

## **SKEMA TIL AFRAPPORTERING AF HMU-OMRÅDETS ARBEJDSMILJØARBEJDE I 2022**

### **HMU-område:**

HR-/Personalechef og arbejdsmiljøkoordinator udfylder skemaet med korte besvarelser for HMU-områdets indsatser i 2022 (udfyld kun de punkter, der er relevante for jer).

## Arbejdsulykker

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

**Socialområdets** HMU-underudvalg for arbejdsmiljø og sikkerhed har igennem løbende datamonitorering, fundet et behov for en indsats på faldulykker. Reduktion af faldulykker er blevet et af HMU's nye fokusområder efter den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2022. For første gang har Socialområdet valgt at lave kvantitative mål for reduktion af faldulykker. En nyudviklet BI-rapport, som følger faldulykker med fravær på HMU- og LMU-niveau, skal fra 2021 til 2030 vise, om Socialområdet når sit mål om at reducere fraværsulykkerne med 50 %. En dataanalyse har vist, at ulykkerne typisk sker i oktober og december. Fokus på beredskab omkring glatførebekæmpelse i vintermånederne, ordentligt fodtøj og uge 3 kampagnen om 3-meter reglen, hvor faldulykker er en del af oplysningsmateriale, er med til at dagsordensætte arbejdet med at reducere de langvarige og dyre faldulykker.

**Socialområdets** HMU havde for første gang i 2022 inviteret Socialområdets lokale arbejdsmiljøkoordinatorer med ind i HMU's arbejdsmiljødrøftelse. Formålet var at lade dem der arbejder med arbejdsmiljø lokalt være med til at lytte, men også sætte deres præg på indholdet af drøftelsen. Socialdirektøren har inviteret koordinatorerne med igen i 2023, fordi det giver værdi for organisationen, som bedre kan drage paralleller mellem HMU's fokusområderne og de lokale drøftelser i LMU og AMG.

### **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?**

Klik her og skriv...

### **Hvordan arbejdes der med at styrke forebyggelsen og drage læring af nærved-hændelser og ulykker?**

Klik her og skriv...

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

Klik her og skriv...

### **Er der arbejdet med fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelsen eller mulighed for restitution for at forebygge ulykker?**

Klik her og skriv...

**Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer inden for ulykkesforebyggelse, der bidrager til nedbringelse af sygefravær.**

Klik her og skriv...

**Beskriv eksempler på at HMU-området er lykkedes med forebyggelse af arbejdsulykker.**

Klik her og skriv...

## **Kemisk arbejdsmiljø**

**Hvordan arbejdes der med risikovurdering og kemisk APV?**

Klik her og skriv...

**Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer. For eksempel forebyggede initiativer i forhold til hudproblemer, kræft, allergier eller neurotoksiske stoffer.**

Klik her og skriv...

**Hvordan arbejdes der med medicinhåndtering?**

**Socialområdet** har de seneste 3 år haft fokus på at give arbejdsmiljørepræsentanter og tekniske nøglepersoner kompetencer i brugen af RETOX. I forbindelse med undervisningen har et par afdelinger set behovet for at få gennemgået arbejdsgangene og blive klogere på risikohåndteringen af de processer, der opstår ved fx knusning af piller og opblanding til sonde. Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø har bidraget med konsulentbistand til afdelingerne.

**Beskriv hvordan I arbejder med sikkerhedsrådgivning?** (for eksempel klinisk risikoaffald, herunder kanylebokse)

Klik her og skriv...

**Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer inden for det kemiske arbejdsmiljø, der bidrager til nedbringelse af sygefravær.**

Klik her og skriv...

**Beskriv eksempler på at HMU-området er lykkedes med forbedre det kemiske arbejdsmiljø.**

**Socialområdet** har i 2022 fået sine første påbud/afgørelser uden handlepligt på kemisk arbejdsmiljø. Påbuddene har givet anledning til at blive skarpere på at få omsat viden fra RETOX-kurserne ind i det daglige arbejdsmiljøarbejde. Kursisterne til RETOX skal fremadrettet have lavet et forarbejde inden de kommer på RETOX-kursus. Forarbejdet består i, at de skal

have en opdateret liste med over alle deres faremærkede produkter, sådan at de allerede på RETOX-kurset kan få lavet en stor del af deres kemiske risikovurderinger. Socialområdet og Koncern HR har desuden haft dialogmøde med Arbejdstilsynet for at komme bedre i mål med forståelsen af og kravene i den kemiske risikovurdering.

## **Ergonomisk arbejdsmiljø**

### **Hvordan er der arbejdet med risikovurdering i forhold til det ergonomiske arbejdsmiljø?**

Klik her og skriv...

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

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

**Socialområdet** HMU-underudvalg for arbejdsmiljø og sikkerhed har igennem løbende datamonitorering, fundet et behov for en fokuseret indsat på ergonomi- og forflytningsområdet. Reduktion af ergonomi-relaterede ulykker er blevet et af HMU's nye fokusområder efter den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2022. For første gang har Socialområdet valgt at lave kvantitative mål for forflytningsområdet. En nyudviklet BI-rapport, som følger ergonomi-relaterede ulykker på HMU- og LMU-niveau, skal fra 2021 til 2030 vise, om Socialområdet når sit mål om at reducere ulykkerne på 50 %. Et eksplicit fokus på instruktion og oplæring af nyansatte, blandt andet i regi af et forflytningsnetværk på tværs af Socialområdet, samt uge 3 kampagnen om 3-meter reglen er med til at dagsordenssætte arbejdet med sikre og sunde forflytninger til gavn for ansatte og borgere.

### **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?**

Klik her og skriv...

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

**Socialområdet** har i foråret 2022 afsluttet sit projekt om forflytningsoptimering. Tilbagemeldingerne har generelt været positive. Der er fundet et behov for tættere ledelsesinvolvering og videndeling på området. Projektet har medvirket til, at Socialområdet har afdækket, hvad der udfordrer forflytningsarbejdet i dagligdagen og det pågående arbejde ind i 2023, hvor et forflytningsnetværk starter endeligt op.

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

Klik her og skriv...

### **Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer inden for det ergonomiske arbejdsmiljø, der bidrager til nedbringelse af sygefravær.**

Klik her og skriv...

### **Er der arbejdet med fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelsen eller mulighed for restitution for at forebygge belastninger i det ergonomiske arbejdsmiljø?**

Klik her og skriv...

### **Beskriv eksempler på at HMU-området er lykkedes med forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø.**

**Socialområdet** har afholdt halvanden temadag for et repræsentativt udsnit af specialområdernes forflytningsvejledere og arbejdsmiljørepræsentanter. Temadagene skulle afdække tværgående udfordringer i det ergonomiske arbejdsmiljø. Socialområdet ville samtidig afdække, om der med fordel burde være et flyt-på-tværs netværk med faglig bistand fra Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø for relevante specialområder. Tilbagemeldingerne fra temadagene var positive. Der er fx enighed om et stort potentiale i at knytte forflytningsarbejdet ind i arbejdsmiljøgrupperne på en systematisk måde, man ikke tidligere har gjort.

Netværket skal fungere som videndelende og problemløsende. Allerede ved gruppedrøftelserne på første temadag, handlede afdelingen Fenrishus, Specialområde børn og unge, på en ny-opdaget arbejdsmiljøudfordring omkring individuelle forflytningsbeskrivelser. Kort efter fik afdelingen en grøn smiley fra Arbejdstilsynet.

## **Psykisk arbejdsmiljø**

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

Klik her og skriv...

### **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)

**Socialområdets** Arbejdsmiljøtemadag 2022 omhandlede rekruttering, onboarding og fastholdelse. Temadagen adresserede bl.a., hvordan de nye generationer bør rekrutteres og onboardes - i en tid med faldende optag på velfærduddannelserne. Et af hovedpointerne var at lade unge medarbejdere oplære de nyansatte yngre medarbejdere. Forskernes bud på know

how om hvordan arbejdspladserne igennem tidlig planlægning og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen måske kan lykkes med at få seniorerne til at blive et par år mere på arbejdsmarkedet. Temadagen indeholdt også flere specialområders ambitiøse prøvehandling med fx Specialområde Hjerneskares introduktionsstillinger og Specialområde Udviklingshandikaps styrket medarbejderintroduktion. Begrebet skyggearbejde, forstået som skjult mer-arbejde, hvor serviceniveauet (hemmeligholdt) udvides, blev også begrebsforklaret, som et led i at kunne håndtere modsatrettede krav i arbejdet, hvor den psykologiske tryghed kan være udfordret.

Deltagerne fik desuden præsenteret små videospots med stemmer fra praksis. De deltog i specialområdeopdelt gruppearbejde og fik mindst ét af 5 forskellige videnskort med sig hjem. På videnskortene var der nedslag med pointer om god rekruttering, onboarding- og fastholdelsesprincipper.

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

(høje følelsesmæssige krav, vold og trusler om vold samt krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexismen, uklarhed i rammer, retning og mål i arbejdet)

**Socialområdet** har siden foråret 2021 haft et eksplicit fokus på forebyggelse af høje følelsesmæssige belastninger i arbejdet. For at få en fælles forståelse og et sprog for, hvordan belastninger kan forebygges og håndteres, købte Socialområdet licenser til Det Digitale Grundkursus i Belastningspsykologi ved Institut for Belastningspsykologi. Flere områder har i 2022 valgt at forlænge og udvide licenserne til alle medarbejdere. På Arbejdsmiljøtemadagen 2023 genbesøges Belastningspsykologien ved en art 2.0 udgave. Der vil bl.a. være fokus på den psykologiske tryghed i gruppen og hvordan, medarbejderne støttes i at kunne være en bæredygtig ressource i deres relationsarbejde med borgerne.

**Socialområdets** specialområdet for hjerneskares indgik i foråret 2022 et samarbejde med BFA om at sætte øget fokus på implementeringen af udvalgte nationale arbejdsmiljømål. Målet om høje følelsesmæssige krav i arbejdet blev udvalgt som særligt fokusområde. BFAs opgave i samarbejdet, der løber ind i foråret 2023, har været at inspirere, motivere og vejlede arbejdsmiljøorganisationen til at arbejde endnu mere aktivt med forebyggelse af høje følelsesmæssige krav, og at understøtte en solid forankring af mål og indsatser. I efteråret 2022 har der været afholdt to heldagsworkshops i AMU-regi. Workshopsne, som blev faciliteret af BFA konsulenterne, har haft til formål at styrke arbejdsmiljøgruppernes kompetencer inden for emnet høje følelsesmæssige krav forbundet med vold og trusler og vold fra borgerne. BFA, der har hjulpet med at klæde arbejdsmiljøgrupperne på til sætte spot på emnet lokalt i afdelingerne, og der har til planlægningen og forberedelsen af de to workshops været tilknyttet en arbejdsgruppe med både leder- og AMR-repræsentanter fra AMU, som har mødt med BFA forud for afholdelsen af hver workshop.

Det umiddelbare outcome af samarbejdet med BFA ultimo 2022 er, at der i SOH er skabt basis for øget viden i AMG'erne om høje følelsesmæssige krav i arbejdet, og betydningen af

---

forebyggelse af belastninger heraf. Øget bevidsthed om at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke må blive et individuelt problem. På tværs af SOH, fortsætter de kvartalsvise kurser i konflikthåndtering og forebyggelse i 2023 med undervisning i socialområdets og SOHs sikkerhedspolitik og procedurer, principper for forebyggelse af magtanvendelser, low arousal og mentalisering. Der undervises som noget nyt også i viden og forståelse for- og håndtering af høje følelsesmæssige krav og belastninger i arbejdet hos den enkelte medarbejder og i kollegagruppen.

**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)

Klik her og skriv...

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

Klik her og skriv...

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

**Socialområdet**s Holmstrupgård har med bistand fra Koncern HR Udvikling, afholdt en uddannelsesdag for arbejdsmiljøgrupperne. Afsættet for dagen var et behov for at klæde arbejdsmiljørepræsentanterne på til at håndtere og navigere i det, der kan være svært og udfordrende. Spændingsfeltet mellem at være arbejdsmiljørepræsentant og kollega var i fokus og dagen bidrog med at finde og drøfte balancen i at være hverken overinvolveret eller trække sig i konfrontationen med svære arbejdsmiljøproblemer. En hovedpointe der skal tages med ind på Socialområdets arbejdsmiljøuddannelser i 2023, er at klæde arbejdsmiljørepræsentanterne på til at få kommunikeret til kollegaerne, at arbejdsmiljøarbejdet er et fælles ansvar, da risikoen for at blive belastet af mange problemer og forventninger er høj for de nyvalgte. Erfaringer fra dagen skal desuden tænkes ind i et tværgående tilbud for specialområderne i 2023/2024, hvor der vil være mulighed for at opnå medfinansiering til lignende temadage.

**Hvordan arbejdes der med risikovurdering i forhold til psykisk arbejdsmiljø?**

Klik her og skriv...

**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)

**Socialområdet** laver fortsat en del dybdegående analyser på de mest alvorlige voldsulykker. Analyserne giver god mening i praksis og for de skadelidte medarbejdere. Analyserne bevirker typisk, at Arbejdstilsynet reagerer med afgørelse uden handlepligt. Det gør de, fordi de vurderer, at arbejdsmiljølovgivningen har været overtrådt, da ulykken er sket, men at arbejdspladsen har håndteret situationen og forebygget den aktuelle risiko. Analyserne har eksisteret i 5 år, og organisationen er blevet vant til dem. Flere og flere afdelinger er selv opsøgende og ved præcist, hvornår en analyse udløses. Flere har også "hjemtaget" analyser, der ligger på kanten til, at tværgående arbejdsmiljøkoordinator *skal* rykke ud og laver dem selv umiddelbart lige efter hændelsen. Socialledelsen ser positivt på den tendens.

**Beskriv indsatser eller forebyggende initiativer inden for det psykiske arbejdsmiljø, der bidrager til nedbringelse af sygefravær.**

**Socialområdet** har i 2022 afsluttet BIDI-sygefraværsprojektet. Socialområdet fik i 2020, sammen med Psykiatrien, STAR-midler til at nedbringe sygefraværet. I den forbindelse blev der ansat en sygefraværskoordinator i en 2 årig stilling. Grundet Covid-19 fik projektet aldrig den skala, der var tiltænkt. De tiltag der dog blev iværksat, har haft gode virkninger på trivsel og nedbringelse af sygefravær på de lokale afdelinger og teams. Et af hovedpointerne fra projektet var, at helhedsorienterede indsatser og tæt løbende konsulentsparring og opfølgning står mærktbart stærkere end enkeltstående temadage. Tilbagemeldingerne fra de medvirkende afdelinger har været, at det har givet værdi med ledelses-supervisioner og gruppeprocesser, hvor følsomme og svære emner om samarbejde og kommunikation har været berigende, når tiden har været til at arbejde med det. Der har på flere afdelinger været arbejdet med "samarbejdskontrakter" med fokus på kerneopgaven.

**Er der arbejdet med fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelsen eller mulighed for restitution for at forebygge belastninger i det psykiske arbejdsmiljø?**

**Beskriv eksempler på at HMU-området er lykkedes med forbedre det psykiske arbejdsmiljø.**

## **Andet**

**Er der eventuelt andre forhold, udfordringer eller gode løsninger, som I ønsker at gøre opmærksom på, og som ikke falder ind under de 4 hovedkategorier ovenfor?** (det kan for eksempel være emner inden for natarbejde, byggeri, indeklima eller andet)

Klik her og skriv...

## Planlagte arbejdsmiljøindsatser i 2023

**Nævn hvilke arbejdsmiljøindsatser, I planlægger at arbejde med i 2023, som understøtter de fire nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen samt arbejdsmiljømål- og indsatser fra Region Midtjyllands Strategi for bæredygtighed? Herunder indsatser styrket arbejdsmiljøet og samtidig haft effekt på for eksempel kvalitet, produktivitet eller bæredygtighed.**

***(Se kort resumé af hovedpointer fra de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen og Strategi for bæredygtighed neden for).***

**Socialområdet** har ved arbejdsmiljødrøftelsen 2022 lavet og godkendt et nyt arbejdsmiljø 'Huset'. Huset er bygget op med et fundament over de nationale og regionale mål. Socialområdet har på baggrund af en datadrevet proces udpeget de 3 fokusområder som skal fylde de næste 2 år og frem mod 2030 inden for arbejdsmiljøarbejdet. Fokusområderne er psykiske belastninger (fysisk vold, høje og modsatrettede krav), fysiske ulykker (ergonomi- og faldulykker) og nyansattes ulykker (fysisk vold, fald, ergonomi og stikskader). HMU har for første gang i flere år besluttet at have målbare kvantitative mål som de lokale indsatser måles op imod frem mod 2030. Til monitoreringen er udarbejdet en BI-rapport på LMU- og HMU-niveau, som grafisk viser udviklingen i udvalgt data frem til 2030. HMU's måltal er grafisk vist med en mållinje for hver af de udvalgte fokusområder. Ud over de konkrete indsatser LMU'er og arbejdsmiljøgrupper udvælger til at understøtte målene, er udpeget en række tværgående indsatser, som skal fungere som redskaber ind i arbejdet med fokusområderne. Socialledelsen vil i 2023 gentage sine ledelsestilsyn i specialområderne. Teamet for ledelsestilsyn 2023 vil være det lokale arbejdsmiljøarbejde, med et vist afsæt i arbejdsmiljøfokusområderne fra "Huset". Drøftelserne skal på denne måde omhandle det, der arbejdes med lokalt over de kommende år. På denne måde spredes retorikken med Huset ud flere steder i organisationen.

**Socialområdet** har i sit kampagnemateriale vedr. 3-meter reglen i uge 3 taget strategisk afsæt i HMU's fokusområder. Materialet afspejler, at 3-meter reglen kan bruges som et lavpraktisk greb ind i forebyggelse af de fysiske arbejdsulykker med ergonomi og faldulykker. Materialet informerer også om greb ind i det psykiske arbejdsmiljø, hvor vold og følelsesmæssige belastninger også er udgøre en stor del af HMU's fokusområder frem mod 2030. Materialet består en af hæftefolder, et PowerPoint rejsekit til specialområdernes arbejdsmiljøkoordinatorer og en intranetside opsat med stor inspiration fra AUH's arbejde med 3-meter reglen.

**Socialområdet** afholder i 2023 sin årlige Arbejdsmiljøtemadag, hvor fokus vil være på faglighed og trivsel. Temaet fra 2022 med rekruttering, onboarding og fastholdelse vil i 2023 stille skarpt

på fastholdelsesdelen – eller arbejds<sup>PLADS</sup>glæde, som deltagerne i 2022 valgte at substituere ordet fastholdelse med, da de blev adspurgt i en mentimeter-måling.

Temaet arbejds<sup>PLADS</sup>glæde med afsæt i faglighed og trivsel skal udfoldes ved at genbesøge temaer fra Belastningspsykologien i en 2.0 udgave, hvor der er fokus på medarbejdernes selvagens og den psykologisk tryghed i gruppen. Deltagerne skal også høre om forråelse og omsorgstræthed, hvor et fælles fokus på fagligheden er essentiel for løsning af kerneopgaven.

**Socialområdet** skal i 2023 påbegynde en revision af klassifikations- og kompetencemodellen vedr. sikkerhed. Modellen skal tilpasses det aktuelle behov i specialområderne i dag, hvor grundkurserne i konflikthåndtering fx blev hjemtaget i 2020. Efter 10 år med modellen, skal det vurderes om det er tid til at tænke nye nuancer ind i forebyggelsesarbejdet vedr. sikkerhed – fx belastningspsykologiens værktøjer og fokusområder, da vold og psykiske belastninger hænger sammen. Nogle specialområdet har fx mange selvskadende borgere, som pt. ikke passer ind i modellen fra 2013. Uanset om denne del af de risikofyldte situationer skal indarbejdes i en model fra 2024, skal det sikres, at instruktion og oplæring inden for sikkerheds- og risikoarbejdet virker i praksis.

**Socialområdet** vil i 2023 lave en indsats for at bibeholde flere seniorer. Socialstaben lavede i 2022 en afdækning af antallet af seniorer og brugen af seniorordninger. På den baggrund skal der i 2023 udrulles et pilotprojekt i Specialområde Socialpsykiatri Voksne vedr. fastholdelse og tilknytning af seniorer. Formålet med pilotprojektet er at styrke arbejdsstyrken på Socialområdet, da der blandt Socialområdets medarbejdere er knap 20% kommende seniorer og 14 % er allerede seniorer. Pilotprojektet kommer til at indeholde følgende indsatser:

- Udbredelse af livsfasepolitikken
- Infoaftener for seniorer og ledere
- Fleksible arbejdstider/vagtplaner
- Værktøjskasse for ledere til at styrke lederen i seniorsamtaler og udnytte muligheder i overenskomst og Rammeaftale
- Systematiske seniorsamtaler for (kommende) seniorer

**Hovedpointer fra de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen samt arbejdsmiljømål- og indsatser fra Strategi for bæredygtighed:**

**Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, december 2020 – de fire delmål:**

- Arbejdsulykker: Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker

- Kemisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Ergonomisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Psykisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

De overordnede principper for alle 4 delmål er risikohåndtering og systematisk arbejdsmiljøarbejde.

### **Strategi for bæredygtighed 2030 i Region Midtjylland:**

Mål relateret til arbejdsmiljø:

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

Indsatsområder relateret til arbejdsmiljø:

- Vi sikrer udviklingsmuligheder for den enkelte gennem hele livet og indflydelse og gensidig fleksibilitet omkring arbejdstilrettelæggelsen
- Vi stræber efter, at flest muligt ønsker og har mulighed for at arbejde på fuld tid. Vi tager livsfasehensyn og sikrer mulighed for restitution
- Vi forebygger arbejdsskader, fysisk og psykisk nedslidning - og vi undgår at udsætte hinanden for farlige stoffer