

## Bilag til Arbejdsmiljøredegørelse 2021

# HMU-områdernes arbejdsmiljøindsatser 2021

Alle HMU-områder har udfyldt et spørgeskema. Dette bilag samler alle svarene i ét dokument.

### Indholdsfortegnelse

Sikkerhed	Side 2
Sundhed	Side 11
Trivsel	Side 19
Kemi og fysiske forhold	Side 27
Øvrige indsatser	Side 30
De tre vigtigste indsatser	Side 32

## Arbejdsmiljøfokus 2021

### Sikkerhed, sundhed og trivsel

Der arbejdes helhedsorienteret og systematisk med de tre fokusområder. Det anbefales fortsat at COVID-19 fremhæves som noget, der særligt skal have opmærksomhed.

## Sikkerhed

### Hvordan arbejdes der med at styrke sikkerhedskultur, systematik, risikovurdering og analyse i det daglige arbejde med henblik på læring og handling?

#### Aarhus Universitetshospital

AUH har arbejdet med sikkerhedskultur på følgende måder:

- Hvad er sikkerhedskultur?
- Risikovurdering
- 3-meter-reglen

Se mere her: <http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/arbejdsmiljostrategi-for-auh-2021-2024/>

I uge 3 2022 lancerer AUH igen 3-meter-reglen, som nu har fokus på at være på samme hold. Der er i 2021 udarbejdet kampagnemateriale og værktøjer til at arbejde med emnerne. Som optakt til 3-Meter-ugen 2022 er der afholdt 2 identiske arbejdsmiljømøder d. 2. og 3. december 2021, hvor arbejdsmiljøgrupperne blev præsenteret for, hvad den kommende 3-meter-uge kommer til at indeholde, og hvordan de kan arbejde med temaet i egne afdelinger i løbet af uge 3 2022.

#### Hospitalsenhed Midt

3-meter-reglen er vedtaget som fundament for arbejdsmiljøplanen 2020-21 i HMU, 3-meterreglen bliver aktivt anvendt som forebyggelsesmetode i store dele af arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

#### Hospitalsenheden Vest

Tiltag i forhold til kompetencestyrkelse i relation til VTC ved skrankefunktioner:

- I 2. halvår 2021 er der gennemført kompetenceforløb *Deeskalering af konflikter* for hovedreceptionens medarbejdere i Driftsafdelingen. Forløbet har haft god effekt ift. medarbejdernes oplevelse af øget kompetencer inden for området.
- Planlægning af kompetenceudvikling i konflikthåndtering for lægesekretærene med tilknytning til Akutafdelingen. Gennemføres primo 2022 i samarbejde med Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling og er inspireret af SKIK-metoden (Systematisk Kompetenceudvikling af Individuelle Kompetencer) med fokus på casearbejde og målsætning på, hvad der skal opnås i læringen.
- Efter gennemførelse af kompetenceudviklingsforløbet for lægesekretærer i Akutafdelingen evalueres konceptet for at vurdere, om konceptet kan benyttes som et fælles koncept for alle lægesekretærer i Regionshospitalet Gødstrup. Konceptet forankres evt. efterfølgende i NIDO.
- Uddannelsesansvarlig konsulent fra Staben er opmærksom på indarbejdelse af udviklingsområderne ift. lægesekretærelvers uddannelse.
- Fokus på arbejdsmiljø-/TRIO-gruppers (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant) opfølgning på VTC registreringer. Herunder gennemførelse af analyser, så forebyggelse i forhold til risici imødekommes.

### **Hospitalsenheden Vest**

Tryghedsskabende foranstaltninger ved skranke i Regionshospitalet Gødstrup:

Hovedinformationen

- Overfaldsalarm, der går til servicemedarbejdere
- Kameraovervågning af fronten
- Aftale med tekniske døgnvagter, der sidder i lokalet bag Informationen
- Alarm installeret i front- og baglokalet
- Exitplan til baglokale
- Glas i døren mellem Informationen og baglokalet

Akutafdelingen

- Opsætning af kamera, så indgang mv. kan monitoreres
- Fokus på alarmering - tilkald af kolleger fra afdelingen, portører og politi
- Fokus på mulighed for afskærmning (lås af døre) og exitplan til bagvedliggende lokale

KBA

- Fokus på reducere situationer, hvor rekvisitioner mangles, og hvad der gøres, hvis rekvisition ikke findes
- Skrankehøjde og dybde
- Opsætning af dør og flugtdør
- Alarmering og tilkald af kolleger fra afdelingen, portører og politi

### **Hospitalsenheden Vest**

Afdelingsledelsen og HMU er enige om, at der i 2022 skal arbejdes videre med psykologisk tryghed. Dette arbejde er også vigtigt i skabelsen af en sikkerhedskultur, idet psykologisk tryghed medvirker til, at relevante sikkerhedsproblematikker bringes frem – at de bliver italesat. På den måde virker psykologisk tryghed både til en mere sikker arbejdsplads (risici bliver italesat), en sundere arbejdsplads (fx ift. sexchikane eller anden kollegial chikane/mobning) og en arbejdsplads med mere trivsel. I forhold til arbejdet med forebyggelse af sexchikane, har vi en skærpet opmærksomhed, følger de regionale politikker og retningslinjer og forventer at kunne hente meget godt i arbejdet med psykologisk tryghed. Hvis vi lykkes med at skabe en kultur med psykologisk tryghed, vil denne kultur sikre, at eventuelle overgreb bringes frem, og der handles adækvat på dem.

### **Regionshospitalet Horsens**

På hvert af de tre store byggeprojekter på Regionshospitalet Horsens er der udnævnt en sikkerhedskordinator (ved rådgiver), og der gennemføres faste sikkerhedsrunderinger og sikkerhedsmøder, hvori både bygherre, rådgiver og entreprenører indgår. Identificerede risici (fra ex. sikkerhedsrundering, AT's besøg og tilbagemeldinger mv.) drøftes på møderne, og der udarbejdes handleplaner. Generelt er det vurderingen, at der arbejdes seriøst med sikkerhed på byggepladserne, og drøftelserne sker i en god/ordentlig tone.

### **Psykiatrien**

Som nyansat i Psykiatrien skal man føle sig velkommen og taget godt imod. En fælles introduktion afholdes derfor for alle nye medarbejdere. Formålet er at give en ensartet og fælles introduktion til Psykiatrien i Region Midtjylland, så nyansatte oplever, at de er en del af

den store organisation – i én psykiatri. Det fælles introduktionsforløb har været i drift i igennem hele 2021, men på grund af COVID-19 blev det i foråret gennemført i en forkortet virtuel udgave med introduktion fra Hospitalsledelsen. Fra efteråret 2021 blev det gennemført månedligt i en fysisk form med fuldt program, oplæg fra Hospitalsledelsen, en afdelingsledelse, en EN AF OS-repræsentant samt to faglige oplæg vedr. jura og forbedringsarbejdet. Forløbet bliver løbende evalueret og tilpasset. Målrettede introduktioner gives også lokalt til de nyansatte, her under tildeling af mentorer.

Psykiatrien har udviklet en introduktionsapp, der bliver tilbudt nye medarbejdere forud for første arbejdsdag. App'en er opbygget af et generisk forløb, som er ens for alle medarbejdere. App'en anvendes og bruges flittigt af nye medarbejdere, og der har været mange tilbagemeldinger om stor nytte af app'en.

### **Socialområdet**

Socialområdet har i 2021 implementeret sikkerhedsmodel 3.0, som har stort fokus på forebyggelse – før voldshændelsen og opfølgingsarbejdet – efter voldshændelsen. Samtidig taler sikkerhedsmodellen mere end nogensinde ind i faglighed som en afgørende forudsætning for arbejdet med sikkerhed, som skal skabe øget tryghed for alle. Implementering er fulgt på blandt andet Socialledelsens driftsmøder med specialområderne og ledelsestilsyn om sikkerhedsarbejdet. Specialområderne har i implementering af sikkerhedsmodellen styrket deres lokale sikkerhedsplaner.

I 2021 besluttede områdechefkredsen at afholde temadrøftelser om sikkerhed 1-2 gange årligt. I forlængelse heraf blev det besluttet at genoptage ledelsestilsyn vedr. sikkerhedsarbejdet. Formålet hermed er, at Socialledelsen har en dialog med specialområderne om deres lokale sikkerhedsarbejde.

Som en del af at styrke sikkerhedskulturen blev der i Socialområdet igangsat en forflytningsoptimering med fokus på kvalificering og forbedring af forflytningsbeskrivelser og styrkelse af forflytningsorganisationen.

### **Hvordan arbejdes der med at forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner gennem instruktion og oplæring med særlig opmærksomhed på nyansatte, praktikanter og studerende?**

#### **Aarhus Universitetshospital**

Nyansatte og studerende er inkluderet i arbejdet med sikkerhedskultur. Desuden er der nedsat en arbejdsgruppe, som skal komme med forslag til hospitalsledelsen om prebording og onbording på AUH. Her er der særligt fokus på instruktionspligten, oplæring, men også hvilken kultur, AUH vil være kendt for. Her vil 3-meter-reglen få en fremtrædende plads som en del af AUH's sikkerhedskultur.

#### **Hospitalsenhed Midt**

Der har i perioden været særligt fokus på arbejdsskader med personhåndtering hos nyansatte og studerende. Der er sendt en avis via AMS til de arbejdsmiljøgrupper, der har haft en skadesanmeldelse hos nyansatte og en skade, der er sket ved forflytningsopgaver.

Dette har ikke afstedkommet forespørgsel på opgaver fra Arbejdsmiljøteamet, i forflytningsorganisation eller i koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

### **Regionshospitalet Randers**

Der arbejdes forsat med 3-meter-reglen, som skal være med at forebygge ulykker.

### **Socialområdet**

Alle enheder har haft et ekstra stort fokus på introduktion og oplæring af nye medarbejdere i 2021. Flere områder har udviklet nye koncepter for introduktion med inddragelse af karriereforløb. Derudover er der igangsat et forskningsprojekt i et af områderne omkring introduktion.

Socialområderne har hjemtaget konfliktforebyggelses- og konflikthåndteringskurserne. Kurserne er bygget op lokalt, og er typisk indarbejdet i de kompetenceudviklende fagpilotuddannelser. Sikkerhedsarbejdet tilrettelægges nu lokalt efter sikkerhedsniveau, områdets særlige metoder/behov og borgertyngde. I rammen for områdevis fagpilotuddannelser indgår det, at det enkelte specialområde skal forholde sig til temaer såsom magtanvendelse og sikkerhed i forbindelse med fagpilotuddannelsen. Opgaven med kompetenceudvikling inden for lovgivning (magtanvendelse) udføres stadig centralt fra – dog er undervisningen tilrettelagt områdevist.

I forlængelse af hjemtagelse ovenstående kurser blev der i 2021 lavet en afdækning af, hvordan kurser tilrettelægges til elever, studerende og vikarer. På baggrund af denne afdækning besluttede Områdechefkredsen, at der skal udarbejdes en ny fælles model for tilrettelæggelsen af kurserne for nye medarbejdere.

### **Hvordan arbejdes der med risikovurdering i forhold til sikkerhed?**

#### **Aarhus Universitetshospital**

Der er udarbejdet et materiale til den lovpligtige risikovurdering, bestående af en film og et hæfte. Det er planen at lave nogle workshops for at få risikovurderingen implementeret.

#### **Hospitalsenhed Midt**

Alle arbejdsmiljøgrupper opfordres til at lave en risikovurdering(analyse) ved nærvædhændelser, VTC og arbejdsulykker.

#### **Psykiatrien**

I Psykiatrien bruges der forskellige redskaber til at vurdere patientens risiko for at udøve vold. Redskaberne kan bruges hver for sig, men kan også supplere hinanden, da de afdækker forskellige risikoaspekter på kort og lang sigt.

BVC (Brøset Violence Checklist) bruges i akutmodtagelser og sengeafsnit til vurdering af voldsrisiko på kort sigt. Redskabet kan bruges af alle faggrupper, patienten scores ved ankomst eller ved behov.

V-RISK-10 kan anvendes i sengeafsnit, klinikker samt evt. akutmodtagelser. Den bruges til at vurdere patienten på fem historiske faktorer – eksempelvis tidligere/aktuel vold, tidligere/aktuelle trusler, tidligere/aktuelt stofmisbrug, mv.

START anvendes ved behov for mere langsigtede risikovurderinger, primært i de retspsykiatriske afsnit, og bruges til at forudsige risiko for vold op til 3 – 4 måneder. Redskabet kan anvendes af alle faggrupper og kræver, at medarbejderne har et mere indgående kendskab til patienten og redskabet.

HCR-20 anvendes ved behov for omfattende og langsigtede risikovurderinger, bruges primært i de retspsykiatriske afsnit, og kan bruges til at forudsige voldsrisiko i kommende år.

### **Socialområdet**

I Socialområdet arbejdes der med risikovurdering af borgernes adfærd og medarbejdernes sikkerhed som en grundlæggende del af den faglige praksis og sikkerhedsarbejdet. Der anvendes flere forskellige metoder f.eks. brøset og tilgangen LA2. Fælles for metoderne er en høj grad af systematik, som følges op af handleanvisninger, som løbende ajourføres.

### **Hvordan arbejdes der med at styrke forebyggelsen og drage læring af nærvedhændelser og ulykker for at nedbringe risiko for vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexismen?**

#### **Aarhus Universitetshospital**

AUH har opdateret retningslinjen om vold og krænkende handlinger, jf ny lovgivning. Arbejdsmiljøgrupperne kan arbejde med emnet i egen afdeling. Til dette er der udviklet et spil 'Find tonen', som kan sætte arbejdspladskultur på dagsordenen.

#### **Hospitalsenhed Midt**

Der arbejdes lokalt i arbejdsmiljøgrupperne, som kan henvende sig til HR-arbejdsmiljøteamet.

#### **Regionshospitalet Horsens**

HMU har udvalgt psykologisk sikkerhed som et af indsatsområderne i 2021-2022. En psykologisk sikker arbejdsplads danner grundlag for at kunne forebygge hændelser med mobning og chikane.

#### **Psykiatrien**

Digital chikane er en stigende udfordring for medarbejdere i Psykiatrien. Digital chikane dækker over arbejdsrelaterede hændelser i eller uden for arbejdstiden, hvor patienter/pårørende udøver chikane, for eksempel pr. sms, på e-mail, hjemmesider eller sociale medier.

Psykiatrien betragter digital chikane som et arbejdsmiljøproblem, som vi skal håndtere for at sikre et godt arbejdsmiljø. Der er udarbejdet en fællespsykiatrisk retningslinje, som udstikker de overordnede rammer omkring håndteringen, og det er en ledelsesopgave, at gøre denne kendt blandt medarbejdere.

### **Psykiatrien**

På baggrund af de alvorligste hændelser (arbejdsulykker/vold, trusler og chikane) gennemføres der dybdegående analyser med lokal involvering. Disse analyser danner baggrund for udarbejdelse af lokale handleplaner og generel forebyggelse.

### **Socialområdet**

I specialområderne er der stort fokus på VTC-registreringspraksissen. Når der registreres VTC'er følges disse op i arbejdsmiljøgrupperne. Ved alvorlige ulykker eller VTC'er med belastningsgrad 5 laves der enten en lokal struktureret analyse eller en dybdegående analyse foretaget med tværgående arbejdsmiljøkoordinator.

Arbejdsmiljøgrupperne går sikkerhedsgennemgang/safety walk 1-2 gange årligt jf. MED- og arbejdsmiljøaftalen. Derudover arbejdes der på forskellig vis med nærvedhændelser.

I specialområderne praktiseres 3-meter reglen for at styrke det forebyggende arbejde.

Der har været fokus på forebyggelsen af krænkende handlinger og mobning. Emnet er blevet drøftet i Områdechefkredsen og i HMU blandt andet med udgangspunkt i Socialområdets afdækning og regionens politik. Derudover er der fulgt op på emnet i TULE-dialogerne.

### **Hvordan arbejdes der med undervisning og kompetenceudvikling målrettet sikkerheds- og ulykkesområdet?**

#### **Aarhus Universitetshospital**

Der tilbydes hjælp fra Arbejdsmiljøteamet til ulykkesanalyse. Der undervises løbende i brug af AMS. Heri indgår undervisning om håndtering af arbejdsskader.

#### **Hospitalsenhed Midt**

Der har været tilbud om undervisning på de udbudte arbejdsmiljøcafeer, som har været 2 gange i Silkeborg, Hammel og Viborg, de sidste blev aflyst grundet COVID-19.

Der har været afviklet undervisning i kemisk APV/risikovurdering. 2 hold af 12 deltagere, 2 planlagte kurser måtte aflyses.

### **Psykiatrien**

Deeskaleringsindsatsen i Psykiatrien berører alle medarbejdere – nye, erfarne og ledelse. Deeskalering har en sammenhæng til arbejdsmiljø, patientsikkerhed og kompetenceudvikling.

Blandt psykiatriens 100 instruktører er 24 af disse tillige udvalgt til at være såkaldte specialinstruktører. Specialinstruktører varetager fra januar 2022 den fysiske træning i deeskalering på Psykiatriens kurser. Målet er at få psykiatrifagligheden tæt på samarbejdet med patienterne samt fastholde fokus på at have mindstemiddelsprincippet som tilgangen i samarbejdet med patienten.

Der arbejdes fortsat på at sikre forankring i alle afdelinger og afsnit/klinikker med fælles lokale aktiviteter for lokale instruktører, specialinstruktører og ledelser. Der er fokus på organisering

og hvordan der sikres opfølgning på introduktion af nye medarbejdere lokalt samt den løbende kompetenceudvikling af kolleger.

### **Socialområdet**

- Der har været afholdt målrettet undervisning til arbejdsmiljøgrupperne i AMS og Retox og afviklet virksomhedsrettet arbejdsmiljøuddannelse for Socialområdet.
- specialområderne arbejdet med forflytningsoptimering med opkvalificering og forbedring af forflytningsbeskrivelser og styrkelse af forflytningsorganisationen.
- Alle arbejdsmiljøgrupper har fået grundkursus i belastningspsykologi og herefter har specialområderne arbejdet med kurset lokalt.
- Der er afholdt konfliktforebyggelses- og konflikthåndteringskurser.
- Specialområderne har afholdt fagpilotuddannelser målrettet egne områder og målgrupper.

**I Region Midtjyllands Bæredygtighedsstrategi indgår frem mod 2030 en reduktion på 50 % i antallet af nyansattes ulykker med fravær, målt som frekvenstal (basisår = 2018). Har HMU-området initiativer, der understøtter opfyldelse af målsætningen og hvordan bruges data i planlægning af den forebyggende indsats?**

### **Aarhus Universitetshospital**

AUH's data på området (faktuelle tal i en to-årig periode, eksklusiv COVID-19 og mundbindsgener) viser, at der er en overrepræsentation af arbejdsulykker blandt nyansatte. Især tallene for stikskader og forflytning skiller sig ud. HMU vil blive præsenteret for data i 1. kvartal 2022.

### **Hospitalsenhed Midt**

Reduktion i nyansattes ulykker med fravær indgår i arbejdsmiljøaftale 2021-22.

### **Regionshospitalet Randers**

Der er opmærksomhed på at reducere nyansattes ulykker med fravær. Dette gøres blandt andet under den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor man fokuserer på udviklingen af ulykker med fravær blandt nyansatte samt hvordan man kan nedbringe dem. Dette gør, at man på Regionshospitalet Randers er meget opmærksomme på emnet, hvor man eksempelvis gør de nyansatte opmærksomme på problematikken under deres introduktionsdag. Dernæst er det også et fokuspunkt i projektet "Godt begyndt", som er for nyansat sundhedsfagligt personale. Projektet "Godt begyndt" har været på pause siden september 2021, men forventes genoprettet i en ny version i det kommende år.

### **Psykiatrien**

HMU har på deres årlige arbejdsmiljødrøftelse temasat dette emne, og der arbejdes videre med indsatser i HMU's "Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed". Psykiatrien er i øvrigt i en positiv udvikling mht. til 50%-reduktionen i antallet af nyansattes ulykker.

### **Socialområdet**

HMU og LMU har haft et kontinuerligt fokus på nyansattes ulykker. Emnet drøftes løbende ud fra aktuelle data i HMU/LMU. Det er et mål, som alle LMU'erne arbejder aktivt med.



Derudover er der i Socialområdet iværksat et arbejde omkring rekruttering, onboarding og fastholdelse, hvor man blandt andet har opstartet et pilotprojekt med introstillinger. Formålet er et længerevarende introforløb med mange følvagter. Forventningen hertil er blandt andet, at introforløbet vil sænke antallet af ulykker blandt nyansatte.

### **Hvilke særlige udfordringer/tiltag har COVID-19 givet anledning til i forhold til sikkerhed?**

#### **Aarhus Universitetshospital**

Der har været udfordringer med tørre hænder som følge af intensiveret afspritning, og hudgener i forbindelse med flere timers brug af mundbind.

Der er givet gode råd til forebyggelse af tørre hænder, og der er fokus på af finde rette mundbind til den enkelte medarbejder.

Derudover kommer de psykiske udfordringer med skift af arbejdssted og speciale i beredskabet, samt stor travlhed i såvel afsnittene med covid-patienter, som stamafdelingerne.

#### **Hospitalsenhed Midt**

- Ligesom 2020 har Corona-situationen også i 2021 påvirket de forebyggende og proaktive indsatser i arbejdsmiljøaftalen på både AMO- og i HMU-niveauet.
- Særligt fokus på anmeldelser af smitte med COVID-19, senfølger og vaccinationsskader. De to sidstnævnte er sendt direkte til Forsikringsenheden af skadelidte på anbefaling. Der er kendskab til én vaccinationsskade.
- Hospitalsenhed Midt har medvirket med anbefalinger til beredskab med henblik på forebyggelse i perioder med COVID-19.

#### **Regionshospitalet Horsens**

Der har i samarbejde med hygiejneorganisationen været iværksat særlige COVID-19 tiltag på byggepladserne – eksempelvis omkring rengøring, tilgængelighed af sprit mm. og navnlig i forhold til de tilfælde, hvor håndværkerne har været direkte inde i områder med klinisk drift. Byggepladserne har været forskånet for større hjemsendelser grundet COVID-19.

#### **Regionshospitalet Randers**

COVID-19 har givet mange af de samme udfordringer, som året forinden, og man har derved kunnet arbejde ud fra den samme tilgang.

#### **Psykiatrien**

Tiltag ift. COVID-19 har været medvirkende til at højne sikkerheden i forhold til smittespredning af sygdomme generelt. Dette er sket ved særlig øget opmærksomhed i forhold til forebyggelse af smittespredning, både mellem patienter og medarbejdere samt via udsatte kontaktpunkter (steder med mange berøringer).

Der har gennem året været skærpede restriktioner med brug af værnemidler af både medarbejdere og patienter, samt en øgning af rengøringshyppighed af de mest udsatte kontaktpunkter i afdelingerne. Desuden er der tiltag som test for COVID-19, hvis man har symptomer, samt en klar opfordring til alle om ikke at møde ind på arbejde med COVID-19-

lignende symptomer. Dette har tilsammen givet en tryghed og sikkerhed for både patienter og personale.

I takt med udrulning af vacciner er der reduceret i restriktionerne i forhold til brug af værnemidler, men der er fortsat stort fokus på rengøring og hyppig håndhygiejne.

### **Socialområdet**

Som følge af potentielle arbejdsmiljøudfordringer er der i Socialområdet oprettet en intern COVID-19 koordineringsgruppe, hvor der videndeles mellem hygiejneorganisationen, sundhedsfaglige, arbejdsmiljø og praksis. Koordineringsgruppen har understøttet muligheden for at justere de tiltag, der har været behov for, f.eks. værnemidler og testkapacitet mv.

Der har været løbende opdateringer på intra med håndterbare og lettilgængelige vejledninger f.eks. i forhold til brug af værnemidler og håndtering af arbejdstøj. Der holdes et stort fokus på gode muligheder for håndhygiejne – der er håndsprit tilgængeligt mange steder, hvor det ikke tidligere har været tilfældet.

For de administrative medarbejdere har COVID-19 betydet en ændring i måden at arbejde på. Det har krævet andet udstyr for at kunne varetage arbejdsopgaven hjemmefra sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Brugen af mundbind/visir har kunnet skabe utryghed ved nogle målgrupper på Socialområdet og dermed udgjort en potentiel sikkerhedsudfordring for medarbejderne.

### **Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling**

COVID-19 har været et gennemgående tema på HMU-møderne i 2020/2021, med erfaringsudveksling i forhold til hvordan det håndteres arbejdsmæssigt og socialt.

### **Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer vedr. sikkerhed, der ikke hører ind under ovenstående overskrifter.**

#### **Hospitalsenhed Midt**

Der er etableret en VTC arbejdsgruppe i Hammel Neurocenter på deres initiativ. Der igangsættes en prøvehandling i 2022, hvor en analog registrering af VTC 1-3 afprøves. Formålet er at få flere registreringer og hermed større mulighed for forebyggelsestiltag.

## Sundhed

### Hvordan arbejder I med at fremme den mentale sundhed hos den enkelte og i arbejdsfællesskabet?

#### Hospitalsenhed Midt

Der er igangsat et arbejde med udgangspunkt i begrebet psykologisk tryghed, og det indgår i onboarding for alle nye medarbejdere og som et element i onboarding af lederne.

#### Hospitalsenheden Vest

Ved indflytning til Regionshospitalet Gødstrup opsættes to modtagetavler i hvert afsnit. Tavlerne har til formål at styre opsamling og kommunikation omkring lokale udfordringer, der opstår umiddelbart efter indflytningen, og som kræver udbedring og/eller yderligere kortlægning.

- Emner på tavle 1 udbedres af IT, Indkøb/Medicoteknik, Teknisk Afdeling eller Service og Logistik.
- Emner på tavle 2 udbedres af nøglepersoner inden for blandt andet. arbejdsmiljø, infektionshygiejne, kvalitet og patientsikkerhed

Alle medarbejdere kan bidrage til udpegning af problemstillinger, og en tavlebestyrer (typisk funktionsleder) varetager daglige tavlemøder og er ansvarlig for visitering af nye emner samt opfølgning på igangsatte initiativer.

#### Hospitalsenheden Vest

I anledningen af Danmarks Mentale Sundhedsdag den 12. oktober 2021 inviterede hospitalsledelsen alle medarbejdere til foredrag med forfatter og foredragsholder Tommy Krabbe, cand.mag. i internpersonel organisationskommunikation.

Under overskriften "Videre sammen" afholdte Tommy Krabbe et oplæg om, hvad der sker mellem os, når forandringer, udfordringer og problemer præger hverdagen og satte fokus på hvorfor vi reagerer, som vi gør, og hvad vi kan gøre ved det. [Læs om og se hele foredraget](#)

#### Regionshospitalet Horsens

En række afdelinger benytter værktøjer og greb, som udspringer af deres arbejde med psykologisk sikkerhed/tryghed og organisatorisk resiliens.

Nogle afdelinger har etableret tværfaglige trivselsgrupper. En afdeling holder løbende trivselssamtaler for tidligst muligt at kunne spotte sårbare medarbejdere. Flere afdelinger holder systematiske huddles og indkalder desuden til time outs efter behov.

Der er ikke kun fokus på opgaveløsningen og hjælp mellem kolleger, der er også fokus på omsorg for hinanden for at kunne forebygge stress.

#### Regionshospitalet Randers

I Randers har man i 2021 haft stor fokus på "sikkerhed, sundhed og trivsel" på afdelingerne. Det blev derfor besluttet, at man ikke havde et decideret arbejdsmiljømål, men derimod at man havde øget fokus på blandt andet trivsel.

#### Socialområdet

I Socialområdet har alle arbejdsmiljøgrupperne deltaget i en temadag om belastningspsykologi, hvor de samtidig har fået adgang til grundkursets indhold og metoder i et år. Efterfølgende har mange af specialområderne udbredt grundkurset til flere dele af eller hele organisationen.

### **Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer, der bidrager til nedbringelse af sygefravær.**

#### **Aarhus Universitetshospital**

AUH har fået bevilget midler til afholdelse af et sygefraværprojekt, der lige nu er i gang. I det igangværende sygefraværprojekt er der udviklet og gennemført kursus i sygefraværshåndtering for ledere med det formål at give en grundlæggende viden om håndtering af sygefravær gennem teori, praksis og casearbejde. Der er afholdt webinarer om sygefraværssamtalen og notatpligt for at klæde lederne på til disse områder. Både kursus og webinarer bliver implementeret som faste kursustilbud på baggrund af sygefraværprojektet, og der udvikles også nye emner til webinarer på baggrund af behov, der opstår hos lederne.

#### **Hospitalsenhed Midt**

Fortsættelse af "Sunde forflytningsvaner", en del af det STAR-finansierede sygefraværprojekt. Projektet er besluttet fortsat ud over STAR-perioden (marts 2022) til juni 2023.

#### **Hospitalsenheden Vest**

Sygefraværprojekt:

*Følgende aktiviteter er udført:*

- Evaluering og status på praksis for sygefravær, særligt med fokus på dataanvendelse.
- Datadrevet fokuseret forebyggelsesaktiviteter i 4 ud af 5 udvalgte afdelinger i form af ledersparring, procesfacilitering ift. samarbejde og arbejdsmiljø, medarbejderdage samt gennemgang af det konkrete sygefravær og praksis for sygefraværshåndtering.
- Facilitering af TRIO-gruppers arbejde med sygefraværspolitikken – Model 1-5-15.
- Inddragelse af funktionsledere i forhold til at finde bedre måder at bruge data i forhold til sygefravær og udvikling af prototyper til datamodeller.
- Igangsættelse af informationsmateriale til medarbejdere omkring sygefraværspolitikken.
- Udarbejdelse af oversigt over samtaler for ledere med personaleansvar samt afprøvning af materialet i afdelingerne.

*Kommende aktiviteter på området:*

- Udvikling af datamodeller: Formålet er, at få et overblik over, hvilke data der er relevant for funktionsledere og evt. at kunne udvikle nye måder at anvende disse data. 3 modeller som det ønskes at arbejde videre med:
  1. En model på person-niveau, hvor lederen har mulighed for at danne sig overblik over sygefraværet hos den enkelte medarbejder og gruppen som helhed.
  2. Et samlet overblik i kalenderdage hos den enkelte medarbejder med meget fravær.
  3. Et overblik over medarbejdere, der samlet har mere end 120 sygefraværdsdage.
- Opkvalificering af funktionsledere: I projektets næste fase skal der ligeledes udarbejdes et oplæg til opkvalificeringsforløb for funktionsledere.

### **Regionshospitalet Horsens**

Hospitalet bevilger psykologhjælp til medarbejdere, som har arbejdsrelateret stress eller har været udsat for en voldsom hændelse i forbindelse med deres arbejde.

### **Regionshospitalet Randers**

Der er blandt andet afholdt en temadag omkring sygefravær. Dernæst er der blevet brugt "fraværsspil" i flere af afdelingerne. Ligeledes har man arbejdet med mere hjemmearbejde for at nedbringe sygefraværet. Dernæst arbejder man fremadrettet på, om man skal frembringe sygefraværsstatistikken på en ny måde for medarbejderne, for at gøre den mere forståelig og nemmere at arbejde ud fra, eksempelvis arbejdsdage fremfor procent.

### **Psykiatrien**

Pr. januar 2020 fik det daværende "Psykiatri og Social" bevilget 2.134.585 kr. STAR-puljemidler over to år til arbejde med reduktion af sygefraværet. Der er ansat en projektleder/sygefraværskoordinator til at igangsætte indsatser, 'booste' implementeringen af sygefraværspolitikken og igangsætte skræddersyede indsatser lokalt.

Deltagende afdelinger i Psykiatrien gennemgår skræddersyede indsatser, der omhandler temaer som: Ledelse, det psykiske arbejdsmiljø, rekruttering/onboarding og sygefraværssamtaler/trivselssamtaler.

Læringspunkter fra projektet:

- Introduktion, kollegialt sammenhold og samarbejde er signifikante faktorer til nedbringelse af sygefraværet. Nye medarbejdere oplever en for hurtig introduktion til opgaverne samt mangelfuld forventningsafstemning. Dette skaber både et højt personaleflow og et stigende antal arbejdsulykker, hvorved den resterende del af personalegruppen belastes.
- Samarbejdet og trivslen hænger uløseligt sammen med en tydelig ledelsesmæssig kommunikation af roller, retning, rammer, regler og relationer.
- Der er behov for større fokus på afdelingslederlaget, herunder god ledelse, styring og ledelse af forskellige fagligheder. Ofte er nye afdelingsledere og nye lederteams overladt til sig selv i forhold til at finde deres ledergrundlag og håndtering af de arbejdsmiljømæssige udfordringer. Samtidig efterspørges der ofte mere synlig ledelse.

Nuværende datagrundlag opleves mangelfuldt i forhold til forebyggende indsatser – blandt andet i forhold til indkaldelse til trivsels-/omsorgssamtaler.

### **Socialområdet**

Socialområdet har arbejdet videre med projektmidler fra STAR til et sygefraværprojekt, blandt andet sygefraværsanalyser af årsager til sygefravær blandt 24-35 årige. Analysen har givet anledning en række konkrete anbefalinger, som der arbejdes videre med på tværs af Socialområdet.

### **Hvordan arbejdes der med risikovurdering i forhold til sundhed?**

### **Hospitalsenhed Midt**

- Helbredssamtale tilbud til natarbejdere
- Gravide ved Nærværsagenten
- Forebyggende ergonomisk vejledning ved konkrete henvendelser.
- Sunde forflytningsvaner.

### **Socialområdet**

Socialområdet har haft stor fokus på trivsel og sundhed i forhold til f.eks. natarbejde med blandt andet afvikling af temamøder om natarbejde og helbredssamtaler. Flere af Socialområdets lokale ledere afvikler forebyggende trivselssamtaler.

### **Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer i forhold til ergonomi og forflytning?**

(Organisering og ledelsesfokus samt fremme af sikkerhedskultur, herunder håndtering af den bariatriske patient)

### **Aarhus Universitetshospital**

Der afholdes kurser for nyansatte i forflytning. Derudover afholdes "Kompetent forflytning", hvor såvel lederrepræsentant som medarbejderrepræsentant i arbejdsmiljøgruppen deltager. På dette kursus arbejdes der konkret med de udfordringer, der er i forhold til forflytning i det enkelte afsnit. Derudover er der et løbende tilbud om afholdelse af afdelingsnære kurser i forflytning.

### **Hospitalsenhed Midt**

- Forflytningsorganisation med forflytningsvejledere i alle afsnit med patienthåndteringer
- Forflytningsinstruktører, som er forankret i Servicecenteret.
- Fælles introduktion til nyansatte (har været stillet i bero i foråret 2021)
- "Sunde forflytningsvaner"
- Tilbud om hjælpemidler til alle afsnit, både bariatri og almen håndtering, dette koordineres centralt via forflytningsinstruktørerne i Servicecenteret.

### **Hospitalsenheden Vest**

Introduktion af nyansatte ift. forflytning og hjælpemidler: Undervisningsholdene er gået fra 12 til 9 deltagere, blandt andet pga. COVID-19. Dette har givet en bedre mulighed for dynamik og flere hold.

### **Hospitalsenheden Vest**

Den kommende flytning til Regionshospitalet Gødstrup: Træning og uddannelse ift. Regionshospitalet Gødstrup har fremskyndet et behov og et ønske om genopfriskning af forflytningskompetencer hos hospitalspersonalet generelt. Forflytningsinstruktørerne har hjulpet forflytningsvejlederne med at starte op på genopfriskning hos personale, der har forflyttet i flere år. Dette har skabt en god anledning til at bringe Forflytningsvejledernes faglighed endnu mere i spil.

### **Hospitalsenheden Vest**

Der er afholdt temadag for Forflytningsorganisation på Regionshospitalet Gødstrup. Her var der fokus på konsekvent brug af hjælpemidler i stedet for manuelle løft, træk & statisk

arbejde. Der blev arbejdet med loftlift, liftsejl, glidestykker og vendelagner. Den bariatriske patient og hjælpemidler var ligeledes i fokus, og de nye undervisningslokaler i Gødstrup blev benyttet.

### **Hospitalsenheden Vest**

Arbejdstilsynet har besøgt HEV og har bekræftet, at vi er på den rette vej med konsekvent brug af hjælpemidler. Der findes mange rigtige måder at forflytte på, og vi er ikke låst fast på en bestemt måde, men den lille hurtige opgave kan let blive til en tung opgave, medmindre man undgår at løfte, trække eller arbejde statisk. Så beslutningen om, at så mange som mulig skal have adgang til brug af loftlifte på deres nye arbejdsplads, Regionshospitalet Gødstrup, er fornuftig. Loftliftene går ikke ud på badeværelserne, og det betyder, at der skal anvendes badebækkenstol og for nogen også overflytningsplatforme/drejetårne. Der arbejdes på at indkøbe flere badebækkenstole til Regionshospitalet Gødstrup, hvor der bliver et øget antal toiletter.

### **Hospitalsenheden Vest**

Forflytningsorganisationen & Anæstesiologisk Afdeling har afstemt nødløft af patienter. Anæstesen har ønsket et løftestykke, der kun vil blive anvendt efter lægens ordre. En medarbejder fra hjertestopvognsholdet vil styre, at løftet foregår efter det aftalte. Når et nødløft af patient sker, skal det efterfølgende registreres i arbejdsmiljøregi.

### **Regionshospitalet Horsens**

Under byggeprojekterne opdateres sengestuerne blandt andet med moderne faciliteter til forflytning – blandt andet loftslift.

### **Regionshospitalet Randers**

Der er afholdt forflytningskurser, hvor man blandt andet har gennemgået de forskellige sengetyper samt forflytninger. Yderligere har man haft stor fokus på forflytninger, blandt andet ved at afholde workshops for forflytningsvejlederne, hvor der er gennemgået diverse hjælpemidler.

Der arbejdes på at udarbejde en ergonomiuddannelse for kontorvejledere samt forflytningsvejledere.

### **Socialområdet**

Der har på Socialområdet været arbejdet med forflytningsoptimering. Indsatsen har indeholdt opkvalificering af forflytningsvejledernes arbejde, herunder styrkelse af udarbejdelse af forflytningsbeskrivelser, undervisning i relation til konkrete forflytningsudfordringer samt hjælp til at styrke forflytningsorganisationen med videndeling og ledelsesmæssig forankring.

**Hvordan er der arbejdet med brug af hjælpemidler til at nedsætte den fysiske belastning ved personhåndtering/forflytning samt håndtering af varer, apparatur, materiel og arbejdsredskaber?**

### **Hospitalsenheden Vest**

I Regionshospitalet Gødstrup er opsat loftlifte i alle sengestuer og intensiv stuer, en række operationsstuer, de fleste dagpladser, udvalgte klinikrum, udvalgte rum i Akutafdelingen, Børn og Unge, Føde/barsels, Røntgen, Nuklearmedicinsk og i kapellet. Der er planlagt brug af robotter til transport af varer mm. mellem Servicebyen og hospitalets afdelinger. Senge fra og til vask, opredning, eftersyn og reparation foregår fra og til det enkelte sengeafsnit med sengeelevater.

### **Socialområdet**

I de specialområder, hvor det er relevant med hjælpemidler, bruges disse. Der har været særligt fokus på forflytning i 2021, da forflytningsvejlederuddannelsen blev aflyst i 2020 grundet COVID-19. Herefter igangsatte Socialområdet en forflytningsoptimeringsindsats, som har styrket forflytningsvejlederne og det forebyggende arbejde på området.

### **Hvordan har I arbejdet med undervisning og kompetenceudvikling målrettet ergonomi- og forflytningsområdet?**

#### **Aarhus Universitetshospital**

På Arbejdsmiljøuddannelsen uddannes arbejdsmiljøgrupperne i såvel Arbejdstilsynets regler og AUH's materialer, som f.eks. forflytningsportalen og "Har du flyttet dig i dag" (se nærmere her: <http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/fysisk-kemisk-og-biologisk-arbejdsmiljo/ergonomisk-arbejdsmiljo/skarmarbejde/>)

#### **Hospitalsenhed Midt**

- Der er afviklet temadag for forflytningsvejledere.
- Der er genoptaget månedlig undervisning i forflytning for nyansatte, som har været sat på pause i Corona-perioden.

#### **Regionshospitalet Horsens**

Afdelingerne samarbejder med ergonomisk konsulent fra Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø om at opdatere hospitalets forflytningskoncept *Kompetent mobilisering* med elementer i konceptet forflytningsoptimering, som har fokus på mål og effektmål og på at arbejde fokuseret på udvalgte indsatser.

### **Socialområdet**

Se ovenstående beskrivelse af forflytningsoptimeringsindsats samt deltagelse på forflytningsvejlederuddannelsen. Desuden er de specialområder, hvor det er relevant, tilmeldt forflytningstemadagen i 2022.

### **Beskriv initiativer i forhold til indretning af skærmarbejdspladser.**

#### **Aarhus Universitetshospital**

AUH henviser alle til at benytte sig af e-læringsprogrammet om kontorergonomi (se programmet her: <https://rm.plan2learn.dk/scorm/default.aspx?spg=110c5e49-82b1-406a-9321-2b9c29c65ba4>).

I forhold til hjemmearbejdspladser er der indkøbt "Travelkit", der gør, at computerarbejdspladsen kan indrettes efter foreskrevne AT-regler, når man arbejder hjemme.



Disse "travelkits" kan lånes af Arbejdsmiljøteamet eller indkøbes af afdelingerne. (se nærmere her: <http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/arbejdsmiljo-under-corona-situationen/hjemmearbejde/>)

### **Hospitalsenhed Midt**

Ad hoc og behovsstyret, henvendelser vedr. indretning af hjemmearbejdspladsen.

### **Hospitalsenheden Vest**

Alle rum i Regionshospitalet Gødstrup med skærmarbejdspladser er indrettet, så de overholder afstandskrav og indretning af arbejdspladsen i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

### **Regionshospitalet Randers**

Der er afholdt møde for alle hospitalets kontorvejledere, hvor vi har gennemgået den gode indretning af kontorpladsen samt hvad der er behov for i afdelingerne. På mødet var der også fokus på "aktivitets/motions" -redskaber for administrativt personale, som eksempelvis "cykel"-maskiner til skrivebordet.

Kontorvejlederne har efterfølgende hjulpet til ude på afdelingerne, om hvordan man bedst får indrettet skærmladser. Der har også været fokus på, hvordan man får indrettet den gode skærmarbejdsplads ved hjemmearbejde. Her er man blandt andet blevet mere opmærksom på, hvilke midler der skal til for at sikre arbejdsmiljøet ved hjemmearbejde. Der arbejdes på at udarbejde en ergonomiuddannelse for kontorvejledere samt forflytningsvejledere.

### **Socialområdet**

Der har ikke været behov for tværgående indsatser i forhold til dette område, men specialområderne har haft mulighed for at benytte forfinansierede timer til konsulenthjælp til indretning af kontorarbejdspladser.

## **Hvilke særlige udfordringer/tiltag har COVID-19 givet anledning til i forhold til sundhed?**

### **Hospitalsenhed Midt**

Se under emnet Sikkerhed.

### **Hospitalsenhed Vest**

I løbet af 2021 er der løbende arbejdet med instruktion i forhold til korrekt anvendelse af værnemidler, sikkerhedsinstruks i forhold til nedbrydning af smittekæder/afstand og hygiejne samt forebyggelse af gener ved anvendelse af masker. Dette er sket i tæt samarbejde mellem hygiejnefunktionen, Arbejdsmiljøfunktionen samt Kvalitet og Udvikling.

### **Regionshospitalet Randers**

Der har blandt andet været udfordringer ved COVID-19 masker (værnemidler) som eksempelvis giver medarbejderne eksem.

### **Psykiatrien**

Tilbud af test og vaccination har styrket sundheden. Der har under hele pandemien været stort fokus på at passe på de særligt udsatte. Under gruppen "særligt udsatte" er særlig de gravide samt medarbejdere med en kronisk sygdom.

### **Socialområdet**

Der har været fokus på anvendelse af værnemidler (mundbind/visir) for at forebygge smitte blandt borger og medarbejdere, herunder hjælp til at finde alternativer ved overfølsomhed/allergi ved bestemte typer af værnemidler.

Se evt. afsnittet om COVID-19 under sikkerhedsafsnittet.

### **Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer vedr. sundhed, der ikke hører ind under ovenstående overskrifter.**

### **Socialområdet**

Socialområdet har tilbudt medarbejderne helbredssamtaler og oplæg om natarbejde. Socialområdet har stor fokus på, hvordan man på bedste vis kan efterleve de nye anbefalinger vedr. natarbejde herunder at styrke fagligheden og tilknytningen til arbejdspladsen.

Derudover er det besluttet at lave en ny organisering af hygiejneorganisationen, som skal have et tæt samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen. Det er herunder besluttet at sætte fokus på rengøring og hygiejne med afvikling af temadag. I forbindelse med ny organisering laves der en afdækning af behov for kompetenceudvikling og viden. Der er desuden etableret et hygiejnenetværk som en del af det sundhedsfaglige netværk, der primært har fokus på infektionshygiejne.

## Trivsel

**Hvordan har I arbejdet med at styrke de faktorer i arbejdet inden for det psykiske arbejdsmiljø, der fremmer trivsel og arbejdsglæde?** (Mening i opgaven, kvalitet i samarbejdet og kommunikation, omfang af støtte og anerkendelse, indflydelse, balance mellem krav og ressourcer, udvikling af kompetencer, psykologisk sikkerhed/tryghed)

### Aarhus Universitetshospital

I forhold til psykologisk sikkerhed er der udarbejdet materiale til brug for den enkelte arbejdsmiljøgruppe:

- Video om hvad psykologisk sikkerhed er
- Dias med talenoter ift. hvad psykologisk sikkerhed er
- Dialogspil om psykologisk sikkerhed i det enkelte afsnit – og plan for forbedring
- Mentimeter-måling til brug for drøftelse af en gruppes niveau af psykologisk sikkerhed
- 4 refleksionsspørgsmål

Arbejdsmiljøteamet har derudover deltaget i mange afdelinger ift. drøftelse af psykologisk sikkerhed på et personalemøde eller lignende.

### Hospitalsenhed Midt

Der er et koncept for psykologisk tryghed under udarbejdelse.

### Hospitalsenheden Vest

HMU har i november 2021 gennemført årlig arbejdsmiljødrøftelse og besluttet arbejdsmiljøfokusområder 2022 for Regionshospitalet Gødstrup. LMU skal inden udgangen af 1. kvartal 2022 drøfte, hvordan der skal arbejdes med fokusområderne.

- Nærvær og sygefravær:  
LMU skal drøfte og planlægge igangsættelse af tiltag:
  - der fremmer nærvær/forebygger sygefravær og sætter fokus på de medarbejdere, der har nærvær.
  - der kan nedbringe sygefravær ud fra vurdering af årsagerne til afdelingens sygefravær.
- Trivsel før, under og efter indflytningen til Regionshospitalet Gødstrup:  
LMU skal drøfte og planlægge igangsættelse af tiltag:
  - derudover fokus på *Regionshospitalet Gødstrup, Patienternes hospital* kan sætte fokus på *Regionshospitalet Gødstrup, Min arbejdsplads*.
  - der sætter fokus på fællesskabsfølelsen i de nye rammer før, under og efter indflytningen.
  - der sætter fokus på det sociale blandt personalet.
  - der sætter fokus på den sundhedsfremmende arbejdsplads, så medarbejdere også har energi efter arbejde.
- Psykologisk tryghed:  
LMU skal drøfte og planlægge igangsættelse af tiltag:

- der kan øge den psykologiske tryghed, ud fra de temaer, der giver særlig mening inden for emnet.

### **Regionshospitalet Horsens**

Hospitalets temadag for arbejdsmiljøorganisationen og HMU i 2021 har handlet om psykologisk sikkerhed og tryghed.

### **Regionshospitalet Randers**

Et af arbejdsmiljømålene for 2021 har været at styrke trivslen på arbejdspladsen. Dette er gjort på bagkant af 2020, hvor man har oplevet, at medarbejdere har savnet det sociale element i arbejdet såsom eksempelvis at spise frokost eller kage sammen på arbejdspladsen. Derfor har man og vil forsat have fokus på flere sociale arrangementer såsom juletapas i afdelingerne, virtuel nytårskur, banko, tælle skridt konkurrence, personalefest, "fredagsmorgenmad" og morgengymnastik.

Dernæst har man haft fokus på en bedre intro for at fastholde og rekruttere medarbejdere. Ligeledes har Hospitalsledelsen været på afdelingstur for at vise synlig ledelse, som også har været et fokuspunkt på hospitalet.

Herudover har trivslen været på dagsordenen i både RMU, LMU og HMU. Hvor der er afholdt gode drøftelser, som har været medvirkende til lokale tiltag.

### **Psykiatrien**

Robust Psykiatri: I løbet foråret 2021 deltog 150 medarbejdere i 16 fagspecifikke workshops under titlen "*En Organisatorisk Robust Psykiatri.*" Deltagernes opgave var at give et faggrupperspektiv på, hvordan vi sammen kan robustgøre psykiatrien og løse opgaverne bedst muligt.

I efteråret 2021 arbejdede ledelsen med at kvalificere og prioritere alle de forslag, der kom til en Robust Psykiatri på forårets faggruppeworkshops.

I første omgang er der prioriteret at arbejde videre med 10 indsatser, hvoraf nogle er konkrete afprøvninger (sprintforløb), andre er temaer der skal udfoldes (temaworkshops) og andre igen er større langvarige transformationsprocesser.

Indsatserne er nu i gang, og i afdelingsledelseskredsen arbejdes der med at beslutte videreudvikling af indsatserne ud fra de resultater og erfaringer, der er indkommet.

### **Socialområdet**

Den årlige arbejdsmiljøtemadag i 2021 omhandlede belastningspsykologi, herunder forebyggelsen af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Efterfølgende har mange af specialområderne udbredt grundkurset til flere dele af eller hele organisationen.

Specialområde Børn og Unge har flere arbejdspladser med i forskningsprojektet Psykisk Arbejdsmiljø på regionale arbejdspladser (PARA). Her får arbejdspladserne mulighed for at arbejde med en eller flere af følgende indsatser: Forandringer, fastholdelse, vold og trusler om vold, introduktion af nyuddannede og nyansatte samt anerkendelse, respekt, faglighed og tid til kerneopgaven.

Specialområde Udviklingshæmning og ADHD er med i et forskningsprojekt vedr. introduktion af nye medarbejdere i samarbejde med Aalborg Universitet.

Socialområdet har derudover igangsat et tværgående projekt vedr. rekruttering, onboarding og fastholdelse. Der er foreløbigt lavet et idékatalog med en række initiativer, som kan understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Delen omkring onboarding udfoldes igennem et pilotprojekt med introduktionsstillinger i et af specialområderne.

Generelt er der et stort fokus på den gode introduktion i alle specialområderne.

### **Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling**

HMU har haft fokus på reboarding. Desuden har et attraktivt arbejdsmiljø og psykisk arbejdsmiljø været dagsordenssat på HMU-møderne med gode og konstruktive drøftelser.

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

(Høje følelsesmæssige krav, vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexisme, uklarhed i rammer, retning og mål i arbejdet)

### **Aarhus Universitetshospital**

AUH har udarbejdet to retningslinjer ift. vold og krænkende handlinger:

- Forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser begået af ansatte på AUH
- Forebyggelse og håndtering af vold og andre traumatiske eller krænkende hændelser begået af ikke-ansatte på AUH

I forhold til implementering af retningslinjen for forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser begået af ansatte på AUH er der udviklet et spil, "Find tonen", som benyttes til drøftelse af kulturen i de enkelte afsnit. På denne måde kan der findes frem til, hvad der skal til for sammen at skabe den kultur, som ønskes.

I forhold til retningslinjen for forebyggelse og håndtering af vold og andre traumatiske eller krænkende hændelser begået af ikke-ansatte på AUH er det muligt for alle afsnit/afdelinger at rekvirere kurser fra Center for Kompetenceudvikling, som finansieres af AUH.

Der er i efteråret 2021 afholdt to kurser om konfliktnedtrappende kommunikation for lægesekretærer samt et tilsvarende kursus for arbejdsmiljøgrupperne ved Testcentrene.

### **Hospitalsenhed Midt**

HMU har besluttet, at spørgsmål om krænkende handlinger m.m. skal indgå i den kommende TULE.

### **Regionshospitalet Horsens**

På baggrund af hospitalets arbejdsmiljøtemadage i 2020 har flere afdelinger arbejdet videre med fokus på kommunikative teknikker og samarbejdet mellem kolleger om at forebygge konflikter med patienter og pårørende.

### **Regionshospitalet Randers**

Der arbejdes fortsat med et forebyggende konflikthåndteringskursus til medarbejderne.

### **Psykiatrien**

På Psykiatriens årlige arbejdsmiljøtemadag med overskriften "Robust psykiatri - en spændende, sund og sikker arbejdsplads" var emnet psykologisk tillid et af de større temaer. Her blev der givet god inspiration til det videre lokale arbejde – for medarbejderen selv, gruppen, lederen og organisationen.

### **Socialområdet**

Se første punkt under Trivsel ovenfor. Derudover arbejder specialområderne med forskellige redskaber til psykisk førstehjælp og debriefing mv.

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

(Usikkerhed, ændrede samarbejdsrelationer og former, ændrede krav til kompetencer og opgavehåndtering, øget arbejdspress, kommunikation)

### **Regionshospitalet Horsens**

Det psykiske arbejdsmiljø i flere kliniske afdelinger har i perioder været påvirket af de omfattende renoveringsprojekter tæt på den kliniske drift. Byggeri og Anlæg har gjort et stort arbejde ud af at kommunikere til de kliniske afdelinger. Der er for hver afdeling udnævnt en støjkoordinator, og der afholdes ugentlige støjkoordineringsmøder, således at de kliniske afdelinger til stadighed kender byggeplaner samt har en mulighed for at gå i dialog med Byggeri og Anlæg omkring det konkrete arbejde og de belastninger, som dette medfører. Der er desuden iværksat en lang række tiltag, der skal gøre det lettere for de kliniske afdelinger at leve med støjbelastningen.

### **Regionshospitalet Randers**

Dette gøres blandt andet via vores APV, som er afholdt fra den 25. oktober til den 8. november og nu behandles i organisationen.

### **Socialområdet**

I det daglige arbejde risikovurderes der på borgernes adfærd ved store eller mindre forandringer. Herefter følges de gældende handleanvisninger tilknyttet den konkrete risikovurdering for at forebygge og mindske evt. psykiske og fysiske belastninger for medarbejderne.

Specialområderne arbejder med løbende og systematisk sparring, supervision og refleksion.

### **Hvordan arbejder I med at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor man kan tale åbent om acceptabel og uacceptabel adfærd på arbejdspladsen?**

### **Aarhus Universitetshospital**

Arbejdsmiljøgrupperne kan anvende materialet om psykologisk sikkerhed og om krænkende adfærd f.eks. spillet "Find tonen" eller Rigshospitalets video om mobning (se mere her: <http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/>).

### **Hospitalsenhed Midt**

Der er planlagt oplæg om psykologisk tryghed, dette udsat til 2022, grundet Corona-situationen.

### **Socialområdet**

De lokale arbejdspladser arbejder med dette ud fra lokale behov og rammer. Temaet omkring acceptabel og uacceptabel adfærd har været drøftet i HMU og LMU i sammenhæng med drøftelsen om krænkende handlinger, seksuel chikane og mobning.

### **Beskriv undervisning og kompetenceudvikling målrettet trivsel og psykisk arbejdsmiljø.**

#### **Aarhus Universitetshospital**

En af indsatserne i Arbejdsmiljøstrategien for AUH 2021 – 2024 er afdelingsledelsernes og funktionsledernes arbejdsmiljø. I forhold til denne indsats er følgende igangsat:

- Der afholdes netværksmøder 4 x årligt for afdelingssygeplejersker og afdelingsradiografer
- 7 dages kursus for funktionsledere: Praktisk ledelse
- 1 dags kursus for funktionsledere: Ledere, der lykkes med den svære samtale
- Gode materialer omkring lederens egen trivsel og arbejdsmiljø – [https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/lederens\\_trivsel](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/lederens_trivsel)

En anden af indsatserne i Arbejdsmiljøstrategien er: Balance i arbejdslivet. I forhold til denne indsats er der følgende indtil videre:

- Materiale og retningsline: Stress – lad os tale om det - <http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/psykisk-arbejdsmiljo/stress/>
- Metode til arbejdet med: Prioritering af kerneopgaven - [https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/social\\_kapital/prioritering-af-kerneopgaven](https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/social_kapital/prioritering-af-kerneopgaven)

### **Hospitalsenhed Midt**

I projekt rekruttering og trivsel har der blandt mange andre workshops, været afviklet en særlig workshop for nye ledere (onboardingsprogram), med overskriften "Arbejdsmiljø, TULE og APV"

### **Hospitalsenheden Vest**

Træning og uddannelse i relation til Regionshospitalet Gødstrup:

Den tværgående gruppe for Træning og Uddannelse har i løbet af det seneste kalenderår afholdt en række aktiviteter, der nærmer sig sin afslutning. Der er blandt andet:

- Gennemført superbrugertræning i forhold til patientkald, telefoni. Der er desuden gennemført tilsvarende opkvalificering decentralt f.eks. på det medicotekniske område
- Afholdt Basisintro for ca. 3500 medarbejdere og indholdssiden af undervisningsforløbet vil fremover være at finde digitalt, ligesom der vil blive afholdt rundvisninger på

udvalgte datoer frem mod indflytningen for det personale, der ikke har deltaget i Basisintro.

- Alle afdelinger har afholdt første runde af afdelingsspecifik træning. En række afdelinger mangler endnu supplerende/opfølgende træning i forhold til en række nye koncepter – blandt andet telefoni og patientkald. Denne træning afholdes i begyndelsen af 2022.

Samlet set har træningen givet konkret indsigt i en hverdag i nye rammer for så godt som alle medarbejdere

### **Regionshospitalet Horsens**

Hospitalets temadag for arbejdsmiljøorganisationen og HMU i 2021 har handlet om psykologisk sikkerhed og tryghed. Hospitalet har holdt temamøder for lederne om organisatorisk resiliens.

### **Socialområdet**

Der er blandt andet afholdt følgende kurser til at understøtte trivsel og psykisk arbejdsmiljø:

- Konflikt håndtering- og konfliktforebyggelseskurser
- Fagpiloter
- LA2

Derudover arbejdes der med undervisning og kompetenceudvikling lokalt. Det kan være temadage med faglige oplæg eller forskellige indsatser til at styrke det psykiske arbejdsmiljø afhængigt af, hvad der er behov for i det enkelte specialområde/den enkelte afdeling.

### **Hvordan arbejdes der med risikovurdering i forhold til trivsel?**

#### **Socialområdet**

Når der laves risikovurdering på Socialområdet er det oftest med udgangspunkt i Sikkerhedsmodel 3.0 med formålet om at passe på medarbejderen. Der risikovurderes således på borgernes adfærd/relation mellem borger og medarbejdere.

**Hvordan arbejder I med en fremmede tilgang til det psykiske arbejdsmiljø?** (Drage læring, når tingene fungerer bedst og få mere deraf - både på egen arbejdsplads og udbredt til andre)

### **Aarhus Universitetshospital**

Arbejdsmiljøudvalget kan drøfte forskellige emner og beslutte, hvordan de formidles ud i organisationen. Dette er for eksempel tilfældet ift. Arbejdstilsynets reaktioner. Arbejdsmiljøteamet formidler gode idéer videre i deres nyhedsbreve.

### **Hospitalsenhed Midt**

3-meter-regel og social kapital indgår som en del af arbejdet i AMO.

### **Regionshospitalet Randers**

Emnet er drøftet i HMU til den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Her var arbejdsmiljøorganisationen inviteret med, hvor man sammen talte om, hvad man havde gjort for at fremme det psykiske arbejdsmiljø samt hvilke tiltag, man gerne ville tage med videre. Her blev blandt andet nævnt



sociale arrangementer for hele hospitalet. Man ved at oprette en personaleforening, som ligeledes skal være et tiltag til gavn for medarbejderne.

### **Socialområdet**

Det er en stor del af arbejdsmiljøgruppernes og LMU'ernes arbejde. Der er stort fokus på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og påvirkningen på trivslen i specialområderne, da der er risiko for trusler, vold og høje følelsesmæssige krav. Der arbejdes i høj grad med psykisk førstehjælp, sparring, supervision mv. af hensyn til medarbejdernes trivsel.

**Hvilke særlige udfordringer/tiltag har COVID-19 givet anledning til i forhold til trivsel?** (Håndtering af utryghed og usikkerhed, længerevarende belastninger, onboarding i arbejdsfællesskabet)

### **Aarhus Universitetshospital**

Under første bølge blev der etableret:

- Tilbud om supervision for medarbejdere i beredskabet.
- Tilbud om mindfulness-pauser for Infektionsmedicin.

### **Regionshospitalet Randers**

COVID-19 har givet et øget arbejdspress samtidig med at det har lukket ned for mange faglige og sociale arrangementer, som normalt er med til at øge trivslen på arbejdspladsen. Derudover har medarbejderne skullet være meget omstillingsparate i forhold til nye arbejdsopgaver.

### **Psykiatrien**

I forhold til trivsel har COVID-19 uden tvivl givet en del udfordringer. Der har været stillet krav om brug af værnemidler samt en generel utryghed i starten i forhold til brugen af dem. Hvornår og hvordan? Der er en del medarbejdere, hvor brug af maske en hel arbejdsdag har været en stor udfordring. Dette både set i forhold til samtale med patienterne samt gener på hud og ved vejrtrækning.

Desuden har der været restriktioner om afstand, som har givet store udfordringer i forhold til afvikling af pauser, konferencer og generel adfærd. Dette har haft en negativ betydning for både det faglige og sociale miljø.

### **Socialområdet**

Se tidligere punkter om COVID-19 under Sikkerhed og Sundhed.

### **Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling**

COVID-19 har været et gennemgående tema på HMU-møderne i 2020/2021, med erfaringsudveksling i forhold til hvordan det håndteres arbejdsmæssigt og socialt.

### **Aarhus Universitetshospital**

En af indsatserne i Arbejdsmiljøstrategien er: Involvering. I forhold til denne indsats er der følgende indtil videre:

Beskrivelse af disse 3 modeller:

- Forbedringsmodellen
- Fair Proces
- Indflydelsescirklen

Se mere her: <http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/arbejdsmiljostrategi-for-auh-2021-2024/>

### **Hospitalsenhed Midt**

Der er afviklet konflikthåndteringsundervisning for ansatte i beredskab og testcentrene.

## Kemi og fysiske forhold

### Hvordan har I arbejdet med kemisk arbejdsmiljø, herunder medicin håndtering?

#### Aarhus Universitetshospital

AUH afholder 2 kurser i kemidatabasen Retox om året for de arbejdsmiljøgrupper, der arbejder med kemikalier. På disse kurser tales der også om medicin håndtering.

#### Hospitalsenhed Midt

Der har været udbudt kurser i kemisk risikovurdering til alle i AMO.

#### Regionshospitalet Horsens

Der har været kurser for arbejdsmiljøgrupperne i kemilovgivning og kemidatabasen.

#### Socialområdet

Der er afholdt flere Retox-kurser for at klæde arbejdsmiljøgrupperne på til håndteringen af kemisk arbejdsmiljø. Derudover har et af specialområderne igangsat et pilotprojekt omkring kemi og kemisk risikovurdering.

Der afholdes desuden systematiske medicinaudits og de medicinansvarlige på afdelingerne uddannes i håndteringen af medicin.

### Hvilke tiltag arbejder I med i forhold til byggeri, indretning og ibrugtagning, der fremmer godt arbejdsmiljø?

#### Hospitalsenhed Midt

HEM indgår i et kortlægningsprojekt af sengestuer inkl. birum i hele Region Midtjylland (Sat i bero på grund af Corona).

#### Hospitalsenheden Vest

I forhold til Regionshospitalet Gødstrup er der foretaget arbejdsmiljøvurderinger løbende i projektforsløbet. Senest er der i 2021 foretaget IPA-vurderinger (Infektionshygiejne, patientsikkerhed, arbejdsmiljø). Medarbejdere og ledere er involveret i alt, hvad der vedrører arbejdsgange og -processer.

#### Regionshospitalet Horsens

Se ovenfor – endvidere skal det nævnes, at der i forbindelse med ibrugtagningen sker en meget høj grad af involvering af de kliniske afdelinger – både i forhold til sidste øjeblikke ændringsønsker og selve ibrugtagnings-/flytteprocessen.

#### Regionshospitalet Randers

I Randers foregår der en større ombygning af hospitalet. Dette giver nogle midlertidige problemstillinger, eksempelvis da afdelingerne flyttes midlertidige steder hen, mens der bygges om. Dette er man dog opmærksom på ved hjælp af APV, og man gør det man kan for at fremme arbejdsmiljøet på de midlertidige lokationer.

### **Socialområdet**

I de specialområder som har stået overfor ny- eller ombygning har arbejdsmiljøgrupper haft et samarbejde med Byggeri og Ejendomme med fokus på indretning til gavn for både borgere og medarbejdere.

**Beskriv, hvordan I arbejder med sikkerhedsrådgivning?** (F.eks. klinisk risikoaffald, herunder kanylebokse)

### **Hospitalsenhed Midt**

Arbejdet foregår lokalt i samarbejde med Servicecenteret og er nu forankret i bæredygtighedsstrategien.

### **Regionshospitalet Randers**

Der arbejdes blandt andet arbejdet med en bedre affaldssortering samt fokus på at få kanylebokse tømt, så der er plads i dem, da overfyldte kanylebokse giver stikskader.

### **Socialområdet**

I Socialområdet er der lavet biologisk APV for alle de specialområder, hvor det er relevant. Lokalt har man fokus på forebyggelse af stikskader.

**Hvordan arbejdes der med at skabe forbedringer i forhold til støj og akustik?**

### **Hospitalsenhed Midt**

Ad hoc og behovsstyret, der har været enkelte anmodninger på undersøgelse af støj.

### **Hospitalsenheden Vest**

I Regionshospitalet Gødstrup har støj og akustik været højt prioriteret i projektførelsen. Det har medført, at der generelt er et godt miljø ift. støj og akustik.

### **Regionshospitalet Horsens**

I alle de nyrenoverede arealer etableres der akustiklofter og erfaringen er, at det skaber markante fremskridt i forhold til akustikken.

### **Socialområdet**

Socialområdet inddrager konsulenter ved udfordringer med støj og akustik.

**Beskriv tiltag til forbedring af indeklima.**

### **Hospitalsenhed Midt**

Efter et tilsyn fra Arbejdstilsynet er der i en afdeling gennemført et stort indeklima og ventilationsprojekt.

### **Hospitalsenheden Vest**

Der er i Regionshospitalet Gødstrup etableret et luftskifte, der tilgodeser et godt indeklima. Der er sugekasser og punktudsug i relevante rum. Der er etableret persienner i vinduerne i de

fleste rum, som kan forhindre solindfald. Hvor dette ikke er etableret, installeres der rullegardiner og/eller foliering.

Regionshospitalet Gødstrup har etableret et kølesystem via grundvandskøl.

### **Regionshospitalet Horsens**

I forbindelse med renoveringsprojekterne etableres der i langt de fleste tilfælde ny og moderne ventilation, og i nogle tilfælde var der slet ikke ventilation i de gamle bygninger. Endvidere er der aktivt køl på alle nye ventilationsanlæg. Erfaringen er, at det skaber et markant løft i indeklimaet.

### **Socialområdet**

Specialområderne har haft fokus på ny viden om luftrensere for at minimere udsættelsen for f.eks. passiv rygning.

## **Hvordan arbejdes der med risikovurdering i forhold til kemi og fysiske forhold?**

### **Hospitalsenhed Midt**

AMO arbejder i Retox-databasen.

### **Hospitalsenheden Vest**

Igennem projekteringsforløbet i Regionshospitalet Gødstrup er der foretaget risikovurderinger, og når der gennemføres APV 2-3 måneder efter indflytning, vil der være øget fokus på kemisk og biologisk APV.

### **Socialområdet**

Se første punkt under kemi og fysiske forhold

## **Hvilke særlige udfordringer/tiltag har COVID-19 givet anledning til i forhold til kemi og fysiske forhold?**

### **Hospitalsenhed Midt**

Der har været henvendelser i forbindelse med gener ved maskebrug, hyppigt handskeskift samt indeklima (kulde/træk) i testcentrene.

### **Hospitalsenheden Vest**

Der er gennemført kemisk og biologisk APV i testcentrene. Der er i hele fasen vurderet smitterisici, og vigtige foranstaltninger er truffet for at imødekomme dem.

### **Regionshospitalet Randers**

COVID-19 har givet anledning til, at der er blevet lavet en kemisk APV på vaccinationsstederne. Dernæst har COVID-19 også givet udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet på midlertidige arbejdspladser, som hurtigt har skullet oprettes.

### **Socialområdet**

Der er lavet biologisk APV på alle relevante specialområder.

## Øvrige indsatser

**Beskriv eksempler på tiltag, hvor arbejdsmiljø, indkøb og udbud er tænkt sammen.**

### Hospitalsenhed Midt

- Deltagelse i Regional samarbejde "Forflyt på Tværs", hvor hjælpemidler i udbud og kommende udbud blandt andet vurderes og afprøves.
- Ved lokale indkøb af hjælpemidler eller tilbehør til patientplejen foretages vurdering af forflytningsinstruktørerne i Servicecenteret, som er uddannet og har kompetencer inden for ergonomi og patienthåndtering.

### Socialområdet

Socialområdet har lavet udbud af sikkerhedspersonale til at understøtte at medarbejdernes sikkerhed i specielle situationer.

Flere af specialområderne har indkøbt nye alarmsystemer til at understøtte medarbejdernes sikkerhed.

**Beskriv, hvordan der er arbejdet med APV og TULE.**

### Aarhus Universitetshospital

APV og TULE afvikles i 2022.

### Hospitalsenhed Midt

APV og TULE afvikles i januar 2022. Planlægningen er afviklet i 3. og 4. kvartal 2021 efter en grundig drejebog og i samarbejde med Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø og Koncern Kvalitet.

### Regionshospitalet Horsens

Der er arrangeret undervisning i APV før og efter kortlægningen. Derudover holdes 3 workshops for medarbejdere og ledere, hvor de får sparring på, hvordan de kan følge op på undersøgelserne og gennemføre deres dialogmøder.

### Regionshospitalet Randers

Der er afholdt kurser for APV kurser for AMIR. Dernæst har afdelingerne arbejdet lokalt med opsamling på APV og TULE. APV og TULE er afholdt i perioden fra den 25. oktober til den 8. november 2021.

### Socialområdet

I Socialområdet er der lavet både forberedende- og opfølgende APV-arbejdsdage for arbejdsmiljøgrupperne. Områdecheferne har selv vurderet, hvornår der har været behov for konsulenthjælp til TULE-dialogerne.

**Beskriv, hvordan der er arbejdet med forbedre forhold ved natarbejde.**

### Socialområdet

I Socialområdet tilbydes medarbejderne helbredssamtaler og/eller temamøder om natarbejde.

### **Har I arbejdet med lærende audits/arbejds miljøgennemgange og hvordan?**

#### **Hospitalsenhed Midt**

Der er arbejdet med emnet ad hoc ved konkrete henvendelser.

#### **Socialområdet**

Arbejds miljøgrupperne laver arbejds miljøgennemgangene jf. MED-aftalen.

Ved alvorlige arbejdsulykker eller VTC'er laver den lokale arbejds miljøkoordinator lærende audits/opfølgning.

## De tre vigtigste indsatser

**Nævn de tre vigtigste indsatser, jeres HMU-område har arbejdet med i 2021 – gerne eksempler, hvor det er lykkedes at integrere arbejdsmiljøindsatsen i kerneopgaven, så det har styrket arbejdsmiljøet og samtidig haft effekt på f.eks. kvalitet, produktivitet eller bæredygtighed.**

### Aarhus Universitetshospital

- Psykologisk sikkerhed
- Sikkerhedskultur – særligt 3-meter-reglen
- COVID-19

### Hospitalsenhed Midt

- Projekt rekruttering og trivsel, herunder afvikling af 14 forskellige Workshops for nye ledere
- Optimering af forflytning og patienthåndtering "Sunde forflytningsvaner" har været en stor succes, trods benspænd med nedlukninger
- Forebyggelse af sygefravær igennem målrettet indsats i nærvær og trivsel

### Regionshospitalet Horsens

HMU har udvalgt psykologisk sikkerhed som et af indsatsområderne i 2021-2022.

En række afdelinger benytter værktøjer og greb, som udspringer af deres arbejde med psykologisk sikkerhed/tryghed og organisatorisk resiliens.

Nogle afdelinger har etableret tværfaglige trivselsgrupper. En afdeling holder løbende trivselssamtaler for tidligst muligt at kunne spotte sårbare medarbejdere. Flere afdelinger holder systematiske huddles og indkalder desuden til time outs efter behov.

Der er ikke kun fokus på opgaveløsningen og hjælp mellem kolleger, der er også fokus på omsorg for hinanden for at kunne forebygge stress.

HMU har udvalgt VTC-registreringer og opfølgning som et af indsatsområderne i 2021-2022. På baggrund af hospitalets arbejdsmiljøtemadage i 2020 har flere afdelinger arbejdet videre med fokus på kommunikative teknikker og samarbejdet mellem kolleger om at forebygge konflikter med patienter og pårørende. Det har blandt andet været relevant for personalet at benytte sig af værktøjerne efter aflysning af operationer som følge af COVID-19 og sygeplejerskernes strejke i sommerperioden samt mange akutte patienter i efteråret.

HMU har udvalgt opdatering af *Kompetent mobilisering* som et af indsatsområderne i 2021-2022. Afdelingerne samarbejder med ergonomisk konsulent fra Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø om at opdatere hospitalets forflytningskoncept *Kompetent mobilisering* med elementer i konceptet forflytningsoptimering, som har fokus på mål og effektmål og på at arbejde fokuseret på udvalgte indsatser. Afdelingerne har fået mulighed for at få spot på, hvor de skal sætte ind for fortsat at kunne have fokus på alle elementer omkring forflytninger på trods af en periode med ekstraordinær travlhed for mange afdelingers vedkommende.

### Regionshospitalet Randers



HMU besluttede i 2021 at udarbejde et arbejdsmiljøfokus, hvor afdelingerne selv tog stilling til behov og indsatser i forhold til "sikkerhed, sundhed og trivsel". Udgangspunktet var, at alle ansatte skal trives, da det er afgørende for kvaliteten i arbejdet.

### **Psykiatrien**

Psykiatrien vil især gerne fremhæve arbejdet med at gøre psykiatrien mere faglig og organisatorisk robust – det kalder vi "Robust Psykiatri" (også nævnt ovenfor). Mange medarbejdere fra alle faggrupper har her bidraget med et væld af gode idéer og input, og disse danner nu grundlag for det videre arbejde, som strækker sig ind i 2022 og årene frem.

Mere specifikt har HMU på deres arbejdsmiljødrøftelse i november 2021 besluttet, at LMU'erne indtil videre skal arbejde videre med et udvalg af 12 delmål under fokusområderne sikkerhed, sundhed og trivsel. LMU'erne skal efteråret 2022 endeligt melde tilbage på deres udvalgte indsatser.

### **Socialområdet**

- Grundkursus i belastningspsykologi til arbejdsmiljøgrupperne (efterfølgende er grundkurset blevet udbredt i flere specialområder)
- Fokus på sund sikkerhedskultur med blandt andet ledelsestilsyn og implementering af Sikkerhedsmodel 3.0
- Rekruttering og fastholdelse

**Nævn hvilke indsatser, I planlægger at arbejde med i 2022, som understøtter de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen samt arbejdsmiljømål- og indsatser fra Strategi for bæredygtighed? (Se kort resumé af hovedpointer fra de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen og Strategi for bæredygtighed på næste side).**

### **Aarhus Universitetshospital**

Arbejdsmiljøstrategien for AUH 2021 – 2024 har følgende indsatsområder, som hver for sig understøtter de nationale mål:

- Balance i arbejdslivet
- Afdelingsledelsernes og funktionsledernes arbejdsmiljø
- Psykologisk sikkerhed
- COVID-19 – fra beredskab til drift
- Involvering
- Sikkerhedskultur
- Tilknytning og tiltrækning
- Sundhedsmiljø

Se nærmere her: [http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/Arbejdsmiljøstrategi 2021-2024](http://auh.intranet.rm.dk/personale/arbejdsmiljo/Arbejdsmiljøstrategi%2021-2024).

Derudover sættes fokus på arbejdsulykker for nyansatte, hvor fokus særligt vil være på at formindske risikoen for forflytningsulykker og stikskader.

### **Hospitalsenhed Midt**

- Reduktion af arbejdsulykker med fravær, særligt fokus på nyansatte
- Kemisk arbejdsmiljø, fortsættelse af kurser i RETOX og kemisk risikovurdering

- Forflytningsoptimering - "Sunde forflytningsvaner"
- Nærværsindsatsen fortsættes med nye initiativer
- Psykologisk tryghed
- Håndtering af balance mellem kapacitet, krav og ressourcer
- Et godt arbejdsmiljø som et aktiv ved rekruttering og fastholdelse ved høj trivsel og arbejdsglæde, fortsættelse af rekruttering og trivsel
- Principper for håndtering af konflikter, forandringer og budget

### **Regionshospitalet Randers**

I 2022 forventer vi på Regionshospitalet Randers blandt andet at arbejde med nedbringelse af arbejdsskader med fravær og fokus på datapakker, som kan understøtte arbejdsmiljøindsatsen. APV og TULE er blevet kortlagt fra den 25. oktober til den 8. november 2021, så arbejdet med opfølgningen foregår efterfølgende, og vil blive drøftet på første HMU ultimo januar 2022.

### **Psykiatrien**

Arbejdet med Robust Psykiatri fortsætter, og i første halvår af 2022 lanceres "Psykiatriakademiet". Målet med denne portal er, at det bliver tydeligt for medarbejdere, hvilke kompetenceudviklingsmuligheder psykiatrien kan tilbyde inden for vores felt.

Mere specifikt skal der i forhold til de nationale mål for 2022 også være fokus på arbejdsulykker og det psykiske arbejdsmiljø. Disse mål er der også lokal fokus på jf. fokusområderne sikkerhed, sundhed og trivsel som, indtil videre, fortsætter til efteråret 2022.

### **Socialområdet**

På Socialområdet har HMU valgt en 2-årig strategi, hvor der arbejdes videre med følgende indsatser i 2022:

#### **Sikkerhed:**

- Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke antallet af fraværsulykker år for år
- Vi vil nedbringe nyansattes fraværsulykker med 50 % (Fx fokus på fysisk vold og faldulykker)

#### **Sundhed:**

- Vi arbejder lokalt og aktivt med at sænke arbejdsrelateret sygefravær år for år
- Vi arbejder med forebyggelse af smitterisiko under arbejdets udførelse (Fx korrekt brug af værnemidler, test og aftalte forholdsregler)

#### **Trivsel:**

- Vi arbejder med at mindske belastninger af høje følelsesmæssige krav i arbejdet (fx fokus på faglige kompetencer, debriefing, supervision og analyser)

Derudover planlægger Socialområdet at arbejde med følgende indsatser:

- Rekruttering, onboarding og fastholdelse
- Halvårlige temadrøftelser om sikkerhedsarbejdet i OC-kredsen

- Ny model for tilrettelæggelse af konflikthåndteringskurser for nye medarbejdere – herunder elever, studerende og vikarer
- Fortsætte arbejdet med sygefravær med STAR midler
- Psykologisk sikkerhed

*OBS. Socialområdets HMU har ikke afsluttet den årlige arbejdsmiljødrøftelse på tidspunktet for afrapporteringen.*

### **Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling**

I dialog med HMU-formandskabet er det blevet drøftet, hvordan HMU fremadrettet kan arbejde med arbejdsmiljøarbejdet og sætte en mere strategisk retning på området. Dette kræver en mere målrettet indsats, og at der ledelsesmæssigt sættes fokus på området. Både fælles arbejdsmiljøleder og fælles arbejdsmiljø-repræsentant deltager på møder i HMU-formandsskab for at sikre strategisk retning på arbejdsmiljøarbejdet fremadrettet.

Herudover vil der 1-2 gange årligt på møde i HMU (jf. arbejdsmiljø-aftalen) blive dagsordenssat et strategisk emne inden for arbejdsmiljø til fælles drøftelse og diskussion. Vi har på arbejdsmiljøområdet valgt, at sætte mere fokus på det strategiske arbejdsmiljøarbejde og herunder fokus på formidling af HMUs drøftelser og beslutninger på området.

Arbejdsmiljøarbejde på lokalt niveau:

Der ønskes også en justering af det arbejde, der foregår lokalt i arbejdsmiljøgrupperne. For at lykkes med at skabe en mere strategisk fælles retning på arbejdsmiljøarbejdet, kræver det lokal ledelsesopbakning. Der foreslås derfor en ny model, som skal afprøves som et pilotforsøg i et år og som efterfølgende skal evalueres.

Modellen lægger op til, at der afholdes to årlige temadage, som fokuserer på nogle af de emner, som HMU ønsker, at vi skal arbejde med vedrørende arbejdsmiljø. På det ene af møderne er deltagerne udelukkende arbejdsmiljørepræsentanter, mens der planlægges med en fælles temadag, hvor både arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere deltager.

Derudover er fokus i arbejdsmiljøarbejdet i 2022:

- fokusområderne: sikkerhed, sundhed og trivsel, herunder fokus på risikovurderinger
- 3 meter reglen
- at give nyansatte en introduktion til arbejdsmiljø med særlig vægtning på sundhed og trivsel
- at der er balance mellem krav og ressourcer i arbejdet – bæredygtigt arbejdsliv
- at der tilbydes en ny frivillig arbejdsmiljøuddannelse, der kan ses som et supplement til den lovpligtige uddannelse på tre dages varighed.

Inspireret af møde den 3. december, har der været en drøftelse af, hvordan vi fremadrettet fortsat kan have fokus på "Den attraktive arbejdsplads". Et tema, som fortsat vil arbejde med i HMU for at skabe det attraktive arbejdsmiljø. Der er desuden et ønske om at igangsætte lokale initiativer omkring 'Sundhedsmiljø'-begrebet.

## **Hovedpointer fra arbejdsmiljømål og indsatsområder fra Strategi for bæredygtighed samt fra de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen**

### **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

### **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

Risikohåndtering og systematisk arbejdsmiljøarbejde fremhæves i 3-partsaftalen som de overordnede principper for alle 4 delmål:

“Et sikkert og sundt arbejdsmiljø kræver en systematisk tilgang i arbejdspladsens forebyggende arbejdsmiljøindsats.”

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at den overordnede vision for arbejdsmiljøet er:

“Arbejdspladserne arbejder systematisk med arbejdsmiljøet, så det bliver sundt og sikkert for alle at gå på arbejde i Danmark. En vellykket systematisk arbejdsmiljøindsats indebærer, at arbejdspladserne identificerer og forebygger risici i arbejdsmiljøet, at de handler på dem, og endelig at de følger op på, at de iværksatte tiltag fungerer efter hensigten. I den systematiske indsats indgår samarbejdet mellem arbejdsgivere, ledere og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om vigtigheden af det systematiske arbejdsmiljøarbejde.”