

# Arbejdsmiljø redegørelse 2022

Systematisk arbejds miljøarbejde

## RISIKOVURDERING

**Sikkert og sundt arbejde med kemi**  
Forebyggelse af vold og konflikter

## ONBOARDING

Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

Høje følelsesmæssige krav

**Stærk sikkerhedskultur**

## Forebyggelse

**SIKKERT OG SUNDT ERGONOMISK ARBEJDSMILJØ**

Arbejdsulykker blandt nyansatte reduceres med 50 % inden 2030

## Psykologisk sikkerhed

## BALANCE I ARBEJDET

Ulykkesforebyggelse

Bæredygtigt  
arbejdsmiljø

# Forord

Arbejdsmiljøreddegørelse 2022 giver en status på arbejdsmiljøet i Region Midtjylland og danner baggrund for det strategiske arbejdsmiljøarbejde og den langsigtede planlægning på området. Redegørelsen understøtter koblingen mellem arbejdsmiljø, kvalitet, bæredygtighed, effektivitet og trivsel.

Arbejdsmiljøreddegørelse 2022 er databaseret og danner grundlag for beslutninger om, hvor arbejdsmiljøindsatsen skal fokuseres for at skabe forbedringer samt sikkerhed og trivsel for medarbejdere og ledere. Data giver både mulighed for at identificere, hvor der er udfordringer, og hvor der er fremgang og godt arbejdsmiljø. Begge dele styrker muligheden for læring og gavner sikkerhed, sundhed, trivsel og udførelsen af kerneopgaven. [Arbejdsmiljønøgletal](#) omhandlende ulykker samt vold, trusler og chikane er tilgængelige i BI.

Læring på tværs i organisationen sker blandt andet på møder mellem HMU-områdernes arbejdsmiljøkoordinatorer og Koncern HR.

# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>Mål og ramme for arbejdsmiljøindsatsen</b>	
<b>i 2022 og frem til 2030</b> .....	<b>4</b>
<b>Psykisk arbejdsmiljø</b> .....	<b>5</b>
Balance i arbejdet .....	5
Onboarding af nyansatte .....	7
Psykologisk sikkerhed .....	8
Vold og konfliktforebyggelse.....	9
Høje følelsesmæssige krav .....	9
Ledelse og psykisk arbejdsmiljø.....	10
<b>Ulykkesforebyggelse</b> .....	<b>11</b>
Opgørelse over arbejdsulykker.....	11
Fordeling af ulykker på HMU-områder .....	12
Arbejdsulykker blandt nyansatte .....	12
Udfordringer og omkostninger på ulykkesområdet.....	13
Forebyggende HMU-indsatser på ulykkesområdet i 2022 .....	14
Tværgående indsats i forhold til vogne og rullende materiel.....	16
Beslutning om afholdelse af 3-meter uge i uge 3.....	16
<b>Kemisk arbejdsmiljø</b> .....	<b>17</b>
<b>Ergonomisk arbejdsmiljø</b> .....	<b>19</b>
Fokus på forebyggelse af nedslidning og ulykker .....	19
Risikovurdering, oplæring og instruktion .....	19
Systematisk forebyggelse ved personforflytninger .....	20
<b>Bæredygtighed, arbejdsmiljø og byggeri</b> .....	<b>21</b>
<b>Påbud fra Arbejdstilsynet</b> .....	<b>22</b>
<b>Sygefravær</b> .....	<b>23</b>

# Mål og ramme for arbejdsmiljøindsatsen i 2022 og frem til 2030

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelser i ledelses- og MED-system i perioden maj til december 2021 og den strategiske arbejdsmiljøtemadag i oktober 2021 besluttede RMU den 8. december 2021 arbejdsmiljøfokus for 2022 og frem til 2030.

Den overordnede fælles ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland for 2022 og frem til 2030 er følgende:

- Indsatsområder og mål for arbejdsmiljø i Region Midtjyllands Bæredygtighedsstrategi
- Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen
- Særligt fokus på lokale og fællesregionale understøttende tiltag i 2022, der bidrager til arbejdsmiljø i balance med særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø

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

Mål:

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

Indsatsområder:

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

Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen har følgende 4 delmål:

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

RMU besluttede desuden den 8. december 2021, at der fremover skulle ske en styrket anvendelse af arbejdsmiljødata med henblik på forebyggelse og fokuserede indsatser/handlinger, og at de årlige, lovpligtige arbejdsmiljødrøftelser i hele Region Midtjylland bruges som omdrejningspunkt for at følge op på såvel kort- som langsigtede mål.

Det blev desuden besluttet at styrke systematik og risikovurdering.

# Psykisk arbejdsmiljø

I de nationale 2030-mål på arbejdsmiljøområdet nævnes som et af de fire fokusområder behovet for styrkede indsatser inden for det psykiske arbejdsmiljø med særligt fokus på områderne vold og krænkende handlinger samt balance mellem krav og ressourcer i arbejdet. I RMU's arbejdsmiljødrøftelse den 8. december 2021 blev det besluttet, at de understøttende tiltag, der skulle igangsættes for at bidrage til et arbejdsmiljø i balance i 2022, skulle have særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

Regionsrådet har for perioden 2022-2025 nedsat et særligt udvalg vedrørende personale, som i inddragende processer skal arbejde med at levere input til regionsrådet i forhold til, hvordan Region Midtjylland sikrer gode arbejdspladser, der kan rekruttere, udvikle og fastholde ansatte nu og i fremtiden. Som et element i imødekommelse af disse udfordringer er der, på baggrund af regionsrådets 360 graders-plan, arbejdet med flere indsatser og afprøvninger i 2022, herunder god introduktion, flere faggrupper i spil til patient-/borgernære opgaver og spredning af vagtbelastning.

Psykisk arbejdsmiljø omhandler de faktorer, der kan påvirke arbejdsmiljøet såvel positivt med reaktioner som arbejdsglæde, trivsel og motivation, som negativt med reaktioner som stress og konflikter. Udvikling og sikring af et godt psykisk arbejdsmiljø er et fælles anliggende på arbejdspladsen, hvor passende krav, indflydelse, anerkendelse, mening, forudsigelighed og social støtte i arbejdet er centrale faktorer.<sup>1</sup>

## Balance i arbejdet

Region Midtjylland har på Arbejdsmiljøkonferencen i Herning den 13. oktober 2022 sat fokus på et arbejde i balance under overskriften "Arbejdsmiljø i balance – med særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø". Inden for det psykiske arbejdsmiljø handlede det blandt andet om psykologisk sikkerhed samt mening, trivsel og arbejdsglæde under forandring og pres. Emner, der også afspejles i de indsatser, de enkelte HMU-områder arbejder med i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Udfordringer med at rekruttere medarbejdere og ledere i et presset arbejdsmarked og patienter, der venter på operationer på bagkanten af en lang periode med COVID-19, har fyldt i 2022. Komplexiteten hos flere patienter og borgere er forsat stigende - såvel socialt, somatisk som psykisk. Akutområder har stået i store udfordringer i 2022. Dette har betydet, at udfordringer med at skabe passende balance mellem krav og ressourcer i arbejdet er presserende. Knap halvdelen (10 påbud, heraf 2 strakspåbud) af de 23 påbud/aftaleforløb omhandlende psykisk arbejdsmiljø, som Arbejdstilsynet gav Region Midtjylland i 2022, omhandlede ubalance i arbejdet ved stor arbejdsmængde og tidspres. Registreringer fra APV viser dertil, at også i 2022 er stor arbejdsmængde og tidspres den kategori med det største antal registreringer.<sup>2</sup>

1 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Harvey et al. 2017.

2 APV-sagernes fordeling på underkategorier inden for de psykosociale forhold. Da APV-kortlægningen kører over 2021-2022 skal tallene for 2021 og 2022 ses som en samlet kortlægningsperiode, og sammenligningerne kan derfor bedst gøres med det samlede 2018-2019.

APV-registreringer underkategorier	2018	2019	2020	2021	2022
Balance mellem krav og ressourcer	307	897	68	437	658
Andet	169	589	63	251	526
Arbejdstid fx. natarbejde og vagtplanlægning	215	423	44	302	495
Samarbejde	150	420	41	210	379
Omgangstone og dialog	126	271	11	140	239
Vold og trusler	61	88	17	62	56
Chikane/mobning/krænkende handlinger	17	43	12	30	51
Følelsesmæssig involvering	14	60	12	37	40

APV-registreringer svarer godt til de områder i det psykiske arbejdsmiljø, som Region Midtjylland har fået påbud indenfor. Af tabellen fremgår det, at der er en nogenlunde stabil registrering af problemer henover de seneste 2 APV-kortlægningsperioder. Der er sket en stigning vedrørende arbejdstid, og der ses også en stigning inden for området chikane/mobning og krænkende handlinger.

Henvendelser til Personalepsykologordningen i 2022 afspejler de samme temaer, som APV og Arbejdstilsynets påbud.<sup>3</sup> Personalepsykologordningen har i 2022 set ca. 420 medarbejdere og ledere. De kommer fra en bred vifte af Region Midtjyllands arbejdspladser og dækker mange forskellige faggrupper. De primære faggrupper er sygeplejersker, lægesekretærer, læger samt social- og sundhedsassistenter. Antallet af henvendelser ligger på niveau med tidligere år, dette gælder ligeledes henvendelsernes karakter. I ordningen anvendes en kort skala ORS ("Outcome Rating Scale"), der måler den ansattes status før og efter et terapeutisk forløb.<sup>4</sup> Data fra 2022 viste, at de ansatte havde behov for behandling ved første samtale, og at de ved sidste samtale havde så høj en ORS-score, at dette ikke længere var tilfældet. Data viste også, at det særligt er vedrørende arbejde, de ansatte scorer lavest ved første samtale, og at det er på denne parameter, der ses den største forbedring gennem forløbene. Dette indikerer, at ordningen bruges af en relevant målgruppe og har effekt efter intentionerne.

Der arbejdes bredt med at skabe mere balance i arbejdet. Flere HMU-områder har i 2022 rekrutteret ansatte inden for en større bredde af faggrupper for blandt andet at imødegå udfordringer i personalemangel inden for plejen og det pædagogiske område. Dette har tilsyneladende haft god effekt. Der var i november 2022 663,7 (2,1 %) vakante stillinger, hvilket er et fald på 0,5 %-point sammenlignet med 2021, der lå med en fordobling af vakante stillinger sammenlignet med 2020.

Udfordringerne i at skabe balance i arbejdet er komplekse og kræver indsats på flere niveauer. Det afspejles også i de indsats, områderne har arbejdet med i 2022. Kendetegnet er, at der prioriteres i at lave lokale indsats på den enkelte arbejdsplads, hvor der sættes ind i forhold til det, man på arbejdspladsen selv kan ændre på for at højne balancen i arbejdet. Eksempler, der her kan nævnes, er fleksible tilgange til arbejdstilrettelæggelse og planlægning – for eksempel løbende korte møder på dagen for at justere på fordeling af ressourcer og opgaver samt større grad af distribuering af ledelse til teams/nøglepersoner. Der arbejdes også med at sætte fokus på pauser og restitution i løbet af dagen som et aktivt tiltag for at forebygge og imødekomme stress, ligesom mindfulness flere steder er blevet et etableret tilbud, som såvel den enkelte som hele arbejdspladsen/teamet kan gøre brug af.

<sup>3</sup> [Personalepsykologordningen](#) er et ikke-akut tilbud til ansatte i Region Midtjylland om anonym rådgivning og psykologhjælp til håndtering af belastninger forbundet med arbejdet. Formålet er at forhindre og mindske sygefravær. Ordningen består i, at de ansatte har en eller flere samtaler med en psykolog ved en af de arbejdsmedicinske afdelinger på Aarhus Universitetshospital eller Regionshospitalet Gødstrup. Derudover er der selvhjælpsværktøjer på Region Midtjyllands hjemmeside.

<sup>4</sup> "Outcome Rating Scale" er en kort skala, der er beregnet til at måle effekten af terapeutiske forløb og til at evaluere de sete medarbejders og lederes status ved hvert besøg på stressrelaterede parametre.

Nogle HMU-områder afprøver nye måder at organisere og tilrettelægge arbejdet på for at tiltrække blandt andet den yngre generation og fastholde seniorer et par år mere. Der er afprøvninger af en bredere fordeling af vagter i personalegruppen samt af mere indflydelse på og større fleksibilitet i forhold til vagter og vagtplanlægning. På Regionshospitalet Gødstrup (RH Gødstrup), Kvindesygdomme og Fødsler, er der en afprøvning i gang, hvor der er ansatte, der tilbydes mulighed for at vælge en 4-dages arbejdsuge. I Region Midtjylland arbejdes der med udvikling af arbejdsplanlægningssystemet, så det både system- og ledelsesmæssigt understøtter imødekommelsen af mere fleksible arbejdsplaner for den enkelte medarbejder og en mere fair fordeling af vagter.

Presset på sundhedsvæsenet, Socialområdet og Regional Udvikling synes ikke umiddelbart at være ved at lette, og med udsigt til fremtidigt behov for gennemgående transformation af sundhedsvæsenet og Socialområdet, har Region Midtjylland blandt andet sat fokus på resiliens. I Region Midtjylland defineres resiliens som "hvordan personer, fællesskaber og organisationer møder og håndterer udfordringer, så de lærer af udfordringerne og bliver bedre til at håndtere dem fremover". I 2020-2022 er der i Region Midtjylland gennemført et resiliensforløb med deltagelse af 4 afdelinger i somatikken. Formålet var, at forløbet skulle bidrage med handlingsorienteret viden om, hvordan afdelinger kan arbejde med at styrke den organisatoriske resiliens. I 2022 blev erfaringerne fra forløbet delt på Region Midtjylland-konferencen "Hvordan kan arbejdspladser styrke resiliens?" med 200 deltagere fra hele organisationen. Erfaringerne viste, at arbejdet med resiliens har positiv effekt på arbejdsglæde, rekruttering og sygefravær. Der er desuden etableret et resiliensforløb.

## Onboarding af nyansatte

Onboarding af nyansatte har også i 2022 været et stort fælles indsatsområde i Region Midtjylland. Dette sikrer, at nyansatte såvel fagligt som socialt bliver klædt godt på til arbejdet, så de har de kompetencer, der skal til for at løse kerneopgaven samt få en god tilknytning til arbejdspladsen.

Som det fremgår af tabellen ligger personaleomsætningen også i 2022 på et højt niveau sammenlignet med tidligere år.<sup>5</sup> Det taler ind i, at onboarding fortsat er vigtig – både for at sikre trivsel og tilknytning hos nyansatte og ikke mindst selvsamme for nuværende ansatte, da modtagelse af nye kolleger er en stor og krævende arbejdsopgave.

Hospital/enhed	2018	2019	2020	2021	2022
AUH	15,5	16,0	17,3	17,3	17,5
RH Gødstrup	17,3	17,2	19,4	21,8	23,7
HE Midt	15,8	16,0	16,9	17,5	19,1
RH Randers	18,8	19,1	20,3	22,6	23,9
RH Horsens	21,0	21,2	22	23,6	24,3
Psykiatrien og Social	19,4	20,6			
Psykiatrien			18,8	21,0	19,7
Socialområdet			21,7	26,0	24,1
Præhospitalet	19,7	29,0	15,9	44,4	29,5
Fællesfunktioner og stabe	10,3	11,4	11,6	12,3	13,3
Regional Udvikling	13,1	18,1	15,5	13,1	17,4

Personaleomsætning (%) på HMU-niveau

<sup>5</sup> Personaleomsætningen er defineret som et gennemsnit af tilgange og afgang, set i forhold til det samlede antal ansatte. Opgørelsen sammenligner 2 givne tidspunkter.

Onboarding er prioriteret og velintegreret i organiseringen og tilrettelæggelsen af arbejdet i Region Midtjylland, og der er bred videndeling og sparring på tværs. Onboarding omfatter også alle områder af arbejdsmiljøarbejdet. Helt konkret er der positive erfaringer med længere intro-forløb for nyuddannede sygeplejersker, møder på tværs af afdelinger for nyansatte, løbende opfølgningssamtaler med den nyansatte, nedsættelse af sparringsgrupper for nye funktions- og afdelingsledere samt mentorforløb m.v. Der er også udviklet et nyt ledelsesudviklingsforløb for nye funktionsledere, "Ledervejen", der over en længere periode støtter og klæder dem på til den nye funktion. Dertil er der etableret et forløb for nye lederpar, der hedder "Rejsefæller".

## Psykologisk sikkerhed

Psykologisk sikkerhed er et begreb, der fortsat arbejdes bredt med i Region Midtjylland, i alle HMU-områder og på alle niveauer i organisationen. Der er tale om såvel indsatser på den enkelte arbejdsplads som temadage, værktøjer og målinger initieret af HMU'er/LMU'er. Der sker kompetenceudvikling af nøglepersoner i form af arbejdsmiljøgrupper eller TRIO'er (ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter), ligesom der er en bred udveksling af viden og metoder på tværs. Indsatser i forhold til Psykologisk sikkerhed kan medvirke til forebyggelse af krænkende handlinger samt skabe arbejdspladser med høj grad af tillid og tryghed kolleger og ledelse imellem til blandt andet at sige sin mening til gavn for læring, faglig kvalitet, udvikling og arbejdsglæde.

Der er i 2022 ikke konkrete kvantitative data på status af den psykologiske sikkerhed/tryghed i Region Midtjylland. Tilbagemeldingerne fra HMU-områderne er, at der er stor interesse, tilslutning og engagement på området, der nogle steder følges op gennem minitrvselsmålinger. Den regionale TULE-måling (TrivselsUndersøgelse- og LedelsesEvaluerings), der gennemføres næste gang i 2023-2024, indeholder spørgsmål om emnet.

I perioden 2021-2022 har der været en justering af Region Midtjyllands politik vedrørende vold og krænkende handlinger, hvor området "uønsket seksuel opmærksomhed" blev defineret og konkrete handleanvisninger tilføjet. I 2022 er der modtaget et påbud vedrørende krænkende handlinger. APV-registreringer på området viser en stigning i 2021-22 sammenlignet med 2018-19. Samme tendens kan aflæses i registreringer i VTC, hvor oplevelser med krænkende handlinger fra kolleger også kan registreres.<sup>6</sup> Stigningen kan muligvis tilskrives øget fokus på emnet. APV og VTC er ikke anonyme.

Det er muligt at henvende sig anonymt ved oplevelser af krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, til Region Midtjyllands kriseberedskabstelefon, der i 2021 blev udvidet til at dække anonym rådgivning og vejledning til alle ansatte vedrørende dette område. Beredskabstelefonen har ikke haft henvendelser om krænkende handlinger og seksuel chikane i 2022.

---

<sup>6</sup> Region Midtjylland har udarbejdet et modul til registrering af vold, trusler og chikane (VTC). VTC-modulet blev sat i drift i 2015, er en del af Region Midtjyllands Arbejdsmiljøsystem (AMS) og har fokus på læring såvel lokalt som for emnet generelt. Fortsættelsen af denne systematiske, forebyggende tilgang til vold og traumatiske hændelser, hvor der er fokus på lokal og regional læring og udvikling af viden, muliggør en mere proaktiv tilgang. I VTC'er registreres den oplevede belastning af en given hændelse på en skala fra 1-5, hvor "1= mindre belastning" og "5=hård belastning".



## Vold og konfliktforebyggelse

Forebyggelse og håndtering af konflikter og vold er emner alle HMU-områder arbejder med i større eller mindre grad. I Psykiatrien og Socialområdet er konflikthåndtering en integreret del af kerneopgaven, og kompetencer på området trænes og genbesøges løbende. Dette gælder både nyansatte og mere erfarne ansatte, og udvikling samt vedligehold tilgås struktureret og systematisk. Kompetenceudviklingen foregår i egen organisation, hvor lokale nøglepersoner uddannes til at stå for videnformidling, oplæring og træning af kolleger i forebyggelse og håndtering af konflikter. I Socialområdet er der i 2022 sat fokus på forebyggelse af høje følelsesmæssige belastninger gennem arbejde med belastningspsykologi på alle niveauer. I somatikken er der opmærksomhed på arbejdet som frontpersonale, sekretærer og sygeplejersker, der kan byde på svære og konfliktfyldte situationer med patienter/borgere, og der tilbydes kurser i emnet.

VTC-registreringer er godt implementeret i Psykiatrien og Socialområdet, både i forhold til at få registreret hændelser med oplevelser af vold og få analyseret registreringer med belastningsgrad 4 eller 5 med henblik på fælles læring. Tidligere blev disse analyser ofte gennemført med hjælp fra specialister i disse 2 HMU-områders stabe. I dag har de ansatte lokalt selv kompetencerne til at gennemføre analysen og uddrage læring. Som det fremgår af nedenstående tabel har antallet af VTC-registreringer været ret stabilt gennem de sidste 5 år. 2022 viser en stigning i det samlede antal registreringer samt antallet af middelhårde og hårde belastninger ("4 og 5") i forhold til det totale antal belastninger. Det bliver vigtigt at fortsætte den forebyggende og håndterende indsats i forhold til belastende hændelser som følge af vold, da følgerne heraf har store personlige og økonomiske omkostninger.

År	Let, let middel og middel belastning ("1, 2, 3")	Middelhård og hård belastning ("4 og 5")	%-vis middelhårde og hårde belastninger ud af totale belastninger
2018	4.659	1.437	23,6
2019	5.038	1.504	23,0
2020	5.108	1.453	22,1
2021	5.237	1.494	22,1
2022	5.645	1.916	25,3

VTC'er i Region Midtjylland opgjort på belastningsgrad, 2018-2022

Også uden for arbejdstid eksisterer udfordringer med forebyggelse af vold og trusler, eksempelvis som digital chikane. Psykiatrien har sat lys på dette og udarbejdet fælles retningslinjer, der tydeliggør roller og ansvar for de involverede. Disse retningslinjer er delt på tværs.

## Høje følelsesmæssige krav

Høje følelsesmæssige krav er arbejdsvilkår for mange ansatte i Region Midtjylland. Et vilkår, der fylder mere og mere, også i arbejdsmiljømæssige sammenhænge. Høje følelsesmæssige krav handler blandt andet om det at møde og tale med patienter/borgere, der står i svære personlige, sociale eller livsmæssige udfordringer og kriser. Flere HMU-områder har igangsat processer med at få skabt fælles sprog og tilgang til, hvordan både den givende og slidende del af det at arbejde med mennesker kan tilgås til gavn for både patienter/borgere, ansatte og arbejdsmiljø. Der er HMU-områder, der har taget fat i begrebet compassion og afholdt temadage, kurser og gennemfører prøvehandlinger i afdelinger. Der er HMU-områder, der har sat fokus på emnet belastningspsykologi og arbejdet med at øge viden og kompetencer på alle niveauer til at håndtere og forebygge følelsesmæssige belastninger i arbejdet. For alle HMU-områder er der indsatser og kompetenceudvikling inden for emnet konflikthåndtering.

## Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

Ledernes psykiske arbejdsmiljø kommer mere og mere i søgelyset. Dette ses blandt andet ved, at Arbejdstilsynet gennem de senere år giver flere påbud inden for feltet. Koncern HR, Arbejdsmiljø har i 2022 i samarbejde med Aarhus Universitet og Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse påbegyndt udviklingen og gennemførelsen af et 3-årigt forsknings- og ledelsestræningsprojekt om effekten af træning af ledere i ledelse af psykisk arbejdsmiljø. Træningsforløbet hedder Matterhorn, og 160 funktionsledere med personaleansvar deltager direkte i træningsforløbet. I forbindelse med projektet er ca. 700 funktionsledere med personaleansvar inviteret til deltagelse i en spørgeskemaundersøgelse før og efter træningsforløbene, for at undersøge om forløbet kan bidrage til at forbedre lederes og medarbejderes psykiske arbejdsmiljø sammenlignet med kontrolgruppen.<sup>7</sup> Undersøgelsen afdækker bredt, hvilke udfordringer funktionsledere oplever i forhold til medarbejdernes og deres eget psykiske arbejdsmiljø. Den første undersøgelse blev gennemført i 2. halvår 2022, og resultaterne derfra indikerer tydeligt, at det er vigtigt at sætte ind overfor funktionsledernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø.

Funktionslederne svarede blandt andet på spørgsmål vedrørende udbrændthed. Udbrændthed kan betragtes som en form for stressreaktion, der viser sig som langvarig psykisk og fysisk udmattelse og træthed. På en skala fra 0-24 oplevede funktionslederne en gennemsnitlig udbrændthed på 9,6 point. Til sammenligning er gennemsnittet i den almene befolkning på 7,7. Der er 32,4 % af funktionslederne, der oplever klare symptomer på udbrændthed (defineret ved 12). Dette er alvorlige tal, både set i lyset af sikring af ledernes sundhed og trivsel og for medarbejdertrivsel, da forskning viser, at lederens adfærd er en vigtig parameter for et godt psykisk arbejdsmiljø.

De nye ledelsesudviklingsforløb, der blev sat i gang af Koncern HR, Arbejdsmiljø i 2022, har blandt andet fokus på lederens psykiske arbejdsmiljø. Der arbejdes med selvledelse og det at lede i en organisation, der er under pres. Der tages områder op som ledelse i balance samt at få aktiveret den drivkraft, der er blandt medarbejderne til understøttelse af ledelse og ledelsesopgaverne til gavn for trivsel og kvalitet i arbejdet.

---

<sup>7</sup> Der er udsendt spørgeskemaer til funktionsledere på Region Midtjyllands hospitaler. Spørgeskemaet blev besvaret af 504 funktionsledere (svarprocent 73,5 %).

# Ulykkesforebyggelse

Forebyggelse af ulykker er ét af de fire områder, som er udvalgt i den nationale strategi for arbejdsmiljøet frem mod 2030. Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi har desuden sat som mål, at arbejdsulykker blandt nyansatte reduceres med 50 % inden 2030 i forhold til 2018. Dette mål kan ses som en indikator for det ulykkesforebyggende arbejde, målrettet alle ansatte. Målet er relevant, fordi der er en stor overhyppighed af ulykker blandt nyansatte i løbet af det første års ansættelse, især inden for det første halve år. Det forventes, at indsatsen for at nedbringe ulykker blandt nyansatte kan have stor afsmittende virkning på sikkerhedskultur og sikker adfærd generelt.

Ulykkesområdet er velbeskrevet hvad angår data. Det gør det let at følge udviklingen og se, om det forebyggende arbejdsmiljøarbejde har en effekt over tid. Som led i den regionale handlingsplan på arbejdsmiljøområdet blev det i 2022 besluttet at udarbejde en digital inspirationsportal, et dashboard og at styrke risikovurdering og systematik i det ulykkesforebyggende arbejde. Det er en kompleks opgave at skabe en sikkerhedskultur, hvor der sker øget læring af ulykkeshændelser, og hvor viden omsættes til sikker adfærd og forebyggende handlinger på alle niveauer i organisationen.

## Opgørelse over arbejdsulykker

Det samlede antal indberettede arbejdsulykker i 2022 er opgjort til 1.884, hvoraf 495 er fraværsulykker, det vil sige 26 % af det samlede antal ulykker. Ud over at ulykker med fravær ofte har alvorlige konsekvenser for den enkelte, er det også de ulykker, der er mest omkostningstunge, hvorfor de er ekstra vigtige at forebygge. Der ses en stigning i antallet af fraværsulykker fra 2021-2022, hvilket formodes primært at relatere sig til, at COVID-19-ulykker anmeldt i perioden 20/8-31/12 2022 indgår i statistikken (i hele 2020-2021 blev disse ikke medtaget i statistikken).

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Samlet antal ulykker	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718	1823	1833	1884
Ulykker med fravær	428	430	436	484	472	456	445	490	466	495

*Arbejdsulykker i perioden 2013-2022.*

Arbejdsrelateret smitte med COVID-19 blev holdt ude af ovenstående tal i 2020-2021, da mange af dem hører under erhvervssygdom. De anmeldes i Arbejdsmiljøsystemet (AMS) og udgjorde 650 i 2020, mens der var 239 i 2021. Tilsvarende er 444 COVID-19-arbejdsskader (smitte) anmeldt i perioden 1/1-19/8 2022 holdt ude af statistikken.

## Fordeling af ulykker på HMU-områder

Der er stor forskel på ulykkesfrekvenserne HMU-områderne imellem. Frekvensen er antallet af arbejdsulykker per mio. arbejdstimer.

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær <sup>8</sup>				
	2022	2022	2022	2018	2019	2020	2021	2022
AUH	515	125	24	6,9	7,8	6,4	5,7	7,7
HE Midt	257	58	23	6,4	7,3	9,3	8,6	7,3
RH Gødstrup	228	58	25	6,6	7,0	6,4	7,8	8,1
RH Horsens	108	18	17	8,2	6,9	6,1	7,1	5,6
RH Randers	108	25	23	7,4	7,6	8,5	8,9	6,9
Psykiatrien	287	88	31	21,7	17,6	19,3	18,8	14,9
Socialområdet	306	101	33	19,4	19,2	24,6	20,9	23,2
Fællesft. (inkl. Præhospitalet <sup>9</sup> og Hospitalsapotek), stabe og Regional Udvikling (FSRU)	40	13	33	3,3	2,1	2,5	3,9	3,6
Præhospitalet <sup>10</sup>	35	9	26	-	-	-	-	6,8
Region Midtjylland	1884	495	26	8,9	8,7	9,4	8,3	8,9

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2018-2022, opgjort på HMU-områder.

Psykiatrien og Socialområdet ligger højere end de somatiske hospitaler, men Psykiatrien har i 2022 den laveste frekvens i de sidste 5 år. I Psykiatrien er der en faldende tendens i antal ulykker med fravær siden 2020 (også for de nyansatte). Det indikerer, at Psykiatriens indsatser i forhold til ulykkesforebyggelse virker efter hensigten. Psykiatrien og Socialområdet har mange fraværsulykker forårsaget af både fysisk og psykisk vold. 79 ud af i alt 96 fraværsulykker i Region Midtjylland i 2022 forårsaget af fysisk og psykisk vold er sket i disse 2 HMU-områder.

## Arbejdsulykker blandt nyansatte

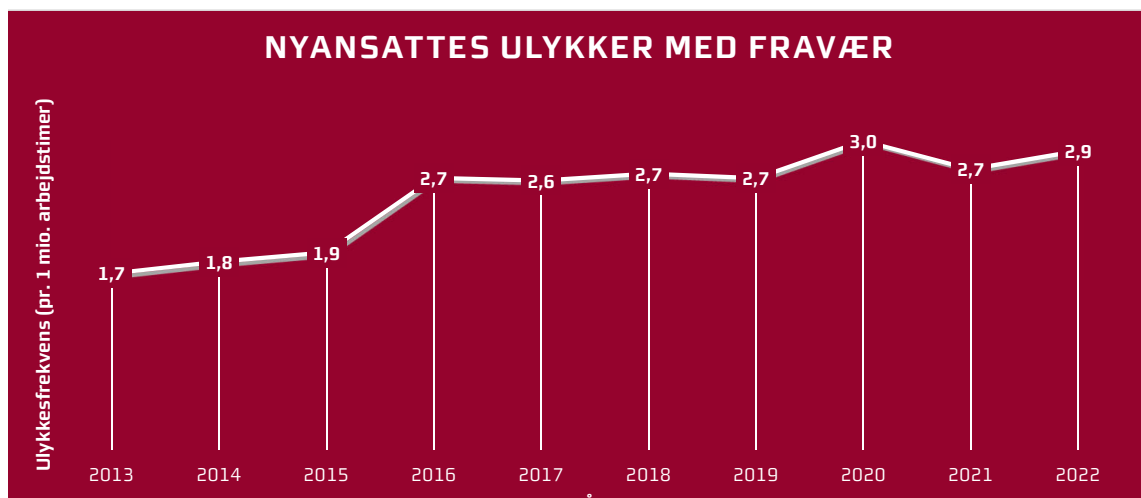
Med baggrund i arbejdsmiljømålet om halvering af ulykker blandt nyansatte inden 2030 er der sat særligt fokus på ulykker blandt nyansatte, sikkerhedskultur, og hvordan man skaber sikker adfærd i det daglige arbejde. HMU-områderne har forskellige initiativer og har brugt data i planlægning af den forebyggende indsats. Alle HMU-områder har fokus på introduktionsforløb for nyansatte, herunder med opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Der er blandt andet fokus på 3-meter reglen og mentorordninger. I Psykiatrien er der gennemført kurser i deeskalering for godt 1000 ansatte, hvoraf nyansatte er en stor del af målgruppen.

<sup>8</sup> Ulykkesfrekvenstal er angivet med afsæt i fokusrapporten [Arbejdsmiljø-nøgletal](#) i BI (inkl. efterregistreringer) pr. den 2. februar 2023. Frekvenstallene for Region Midtjylland (samt FSRU og Præhospitalet) beror på Koncern HR's ulykkestal fra Arbejdsmiljøredegørelserne 2018-2022 (excl. efterregistreringer) samt data om præsterede arbejdstimer. Der er en vis usikkerhed forbundet med ulykkesfrekvenserne, da det for flere grupper ikke har været muligt at opgøre timeforbruget.

<sup>9</sup> Til og med 2021 hører Præhospitalet under Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling.

<sup>10</sup> Fra og med 2022 er Præhospitalet oprettet som selvstændigt HMU-område.

Ulykkesfrekvensen for nyansattes ulykker med fravær ligger i 2022 på et lidt højere niveau end i 2018, som er udgangspunkt for målet om halvering af ulykker blandt nyansatte.<sup>11</sup>



Nyansattes ulykker med fravær, ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer, 2013–2022.

Selv om der er tale om forholdsvis små tal, er det relevant at se på de 2 skadetyper, "fysisk vold" og "fald", hvor nyansatte har haft flest ulykker med fravær i 2022, herunder udviklingen i forhold til 2018.

For skadetyperne "fysisk vold" er nyansattes ulykker med fravær faldet fra 41 til 32 ulykker, svarende til ca. 22 %. For skadetyperne "fald" er nyansattes ulykker med fravær steget fra 16 til 23 ulykker, svarende til ca. 44 %. De 2 nævnte skadetyper udgør i 2022 tilsammen ca. 34 % af alle nyansattes ulykker med fravær. Det HMU-område, der i perioden 2018–2022 har haft den største reduktion i nyansattes ulykker med fravær, er Psykiatrien, der er faldet fra 40 til 28 ulykker, svarende til ca. 30 %. Flere andre HMU-områder har i perioden 2018–2022 haft en relativ stor stigning i de nyansattes ulykker med fravær, men igen bør det bemærkes, at der er tale om forholdsvis små tal.<sup>12</sup>

## Udfordringer og omkostninger på ulykkesområdet

Omkostninger ved ulykker og udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. beløb sig til ca. 82 mio. kr. i 2022. Det er ca. 13 mio. kr. mindre i forhold til 2021, svarende til et fald på ca. 14 %, men samtidig det næsthøjeste beløb i de sidste 10 år. Omkostningerne til fraværulykker er faldet med ca. 1 mio. kr. fra 2021 til 2022 (flere ulykker med fravær, men med et mindre samlet fravær). Vedrørende udgifter til forsikringsudbetalinger er løbende udbetalinger/kapitaliseringer faldet med 12 mio. kr. fra 2021 til 2022.

Tabellen på næste side viser 6 højt rangerende ulykkesårsager hen over hele perioden 2018–2022 i forhold til omkostninger i alt i mio. kr. (rangeret efter 2022-omkostningerne). Det giver et billede af, hvilke årsager der genererer store omkostninger. Som det ses af tabel på side 14, er det i 2022 årsagerne "fald" (ca. 27 %), "psykisk vold" (ca. 12 %) og "fysisk vold" (ca. 12 %), der bidrager mest til de samlede omkostninger på 37 mio. kr.

<sup>11</sup> I frekvenstal for nyansatte regnes der med det samlede antal præsterede timer – ikke kun de nyansattes præsterede timer. Det er ikke muligt at finde timetallet for kun de nyansatte

<sup>12</sup> Præhospitalet blev oprettet som selvstændigt HMU-område pr. den 1. januar 2022 og har derfor ikke sammenlignelige tal fra tidligere.

Årsag	Omkostninger i alt (afrundede mio. kr.)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Fald	5,7	6,6	8,3	7,8	10,0
Psykisk vold	2,7	2,9	3,2	3,2	4,5
Fysisk vold	4,8	5,0	3,9	4,6	4,4
Akutte tunge belastninger – personer	2,7	2,8	1,8	2,6	2,8
Andet <sup>13</sup>	3,6	4,0	3,2	6,2	2,6
Sammenstød	1,9	3,2	3,1	3,4	2,6

Omkostninger for arbejdsulykker i 2018-2022, fordelt på årsager.

Når der ses på opgørelse af forekomst af ulykker med fravær, er der især to ulykkestyper, der er særligt mange af, og som i kraft af deres alvorlighed giver anledning til langt sygefravær og store omkostninger, både for den enkelte og for organisationen. Det drejer sig om faldulykker og ulykker forårsaget af psykisk og fysisk vold.

Faldulykker med fravær udgør hen over de sidste 5 år i gennemsnit ca. 26 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. 2022 (og 2020) ligger i top med 30 %. Det samlede antal fraværsdage som følge af fald var i 2022 2.447 på baggrund af 103 faldulykker med fravær.

Omkostningerne relateret til fald-ulykker med fravær er steget i perioden 2021-2022 – fra 7,6 mio. kr. til 9,8 mio. kr., selv om antallet af disse er faldet i perioden fra 109 til 103. Stigningen kan tilskrives flere fald-ulykker med langt fravær (> 1 mdr.) fra 2021 til 2022 (fra 15 til 26 ulykker).<sup>14</sup> Der er udsving mellem HMU-områderne, men AUH tegner sig i 2022 for 46 % af fald-ulykker med langt fravær i Region Midtjylland. Til sammenligning udgjorde AUH's ulykker i 2021 13 % af Region Midtjyllands samlede fald-ulykker med langt fravær. Stigningen af faldulykker med langt fravær på AUH har blandt andet betydet, at de har sat skærpet fokus på forebyggelse af faldulykker.

Psykisk vold udgør hen over de sidste 5 år i gennemsnit ca. 12 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper. 2022 ligger med sine 15 % over gennemsnittet. Det samlede antal fraværsdage som følge af psykisk vold var i 2022 1.179 på baggrund af 30 ulykker med fravær vedrørende psykisk vold.

Fravær forårsaget af fysisk vold udgør 12 % af det samlede antal fraværsdage for alle skadestyper i perioden 2020-2022. Det er lavere end gennemsnittet for de seneste 5 år, som er på 14 %. I 2022 drejede det sig om 996 fraværsdage på baggrund af 66 ulykker med fravær vedrørende fysisk vold.

## Forebyggende HMU-indsatser på ulykkesområdet i 2022

Ulykkesforebyggelse har haft stort fokus i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen og i de netværk i Region Midtjylland, der beskæftiger sig med arbejdsmiljø. HMU-områderne har arbejdet databaseret for at undersøge, hvilke typer af ulykker der forekommer hyppigst og med baggrund heri planlagt deres forebyggende indsatser. Nedenfor gengives en række eksempler fra HMU-områdernes indrapporteringer til redegørelsen.

13 Vedrørende årsagen "Andet" har den regionale Ulykkesforebyggelsesgruppe i 2022 haft fokus på dette i forbindelse med anmeldelse af ulykker i AMS, idet forebyggende indsatser ikke kan laves bedre, end data muliggør. Årsagen "Andet" bør kun benyttes, hvis ikke en ulykke kan kategoriseres i en af de øvrige 14 årsagskategorier. Effekten af dette fokus har været, at omkostningerne til årsagen "Andet" er faldet fra 6,2 mio. kr. i 2021 (164 ulykker) til 2,6 mio. kr. i 2022 (116 ulykker) – selv om det samlede antal ulykker er steget i perioden 2021-2022 fra 1.833 til 1.884.

14 Fravær forårsaget af arbejdsulykker opgøres som det forventede fravær angivet ved anmeldelsen.

Aarhus Universitetshospital (AUH) har arbejdet med risikovurdering – her har AUH udviklet materiale, der kan anvendes af alle i Region Midtjylland.<sup>15</sup> I indsatsen "Sammen om sikkerhedskulturen" er der sat fokus på at skabe en god sikkerhedskultur, der har positiv indflydelse på arbejdsmiljø, kvalitet, produktivitet og patientsikkerhed. Derudover har sikkerhedskulturen betydning for arbejdsglæde, trivsel og rekruttering, samt nedbringelse af sygefravær.

På RH Gødstrup er der arbejdet systematisk med forebyggelse af forflytnings-skader ved at styrke samarbejdet mellem Forflytnings- og Arbejdsmiljøorganisationen. På baggrund af risikoanalyser og data om forflytnings-skader har man identificeret, hvor der kan skabes forbedringer og på den baggrund planlagt prøvehandling i 1. kvartal 2023.

I Hospitalsenhed Midt, (HE Midt) er der blandt andet arbejdet med 3-meter reglen og projekt "Sunde forflytningsvaner", der med fokus på de 5 områder, risikovurdering, organisering og ledelse, god tilgængelighed af hjælpemidler og undervisning af personale stræber efter at skabe gode forflytningsvaner med effekt på mindre sygefravær, færre smerter i muskler og led og mere tid til pleje af patienterne.

På Regionshospitalet Randers (RH Randers) har der været fokus på nyansatte og onboarding, da data her har vist, at ansatte med lav anciennitet er mere udsatte for ulykker. Der har desuden været fokus på temaet pausekultur og restitution for at forebygge ulykker og nedslidning.

Regionshospitalet Horsens (RH Horsens) har arbejdet med analyser og opfølgning på ulykker med vold og VTC-registreringer med høj belastning, og der har været arbejdet med at finde frem til de væsentligste udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan 3-meter reglen kan bruges til at arbejde med dem. Arbejdsmiljøorganisationen har efterfølgende udarbejdet materiale til brug for kommunikation og procesarbejde i afdelingerne.

I Psykiatrien har de 8 lokale arbejdsmiljøkoordinatorer udarbejdet de 15 vigtigste tips til reduktion af arbejdsulykker, og disse fungerer nu som huskeliste for alle arbejdsmiljøgrupper i Psykiatrien.

Socialområdet har ved at analysere data set et behov for at nedbringe antallet af faldulykker og igangsat arbejdet med at nedbringe disse. De lokale arbejdsmiljøkoordinatorer i 2022 for første gang deltaget i HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvilket har givet god værdi for organisationen, og derfor gentages i 2023.

Præhospitalet har haft fokus på 3-meter reglen, sikkerhedsrunderinger og APV samt gennemgang af VTC'er og analyser af arbejdsulykker for at styrke læring og forebyggelse.

Fællesfunktioner, Stabe og Regional Udvikling (FSRU) har arbejdet med forberedelsen af 3-meter ugen i 2023.

Der arbejdes i flere HMU-områder på forskellig vis og i forskellig grad med læring af nærvæd-hændelser og ulykker.

---

15 [AUH: Risikovurdering – Et værktøj til at reducere risici](#)

## Tværgående indsats i forhold til vogne og rullende materiel

Region Midtjylland har igennem en årrække haft fokus på, at der er en række ulykker og nedslidning forbundet med transport af linned, mad, medicin, varer m.v. Hastighed, service og behovet for at alt er på rette sted til rette tid, giver udfordringer i dagligdagen. Det kan blandt andet ses på data, når der følges op på nogle af de ulykker, der er registreret i forbindelse med transport.

I 2022 er der på baggrund af analyse af ulykkesdata forbundet med rullende materiel nedsat en tværgående arbejdsgruppe, med deltagere fra 4 af Region Midtjyllands hospitaler. (RH Gødstrup anvender en anden type vogne, men følger med i de løsninger, der iværksættes for at forebygge i egen organisation). Arbejdsgruppen har udviklet en 10-punkts handlingsplan, der skal nedbringe risikoen for ulykker og nedslidning for ansatte beskæftiget med intern transport. Handlingsplanen omfatter såvel lokale tiltag (for eksempel øget brug af hjælpemidler, fejlmelding af vogne, instruktion og oplæring) som tværgående indsatser (for eksempel forbedringer af tilkørselsforhold og vogndesign). AUH, som har deltaget i arbejdsgruppen, har udviklet et digitalt E-læringsprogram målrettet onboarding af nyansatte, der er beskæftiget med service. E-læringsprogrammet er via Plan2Learn gjort tilgængeligt for alle ansatte i Region Midtjylland og kan også bruges til genopfriskning af instruktion og oplæring i sikkerhed og sikker adfærd forbundet med transport.

## Beslutning om afholdelse af 3-meter uge i uge 3

I 2022 blev uge 3 udnævnt til en uge, hvor der hvert år skal sættes særlig fokus på sikkerhedskultur og ulykkesforebyggelse. Der er i løbet af 2022 arbejdet på at forberede den første fælles uge 3 i hele Region Midtjylland med afsæt i følgende ramme:

- Det du går forbi accepterer du
- Du er din egen "direktør" for de tre meter, der er rundt om dig lige nu
- 3-meter-reglen skal understøtte en sikkerhedskultur, hvor du tager medansvar for det, du opdager i dine omgivelser
- Du handler på de risici, farer eller uheldsmæssigheder, du ser på din vej
- Du gør opmærksom på det, du ikke selv kan løse straks

Som "direktør" for dine tre meter skal du blandt andet gribe ind, når der for eksempel ikke anvendes hjælpemidler, en kollega har tunge løft, der ligger væske på gulvet, der ikke bruges de rigtige værnemidler, man er udsat for støj, nogen ikke rydder op efter sig, nogen efterlader kanyler m.m. som din kollega kan stikke sig på, kanylebokse eller vasketøjssække er overfyldte, affaldet sorteres forkert på afdelingen, nogen arbejder usikkert med farlig kemi, der er dårlig omgangstone eller hvis en kollega går alene ind til en voldelig patient/borger.



# Kemisk arbejdsmiljø

I de nationale 2030-mål på arbejdsmiljøområdet er kemi et af de fire fokusområder og i Region Midtjyllands Strategi for bæredygtighed 2030 peges der på, at vi skal være en socialt ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø. Det rummer også ansvarlig håndtering af kemi – både via indkøb, omgang med kemikalier og håndtering af affald.

I 2022 blev der blandt andet arbejdet med kemisk risikovurdering (skriftlig vurdering af arbejdspladsens farlige stoffer og materialer) i forbindelse med APV, kirurgisk røg, kunstgips, medicin håndtering, sikkerhedsrådgivning, indkøb uden kemi samt værnemidler og sikkerhedsudstyr. Der har været stigende fokus på sikker og bæredygtig bortskaffelse af affald, samt hvordan mængden af affald kan minimeres.

Som følge af ny lovgivning på kemiområdet fra 2019 har arbejdsmiljøgrupperne en løbende opgave med at udføre kemisk risikovurdering. For at understøtte dette arbejde tilbydes arbejdsmiljøgrupperne kurser i anvendelse af RETOX-databasen.<sup>16</sup> Alle HMU-områder arbejder systematisk med emnet, og HE Midt og RH Horsens har udpeget nøglepersoner, der har kompetencer til at hjælpe de lokale arbejdsmiljøgrupper med opgaven. I Præhospitalet anvendes RETOX med udgangspunkt i arbejdsgange, så det er nemt at overskue, hvilke beskyttelsestiltag man skal have fokus på ved en bestemt opgave.<sup>17</sup>

Arbejdstilsynet har særligt fokus på det kemiske arbejdsmiljø, hvilket afspejler sig i deres interesse for kemisk risikovurdering, når de er på tilsynsbesøg. Der er givet 2 påbud og en afgørelse uden handlepligt vedrørende kemisk APV, hvor arbejdspladserne påbydes at lave en kemisk risikovurdering i forbindelse med APV.

Et nyere fokus i Arbejdsmiljølovgivningen er farlige kemiske stoffer, der udvikles ved processer. Dette fokus afspejler sig i Region Midtjylland ved en stigning i antal henvendelser til Koncern HR, Arbejdsmiljø vedrørende rådgivning i forhold til at forebygge udsættelse for kirurgisk røg, der dannes under operationer.

Kemisk arbejdsmiljø er et vigtigt forebyggelsesområde i forhold til indkøb. I 2022 har der været udbud inden for områder som rengøringsmidler, OP-beklædning, EKG-apparater og stomi-udstyr. I udbudsfasen er der generelt fokus på at fastsætte krav for at undgå uønskede stoffer og kemikalier ved indkøb.

De mange forskellige typer af undersøgelseshandsker, Region Midtjylland indkøbte i 2022, kommer fra et nationalt COVID-19-overskudslager. Her tjekkes databladene på alle handsker, så det sikres, at de lever op til de krav, Region Midtjylland tidligere har stillet til effekten over for mikroorganismer, men i høj grad også til test i forhold til kemiske stoffer og cytostatika. Dermed sikres det, at den samme handske kan bruges til langt de fleste arbejdsopgaver, hvilket giver bedre sikkerhed og arbejdsgange for personalet.

Der er opmærksomhed på systematiske indsatser i forhold til instruktion og oplæring, så værnemidler og sikkerhedsudstyr anvendes og bruges korrekt. Der er i 2022 givet 2 strakspåbud fra Arbejdstilsynet i forhold til at benytte egnet beskyttelsesbeklædning og undgå hudkontakt, når der arbejdes med saltsyre. Det har resulteret i øget fokus på risikovurdering og instruktion i sikker adfærd.

<sup>16</sup> Region Midtjylland driver kemidatabasen ReTox sammen med 3 andre regioner (Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland) i Regionernes Kemikaliesamarbejde (REKS).

<sup>17</sup> [HMU-områdernes arbejdsmiljøindsatser 2022](#)

Med baggrund i kvalitet, patientsikkerhed og den løbende vurdering af, hvilke faggrupper der mest hensigtsmæssigt løser hvilke arbejdsopgaver, er der for eksempel sket ændringer i forhold til medicinbehandling. Således er opgaven med medicinbehandling en række steder flyttet fra sygeplejersker til farmakonomer. Disse farmakonomer opholder sig i længere tid i medicinrummene, hvilket stiller større krav til medicinrummenes indretning, blandt andet i forhold til dagslys, ventilation og arbejdspladsindretning for at kunne opfylde Arbejdstilsynets krav til en fast arbejdsplads og forebygge nedslidning. Det afstedkommer behov for fornyet instruktion, oplæring, arbejdsmiljøgennemgang og APV.

# Ergonomisk arbejdsmiljø

Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø, hvor færre udsættes for væsentlige fysiske belastninger er et af de fire områder i Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen. Også Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi sætter fokus på betydningen af forebyggelse af nedslidning og mulighed for restitution.

Tilrettelæggelse af et godt ergonomisk arbejdsmiljø, der forebygger skader og nedslidning er en kompleks opgave, hvor indretning af arbejdspladsen, redskaber og hjælpemidler, arbejdsteknik og tilrettelæggelse af arbejdet alle har betydning. For at lykkes med et godt ergonomisk arbejdsmiljø er det desuden essentielt, at man har en kultur, hvor man er god til at risikovurdere og har tradition for at arbejde med sundhedsmiljø.

Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen slår fast, at ledere har ansvaret for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og på den måde bidrage til at målene realiseres. Samtidig skal de ansatte medvirke til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.<sup>18</sup>

## Fokus på forebyggelse af nedslidning og ulykker

Der har i 2022 været arbejdet med forebyggelse af skader og nedslidning på flere områder. Der har været fokus på, hvordan den enkelte arbejdsplads konkret kan arbejde med ergonomiske forbedringer, ergonomi i forbindelse med indkøb og udbud samt vejledning af ansatte med udfordringer i det ergonomiske arbejdsmiljø. Der er desuden arbejdet med at skabe gode fysiske rammer blandt andet ved at indarbejde viden fra Arbejdsmiljøorganisationen i en række designguides, der løbende anvendes i byggerierne.

Samarbejde omkring implementeringen af ergonomiske løsningsforslag er en vigtig forudsætning for at forebygge nedslidning og skader. Komplexiteten i implementeringen kommer især til udtryk, når flere faggrupper skal arbejde sammen om at finde de mest optimale løsninger for alle, eksempelvis indenfor OP-området, hvor mange delprocesser af en operation griber ind i hinanden.

Et andet eksempel er det tværgående samarbejde om at løse udfordringer i forhold til håndtering af linnedvogne, hvor der i 2022 er sat særlig fokus på at forebygge ulykker og nedslidning.

## Risikovurdering, oplæring og instruktion

Der har i 2022 været øget fokus på risikovurdering, oplæring og instruktion, både ved introduktion af nye medarbejdere og ledere, men også ved arbejde i nye rammer, for eksempel ved ibrugtagning af RH Gødstrup.

Ved indførelse af nye redskaber, nyt materiel og nye arbejdsgange, kan der opstå nye udfordringer i det ergonomiske arbejdsmiljø og dermed øget ulykkesrisiko. Instruktion og oplæring i korrekt brug af redskaber og god arbejdsteknik er et område, Arbejdsmiljøorganisationen har løbende fokus på, blandt andet i forbindelse med større ændringer i organisationen, så ulykker og ergonomisk nedslidning kan forebygges.

HMU-områderne har i 2022 haft øget fokus på brug af data og risikovurdering på det ergonomiske område. Nedenfor er nævnt nogle eksempler fra HMU-områdernes tilbagemeldinger og tværgående tiltag i organisationen, som har betydning for forebyggelse af nedslidning.

---

18 [Trepartsaftale om de nationale mål i arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2030](#)

RH Horsens har drøftet ulykker med akutte belastninger, og skærpet opmærksomheden på, at man altid skal anvende hjælpemidler, med mindre det handler om akut at redde liv.

Præhospitalet har løbende fokus på forbedringer, så den ergonomiske belastning i forbindelse med håndtering af opgaver minimeres.

Ved indkøb af Medicoteknisk udstyr er der i 2022 sat øget fokus på, hvordan der kan stilles krav i udbudsfasen og eventuelt foretages fysiske afprøvninger for at forebygge, at der indkøbes produkter, der er uhensigtsmæssige for ergonomien i daglig brug, så der forebygges skader og nedslidning.

Som led i at være en attraktiv og social ansvarlig arbejdsplads giver Region Midtjyllands arbejdsmiljøorganisation hjælp til medarbejdere, der af forskellige helbredsmæssige årsager oplever udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø, der nødvendiggør en individuel og personlig ergonomisk vurdering og instruktion. Det kan være, når en ansat har brug for særlig ergonomisk aflastning, når der er brug for hjælp til at forebygge forværring af gener ved sygdom eller for at komme godt tilbage på arbejdspladsen efter sygdom. Det hjælper den enkelte og understøtter fastholdelse i/tilknytning til jobbet, forebygger nedslidning og bidrager til trivsel.

## Systematisk forebyggelse ved personforflytninger

På forflytningsområdet har en systematisk indsats og opfølgning over en lang årrække haft stor effekt, idet sygefraværet i forbindelse med forflytningsulykkerne er reduceret med ca. 48 % fra 2013-2022.

Region Midtjyllands brede vifte af indsatser på forflytningsområdet gennem en årrække har vist, at en flerstrengt indsats betaler sig. Forflytningsulykkernes andel af Region Midtjyllands samlede ulykkesfravær er faldet fra ca. 20 % til 9 % i perioden 2013-2022. I samme periode er antallet af forflytningsulykker med fravær faldet fra 67 til 42, svarende til et fald på ca. 37 %. Omkostningerne er tilsvarende faldet fra 4,3 til 2,7 mio. kr., hvilket svarer til et fald på ca. 37 %. Forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2013-omkostningsniveauet i perioden 2014-2022 er sparet ca. 13,7 mio. kr. I 2022 er der arbejdet systematisk med forflytning både i somatikken, Psykiatrien og Socialområdet med afsæt i HE Midts forskningsbaserede forflytningsoptimering "Sunde forflytningsvaner". Den flerstrengede metode har fokus på 5 dimensioner, der ifølge forskningen er afgørende for at få effekt af indsatsen.<sup>19</sup> Når der arbejdes med alle områder samtidig, bidrager det til en stærk sikkerhedskultur.

I 2022 har Socialområdet på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og det øgede fokus på anvendelse af arbejdsmiljødata igangsat en indsats på forflytningsområdet. HMU-underudvalg for arbejdsmiljø og sikkerhed har gennem løbende datamonitorering set et behov for en fokuseret indsats på området. Reduktion af ergonomirelaterede ulykker er blevet et af Socialområdets nye fokusområder efter den årlige HMU-arbejdsmiljødrøftelse i 2022. Socialområdet har valgt at lave kvantitative mål for forflytningsområdet. En nyudviklet BI-rapport, der følger ergonomirelaterede ulykker på HMU- og LMU-niveau, skal fra 2021 til 2030 vise, om Socialområdet når sit mål om at reducere ulykkerne med 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 både ansatte og borgere.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Evidens for en multidimensionel tilgang til personhåndtering (seniorforsker Susan Warming, Forskningsenheden Fysio- og Ergoterapiafdelingen på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, september 2016).

<sup>20</sup> Afrapportering af HMU-områdernes [arbejdsmiljøarbejde](#) i 2022

# Bæredygtighed, arbejdsmiljø og byggeri

Arbejdsmiljømålene i Region Midtjyllands Strategi for bæredygtighed 2030 har, sammen med de erfaringer, der er opnået ved de store hospitalsbyggerier, sat øget fokus på at bygge og anvende bygninger bæredygtigt. Derfor er der i 2022 udarbejdet en Designguide for bæredygtigt byggeri.<sup>21</sup>

Bæredygtighed omfatter både social, miljømæssig og økonomisk bæredygtighed. I strategien er der også fokus på sundhed og velvære, der er afgørende for både personale og patienter/borgere. I Region Midtjyllands byggerier er der derfor fokus på godt indeklima, støj og akustik, godt udsyn til omgivelser, ude- og nærmiljø samt velfærdsskabende arkitektur i form af stimulerende rammer. Et godt indeklima understøtter trivsel for bygningens brugere og dermed løsningen af kerneopgaven.

Region Midtjylland har i forbindelse med de store hospitalsbyggerier opnået erfaringer i samarbejde med projekterende, rådgivere og inddragelse af brugergrupper, der er værdifulde og ønskes fastholdt i kommende byggerier. Behovet for fleksibilitet, langtidsholdbarhed og brug af miljøvenlige materialer har været i fokus i mange år. Erfaringerne fra de tidligere byggerier er sammen med ny viden om bæredygtigt byggeri indarbejdet i den nye designguide, og der er sat ambitiøse mål for fremtidige byggerier. Et af målene til at sikre dette er fokus på "commissioning" for at bidrage til, at bygningen fungerer som forventet.<sup>22</sup> Designguiden beskriver, at bygninger, der har en anlægsudgift på over 50 mio., kr., certificeres efter DGNB-ordningen, hvor der skal opnås "Guld med Hjerte". Siden 2020 har man til en DGNB-certificering kunnet opnå en særlig udmærkelse for kvaliteter, der fremmer sundhed og velvære i bygninger. Formålet med DGNB Hjerte er at belønne bygninger, der gør en ekstra indsats for brugernes velvære. Udmærkelser kan kun tildeles bygninger, der også samtidig DGNB-certificeres. DGNB Hjerte dækker over 5 temaer: Termisk komfort, visuel komfort, akustik, luftkvalitet og arkitektonisk kvalitet. Helheden evalueres og pointgives i sammenhæng med det øvrige DGNB-arbejde.

Arbejdsmiljøet ved ibrugtagning af nye byggerier følges op med en "flytte-APV". Målet er at understøtte en smidig og systematisk opfølgning på de arbejdsmiljøproblemer, der helt naturligt opstår, når et byggeri, der er projekteret for år tilbage, tages i brug. Erfaringer fra ibrugtagning af AUH viste, at der kan gå ½-1 år, inden alle tekniske reguleringer er faldet på plads.

Målet med den nye designguide er blandt andet at understøtte, at store byggerier får alle aspekter med, så bygningerne i en foranderlig verden bedst muligt kommer til at leve op til de forventninger, der måtte være, når de er færdige.

---

<sup>21</sup> [Byggeri og Ejendomme - Designguides.](#)

<sup>22</sup> En kvalitetsstyringsproces, der verificerer, dokumenterer og tester, at et byggeri opfylder de specificerede krav.

# Påbud fra Arbejdstilsynet

Reaktioner fra Arbejdstilsynet til Region Midtjylland ses i nedenstående tabel.<sup>23</sup> Der er ikke nødvendigvis en sammenhæng mellem antallet af påbud/aftaleforløb og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene/aftaleforløbene afspejler Arbejdstilsynets indsatser og prioriteringer.

I 2022 har Arbejdstilsynet været på 109 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 61 påbud/aftaleforløb. Antallet af påbud/aftaleforløb pr. besøg lå på næsten samme niveau i 2021 og 2022.

Påbud/ aftaleforløb fordelt på arbejds miljø-emner <sup>24</sup>	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Psykisk arbejdsmiljø	23	52	21	12	17	12	11	11 (+1)	10 (+15)	22 (+1)
Muskel-skeletbesvær	17	6	9	20	15	15	4	9 (+1)	3 (+3)	8
Indeklima	5	4	6	4	5	3	1	3	4 (+4)	9
Støj	1	0	5	0	0	1	4	1	2 (+1)	5
Kemi, støv og biologi	4	0	4	5	1	1	0	10	2	3
Ulykkesrisici	2	3	13	5	2	11	0	10	6 (+1)	12
Krav til egenindsats	6	2	7	7	4	3	0	8	8	1
Hud-belastninger	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	3	0	3	0	0	4	0	0	0	0
Andet	2	1	2	2	3	5	1	1	3	0
Påbud/aftaleforløb i alt	63	68	71	55	47	55	21	55	62	61
Besøg <sup>25</sup>	72	88	86	61	69	77	71	82	98	109
Antal påbud/aftaleforløb pr. besøg	0,88	0,77	0,83	0,90	0,68	0,71	0,30	0,67	0,63	0,56

*Påbud/aftaleforløb fordelt på arbejdsmiljøemner 2013-2022 (inkl. beregning af antal påbud/aftaleforløb pr. besøg).*

De 61 påbud/aftaleforløb i 2022 inkluderer 20 strakspåbud og 2 kompetencepåbud.<sup>26</sup> Herudover er der givet 15 vejledninger, 9 afgørelser uden handlepligt samt 1 politianmeldelse med bødekraft. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 0 røde, 12 gule, 70 grønne og 3 kronesmiley'er (Øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside den 3. februar 2023).

23 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 10 stor arbejdsmængde/tidspres (2 heraf var strakspåbud). 12 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede ulykkesrisici. Heraf vedrørte 9 ulykkesforebyggelse (5 heraf var strakspåbud). 9 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede indeklima (luftkvalitet/varme, kulde, træk), heraf var 1 strakspåbud. 8 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf vedrørte 3 forflytning (alle 3 var strakspåbud) og 3 løft/skub/træk (2 heraf var strakspåbud). 5 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede støj (0 heraf var strakspåbud). 3 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede kemi/støv/biologi. Heraf vedrørte 2 APV (0 heraf var strakspåbud). 1 af de 61 påbud/aftaleforløb omhandlede krav til egenindsatsen (instruktion), hvilket var et strakspåbud.

<sup>23</sup> Antallet af aftaleforløb (mistanke eller spredning) angives som "(+ x antal)" efter påbuddet under de respektive arbejdsmiljøemner.

<sup>24</sup> [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn.](#)

<sup>25</sup> Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato.

<sup>26</sup> Kompetencepåbud giver 3 forskellige muligheder for efterkommelse (enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver), hvor der med rådgivningspåbud kun var mulighed for at anvende en ekstern, autoriseret rådgivningsvirksomhed.

# Sygefravær

Der arbejdes systematisk med nedbringelse af sygefravær og fremme af tilstedeværelse i alle HMU-områder. HMU'er og LMU'er følger løbende op og understøtter databaserede handlinger. Data, der understøtter indsatserne, er data vedrørende ulykker, VTC samt resultater fra Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse og Ledelsevaluering (TULE).

Der er i Region Midtjylland tale om et stigende niveau i sygefraværet samlet set fra 2013–2022, fra 10,74 til 13,94 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling	10,74	10,84	10,89	10,84	10,75	10,76	11,22	11,52	11,72	13,94

*Gennemsnitligt sygefravær for ansatte i Region Midtjylland i perioden 2013-2022.*

Det samlede sygefravær i 2022 svarede til 1.794 ud af i alt 29.512 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 6,08 %.

Det arbejdsbetingede fravær kan ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilskrives ca. 30 % af sygefraværet og udgør i 2022 i alt ca. 530 fuldtidsstillinger. I 2021 svarede det arbejdsbetingede fravær til 440 fuldtidsstillinger. Der er derfor fortsat behov for fokus på at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

