m.m.

#### RH Gødstrup:

*Forflytningsorganisationen*

Forflytningsorganisationen var marts inviteret til "Åbent hus". Her har det være muligt at møde op og drøfte problemstillinger fra hverdagen i forhold til forflytninger og få genopfrisket

udpegede hjælpemidler samt overflytning mellem senge, liftning fra gulv samt funktionerne i HeavyBed og BariBreeze.

Ved temadag for Forflytningsorganisationen i september var der fokus på skete arbejdsskader og hvordan risikoen kan minimeres fremover. Her blev der øvet: at glide en patient ned på gulv fra gående, at glide en patient ned på gulvet fra siddende i kørestol, og hvordan man lettest får tunge ben op i sengen. Det er besluttet at det er obligatorisk for forflytningsvejlederne at deltage i temadage.

Efter en afprøvningsperiode på sengeafsnittene Ældre sygdomme og Lindrende Behandling er der indkøbt 10 Careturnere til brug i huset. Der er en forhåbning om at det vil hjælpe sengeafsnit ift. delirøse og tryksårstruede patienter og ikke mindst lette forflytningsarbejdet for personalet. Implementeringen fortsætter i 2026.

Der er desuden indkøbt flere SitOn Comfort, da de efterspørges hyppigt.

I forbindelse med den obligatoriske introduktion til forflytning til nyansatte, er det indført at forflytningsvejledere på skift skal deltage som medunderviser. Det øger samarbejdet mellem forflytningsvejleder og forflytningsinstruktørerne, og giver de nyansatte mere supervision i undervisningen.

#### RH Horsens:

##### *Løft, træk og skub*

Serviceafsnittet har i 2025 introduceret en køreundervisningsbog, hvor servicepersonalet oplæres i kørsel med afsnittets burvogne. Formålet er at sikre en ensartet undervisning og kørselskultur, hvor der er fokus på sikkerheden for alle, som færdes indendørs på Regionhospitalet Horsens.

##### *Skærmvejlederkurser*

Hospitalets arbejdsmiljøgrupper og sekretærgruppen har igen fået tilbud om at deltage på skærmvejlederkursus. På kurset får man kompetencer, så man kan vejlede kollegaerne i egen afdeling på basisniveau om god ergonomi og indretning af skærmarbejdspladser.

#### RH Randers:

Der afholdes fire årlige møder i forflytningsorganisationen, hvor der er fokus på ulykker og nedslidning i forbindelse med personforflytning. Derudover tilbydes et fælles forflytningskursus på huset til nyansatte og andre der har brug for genopfriskning. Her undervises blandt andet i forflytning, risikovurdering, sengens muligheder og andre hjælpemidler. Dernæst har der været afholdt heldagsundervisning om bariatri, da dette fylder mere og mere på afdelingerne og påvirker medarbejdernes fysiske arbejdsmiljø.

### Socialområdet:

Data: I 2025 omhandlede 61 arbejdsulykker ergonomi. Det svarer til 17,5 procent af Socialområdets totale antal registrerede arbejdsulykker.

- I 2025 blev det besluttet af Socialledelsen, at Socialområdets forflytningsnetværk 'Flyt på tværs' skal overgå fra at være en 'prøvehandling' til en fast forankret indsats. Forflytningsnetværket består af lokale forflytningsvejledere fra specialområderne og understøttes af Socialstaben og fagkonsulenter fra Koncern HR, Arbejdsmiljø. Der afholdes halvårligt netværksmøde. Flyt på tværs har siden begyndelsen haft stærk tilslutning, og evalueringen af indsatsen peger på, at lokale forflytningsvejledere drager fordele af vidensdelingen i det faglige fællesskab. Netværket bruges til at drøfte faglige og tekniske problemstillinger. Netværket har i 2025 arbejdet med forflytningskultur (sikkerhedskultur), finger-ergonomi, proces ift. forflytningsbeskrivelser mm. Derudover gennemgås de typiske forflytningsulykker i netværket med fokus på de hyppigste udfordringer.
- Kompetenceudvikling i forflytning er særligt relevant på nogle tilbud i specialområderne, hvor borgerne har omfattende, fysiske funktionsnedsættelser. Hos Specialområde Socialpsykiatri Voksne og Specialområde Hjerneskade er undervisning i forflytning af borgere en del af oplæringen af nye medarbejdere.
  - Hos Specialområde Socialpsykiatri Voksne, Tilbud Pilebakken, er undervisningen af nye medarbejdere i forflytning blevet opprioriteret, så dette afholdes inden fjorten dages ansættelse, da data viste, at nye medarbejdere oftere var involveret i arbejdsulykker omhandlende forflytninger. På Pilebakken undervises alle medarbejdere desuden to gange årligt, og tilbuddet har etableret et forflytningsrum, der anvendes til løbende træning.
  - Hos Specialområde Hjerneskade har alle afdelinger en forflytningsvejleder, der underviser øvrigt personale. Undervisningen foregår både som holdundervisning og sidemandsoplæring.

Hos specialområde Autisme har man i 2025 i udvalgte afdelinger haft fokus på løfteteknikker og arbejdsstillinger. AMR har her et fast dagsordenspunkt på p-møder omhandlende ergonomi.

### Præhospitalet:

Som nævnt ovenfor har vi i Præhospitalet arbejdet systematisk med at identificere de største risikofaktorer for ulykker og nedslidning og på baggrund af dette nedsat en forflytningsgruppe, der både har fokus på at forebygge ulykker og fysisk nedslidning i forflytningssituationer. Her er hensigten at oprette en forflytningsorganisation, som kan udbrede og vedligeholde viden om teknikker og brug af hjælpemidler i forbindelse med forflytninger. Her skal forflytning forstås i

bred forstand, så det både er ved flyt af patient fra gulv eller bære til hospitalsseng, løft af patient fra skadessted til ambulance og andre situationer, hvor ambulancemedarbejderne skal flytte en patient og bliver nødt til at løfte eller støtte vedkommende undervejs. Den forbedrede viden skal lede til færre ulykker og mindre nedslidning.

Der er også lavet forbedringer i arbejdsmiljøet i forhold til nedslidning i særkøretøjer som babylancen, XL-ambulancen og akutlægehelicopteren. Både babylancen og XL-ambulancen har fået nye bårer, hvor fastspænding og betjening er lettere end før, hvilket skåner medarbejderne. Der er indkøbt nye akutlægehelikoptere, som er større end de tidligere og indrettet med input fra medarbejderne, så de bliver så hensigtsmæssige at arbejde i som muligt.

Herudover har nogle af de afdelinger, der har mere stillesiddende arbejde, haft besøg af fysioterapeutstuderende for at få gode forslag til måder at organisere arbejdet på. Det har ledt til et større fokus på ergonomi ved kontorpladser.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Træk og skub. Her har vi fået sat motor på 2 vogne, så de nu er automatisk fremfor træk og skub. Derudover har vi fået en robot og et rystebord som varetager nogle ellers urolig tunge ergonomiske opgaver. Hvor vi før manuelt skulle presse vand i en antibiotikablanding er dette nu automatisk. Vi skulle før ryste blandingen færdig, har vi nu fået en rystemaskine som også gør dette automatisk. En kæmpe forbedring i forhold til ergonomi heroppe.

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

Vi har fokus på indretning – støj og at opgaver og kontor er indrettet, så medarbejderne undgår nedslidning.

## **Hvordan har I arbejdet med sundhedsfremme, sundhedsmiljø og forebyggelse af smerter?**

#### AUH:

Foredragsholder og forfatter Lone Østergaard har afholdt foredrag på et fyraftensmøde for personale med stillesiddende arbejde om "Slip stolen", om hvordan små ændringer i arbejdsdagen kan give mere energi, større arbejdsglæde – og overskud, når man går hjem. Der er link til lydbog om viden, inspiration og tips og tricks på AUH intra.

Derudover er der afholdt 3 korte webinarer med Lone Østergaard og der er mulighed for at printe plakater og inspirationsfolder om tips og tricks til at arbejde med "Slip stolen" og adgang til 4 korte videoer.

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/arbejdsmiljostrategi-for-auh/sundhedsmiljo/pauser-og-restitution/>

#### HE Midt:

- Der har i 2025 været 24 ergonomiopgaver fordelt på 11 forskellige afdelinger, hvor der har været inddraget konsulent fra Koncern HR, Arbejdsmiljø
- Indgået i arbejdet med forebyggelse af skader, nedslidning m.m. ved håndtering af Midt vask linnedvogne

#### RH Gødstrup:

Hospitalsledelsen betaler deltagergebyr og støtter dermed op om og opfordrer alle medarbejdere til at benytte sig af motion i fællesskab med kolleger gennem kampagnerne "Vi cykler til arbejde" i maj måned og "Tæl skridt" i uge 46 og 47. Derudover er der gennemført et lokalt motionsarrangement "Rundt om Gødstrup Sø", hvor man sammen med kolleger går tur om Gødstrup Sø og samtidig samles der ind til hospitalsklovne.

#### RH Horsens:

Hospitalet har i 2025 åbnet et nyt motionscenter for medarbejdere i større og bedre rammer med plads til træning for langt flere medarbejdere end tidligere.

#### RH Randers:

Emnet har blandt andet været tema på møder i Arbejdsmiljøorganisationen. Derudover har vi et Sundhedsfremmeudvalg, som planlægger sundhedsfremmende events for medarbejderne.

#### Præhospitalet:

I Præhospitalet har vi arbejdet med at skabe et miljø, hvor der er mulighed for at træffe sunde valg og passe på sig selv. På mange baser er der træningsudstyr, så de medarbejdere, der skal være parat til at forflytte patienter og tungt udstyr, kan træne muskler og led. Mange af områderne med træningsudstyr er blevet forbedret i løbet af året med eksempelvis nyt udstyr.

I ambulancegaragerne på hospitalerne er der desuden blevet opsat arbejdsstationer, så de udkørende medarbejdere kan skrive journal ved en ergonomisk korrekt arbejdsplads.

Nogle afdelinger med stillesiddende arbejde har stort fokus på at gøre bevægelse til en del af hverdagen, eksempelvis med fælles gymnastik, gåture og lignende tiltag. At tiltagene sker i

fællesskab betyder, at det er noget, medarbejderne ser frem til at deltage i, og det bliver dermed en integreret del af kulturen i afdelingen.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Vi har ved smerter forsøgt at finde en løsning. Ex. ved blisterark og ømme tommelfingre, har vi prøvet at få fat i værktøjer, gøre processen omkring at tage dem ud anderledes. Vi lytter til smerterne og gør hvad vi kan for at finde en løsning

Vi har fået en motionscykel og et gåbånd (som man kan sidde ved mens man laver skrivebordsarbejde). Til stor glæde for vores kontorfolk. Vi har håndvægte, elastikker og ribbe som gør vi har mulighed for at strække ud og lave øvelser ved behov for dette.

##### *Arkitektur og Kvalitet*

Vi har i Test & Koordinering holdt fast i vores to ugentlige sessioner à 10 minutters Aktiv Pause, hvor man frivilligt kan mødes og sammen blive instrueret af uddannet fysioterapeut i øvelser med fokus på opvarmning af store led, bevægelighed igennem rygsøjlen, forebyggelse af muskelspændinger, yoga/balance, styrkelse af muskulatur og enkelte kardioøvelser.

Der er tale om øvelser, der kan udføres af alle uanset fysiske begrænsninger som størrelse, alder og aktivitetsniveau. Det giver god energi og sammenhold blandt deltagerne med høj puls og høje grin, og der er fuld lederopbakning til tiltaget, idet både den fysiske og psykiske sundhed fremmes på arbejdspladsen.

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

Vi har løbende dialog om sundhedsfremme og et godt Sundhedsmiljø. Og arbejder dagligt med fokus på et sundt arbejdsmiljø, fx gennem deltagelse i pausegymnastik, tilbud om personalegoder som fitness og deltager i DHL løb og stiller sundhedsfremmende aktiviteter til rådighed hvis det efterspørges.

##### *Koncern HR, Organisation og Ledelse*

Vi har indkøbt en vogn (let sækkevogn) til transport af kasser med Lego, som indgår som fast materiale på udvalgte ledelsesudviklingsforløb, og som skal transporteres til/fra kursussted af konsulent.

## Psykisk arbejdsmiljø

### Hvordan har I arbejdet med at fremme og styrke trivsel og arbejdsglæde i det psykiske arbejdsmiljø?

(hvis I har arbejdet med at styrke faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der fremmer passende krav, støtte og hjælp/anerkendelse, indflydelse, mening og forudsigelighed - så tag dem gerne med her)

#### HE Midt:

- Områderne indgår som temaer i onboarding for både nye medarbejdere og ledere

#### RH Horsens:

HMU og arbejdsmiljøorganisationen har haft en temadag om samarbejde, fællesskab og psykologisk tryghed på tværs af generationer og faggrupper. De enkelte LMU'er har i forbindelse med dagen valgt 1-2 indsatser, som de vil arbejde med i 2025-2026.

#### RH Randers:

Det psykiske arbejdsmiljø er en del af vores arbejdsmiljømål og er noget, som vi både arbejder centralt med samt decentralt.

#### Socialområdet:

- Specialområde Socialpsykiatri Voksne har siden januar 2025 arbejdet med en indsats ift. fleksibilitet i arbejdstidsplanlægningen på tværs af alle botilbud. Indsatsen tager udgangspunkt i mulighederne i det nye vagtplanlægningssystem 'PDC-MinPlan'. Specialområdet har udarbejdet en håndbog, der orienterer medarbejderne om muligheder og rammer ifm. vagtplanlægningen. Områdechefen orienterede HMU om indsatsen på Socialområdets arbejdsmiljødrøftelse i 2025, hvilket skabte nysgerrighed og interesse blandt øvrige specialområder.

Hos Holmstrupgård har de i 2025 haft fokus på at udvikle samskabende initiativer for medarbejderne. Det har bl.a. ført til afholdelse af pædagogiske dage.

#### Præhospitalet:

I Præhospitalet har vi tidligere arbejdet med en "code of conduct" mellem afdelinger, som har ført til bedre samarbejde og højere psykologisk tryghed på tværs. I det seneste år har flere afdelinger arbejdet med samme type aftaler internt i afdelingen eller på en base, som både kan handle om, hvordan man skal behandle hinanden som kolleger, og hvordan man tager sig

af fællesområderne. De klare gensidige forventninger skaber en tryghed blandt medarbejderne og en større arbejdsglæde.

Der er generelt fokus på de medarbejdere, der har høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Her er der særligt fokus på at skabe muligheder for at få talt om barske oplevelser og muligheden for at følge mere formelt op med psykologsamtaler og lignende, når det er nødvendigt. Vi bliver også opmærksomme på flere typer af følelsesmæssige belastninger, eksempelvis fra mediesager, som kræver en anden type opfølgning. Der er derfor ved at blive udarbejdet retningslinjer for håndtering af forskellige typer sager, der kan indebære psykiske belastninger for både de involverede og for de øvrige medarbejdere.

Herudover er der mange lokale tiltag, der skaber arbejdsglæde i hverdagen. Det kan eksempelvis være opbakning til *Vi Cykler Til Arbejde*, deltagelse i fælles gymnastik eller sociale arrangementer i forbindelse med faglige oplæg.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Vi har haft 2 konsulenter på samt et forløb oppe blot i det sidste år. Den ene konsulent omhandlede psykologisk tryghed. Næste for at rette op på nogle problematikker. Og den sidste for at tale om feedback. Vi ønsker hvert år Velliv fonden om penge til en mental sundhedsdag.

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen har vi fokus på det fysiske – men særligt det psykiske arbejdsmiljø (arbejder med de regionale målsætninger om at sikre et psykologisk trygt arbejdsmiljø) – det sker gennem MUS og TULE og i drøftelser i relevant fora som LMU og i personalemøder.

##### *Koncern HR, Organisation og Ledelse*

Vi har arbejdet aktivt med "wingman"-ordning i opgaver, som ellers løses selvstændigt uden nærhed af kollega eller leder.

### **Hvordan har I arbejdet med at forebygge belastninger og nedslidning i det psykiske arbejdsmiljø?**

(stor arbejdsmængde og tidspres, uklarhed i roller og rammer i arbejdet, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler om vold samt krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexismen)

#### AUH:

Der er udarbejdet et koncept på AUH "Vi passer på hinanden" - systematisk opfølgning på medarbejdere efter en arbejdsrelateret traumatisk hændelse.

Konceptet består af:

Når personalet har været udsat for en traumatisk hændelse, følges der systematisk op med afsæt i beredskabstrappen med følgende fire niveauer:

- Kollegial støtte
- Defusing
- Debriefing
- Individuel psykologisk samtale

Indsatsen afhænger af hændelsens karakter og personalets behov.

Der er udarbejdet en retningslinje, som er godkendt og tilgængelig i e-dok. I retningslinjen er der linket til skabelon til lokal instruks for systematisk opfølgning på medarbejdere i den enkelte afdeling samt actionscards til kollegial støtte og defusing.

For at sikre, at der lokalt er personale, der kan stå for en defusing er der afholdt defuserkurser. Kurserne har en varighed på 4 timer og indeholder både teori og praktiske øvelser.

I forhold til debriefing er der etableret et debrieferkorps, der består af 12 læger og sygeplejersker fra forskellige kliniske afdelinger. Der er telefonnummer og funktionspostkasse til debrieferkorpset, så det er let at få kontakt til en debriefer.

Der er udarbejdet dias til brug lokalt for at øge kendskabet til konceptet.

Der er udarbejdet et e-læringsprogram om konceptet.

Programmet forventes færdigt primo januar 2026, hvorefter det er klar til implementering. Programmet varer ca. 15 minutter og skal tages af alle medarbejdere.

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/vi-passer-pa-hinanden---opfolgning/>

#### HE Midt:

- Indgår som tema i den fælles introduktion for alle nye medarbejdere og i workshops som led i onboarding for alle nye ledere i HE Midt

#### RH Randers:

Dette gør vi blandt andet gennem vores konflikthåndteringskurser, hvor konfliktforebyggelse og deeskalering er i stor fokus. Dernæst er det også et emne, som vi i AMO-regi arbejder med.

#### 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 også udadreagerende adfærd – alt dette, men så også samtidigt håndtere egne tanker og 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.

### Socialområdet:

- På Socialområdet arbejder vi med udgangspunkt i belastningspsykologi. Med den borgergruppe, som vi arbejder med, er det særligt de akkumulerede belastninger, der påvirker vores psykiske arbejdsmiljø. Det er en del af vores interne dialog løbende at tale om de høje følelsesmæssige krav, som arbejdet stiller. Vi arbejder derfor med forskellige initiativer til at forebygge belastninger, hensigtsmæssig handling i belastende situationer samt læring på baggrund heraf.
  - I 2025 har specialområderne Autisme og Socialpsykiatri Voksne samt Holmstrupgård i samarbejde med Præhospitalet deltaget i et projekt med fokus på simulationstræning i psykisk belastende situationer. Formålet herved har været at sænke medarbejdernes usikkerhed omkring disse situationer og give dem mulighed for at mærke deres fysiske og psykiske reaktioner på belastende hændelser i et trygt, opstillet læringsrum.
  - Specialområde Socialpsykiatri Voksne har afholdt en temadag om høje følelsesmæssige krav. Desuden har de uddannet 3 konflikthåndteringsinstruktører.
  - Ved Specialområde Kriminalitetstruede Børn og Unge har de ansat en intern psykolog til at sikre et højere fokus på psykisk arbejdsmiljø. Som psykisk beredskab efter voldsomme hændelser arbejder vi med hjælpepyramiden, der indeholder forskellige trin (selvhjælp, kollegial sparring, kollegial defusing, psykisk førstehjælp, krisesamtale med psykolog mm.).
  - Hos Specialområde Autisme har de i 2025 haft fokus på at udvikle deres praksis omkring psykisk førstehjælp. Deres procedure herfor er blevet opdateret med fokus på større systematik i rollefordelingen. Psykisk førstehjælp har desuden været på dagsordenen på et af specialområdets årlige arbejdsmiljøtemadage. Alle medarbejdere i specialområdet har modtaget undervisning i både psykisk førstehjælp og kollegial defusing.

### Præhospitalet:

I Præhospitalet har vi i mange år arbejdet intenst med at skabe gode muligheder for opfølgning på psykisk belastende hændelser. Det sker både med kollegastøtteordning, defusing og mulighed for samtaler med psykologer, der har særligt kendskab til det præhospitale område. I 2025 har vi, som nævnt ovenfor, også rettet opmærksomheden mod andre typer belastninger, som vi nu arbejder på at håndtere.

Overordnet har vi også fået større fokus på systematisk risikovurdering i løbet af året. I starten af året trådte en lovændring i kraft, som påvirkede mange patienter.

Arbejdsmiljøgruppen risikovurderede lovændringen og sikrede, at de relevante medarbejdere

havde redskaberne til at håndtere situationen og mindske belastningen. I december åbnede den nye psykiatriske akutfunktion, hvor patienter med psykiatriske udfordringer kan ringe ind og få kvalificeret hjælp. Denne funktion er også risikovurderet for psykiske belastninger, som der er udarbejdet forebyggelsestiltag for.

Arbejdsmiljøgrupperne og LMU'erne arbejder systematisk med data fra VTC'er samt samtaler med medarbejderne for at forstå de psykiske belastninger, der er til stede i hver afdeling, så de bedre kan målrette indsatsene.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Vi har lavet en rød gul grøn prioritering af opgaver som mindsker opgaverne i forhold til antal på job.

Vi arbejder med psykologisk tryghed og "får det nu sagt-mentalitet", som bygger på at hvis der hviskes, tales dårligt om andre så henvises der til at man går til den gældende person man har et problem med og får det løst. Vi arbejder på at se de gode intentioner i alt hvad hinanden gør.

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

Jf. arbejdet med at fremme og styrke trivsel og arbejdsglæde – har vi løbende fokus på et der er klar roller og opgavefordeling og vi er opmærksomme på VTC og andre redskaber som kan sikre et godt psykisk arbejdsmiljø

##### *Koncern HR, Organisation og Ledelse*

Vi har indført halvårslige 1-1 driftssamtaler for at sikre sammenhæng mellem krav og ressourcer både individuelt og organisatorisk, samt bedre håndtere emner som høje følelsesmæssige krav, god visitering af opgaver, de rette rammer for opgaveløsning etc.

### **Hvordan har I arbejdet med at sætte fokus på og udvikle den psykologiske tryghed på arbejdspladsen?**

#### HE Midt:

- Psykologisk tryghed indgår nu som en integreret del af arbejdsmiljøarbejdet i HE Midt

#### RH Horsens:

HMU og arbejdsmiljøorganisationen har haft en temadag om samarbejde, fællesskab og psykologisk tryghed på tværs af generationer og faggrupper. De enkelte LMU'er har derudfra valgt 1-2 indsatser, som de vil arbejde med i 2025-2026.

### Psykiatrien:

I forlængelse af 2024-HMU-arbejds miljødrøftelsen besluttede HMU, at der ikke skulle iværksættes nye og særlige HMU-indsatser, da der allerede var igangsat en række initiativer lokalt, som skulle have tid til at virke. Fokus skulle være at understøtte de eksisterende initiativer og sikre lokal forankring.

Der har dog været et fokus på en indsats omkring bekymringshenvendelser og formålet har været at styrke den psykologiske tryghed samt tilliden til, at henvendelser til ledelsessystemet håndteres seriøst og systematisk.

LMU'erne blevet inddraget med henblik på at drøfte lokale erfaringer og give tilbagemeldinger til HMU. Tilbage meldingerne har peget på nødvendigheden af at etablere faste strukturer, der sikrer en reel opfølgning på indholdet af en bekymringshenvendelse.

HMU-formandskabet har ligeledes drøftet emnet med akuthospitalerne i forbindelse med etableringen af overgangs-MED.

### Socialområdet:

- Hos Holmstrupgård har alle AMR'er og ledere deltaget i en kursusdag omkring psykologisk tryghed for herved at udvide deres viden og kompetencer herom.
- Størstedelen af vores specialområder har i 2025 haft fokus på at skabe rum for dialog og sparring blandt medarbejderne om de belastninger, som de oplever i hverdagen. Dette rum er på de fleste tilbud blevet implementeret som en kollegial dialogpraksis med rum til samtale i medarbejdergruppen ved vagtens begyndelse og/eller afslutning. Tiltaget omtales hovedsageligt som kollegial samling, og fungerer som en forebyggende praksis med formål om at styrke det psykiske arbejdsmiljø.
- Hos specialområde Autisme har medarbejderne desuden modtaget træning i konstruktiv feedback med formål om at forbedre kvaliteten af den interne dialog.

### FSRU:

#### *Klinisk Farmaci Randers*

Der er arbejdet med psykologisk tryghed via de konsulenter, der har været inde over og via de redskaber de i den sammenhæng har givet os

#### *Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen, har vi arbejdet med at sætte fokus på og udvikle den psykologiske tryghed på arbejdspladsen gennem dialoger på personalemøder og seminarer for hele

medarbejdergruppen. Det er også sat på dagsorden, gennem en udmelding om 3-meterregler og i MUS og ved APV og TULE.

#### *Koncern HR, Organisation og Ledelse*

Vi har kørt kvartalsvise "mini-TULE" undersøgelser i afdelingen med efterfølgende fælles proces omkring datamaterialet. Vi har løbende tilpasset og forbedret den fælles proces omkring datamaterialet vha. input fra kolleger.

I de fælles processer har vi blandt andet arbejdet med emner som: konflikt, retning, og samarbejde.

### **Har I arbejdet med ledernes psykiske arbejdsmiljø/trivsel – i givet fald hvordan?**

#### HE Midt:

- Psykisk arbejdsmiljø/trivsel har været et indsatsområde i 2025, som endnu ikke er blevet igangsat.

#### RH Randers:

Vi har etableret en række tværgående og tværfaglige netværk for funktionsledere med personaleansvar på hospitalet. De kaldes RE-LÆ grupper (refleksion og læring), og mødes én gang i kvartalet.

Initiativet har flere formål:

- Understøtte handlingen fra strategien om at "styrke og nytænke lederrollen på alle niveauer.
- Etablere et tværfagligt netværk hvor der er mulighed for at drøfte og få sparring på aktuelle problemstillinger, og
- Styrke relationerne mellem funktionsledere tværfagligt og tværororganisatorisk
- Skabe et fortroligt rum, hvor der er tryghed til også at tale om det, der er svært.

Et af emnerne, som RE-LÆ grupperne har drøftet i foråret 2025 var "funktionsledernes trivsel". En kondensering af det, som grupperne talte om, blev drøftet på et afdelingsledelsesmøde, hvilket bl.a. gav anledning til en fælles drøftelse af vilkår og rammer for funktionslederne.

#### Socialområdet:

På Holmstruppgård har de i 2025 for første gang, som en del af et større fokus på ledernes arbejdsmiljø, indført leder-APV. Desuden har de arbejdet på at fremme psykologisk tryghed i ledergruppen.

#### Præhospitalet:

Der har været investeret i at styrke ledelsesnetværkene mellem hele ledergruppen i Præhospitalet i 2025 ved bl.a. høj prioritering af fælles møder og seminarer. I 2026 arbejdes der videre med fokus på forandringsledelse og fælles sparring med det mål, at den samlede ledergruppe kommer til at stå styrket i denne opgave.

#### FSRU:

##### *Klinisk Farmaci Randers*

Ja leder har været i kontakt med begge konsulenter og i det ene tilfælde været igennem et forløb for at hjælpe leder. I dette tilfælde pga. uoverensstemmelser med nogle medarbejdere.

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

Arbejdet med ledernes psykiske arbejdsmiljø/trivsel drøftes i relevant fora / direktionen

#### **Ved store eller mindre forandringer i det daglige arbejde: Hvordan har I arbejdet med at identificere og forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø?**

(risikovurdering, usikkerhed og utryghed, ændrede samarbejdsrelationer og former, ændrede krav til kompetencer og opgavehåndtering, øget arbejdspress, kommunikation)

#### AUH:

Arbejdet med transformation på AUH indebærer bl.a. nye opgaver, mere teknologi, og øget samarbejde med kommuner og praktiserende læger. Patienter skal i højere grad behandles hjemme, og nogle ydelser ophører helt. Det påvirker organisering, opgaver, fysiske rammer, samarbejdsrelationer og kompetencekrav og kan have såvel positiv som negativ indvirkning på arbejdsmiljøet.

For at sætte fokus på vigtigheden af, at arbejdsmiljø tænkes ind på et tidligt tidspunkt i alt arbejdet med forandringer, har Hoved MEDudvalget (HMU) opfordret til, at arbejdsmiljø under transformation drøftes både i LMU og Arbejdsmiljøgrupperne/TRIOerne. HMU har anbefalet, at alle funktionsledere inviteres til at deltage i drøftelsen, da ikke alle funktionsledere er medlem af en arbejdsmiljøgruppe. Der er udarbejdet en video "Arbejdsmiljø under forandring" og en bruttoliste af spørgsmål, hvor man kan vælge de spørgsmål ud, der giver mest mening for det enkelte LMU og arbejdsmiljøgruppe/TRIO at drøfte.

Derudover har Arbejdsmiljøudvalget samlet nogle metoder til at arbejde med arbejdsmiljøet under transformation.

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

#### RH Gødstrup:

TRIO-grupper og ledelse tilbydes 2 gange årligt at deltage i TRIO-workshops, hvor oplægsholdere og lokale TRIO-gruppe giver inspiration, værktøjer og videndeling om

forskellige emner inden for psykisk arbejdsmiljø og trivsel. Fokus er at fremme trivsel og fremmøde ud fra arbejdsmiljøfokus 2025.

TRIO-workshops planlægges af repræsentanter fra ledelse og TRIO-grupper.

Emnerne i 2025 har været følgende:

1. halvår

- TRIO-gruppen som aktionsstyrke for opgaveløsning og trivsel
- Deeskalering og risikovurdering
- Følgeskab, fællesskab og feedback
- Diversitet og kultur

2. halvår

- Krænkende hændelser
- Høje følelsesmæssige krav
- Psykologisk tryghed
- Sundhed- og sygdomsbegreber

TRIO-workshops får gode tilbagemeldinger, hvor TRIO-grupperne oplever at få god anvendelig inspiration med "hjem".

På TRIO-workshop i 2. halvår deltog psykiatriens TRIO-grupper ligeledes.

RH Randers:

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

Psykiatrien:

En "Taskforce for en sikker og tryk Psykiatri" er blevet nedsat blandt andet med henblik på udarbejdelse af konkrete anbefalinger til styrkelse af sikkerhed og tryghed i Psykiatrien. 25 anbefalinger er blevet prioriteret - eksempelvis omhandlende risikovurderinger, kompetenceudvikling, fysiske rammer, forbedrede arbejdsgange, retningslinjer, kompetenceudvikling og kultur. I en deeskaleringskontekst kan nævnes udarbejdelse af retningslinjer for alarmløb samt indkøb af VR-briller som klassesæt til alle afdelinger. Dertil er udviklet VR-sekvenser (film) til træning af alarmsituationer, svære samtaler og hjemmebesøg. På den fysiske gade er der gennemført gennemgange af alle psykiatrierne og særlige udfordringer identificeret vedrørende oversigtsforhold som overgange fra personaleområder til patientområder og venteområder. Forventningen er, at hospitalerne kan arbejde videre med de konkrete løsninger samlet set i mio-klassen.

Socialområdet:

- Hos specialområde Kriminalitetstruede Børn og Unge er der sket en udvikling i borgergruppen. Derfor har der været behov for at kompetenceudvikle medarbejderne. Specialområdet har derfor kørt et supervisionsforløb ved et af Socialrådets andre

specialområder, Holmstrupgård, omhandlende selvskadende adfærd. Supervision bruges også regelmæssigt som redskab til at identificere og forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø ved specialområde Autisme og Institut for Kommunikation og Handicap.

Med formål om at håndtere oplevelsen af et øget arbejdspress blandt medarbejderne på Institut for Kommunikation og Handicap har de desuden i 2025 kørt forskellige prøvehandling omkring implementering af mikropausen i hverdagen.

#### FSRU:

##### *Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen har vi fx i forbindelse med sammenlægning af psykiatri og somatisk modtaget en del nye medarbejdere og det har givet anledning til at skærpe kommunikationen og lave en rokade så de relevante medarbejdere introduceres grundigt og at der er sket en række rokader af medarbejdere så de sidder i nye kontorer og vi får dermed fokus på de rette opgaver til rette medarbejdere

##### *Koncern HR, Organisation og Ledelse*

Ved opstart / opdatering af lederudviklingsforløb (som vi driver i Region Midtjylland) er vi blevet opmærksomme på værdien af klarere rammer og systematik på tværs af faggrænser, og har her lavet nye regler, roller og retningslinjer.

## **Andre arbejdsmiljøforhold**

### **Hvordan er der arbejdet med øget brug af data og risikovurdering med henblik på at styrke de forebyggende arbejdsmiljøindsatser?**

#### AUH:

Der er udarbejdet materialet til at udarbejde en minirisikovurdering som supplement til materialet om en større risikovurdering.

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

#### HE Midt:

##### *Arbejdet med VTCT*

- Der er lavet en ny retningslinje "Udadreagerende og voldelige personer på HE Midt" I den forbindelse er der to nye guides til hhv. defusing og debriefing på vej.

##### *Arbejdet med systematisk arbejdsmiljø og bek. For psykisk arbejdsmiljø*

- AMO er blevet undervist i ovenstående på 3 timers kursus, hvor blandt andet formidling og forståelse af tankerne om "højere, tidligere og bredere" som bærende i vores sikkerhedskultur blev præsenteret.

#### RH Horsens:

HMU har sat som mål, at ulykker med fald, sammenstød og stikskader skal nedbringes. Arbejdsmiljøgrupperne har fået materialer fra Koncern HR, Arbejdsmiljø, BFA og link til det e-læringskursus, som bruges i Region Midtjylland for at forebygge stik- og skæreskader. En del af faldskaderne i 2024 skyldes forhold på udearealerne, som nu er udbedret.

#### RH Randers:

For at styrke arbejdet med læring med henblik på ulykkesforebyggelse, er der blevet afholdt workshoppen "Kend dine arbejdsmiljødata" for arbejdsmiljøorganisationen. Formålet var at blive mere komfortable med data, og derved kunne bruge dem mere i henhold til læring og forebyggelse.

#### Præhospitalet:

LMU'erne har gjort større brug af data for at identificere de områder, hvor der er brug for en indsats i egen afdeling. Det er særligt VTC-data, der er gjort større brug af, da der er blevet opfordret til at registrere VTC'er for at have mere retvisende data.

Fokusset på arbejdsmiljødata har også givet bedre grundlag for at risikovurdere bestemte arbejdsopgaver, så arbejdsmiljøgrupperne ikke skal gætte på mulige risici, men kan forholde sig til reelle data på området.

#### FSRU:

*Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen benytter vi data i mange sammenhænge og har selv fokus på sygefravær mv

*Koncern HR, Organisation og Ledelse*

Mini-TULE afholdt kvartalsvist i afdelingen. Stort fokus på data.

**Hvordan er der arbejdet med instruktion og oplæring ved onboarding af nyansatte samt ved opstart af nye opgaver/ændring i arbejdsvilkår i forhold til både fysisk og psykisk arbejdsmiljø?** (hvordan arbejdes der generelt med instruktion og oplæring?)

#### 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 fælles introdag 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:

Introduktionen til arbejdsmiljø i Præhospitalet varierer fra afdeling til afdeling, da der er stor forskel på de forskellige afdelingers arbejdsmiljø. I nogle afdelinger er der udarbejdet en arbejdsmiljøhåndbog, som udleveres til nye medarbejdere, eller en tjekliste med arbejdsmiljøemner, som en nyansat skal igennem. I nogle afdelinger står arbejdsmiljørepræsentanten for en grundig introduktion og oplæring i relevante arbejdsmiljøemner som hjælpemidler og håndtering af psykiske belastninger, mens lederen andre steder står med et større ansvar.

#### FSRU:

*Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen og som HR-afdeling har vi en nedskrevet procedurer i forhold til onboarding af nye medarbejdere

*Koncern HR, Organisation og Ledelse*

Vi har lavet et stykke arbejde med at systematisere en moderne onboarding for nye kollegaer.

### **Er der arbejdet direkte med indsatser for at nedbringe sygefravær/øge tilstedevær?**

#### HE Midt:

- Undervisning er en del af workshop på leder-onboarding samt lister til AL/CL med medarbejder med 50% fravær det seneste kvartal samt 8 el. fl. Fraværperioder det seneste år med HR-konsulentens vurdering af rød, gul og grøn.
- Ved seneste HMU møde i 2025 blev en revideret nærvær- og fraværspolitik vedtaget.

#### RH Horsens:

HMU har i 2025 vedtaget en revideret sygefraværspolitik. Den reviderede politik har særligt fokus på arbejdsfællesskabet og en god og omsorgsfuld kontakt mellem leder og medarbejder i tilfælde af sygdom. Politikken vil blive understøttet af forskellige tiltag for at sikre en god implementering.

### Socialområdet:

Data: Ved afslutningen af 2025 er det gennemsnitlige sygefravær på Socialområdet 8,3 procent, hvilket ligger på niveau med 2024.

- På flere specialområder har man i 2025 arbejdet med sygefraværskultur.
  - Ved Institut for Kommunikation og Handicap har fokus været at skabe dialog herom ved på personalemøder at spille et dialogspil omhandlende nærvær og fravær på arbejdspladsen.
  - Hos specialområde Børn og Unge har de valgt at have særligt fokus på de medarbejdere, der er sygemeldt relateret til en VTCT-hændelse eller arbejdsulykke. Formålet er at sikre opfølgning og hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen.
  - Holmstrupgård har sat fokus på indhold og struktur for afholdelsen af fraværssamtaler, samt mulig læring af fratrædelser.
  - Holmstrupgård, specialområde Socialpsykiatri Voksne og specialområde Autisme har desuden arbejdet med begrebet langtidsfriske og arbejdet aktivt med at skabe viden og læring om de medarbejdere, der har et meget lavt sygefravær.

### FSRU:

*Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen har vi løbende fokus på at nedbringe sygefraværet og tilbyde fleksible aftaler for ansættelse hvis dette er påkrævet i en periode.

### **Beskriv udfordringer eller gode løsninger inden for eksempel:**

**Natarbejde**

**Byggeri**

**Indeklima**

**Støj**

**Arbejdsmiljøvenlige indkøb**

**Affald**

**Hygiejniske forhold**

**Lukkede systemer til medicinbehandling**

### RH Gødstrup:

*Natarbejde:* Der er udbudt helbredssamtaler af seks omgange hen over 2025. Alle udbudte tider er benyttet.

*Byggeri:* Gennem bevillinger fra APV-pulje er der igangsat planlægning og projektering af ombygning af 20 åbne receptioner med bagvedliggende arbejdsstationer i klinik- og sengeafsnit. Behovet har været at skabe mere plads og ro til blandt andet administrative

opgaver i sammenhæng med henvendelser fra patienter og pårørende. Ombygningerne gennemføres primo 2026.

#### RH Randers:

*Natarbejde:* Der er afholdt temaeftermiddag omkring natarbejde, og dertil er der tilbudt helbredssamtaler til medarbejdere med natarbejde, som et ekstra tilbud til de løbende individuelle samtaler.

#### *Byggeri:*

Der arbejdes løbende med det nye hospitalsbyggeri i organisationen med inddragelse fra start. Heraf inddragelse af AMO i processen. Der kommer til at være en masse udfordringer med blandt andet støj og støv.

#### Socialområdet:

*Natarbejde:* På Holmstrupgård har de haft nattevagternes arbejdsmiljø som indsats. De arbejder ofte alene, og er derfor i øget risiko for at opleve belastninger. For at imødekomme denne præmis, har Holmstrupgård indført, at alle matriklens nattevagter mødes ved vagtens afslutning til kollegial samling (dialog).

#### FSRU:

*Koncern HR, stab i Viborg*

*Støj:* I administrationen har vi løbende fokus på arbejdsmiljøet ved at arbejde med støjreduktion, som endnu ikke er løst tilfredsstillende – men vi fortsætter arbejdet.

### **Har I arbejdet med synergieffekt mellem arbejdsmiljø og bæredygtighed – i givet fald hvordan?**

#### HE Midt:

- HR arbejdsmiljøkonsulent indgår i HE Midts bæredygtighedsudvalg og er en del af HE Midts ambassadørkorps
- Repræsentanter fra HMU indgår i Bæredygtighedsudvalget

Det tilstræbes at der indgår en arbejdsmiljøvurdering i alle Bæredygtighedsindsatser og visa versa

#### RH Horsens:

RH Horsens har lavet fælles kampagne om at bruge de usterile engangshandsker korrekt. Der vil blive fulgt op på resultatet i foråret 2026, da arbejdet med at bruge usterile handsker korrekt kræver en længere tilvænningsperiode.

#### RH Randers:

Der er afholdt fælles møde mellem bæredygtighedsambassadører og arbejdsmiljørepræsentanterne med særligt fokus på usterile handsker.

Bæredygtighedskonsulent og arbejdsmiljøkoordinator underviser desuden i det nye på VIA for sygeplejerskerne på 1. semester af uddannelsen. Der fokuseres på at indkøbe hjælpemidler, som er flergangs men samtidig gode for arbejdsmiljøet - eksempelvis ampulknækker samt brugen af engangshandsker.

#### Præhospitalet:

I Præhospitalet har AMK-vagtcentralen blandt andet arbejdet med både bæredygtighed og arbejdsmiljø. I denne afdeling sidder medarbejderne i kontorstole hele vagten, som kan vare op til 12 timer og lægge døgnet rundt, da afdelingen er døgndækkende. Der er derfor mange forskellige stole til rådighed, da forskellige medarbejdere har forskellige præferencer. Disse stole går nogle gange i stykker, hvor der normalt ville blive indkøbt nye stole. I stedet har arbejdsmiljøgruppen valgt at få stolene repareret, så de kan beholde de stole, medarbejderne kender og er glade for, og samtidig undgå at købe flere stole, når de gamle kunne repareres.

#### FSRU:

*Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen har vi en konkret opgave i arbejdet med hele den regionale

bæredygtighedsstrategi og her er arbejdet med arbejdsmiljø og bæredygtighed i fokus.

Arbejdet er endnu kun på et introducerende niveau, men vi forventer da nogle positive effekter

## Planlagte arbejdsmiljøindsatser i 2026

**Arbejdsmiljøfokus for 2026 (uændret i forhold til 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 nærved-ulykker
- Fremme trivsel og psykologisk tryghed

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

**Nævn kort hvilke arbejdsmiljøindsatser, I planlægger at arbejde med i 2026:**

AUH:

HMU har besluttet, at der indenfor de 3 fokusområder i Arbejdsmiljøstrategien for AUH 2024 – 2027 skal arbejdes med

- Vi passer på hinanden (under fokusområdet: Sikkerhedskultur)
- Arbejdsmiljø under transformation (under fokusområdet Bæredygtigt arbejdsliv)
- Høje følelsesmæssige krav (under fokusområdet Sundhedsmiljø)

*Vi passer på hinanden*

Konceptet implementeres - særligt med fokus på e-læringsprogrammet "Vi passer på hinanden", som er klar til brug først i 2026.

*Arbejdsmiljø under transformation*

Særligt fokus på understøttelse af LMUer og arbejdsmiljøgrupper/TRIOer, der arbejder med transformation.

*Høje følelsesmæssige krav*

Der udarbejdes et fælles materiale på tværs af institutioner i Region Midtjylland. Materialet tilpasses AUH og lægges på intranettet.

*Uge 3 2026*

Emnet for uge 3 på AUH bliver: Kollegial støtte ved psykiske belastninger.

Dette emne understøtter såvel arbejdet med "Vi passer på hinanden" - systematisk opfølgning på en akut hændelse og arbejdet med høje følelsesmæssige krav, der resulterer i drypvise psykiske belastninger. Begge typer af belastninger kan medføre risiko for stress, udmattelse og forringet trivsel, hvis de ikke håndteres og forebygges systematisk.

<https://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/ulykker/3-meter-ugen/>

HE Midt:

<b>HMU mål:</b>	<b>HMU fokusområder</b>	<b>HMU og LMU niveau – aktiviteter:</b>
<p>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</p> <p>Arbejdet for god trivsel og et sikkert og sundt arbejdsmiljø tilrettelægges med sigte på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidlig integration af arbejdsmiljø og trivsel i organisering, planlægning og processer</li> <li>• Højt niveau på forebyggelsestrappen med fokus på at skabe sikre arbejdspladser</li> <li>• Udbredelse af viden om systematisk arbejdsmiljøarbejde og en generel sikkerhedskultur, hvor vi lærer af hinanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skabe balance mellem kapacitet, krav og ressourcer med fokus på kerneopgaven</li> <li>• Forebyggelse af risikoadfærd og nedslidning</li> <li>• Udvikle psykologisk tryghed og lære af fejl</li> <li>• Forbedre trivsel og arbejdsmiljø ved forandringer og uforudsete hændelser ved at integrere arbejdsmiljø tidligt i processerne</li> <li>• Forbedre vilkår, trivsel og psykisk arbejdsmiljø for ledere</li> <li>• Reducere alle arbejdsulykker og med fravær med særligt fokus på nyansatte</li> <li>• Vi vil arbejde os op af forebyggelsestrappen for at udvikle en sikker arbejdsplads</li> <li>• Vi vil fra begyndelsen integrere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsat arbejde med psykologisk tryghed og "vi vælger dialogen"</li> <li>• Forebygge fysisk og psykisk nedslidning ved aflastning og forbedret arbejdstilrettelæggelse</li> <li>• Formidling af materiale om systematisk arbejdsmiljøarbejde og psykisk arbejdsmiljø fra Arbejdstilsynet</li> <li>• Analyse af og forslag til forbedring af trivsel og arbejdsmiljø for ledere</li> <li>• Formidling af opmærksomhedspunkter og redskaber ved forandringer og høje følelsesmæssige krav</li> <li>• Analyse og forebyggelse af alle arbejdsulykker og med fravær med særligt fokus på nyansatte for at skabe en sikker arbejdsplads</li> <li>• Etablering og udbredelse af procedurer for inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen ved byggeri, renovering og flytninger</li> <li>• Formidling og forståelse af tankerne om "højere, tidligere og bredere" som bærende i vores sikkerhedskultur</li> <li>• Kortfattet årlig redegørelse fra LMU'erne til HMU om</li> </ul>

	arbejdsmiljø ved byggeri, renovering og flytninger samt indkøb	aktiviteter til forbedring af arbejdsmiljø og trivsel
--	--	---

RH Gødstrup:

HMU gennemfører årlig arbejdsmiljødrøftelse feb. 2026 – hvorfor emnerne endnu ikke er fastsat. Årlig arbejdsmiljødrøftelse gennemføres med deltagelse fra både psykiatri og somatik.

RH Horsens:

RH Horsens har valgt fokusområderne *styrke sikkerhedskulturen og fællesskab, samarbejde og psykologisk tryghed for 2025-2026*. HMU har arbejdsmiljødrøftelse 2025 i februar 2026 af hensyn til integration med psykiatrien. HMU vil her drøfte indsatsområder for 2026.

Der er planlagt en overgang, hvor der skiftes fra engangsampulknækkere til flergangsampulknækkere i begyndelsen af 2026. Der er både arbejdsmiljø- og bæredygtighedsgevinster ved det kommende skifte. Der vil være en mindre CO2-besparelse, så der er især en arbejdsmiljømæssig fordel at opnå ved skiftet.

RH Randers:

På RH Randers er det valgt at have et 2-årigt arbejdsmiljøfokus gældende 2025-2026. I forbindelse med årlige arbejdsmiljødrøftelse er der blevet lavet en midtvejsjustering af dette fokus. Her har der særligt været fokus på at indtænke psykiatrien, således at hospitalets arbejdsmiljøfokus også omfavner dette speciale og de arbejdsmiljømæssige indsatser der er nødvendige der.

*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:

- Psykologisk tryghed: Forsat arbejde med at skabe en psykologisk tryghed.
  - o Hyppige trivselsmålinger og opfølgning: Sikre, at medarbejdernes stemmer bliver hørt, og handlinger tages på baggrund af deres feedback.
  - o Styrkelse af on-boarding: Styrkelse af introduktionsforløb og sikre en god start for nye medarbejdere.
  - Flexibilitet - Nytænkning af arbejdstidsplanlægning: Udvikle mere fleksible arbejdstidsmodeller, der tilgodeser forskellige livsfaser og behov.
  - Styrkelse af funktionslederens trivsel: Understøttelse af funktionslederens arbejdsmiljø •
- Kompetenceudvikling: Prioritering af uddannelse, simulationer og vidensdeling for at skabe tryghed i opgaveløsningen

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

- Sikkerhed: o Ulykker: Nedbringelse af ulykker blandt medarbejdere og mere opmærksomhed på nærvedulykker samt ulykkesforebyggelse o Deeskalering og konflikthåndtering: Styrke tilbud om træning i deeskalering og konflikthåndtering samt sikre, at alle medarbejdere føler sig trygge i mødet med udfordrende situationer
  - Kommunikation og ulykkesforebyggelse
- o Vold, trusler og chikane (VTCT): Fortsat styrket registrering og opfølgning på hændelser for bedre at forebygge og beskytte medarbejdere.
- o God tone: Iværksætte en kampagne, der fremmer respektfuld kommunikation fra patienter, borgere og pårørende.

*Ergonomi: Bedre rammer og uddannelse Arbejde for bedre ergonomiske arbejdsforhold, herunder nytænke arbejdsstationer og sikre hensigtsmæssige forflytningsmetoder*

- Uddannelse og ergonomi:
- o Håndtering af bariatriske patienter: Sikre ergonomisk korrekte løsninger og værktøjer til håndtering af patienter med særlige behov. o Stillesiddende arbejde: Uddanne (skærm)vejledere som lærer om følgevirkningerne af stillesiddende arbejde og arbejde for at forebygge dette.
- o Forflytningskurser: Fortsætte fokuset på forflytninger med udbud af kurser, så medarbejderne er bedst muligt rustet til sikker håndtering af opgaver samt fokus på den lokale oplæring i afdelingerne.

*Forandringer: Forberedelse og håndtering af forandringer*

Fokus på at opretholde et trygt og håndterbart arbejdsmiljø under de løbende forandringer i både bygninger og arbejdsopgaver på hospitalet gennem et højt informationsniveau:

- Byggeri:
- o Fysiske rammer: Vi kommer ind i en periode, hvor vi bliver udfordret af de fysiske rammer grundet VITA, hvilket gør vi skal have en særlig opmærksomhed på det.
- o Byggestøj og -gener: Koordinering og information omkring processer, så arbejdsopgaver kan tilpasses omkring generne
- Organisatoriske forandringer:
- o Værktøj til forandring: Finde værktøjer, der kan hjælpe os igennem forandringsprocesserne o Læring og udvikling: Kontinuerlig læring i processen, hvor læring fra de trin anvendes aktivt til at forbedre de næste trin.

Psykiatrien:

Som følge af sundhedsreformen ligestilles og integreres psykiatri og somatik. Konkret betyder dette oprettelse af Overgangs-HMU'er på alle fem akuthospitaler med repræsentation af både psykiatri og somatik. I skrivende stund er arbejdsmiljødrøftelsen endnu ikke gennemført på alle akuthospitaler og i øvrigt henviser psykiatrien her til de nye Overgangs-HMU'ere.

### Socialområdet:

På Socialområdet planlægger vi i 2026 at fortsætte vores udviklingsarbejde med udgangspunkt i vores implementeringskatalog for tværgående arbejdsmiljøindsatser for 2025–2030. I 2026 planlægger vi at:

- *Fælles konflikthåndteringskursus:* Opstarte et fælles konflikthåndteringskursus for alle nye medarbejdere på socialområdet. Kurset har til formål at sikre, at nye medarbejdere inden for 14 dages ansættelse bliver kompetenceudviklet indenfor forebyggelse, håndtering og læring af konfliktfyldte situationer med borgerne. Dette tiltag skal styrke Socialområdets onboardingproces med fælles basisviden og praksis på tværs, der efterfølgende suppleres med de enkelte specialområders egne fagpilotuddannelser. Desuden forventer vi, at dette tiltag kan være med til at sænke antallet af arbejdsulykker for nyansatte.
- *Fagligt tværgående kompetencekorps:* Vi ønsker at udarbejde et overblik over faglige specialkompetencer, der findes i de enkelte specialområder. Formålet herved er i større omfang at kunne videns dele på tværs omkring vores borgere, der i højere og højere grad har komplekse problematikker og dobbeltdiagnoser. En liste med nøglepersoner med specialkompetencer indenfor et givent felt vil fremadrettet danne et tværgående kompetencekorps.
- *Videomateriale psykisk førstehjælp:* Vi vil udvikle en kort, instruerende video omhandlende psykisk førstehjælp og efterværn. Denne indsats være med til at sikre, at alle medarbejdere eller udvalgte medarbejdere kan udføre psykisk førstehjælp ved behov.
- *Uddannelsesstilbud til nye ledere:* Nye ledere skal, som en del af deres onboarding, tilbydes kompetenceudvikling ift. Arbejdsmiljø og de ledelsesmæssige opgaver det indebærer. Dette initiativ udvikles i samarbejde med Socialområdets HR-udviklings team, som en del af en større indsats for at strukturere onboarding af nye ledere på Socialområdet.
- *Øget samarbejde med uddannelsesinstitutionerne:* Socialområdet ønsker at øge sit samarbejde med relevante uddannelsessituationer med formål om at styrke studerendes kendskab til specialområdets borgergruppe. Formål er her at mindske risikoen for at studerende oplever "praktik/praksis-chok" i forbindelse med praktikperioder eller som nyansatte efter endt uddannelse. Vi er desuden optagede af de studerendes arbejdsmiljø med bevidsthed om, at arbejdet med studerende også er en ressource ift. Fremtidig rekruttering. Denne indsats varetages hovedsageligt af Socialområdets HR-udviklingsteam.

### Præhospitalet:

I Præhospitalet planlægger vi følgende indsatser i 2026:

- Fortsat brug af arbejdsmiljødata til at finde de områder, hvor der er behov for indsatser.
- Opfordre flere til at oprette VTCT'er, så der bliver et endnu bedre datagrundlag.
- Fortsat fokus på forflytningsorganisation.
- Næste år skal Præhospitalets "hovedkvarter" flytte til nye lokaler, hvorfor der vil være fokus på at få de bedst mulige fysiske rammer på plads for alle de medarbejdere, der skal flytte.
- Tilpasning af fysiske rammer på baser, i biler og i helikopteren.
- Større fokus på onboarding, særligt i forhold til arbejdsmiljø.
- Udbredning af bevægelse i løbet af arbejdsdagen.
- Fokus på mental balance.

### FSRU:

*Koncern HR, stab i Viborg*

I administrationen vil vi fortsat arbejde med det ovennævnte arbejdsmiljøfokus, men særligt have fokus på psykologisk sikkerhed og tryghed. Herudover vil vi løbende sætte fokus på et sundt arbejdsmiljø, ved at kunne ændre på støjgener.

## **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