



Arbejdsmiljøredegørelse 2021

Arbejdsmiljøredegørelse 2021 er udarbejdet af
Koncern HR, Arbejdsmiljø

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Sikkerhed	7
Arbejdsulykker	7
Fordeling af ulykker på HMU-områder	7
Nyansattes arbejdsulykker	9
Hændelsestidspunkt	11
Sundhed	12
Sygefravær	12
Ergonomisk arbejdsmiljø	13
Kemi	14
Trivsel	15
Påbud fra Arbejdstilsynet og risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø	16
Uforudsigelighed i arbejdet og arbejdspress	17
Vold og konfliktforebyggelse	18
Ressourcer og fremmende tiltag for trivsel	19
Trivsel og fællesskab	19
Psykologisk sikkerhed/tryghed	20
Onboarding	20
Ledelse og psykisk arbejdsmiljø	21

Forord

Arbejdsmiljøredegørelsen giver en status på arbejdsmiljøet i Region Midtjylland i 2021. Redegørelsen danner baggrund for det strategiske arbejdsmiljøarbejde og bærer den langsigtede planlægning på arbejdsmiljøområdet og understøtter dermed koblingen mellem arbejdsmiljø, bæredygtighed, effektivitet og trivsel.

Arbejdsmiljøredegørelse 2021 er databaseret og udgør et kvalificeret grundlag for at beslutte, hvor arbejdsmiljøindsatsen skal fokuseres for at skabe forbedringer samt sikkerhed og trivsel for medarbejdere og ledere. Data skal hjælpe med at sætte fokus de rigtige steder, være vedholdende og arbejde systematisk, så indsatser og handlingsplaner bliver fulgt, indtil det kan ses, de har den ønskede effekt.

I Region Midtjylland vil vi have en stærk sikkerhedskultur og et sundt arbejdsmiljø, hvor risikovurdering er en naturlig del af en proaktiv arbejdsmiljøindsats. Risikovurdering, patientsikkerhed og medarbejdersikkerhed lykkes bedst, når det er et fælles anliggende, hvor alle bidrager med forudseenhed og med at gennemføre løbende forbedringer, som hjælper kerneopgave, sikkerhed og sundhed på vej.

Både nationalt (dec. 2020) og i Region Midtjylland (jan. 2021) er der besluttet langsigtede strategiske mål og indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet frem til 2030.

Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen har følgende 4 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.

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

Mål:

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

Indsatsområder:

- Vi sikrer udviklingsmuligheder for den enkelte gennem hele livet og indflydelse og gensidig fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelsen.

- Vi stræber efter, at flest muligt ønsker og har mulighed for at arbejde på fuld tid. Vi tager livsfasehensyn og sikrer mulighed for restitution.
- Vi forebygger arbejdsskader, fysisk og psykisk nedslidning - og vi undgår at udsætte hinanden for farlige stoffer.

Sikkerhed

Der arbejdes i alle HMU-områder med at forbedre sikkerheden for de ansatte, idet der generelt er øget fokus på sikkerhedskultur, risikovurdering og systematisk arbejdsmiljøarbejde. Men der er forskel på, hvilke arbejdsmiljøemner der er fokus på i de forskellige områder, idet indsatserne afspejler de udfordringer, enhederne står i, og som de vurderer er vigtigst. Der arbejdes mange steder med introduktion af nyansatte, hvor arbejdsmiljø er en del af introduktionen, tryghed i arbejdet, deeskalering af konflikter og 3-meter-reglen, som bidrager til fokus på sikkerhedskultur og forebyggelse af ulykker. På AUH er der udviklet materiale til arbejdet med risikovurdering, og Socialområdet har i 2021 implementeret Sikkerhedsmodel 3.0, som har fokus på forebyggelse af og opfølgning på voldshændelser, når de er sket.¹

Arbejdsulykker

Det samlede antal indberettede arbejdsulykker i 2021 er opgjort til 1.833, hvoraf 466 er fraværsulykker, det vil sige 25 % af det samlede antal ulykker. Antallet af fraværsulykker har ligget på nogenlunde samme niveau i perioden 2012-2021, både når man ser på absolutte tal og frekvenstal (se tabel side 7).

	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
Samlet antal ulykker	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718	1823	1833
Ulykker med fravær	471	428	430	436	484	472	456	445	490	466

Arbejdsulykker i perioden 2012-2021.

Opgørelsen medtager ligesom i 2020 ikke COVID-19 arbejdsskader, det vil sige arbejdsrelateret smitte med COVID-19, da mange af dem hører under erhvervssygdom. De anmeldes i Arbejdsmiljøsystemet (AMS) og udgør 239 i 2021, mens der var 650 i 2020.

Fordeling af ulykker på HMU-områder

Der er stor forskel på ulykkesfrekvenserne HMU-områderne imellem. Frekvensen er antallet af arbejdsulykker per mio. arbejdstimer. AUH's ulykkesfrekvens er faldet de seneste 2 år og har i 2021 den laveste frekvens blandt de somatiske hospitaler.

¹ [HMU-områdernes arbejdsmiljøindsatser 2021](#)

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær ²				
				2021	2021	2021	2017	2018
AUH	503	89	18	6,4	6,9	7,8	6,4	5,5
HE Midt	257	66	26	6,9	6,4	7,3	9,1	8,4
HE Vest	215	52	24	7,0	6,6	7,0	6,2	7,6
RH Horsens	107	20	19	11,7	8,2	6,9	6,1	6,5
HE Randers	126	31	25	7,4	7,4	7,6	8,5	8,9
Psykiatrien	296	105	35	21,1	21,7	17,6	19,3	18,2
Socialområdet	274	86	31	22,9	19,4	19,2	24,5	19,7
Fællesfkt. (inkl. Præhospitalet ³ og Hospitalsapotek), stabe og Regional Udvikling	55	17	31	6,1	5,1	1,9	2,6	4,3
Region Midtjylland	1833	466	25	9,6	9,2	9,1	9,5	9,0

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2017-2021, opgjort på HMU-områder.

Psykiatrien og Socialområdet ligger højere end de somatiske hospitaler. De to områder ligger højere på fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold end gennemsnittet for alle HMU-områder. 83 ud af i alt 102 fraværsulykker i Region Midtjylland i 2021 forårsaget af fysisk og psykisk vold er sket i Psykiatrien eller Socialområdet.

Omkostninger ved ulykker og udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. beløb sig til ca. 95 mio. kr. i 2021. Det er det højeste beløb i de sidste 10 år og ca. 25 mio. kr. mere end året før. Omkostningerne til fraværsulykker er steget 4 mio. kr. fra 2020 til 2021. Vedrørende udgifter til forsikringsudbetalinger er løbende udbetalinger/kapitaliseringer steget med 20 mio. kr. fra 2020 til 2021.

Tabellen nedenfor viser de 6 højst rangerende ulykkesårsager i perioden 2017-2021 i forhold til omkostninger i alt i mio. kr. (rangeret efter 2021-omkostningerne).

² Ulykkesfrekvenstal er angivet med afsæt i fokusrapporten [Arbejdsmiljø-nøgletal](#) i BI (inkl. efterregistreringer) pr. den 17. februar 2022. Frekvensen er opgjort særskilt for Psykiatrien og Socialområdet i hele perioden 2017-2021.

³ Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

	Omkostninger i alt (afrundede mio. kr.)				
Årsag	2017	2018	2019	2020	2021
Fald	6,4	5,7	6,6	8,3	7,8
Andet ⁴	3,2	3,6	4,0	3,2	6,2
Fysisk vold	4,7	4,8	5,0	3,9	4,6
Sammenstød	2,5	1,9	3,2	3,1	3,4
Psykisk vold	3,2	2,7	2,9	3,2	3,2
Akutte tunge belastninger – personer	3,5	2,7	2,8	1,8	2,6

Omkostninger for arbejdsulykker i 2017-2021, fordelt på årsager.

Fraværsandelen af faldulykker med fravær udgør hen over de sidste 5 år i gennemsnit ca. 24 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. 2021 ligger nær dette gennemsnit med 22 %, mens 2020 toppede med 30 %. Det samlede antal fraværsdage som følge af fald var i 2021 1.828 på baggrund af 109 faldulykker med fravær.

Fraværsandelen af ulykker med fravær forårsaget af fysisk vold ligger i både 2020 og 2021 lidt under gennemsnittet på 15 % for de seneste 5 år, idet de begge år udgør 12 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. I 2021 drejede det sig om 1.004 fraværsdage på baggrund af 72 fysisk vold-ulykker med fravær.

Nyansattes arbejdsulykker

Regionsrådet vedtog i januar 2021 Region Midtjyllands Strategi for Bæredygtighed 2030. Regionen har altid arbejdet med at forebygge arbejdsulykker, og med den nye strategi er der sat særlig fokus på ulykker blandt nyansatte, med et strategisk mål om halvering inden 2030 med afsæt i data fra 2018 (opgjort som ulykkesfrekvens pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer). Dette er en indikator for effekten af arbejdet med ulykkesforebyggelse blandt både nyansatte og generelt. Fra ulykkesforskning ved man, at når der arbejdes med uvante opgaver, stiger risikoen for ulykker, hvis forebyggelsesniveauet ikke følger tilsvarende med op.⁵ For at kunne arbejde ambitiøst og forebyggende, er det nødvendigt med en moden sikkerhedskultur, hvor sikkerhed prioriteres på samme niveau som for eksempel patientsikkerhed, produktivitet, økonomi og kvalitet - på alle niveauer (medarbejdere og ledere) i organisationen. Ledelsesengagement er den enkeltstående vigtigste faktor for at skabe ændringer i

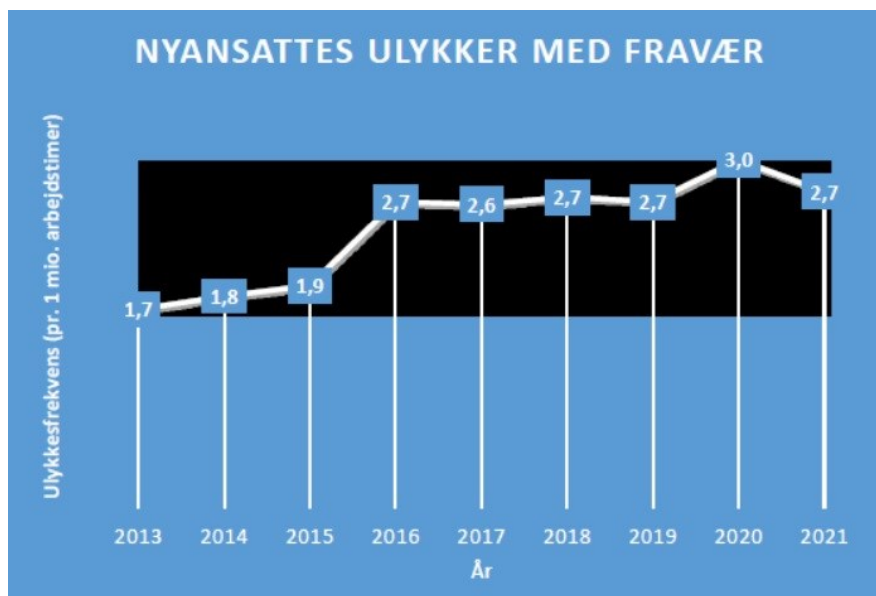
⁴ Kategorien "Andet" er én af 15 ulykkeskategorier i Arbejds miljøsystemet (AMS). Den regionale ulykkesforebyggelsesgruppe sætter fokus på, hvad denne kategori dækker over, så fremtidige data bliver mere præcise.

⁵ [Transient risk factors of acute occupational injuries: a case-crossover study in two Danish emergency departments](#) (Østerlund et al, 2017). Studiet viser en 8 x forhøjet risiko for arbejdsulykker ved ikke-rutine opgaver.

sikkerheden på arbejdspladsen.⁶ HMU-områderne har i 2021 i forskellig grad arbejdet med/igangsat initiativer, der understøtter opfyldelse af Strategi for Bæredygtighed 2030's målsætning om reduktion af nyansattes ulykker med fravær, herunder brugt data i planlægning af den forebyggende indsats. Fremadrettet vil der være et særligt fokus på dette område, og hvordan organisationen i opgaveløsningen kan styrke sikkerhedskulturen, så der opnås yderligere opmærksomhed på forebyggelsen af nyansattes ulykker.

En medarbejder betragtes som nyansat de første 12 måneder efter ny ansættelse. Selv om en medarbejder eksempelvis har været ansat som sygeplejerske i 20 år, er pågældende stadig at betragte som nyansat, hvis medarbejderen skifter fra for eksempel en sengestue til et ambulatorie, og derved får nye arbejdsopgaver og nye rammer, idet der igen vil være behov for en ny introduktion. Det er altså ikke kun, hvis en medarbejder skifter afdeling eller kommer fra en stilling uden for regionen, at pågældende skal ses som nyansat.

Ulykkesfrekvensen (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer) for nyansattes ulykker med fravær ligger i 2021 på samme niveau som i 2018.⁷



Nyansattes ulykker med fravær, ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer.

⁶ Zwetsloot G, Leka S, Kines P, Jain A. Vision Zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work. Safety Science 2020;130:104890.

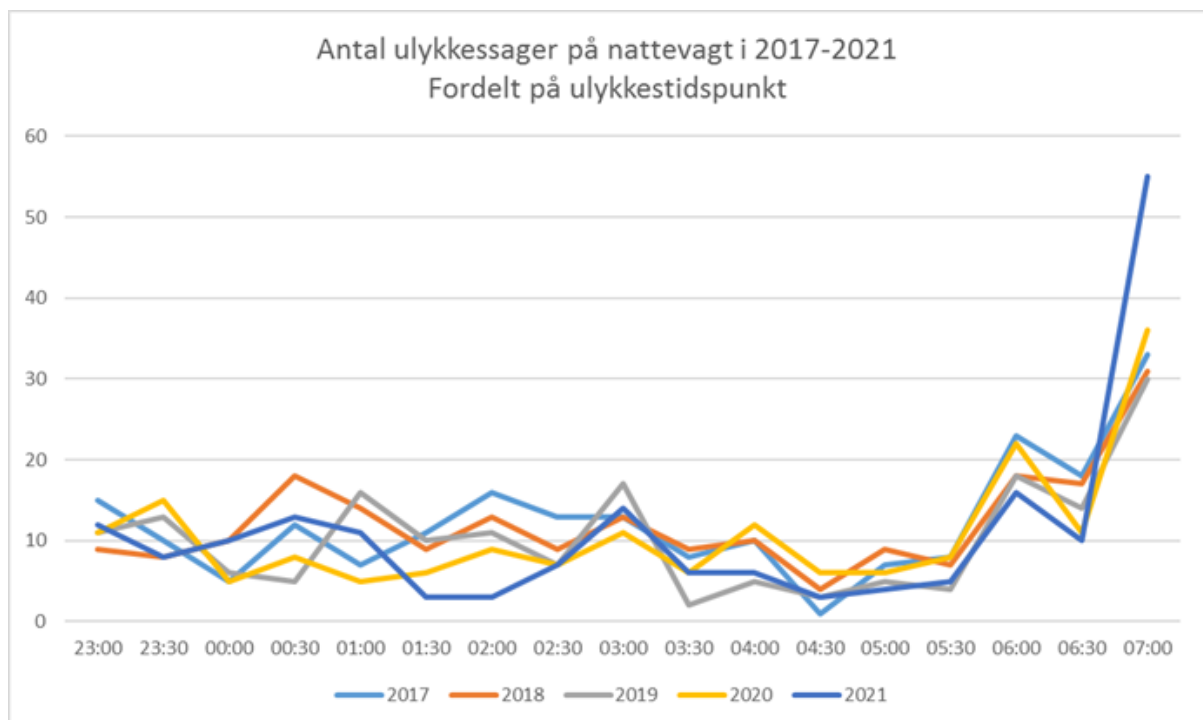
⁷ I frekvenstal for nyansatte regnes der med det samlede antal præsterede timer – ikke kun de nyansattes præsterede timer. Det er ikke muligt at finde timetallet for kun de nyansatte.

For skadetypen "Fald" er nyansattes ulykker med fravær steget i perioden 2018-2021 fra 16 til 30 ulykker, svarende til ca. 88 %. For skadetypen "Fysisk vold" er nyansattes ulykker med fravær faldet i perioden 2018-2021 fra 41 til 26 ulykker, svarende til ca. 37 %. De 2 nævnte skadetyper udgør i 2021 tilsammen ca. 37 % af alle nyansattes ulykker med fravær. De samme 2 skadetyper rangerer også højest, når vi taler ikke-nyansatte. Her udgør disse i 2021 ca. 40 % af alle ulykker med fravær.

De 3 HMU-områder med flest ulykker med fravær i 2021 blandt de nyansatte er Psykiatrien (35 ulykker), AUH (31 ulykker) og Socialområdet (29 ulykker). Ens for disse 3 HMU-områder er, at de alle i perioden 2018-2021 har haft et fald i de nyansattes ulykker med fravær. Psykiatrien er faldet fra 40 ulykker i 2018 til 35 ulykker i 2021, svarende til ca. 13 %. AUH er faldet fra 36 ulykker i 2018 til 31 ulykker i 2021, svarende til ca. 14 %. Socialområdet er faldet fra 36 ulykker i 2018 til 29 ulykker i 2021, svarende til ca. 19 %. De 5 øvrige HMU-områder har alle i perioden 2018-2021 haft en relativ stor stigning i de nyansattes ulykker med fravær, men det bør samtidig bemærkes, at der er tale om forholdsvis små tal.

Hændelsestidspunkt

Udtræk fra BI viser, at der er en overhyppighed af arbejdsulykker i slutningen af nattevagter i det tidsrum, hvor patienterne vågner, lige før vagtskifte.



Antal ulykkessager på nattevagt fordelt på ulykkesår (2017-2021) og hændelsestidspunkt.⁸

Går man dybere ned i de bagvedliggende data, sker der i alle år en stigning af arbejdsulykker kl. 7. Stigningen er særlig stor i 2021 og skyldes en yderligere stigning i Psykiatrien omkring dette klokkeslæt.

Ses der samlet på Psykiatrien, Socialområdet samt somatikken er det særligt skadetyperne "Fysisk vold" (17 %), "Stikskader med smitterisiko" (15 %) og "Fald" (15 %), der sker i tidsrummet 23:00–07:00. Ses der på hele døgnet fordeler det sig på "Stikskader med smitterisiko" (19 %), "Fysisk vold" (13 %) og "Fald" (12 %).

Skadetypernes andel varierer, når man ser på Psykiatrien, Socialområdet og somatikken hver for sig for tidsrummet 23:00 til 07:00. For Psykiatrien er det "Fysisk vold" (41 %), "Andet" (13 %) og "Psykisk vold" (9 %), der er flest af. For Socialområdet er det "Fysisk vold" (33 %), "Fald" (21 %) og "Psykisk vold" (11 %), der er flest af. For somatikken er det "Stikskader med smitterisiko" (20 %), "Fald" (17 %) og "Akutte tunge belastninger – personer" (10 %), der er flest af.

Betragter man hele døgnet, er der ikke stor forskel på Psykiatrien, Socialområdet og somatikken i forhold til, hvornår ulykker med "Fysisk vold" og "Psykisk vold" sker. Der sker en stigning omkring kl. 07:00 og et fald omkring kl. 22:00. Der er forskellige toppe herimellem.

Sundhed

Sygefravær

Der arbejdes systematisk med nedbringelse af sygefravær og fremme af tilstedeværelse i alle HMU-områder. HMU'er og LMU'er følger løbende op og understøtter databaserede handlinger. Data, der understøtter indsatserne, er data vedrørende ulykker, VTC samt resultater fra Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsmåling. Som eksempler på dette arbejde kan nævnes en række store projekter finansieret af STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).

Der er i Region Midtjylland tale om et stigende niveau i sygefraværet samlet set fra 2012–2021, fra 10,90 til 11,72 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.

⁸ Data for Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling er ikke medregnet, da antallet af ulykker er meget få.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling	10,90	10,74	10,84	10,89	10,84	10,75	10,76	11,22	11,52	11,72

Gennemsnitligt sygefravær for ansatte i Region Midtjylland i perioden 2012-2021.

Det samlede sygefravær i 2021 svarede til 1.503 ud af i alt 29.293 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 5,13 %.

Det arbejdsbetingede fravær kan ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilskrives ca. 30 % af sygefraværet og udgør i 2021 i alt ca. 440 fuldtidsstillinger. Der er fortsat behov for fokus på at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

Ergonomisk arbejdsmiljø

Ergonomisk arbejdsmiljø er et af fokusområderne i "Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030". Det ergonomiske arbejdsmiljø skal være sikkert og sundt, og færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger. Et godt ergonomisk arbejdsmiljø forebygger nedslidning og vedrører for eksempel emner som skærmarbejde, hjælpemidler til brug i forskellige arbejdsgange og indkøb af udstyr.

Et område inden for det ergonomiske arbejdsmiljø, der er belyst med data er forflytningsområdet. Her har en systematisk opfølgning/indsats over en lang årrække givet stor effekt, idet sygefraværet i forbindelse med forflytningsulykkerne er reduceret med ca. 55 % fra 2013-2021.

I 2021 er der arbejdet systematisk med forflytning i både somatikken, Psykiatrien og Socialområdet. Der er i 2021 desuden arbejdet med udviklingsprojektet "Forflytningsoptimering/Sunde forflytningsvaner", som tager afsæt i HE Midts sygefraværprojekt, hvor en forskningsbaseret forflytningsoptimering i 40 afsnit på HE Midt indgår som en del af en målrettet forebyggelsesindsats. Flere hospitalsenheder har i forflytningsarbejdet valgt at implementere erfaringer fra HE Midts "Forflytningsoptimering/Sunde forflytningsvaner". Den flerstrengede metode har fokus

på 5 dimensioner, der ifølge forskningen⁹ er afgørende for at få effekt af indsatsen. Når der arbejdes med alle områder samtidig, bidrager det til en stærk sikkerhedskultur.

Region Midtjyllands brede vifte af indsatser på forflytningsområdet gennem en årrække har vist, at en flerstrengt indsats betaler sig. Forflytningsulykkernes andel af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra ca. 20 % til 7 % i perioden 2013-2021. I samme periode er antallet af forflytningsulykker med fravær i regionen faldet fra 67 til 41, svarende til et fald på ca. 39 %. Omkostningerne er tilsvarende faldet fra 4,3 til 2,5 mio. kr., hvilket svarer til et fald på ca. 42 %. Forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2013-omkostningsniveauet i perioden 2014-2021 er sparet ca. 12 mio. kr.

Kemi

Der er i 2021 arbejdet med kemiområdet ved blandt andet afholdelse af kurser for arbejdsmiljøgrupperne i medicinhåndtering, kemilovgivning og brug af kemidatabasen Retox. Socialområdet har igangsat et pilotprojekt omkring kemi og kemisk risikovurdering og afholder systematiske medicinaudits, og de medicinansvarlige på afdelingerne uddannes i håndtering af medicin. Der er desuden mange steder undervist i kemisk risikovurdering, som blev indført ved en lovændring i 2019. Dette arbejde flytter organisationen tættere på at arbejde med risikovurdering, samtidig med at kvalitet og effektivitet understøttes.

I perioden 2012-2020 er de fleste erhvervssygdomme med anmeldediagnosen "Hudsygdomme" blevet anerkendt. Det gælder således også i det første år med COVID-19 og gener med værnemidler (2020). Over halvdelen af de afsluttede hudsygdomme i 2021 er blevet afvist, hvilket er en ny tendens. Der er ikke anmeldt flere hudsygdomme i 2020 end tidligere år, den markante stigning i anmeldelser af hudsygdomme konstateres først i 2021.

⁹ [Evidens for en multidimensionel tilgang til personhåndtering](#) (seniorforsker Susan Warming, Forskningsenheden Fysio- og Ergoterapiafdelingen på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, september 2016).

Anmeldediagnose	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Psykisk sygdom/ gener	81	96	93	91	89	74	66	98	76	91
Bevægeapparat	46	54	59	53	60	37	38	52	43	57
Hudsygdomme	50	43	48	70	42	56	26	40	53	154
Andre, herunder kræft	12	17	17	9	9	13	7	11	346	231
I alt	189	210	217	223	200	180	137	201	518	533

Erhvervssygdomme i perioden 2012 – 2021, opgjort på anmeldediagnose.

Ser man på HMU-områdernes afrapportering fremgår det, at gener ved brug af værnemidler også i 2021 har fyldt meget på grund af COVID-19.

Trivsel

Trivsel udgør et bredt strategisk område såvel nationalt som i Region Midtjylland. Med afsæt i RMU's arbejdsmiljødrøftelse i juni 2020 har Region Midtjylland trivsel som ét af de 3 fokusområder i arbejdsmiljøindsatsen for 2021. De nationale 2030-mål på arbejdsmiljøområdet fremhæver behovet for styrkede indsatser inden for det psykiske arbejdsmiljø med særligt fokus på områderne vold og krænkende handlinger samt balance mellem krav og ressourcer i arbejdet.

I Arbejdsmiljøloven er der et øget fokus på det psykiske arbejdsmiljø og ledelsesopgaven. I 2021 kom der nye konkretiserede vejledninger vedrørende det psykiske arbejdsmiljø og kompetenceudvikling til ledelsesopgaven, og der blev sat særligt fokus på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane

Regionsrådet har nedsat et politisk udvalg for personale, der arbejder med, hvordan Region Midtjylland sikrer gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden. Dertil har direktionen udpeget indsatsområderne introduktion og onboarding af nye medarbejdere og funktionsledere, samt disses rammer og vilkår for arbejdet. Trivsel indgår desuden som et vigtigt område i Region Midtjyllands Personalepolitik.

Trivsel på arbejdspladsen er, når den enkelte oplever velvære og balance mellem de krav, der stilles og de behov, kompetencer og ressourcer, der er.

Trivsel er et fælles anliggende, der er afhængig af, at alle spiller med. Trivsel og arbejdsglæde hænger sammen med mening i arbejdet og muligheden for at prioritere mellem arbejdsopgaverne, så kvalitet, effektivitet og arbejdsmiljø balanceres og vurderes samtidig, når opgaverne tilrettelægges.

Påbud fra Arbejdstilsynet og risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø

Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt psykisk arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler Arbejdstilsynets indsatser og prioriteringer. Region Midtjylland har haft en fordobling i antallet af påbud (inkl. Arbejdstilsynets nye reaktionsmulighed vedrørende mistanke) omfattende området psykisk arbejdsmiljø i 2021 i forhold til 2020.

Påbud vedr. psykisk arbejdsmiljø	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Psykisk arbejdsmiljø	36	23	52	21	12	17	12	11	11	10
Aftaleforløb, (mistanke vedr. psykisk arbejdsmiljø)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	15

Påbud (inkl. Arbejdstilsynets nye reaktionsmulighed vedrørende mistanke) om problemer i det psykiske arbejdsmiljø i perioden 2012-2021.

Af de 25 påbud (inkl. 15 aftaleforløb, mistanke) omhandlende psykisk arbejdsmiljø vedrørte 10 stor arbejdsmængde/tidspres (1 heraf var strakspåbud), 8 påbud vedrørende vold og traumatiske hændelser, 5 påbud omhandlede høje følelsesmæssige krav i arbejdet og 2 påbud omhandlede uklare krav i arbejdet. Påbuddene vedrørende stor arbejdsmængde og tidspres samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet fordeler sig bredt rundt på regionens arbejdspladser. Påbuddene vedrørende vold og traumatiske hændelser omfatter primært Socialområdet og Psykiatrien.

Påbuddene svarer godt til de registreringer, der kan ses i ArbejdsPladsVurdering (APV) – både hvad angår ubalance mellem krav og ressourcer, vold og krænkende handlinger samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Af nedenstående tabel fremgår det, at kategorien balance mellem krav og ressourcer, der primært vedrører arbejdsmængde og tidspres, er den kategori, der inden for området psykisk arbejdsmiljø, har flest registreringer.

Underkategori	2017	2018	2019	2020	2021
Balance mellem krav og ressourcer	587	306	895	68	437
Omgangstone og dialog	186	126	271	12	138
Vold og trusler	74	61	88	17	63
Følelsesmæssig involvering	39	14	60	12	37
Chikane/mobning/krænkende handlinger	22	17	44	11	31
Andet	364	169	591	63	249
Total	1.272	693	1.949	183	955

APV-sager¹⁰ med hovedkategorien Psykosociale forhold – fordelt på udvalgte underkategorier.

Henvendelser til Personalepsykologordningen i 2021 afspejler, at temaerne arbejdspress, konflikter og manglende kompetencer er de udfordringer, der fylder mest blandt ansatte.¹¹ Antallet af ansatte, der benytter Personalepsykologordningen, var i 2021 på niveau med de foregående år. Efterspørgslen er geografisk spredt på Region Midtjyllands enheder. Sygeplejersker er den faggruppe, der henvender sig hyppigst. Der er sket en stigning i henvendelser fra lægesekretærer, ligesom yngre læger og læger i ledelse også ses benytte ordningen mere.

Uforudsigelighed i arbejdet og arbejdspress

I 2021 har der været et øget pres på sundhedsvæsenet i form af opblusning af COVID-19, fortsatte opgaver med brug af værnemidler, ekstra hygiejne og efterslæb af operationer grundet corona. Dertil er kommet sygeplejerskestrejken, en del vakante stillinger, særligt inden for plejen og det pædagogiske område. I 2021 var der 811 (2,6 %) vakante stillinger, hvilket er over en fordobling sammenlignet med 2020, som igen lå højt sammenlignet med andre år. Tilsammen medvirker dette til ekstra stor arbejdsmængde og arbejdspress på ansatte på tværs af funktioner og enheder.

Der har på tværs i regionen været en fokuseret tilgang til håndtering og forebyggelse af øgede og ofte uforudsigelige arbejdskrav. Der er sat fokus på både individet, gruppen, opgavehåndtering samt arbejdstilrettelæggelse og planlægning. Der er arbejdet med at skabe større gennemsigtighed og systematik i håndtering af uforudsigelighed og forandringer på kort og lang sigt. En række afdelinger benytter

¹⁰ APV gennemføres hvert 2. år successiv over en periode på 1 år (dækker typisk over 2. halvår i et givent år samt 1. halvår i det efterfølgende år). Registreringerne pr. år skal derfor tages med forbehold, da der ikke altid er en ligelig fordeling i forhold til, hvor mange der afholder APV i det ene eller det andet halvår. På grund af COVID-19 har der ikke været afholdt APV-kortlægningsrunde på regionalt niveau i 2020. Ny runde er startet op i 2. halvår 2021, og hele regionen vil have gennemført APV medio 2022.

¹¹ [Personalepsykologordningen](#).

værktøjer og greb, der udspringer af deres arbejde med organisatorisk resiliens. Der er fokus på prioritering af opgaver samt afholdelse af systematiske huddles (korte planlagte fælles samlinger med de ansatte, der er på arbejde) samt afholdelse af time-outs efter behov, for at skabe fælles ramme for prioritering og tilgang i arbejdsopgaverne.

Indsatserne ligger i god tråd med de tiltag, Arbejdstilsynets nye vejledning vedrørende stor arbejdsmængde og tidspres peger på.¹² Her fremhæves klare og kendte arbejdsgange og prioriteringer af arbejdsopgaver, der tilrettes i forhold til arbejdsmængde og ressourcer samt kendskab til muligheden for at få støtte og hjælp.

Vold og konfliktforebyggelse

Der er flere enheder, der arbejder fokuseret med forebyggelse og håndtering af konflikter og vold. Somatikken gennemfører i stigende grad konflikthåndteringsforløb for særligt frontpersonale, der kan stå i svære og kritiske situationer. Eksempelvis tilbyder en del Akut-afdelinger forløb til lægesekretærer og nyuddannede, der kan være særligt udsatte. Socialområdet og Psykiatrien håndterer og forebygger ved at styrke kompetencerne i deeskalering og konflikthåndtering, og kompetenceudvikling indgår i stigende grad i tilrettelæggelse, planlægning og introduktion til kerneopgaven og varetages på den lokale arbejdsplads af specialuddannede kolleger. Den viden og de færdigheder, de ansatte tilegner sig, bliver derved så tæt på hverdagens arbejde som muligt.

Der gennemføres systematiske analyser af VTC'er¹³ med henblik på læring såvel lokalt som for området generelt. Fortsættelsen af denne systematiske, forebyggende tilgang til vold og traumatiske hændelser, hvor der er fokus på lokal og regional læring og udvikling af viden, muliggør en mere proaktiv tilgang. I VTC'er registreres den oplevede belastning af en given hændelse på en skala fra 1-5, hvor "1= mindre belastning" og "5=hård belastning".

Hvis man ser på hvor mange middelhårde og hårde belastninger ("4 og 5"), der har været ud af det totale antal belastninger ("1-5") pr. år, kan man se en støt faldende tendens i perioden 2017-2021.

¹² [AT-vejledning 4.1.1-1 Stor arbejdsmængde og tidspres.](#)

¹³ Region Midtjylland har udarbejdet et modul til registrering af vold, trusler og chikane (VTC). VTC-modulet blev sat i drift i 2015 og er en del af regionens Arbejdsmiljøsystem (AMS).

År	Middelhård og hård belastning ("4 og 5")	Let, let middel og middel belastning ("1, 2, 3")	% middelhårde og hårde belastninger ud af totale belastninger
2017	758	1172	39%
2018	743	1306	36%
2019	673	1533	31%
2020	648	1636	28%
2021	577	1589	27%

VTC'er i Region Midtjylland opgjort på belastningsgrad, 2017-2021.

Risikoen for at blive udsat for vold og tilstedeværelsen af høje følelsesmæssige krav i arbejdet er et grundlæggende vilkår for mange arbejdsfunktioner i Region Midtjylland. De kan ikke fjernes, men forsøges minimeret og håndteret gennem forebyggende tiltag.

Ressourcer og fremmende tiltag for trivsel

Vigtige parametre for at have god trivsel i arbejdet er tilstedeværelsen af psykologisk sikkerhed/tryghed, anerkendelse, mening og mulighed for støtte og hjælp i arbejdet, et godt kollegialt samarbejde og fællesskab.

Trivsel og fællesskab

TULE- undersøgelsen (TrivselsUndersøgelse og LedelsesEvaluering) gennemføres hvert andet år i Region Midtjylland. TULE indsamler data vedrørende trivsel, samarbejde og ledelse og danner grundlag for en dialog mellem medarbejdere og ledere om udvikling af områderne.

Enhederne deltager successivt i TULE over perioden 2021-2022. I alt er 12.882 personer blevet spurgt i efteråret 2021. 8.231 har svaret, svarende til ca. 64 %. I TULE-runden 2018-19 var svarprocenten 71. Samlet for de enheder, der har gennemført TULE i 2021, er gennemsnittet af svaret på spørgsmålet om "Trivsel med job som helhed" 5,6 og på spørgsmålet om "Ledelse alt i alt" 5,5. Begge gennemsnit er enslydende med gennemsnittene for hele regionen i 2018-19.

Trivsel har været indsatsområde i 2021 – med særlig vægt på, at indsatserne skal være relevante og vedkommende og gerne lokalt forankrede. De fleste enheder har arbejdet med at genetablere sammenhængskraften efter en lang periode med COVID-19 og en sygeplejerskekonflikt. Fællesskabsfølelsen er søgt fremmet ved diverse sociale arrangementer, prioriteringer af fælles aktiviteter på arbejdspladser som strukturerede gruppesamtaler, hvor ansatte reboardes til arbejdsfællesskabet efter en tid, hvor rammerne for samarbejdet på arbejdspladsen har været anderledes end

vanligt. Enheder, der har været igennem eksempelvis flytning, større organisatoriske ændringer m.v., har arbejdet med trivsel før, under og efter ændringerne.

Psykologisk sikkerhed/tryghed

Region Midtjylland ønsker at være en arbejdsplads med stor psykologisk sikkerhed/tryghed, hvor ansatte ikke oplever sig udsat for uønsket seksuel opmærksomhed eller krænkende handlinger. Dette blev præciseret i en revidering i 2021 af Regions Midtjyllands politik om vold og krænkende handlinger. Dette blev suppleret med udvidelse af Regions Midtjyllands beredskabstelefon til også at omfatte muligheden for anonym henvendelse om seksuel chikane. Beredskabstelefonen er en del af Region Midtjyllands psykologiske beredskab, som kriseberedskabet i forbindelse med COVID-19 er blevet omlagt til. Det psykologiske beredskab rummer råd og vejledning til ansatte til at håndtere svære, belastende hændelser samt situationer og indgår nu i Region Midtjyllands samlede beredskabsplan.

TULE-undersøgelsen i 2021-2022 er blevet udvidet med ekstra spørgsmål om seksuel chikane, så alle ansatte har mulighed for anonymt at tilkendegive oplevelser med seksuel chikane.

Godt en tredjedel af Region Midtjyllands ansatte har i 2021 været inviteret til TULE-undersøgelsen, der forløber fra 2021-22. "På en skala med svarmulighederne "1 = Slet ikke" til "7 = I meget høj grad" svarer 87 %, at de slet ikke oplever en upassende seksuel omgangstone eller kultur på arbejdspladsen, 3 % procent svarer med en svarmulighed over "midterværdien 4". I 2021 er der færre end 10 registreringer i VTC-systemet, der vedrører seksuel chikane fra en ansat.

Alle enheder har fokus på at højne psykologisk sikkerhed/tryghed, både for at højne trivslen, forebygge krænkende handlinger, herunder uønsket seksuel opmærksomhed, samt højne kvalitet og udvikling af kerneopgaven. Der er fokus på, at arbejdet med udvikling af psykologisk sikkerhed/tryghed skal foregå på den enkelte arbejdsplads. HMU'er og LMU'er står bag og initierer dertil. På den måde understøtter psykologisk sikkerhed/tryghed både en mere sikker arbejdsplads (risici bliver italesat), en sundere arbejdsplads (for eksempel i forhold til forebyggelse af sexchikane eller anden kollegial chikane/mobning) og en arbejdsplads med mere trivsel.

Onboarding

Onboarding af nyansatte er et stort fælles indsatsområde i Region Midtjylland, hvor også trivsel og arbejdsmiljø spiller en vigtig rolle. Som det fremgår af tabellen nedenfor, der viser personaleomsætningsprocenten gennem de sidste 5 år, er det en opgave, der bredt set er stigende (den markante stigning i Præhospitalet skyldes hjemtagning af ambulancedriften). Den kræver en bred indsats, da modtagelse af nye medarbejdere og ledere på en arbejdsplads påvirker både nye og nuværende ansattes arbejdsmiljø og trivsel. Kompetencer skal læres og videregives, nye samarbejdsrelationer/former skal udvikles, og der skal justeres på arbejdsopgaver og

processer. Det hele stiller krav til introduktion, oplæring, samarbejde, imødekommenhed og nye arbejdsfællesskaber.

Personaleomsætning (% på hospitals-/enhedsniveau)¹⁴					
Hospital/enhed	2017	2018	2019	2020	2021
AUH	15,00%	15,50%	16,00%	17,27%	17,30%
HE Vest	16,50%	17,30%	17,20%	19,37%	21,80%
HE Midt	15,50%	15,80%	16,00%	16,95%	17,50%
RH Randers	19,40%	18,80%	19,10%	20,29%	22,60%
RH Horsens	18,30%	21,00%	21,20%	21,99%	23,60%
Psykiatri og Social	17,40%	19,40%	20,60%		
Psykiatrien				18,76%	21,00%
Socialområdet				21,65%	26,00%
Præhospitalet	13,40%	19,70%	29,00%	15,89%	44,40%
Stabe og fællesfunktioner	15,00%	10,30%	11,40%	11,61%	12,30%
Regional Udvikling	12,50%	13,10%	18,10%	15,49%	13,10%

Personaleomsætning for perioden 2017-2021, opgjort i % på hospitals-/enhedsniveau.

Alle enheder har grebet udfordringen, og der videndeles på tværs med opmærksomhed på modtagelse af nye kolleger samtidig med at der skabes de bedst mulige arbejdsbetingelser for såvel nye som nuværende ansatte. Særligt fokus er der på onboarding af nye mellemledere, da en del stopper inden for det første år.

Der arbejdes både med fælles indsats på regionsniveau og lokale planer på den enkelte arbejdsplads.

Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

Der er stigende opmærksomhed på, at lederens eget psykiske arbejdsmiljø samt lederens viden om og handlekompetencer i forhold til psykisk arbejdsmiljø har afgørende betydning for trivsel og sundhed på arbejdspladsen. Koncern HR har i 2021 gennemført forløb, der omfatter begge områder. Dertil har Koncern HR i 2021 udviklet og gennemført træningsforløbet Matterhorn for ledere i ledelse af psykisk arbejdsmiljø. Der er indgået aftale med Århus Universitet og Kronprins Frederiks Center for Ledelse om et 3-årigt forskningsprojekt med henblik på at sikre størst mulig evidensbaseret effekt af træningsforløbet. 200 funktionsledere med personaleansvar vil deltage direkte i træningsforløbet. I udviklingen af træningsforløbet vil godt 500 funktionsledere med personale ansvar blive inviteret til deltagelse i en spørgeskemaundersøgelse, der skal afdække, hvilke udfordringer funktionsledere oplever i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

¹⁴ Personaleomsætningsprocent er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang, set i forhold til det samlede ansat ansatte. Opgørelsen sammenligner 2 givne tidspunkter.
