

d. 19.11.2014

Jonna Pedersen

Tel. +45 784 11000

jonna.pedersen@stab.rm.dk

Sagsnr. 1-30-77-34-14

Side 1

Notat om Arbejdstilsynets påbud og vejledninger til hospitalerne i Region Midtjylland og igangværende tiltag

Dette notat indeholder en oversigt over Arbejdstilsynets reaktioner til Region Midtjylland med hovedvægt på perioden 2013-2014, herunder hvilke behov for særlig fokus, der kan udledes. Endvidere belyser notatet igangværende forebyggelsestiltag.

Der gennemføres aktuelt en kampagne fra Arbejdstilsynet, som er målrettet det psykiske arbejdsmiljø, hvilket afstedkommer en større andel af reaktioner på dette område, end det tidligere er set. Der er således ikke nogen entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejds-miljø, da påbuddene også afspejler Arbejdstilsynets indsatser og prioriteringer.

Som led i arbejdsmiljøredegørelsesarbejdet og den løbende erfaringsopsamling og videndeling blandt HR-chefer og arbejdsmiljøkoordinatorerne, udformes løbende oversigt over de påbud, Region Midtjylland modtager fra Arbejdstilsynet. Opsamling af viden herfra indgår bl.a. ved valg af fokusområder i det forebyggende arbejde.

Vedlagte opgørelse viser Arbejdstilsynets påbud/reaktioner på hospitalsenhederne i perioden 1. januar 2011 – 14. november 2014, herunder varslede påbud, som ikke er endeligt stadfæstede. (jf. bilag 2).

Afgørelser i form af vejledninger samt de grønne smileys, rummer ikke lovmæssige krav. Den grønne smiley viser, at arbejdsmiljøet ligger over lovgivningens krav og gælder for 5 år, såfremt der ikke støder nye arbejdsmiljøproblemer til.

Overblik over vedtagne påbud/reaktioner fremgår af nedenstående tabel:

Oversigt over Arbejdstilsynets reaktioner på de somatiske hospitalsenheder i Region Midtjylland 2011-14

Reaktioner fra Arbejdstilsynet	2011	2012	2013	2014 (1/1-14/11)
Påbud, autoriseret	0	10 ¹	7	1
Påbud, straks	0	2	4	3
Påbud/afgørelser	9	86	28	13
Afgørelse uden påbud	0	2	1	1
Vejledninger	2	33	14	4
Grønne smileys	1	6	2	1
Påbud i alt	9	98	39	17

Definitioner på påbud: Et autoriseret påbud er et påbud til en virksomhed om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at løse og forebygge det eller de arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden har fået påbud om. HR Fysisk Arbejdsmiljø i Region Midtjylland har denne autorisation.

Virksomheden kan få et strakspåbud, hvis der er tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem. Et strakspåbud indebærer, at fejlen skal udbedres med det samme. Virksomheder, der får et strakspåbud, kan få lov til at løse problemet midlertidigt, indtil det er muligt at løse problemet permanent.

Et påbud med frist til afgørelse indebærer, at virksomheden kan fortsætte produktionen, men at den skal finde en permanent løsning på problemet inden fristens udløb. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at virksomheden får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.

En afgørelse uden påbud er en afgørelse, der fastslår, at virksomheden har begået en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men ikke pålægger virksomheden en handlepligt.

Der er en meget stor variation i antallet af påbud, som især tilskrives to forhold:

- Arbejdstilsynet indførte i 2012 en ny tilsynsform: Risikobaseret tilsyn, hvor der sættes større fokus på hospitalsbranchen samt psykiatri & social
- Der gennemføres p.t. (2013-2015) en kampagne omhandlende psykisk arbejdsmiljø, bl.a. målrettet hospitalsområdet og psykiatri- og socialområdet

Der er generelt udfordringer på de enkelte arbejdspladser i Region Midtjylland på grund af mange omstillinger og forandringer. Det giver nogle steder et pres på det psykiske arbejdsmiljø. I Region Midtjylland gennemføres TrivselsUndersøgelser og LedelsesEvaluering (TULE) og den lovpligtige ArbejdsPladsVurdering (APV) systematisk hvert 2. år – dvs. oftere end den i loven foreskrevne 3 årige kadence. Der iværksættes en række forebyggende tiltag ud fra resultaterne af målingerne, såvel lokalt som koncern tværgående.

Strukturen og det forebyggende systematiske arbejdsmiljøarbejde fremgår af bilag 3.

Region Midtjylland har gennem alle årene udformet en fælles arbejdsmiljøredegørelse, der er offentligt tilgængeligt på nettet på Region Midtjyllands hjemmeside; jfr. nedenstående link:

<http://www.rm.dk/om+os/organisation/koncern+hr/uddannelse,+udvikling+og+arbejdsmilj%c3%b8/fysisk+arbejdsmilj%c3%b8/arbejdsmilj%c3%b8arbejdet+i+region+midtjylland/arbejdsmilj%c3%b8arbejdet/arbejdsmilj%c3%b8redeg%c3%b8relser>

¹ Heraf 2 tværgående rådgivningspåbud (jf. bilag 1). Arbejdstilsynet havde i 2012 denne reaktionsform, som blev givet, hvis en virksomhed fik 15 påbud eller derover inden for et bestemt tema i løbet af en periode under 1 år. Denne tilsynsform findes ikke længere.

Redegørelsen diskuteres hvert år i såvel ledelsesorganisationen som i MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen gennemføres således med afsæt i redegørelsen med henblik på at understøtte en fokuseret arbejdsmiljøindsats.

Region Midtjyllands overordnede MED- og arbejdsmiljøorganisation (RMU), har i deres årlige arbejdsmiljødrøftelse valgt at fortsætte med tre fokusområder i arbejdsmiljøindsatsen:

- Sundhed og trivsel
- Ergonomi og forflytning
- Ulykkesforebyggelse

Inden for fokusområdet Sundhed og trivsel er der peget på behov for skærpet opmærksomhed på:

- Omstilling og forandring
- Sygefravær
- Job og Krop
- Systematik og sikkerhedsplaner

Ovenstående fokus går igen i de årlige arbejdsmiljødrøftelser i Hoved-MED-Udvalgene (HMU) på de enkelte områder samt i deres tilrettelæggelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Der er således fokus på, hvordan man kan tilgodese arbejdsmiljøet under forandringsprocesser og omstillinger på de berørte arbejdspladser.

Viden fra påbuddene fra Arbejdstilsynet understøtter de opmærksomhedspunkter og prioriteringer, der gennemføres i forhold til Region Midtjyllands tre fokusområder i arbejdsmiljøindsatsen. Nedenfor kobles de generelle tendenser fra Arbejdstilsynets reaktioner, der kan udledes af påbuddene i perioden 2013-2014, op på de respektive fokusområder:

Sundhed og trivsel:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav
- Vold og traumatiske hændelser

Ulykkesforebyggelse:

- Oplæring og instruktion
- Instruktion af nyansatte
- Systematisk registrering og undersøgelse af arbejdsulykker

Ergonomi og forflytning:

- Forflytning
- Indretning af skærmarbejdspladser
- Tunge løft

Koncern HR, Arbejdsmiljø gennemførte en læringsopsamling samt årsagsanalyse af alle reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2013. Resultatet er blevet drøftet og videndelt i relevante fora i første halvår 2014. Essensen er, at følgende overordnede områder kan styrke forebyggelsen af påbud i fremtiden:

- Videnopsamling
- Information
- Systematik
- Læring
- Understøtte handling

Region Midtjyllands budgetaftale for 2015 sætter ligeledes fokus på sammenhængen mellem produktivetskrav og arbejdsmiljø (pkt. j s. 12, citat):

”Sammenhængene mellem produktivitet og arbejdsmiljø skal fortsat være i fokus i MED- og Arbejdsmiljøsystemet og i den jævnlige dialog mellem forretningsudvalget og Regions-MED-udvalget om bl.a. budgettets konsekvenser for personaleforholdene. Forligspartierne opfordrer til fortsat stærkt fokus på og erfaringsudveksling om, hvordan man i praksis kan håndtere evt. krav om produktivetsudvikling uden at det får negative konsekvenser for arbejdsmiljøet”.

Med baggrund i Arbejdsmiljøredegørelsen fra 2011, blev der i 2012 udviklet en kulturmodel ”OVAL’en” for arbejdsmiljøindsatsen med henblik på at understøtte en helhedsorienteret forbedringskultur, hvor alle ansatte har en rolle i forhold til at bidrage til et fælles godt arbejdsmiljø. Koblingen mellem kerneopgave, arbejdsmiljø og produktivitet har fået stigende fokus i arbejdsmiljøarbejdet med indførelse af kulturmodellen OVAL’en, der blev vedtaget af RMU den 13. december 2012. Modellen præciserer, at arbejdsmiljø er et fælles ansvar og en del af en helhedsorienteret forbedringskultur herunder de respektive aktørers roller. Modellen har tre målsætninger:

- Styrke handlekraften i arbejdsmiljøarbejdet
- Tænke arbejdsmiljøet ind i det daglige arbejde
- Understøtte kvalitet og patientsikkerhed

Fokusområderne indgår i det systematiske arbejdsmiljøarbejde.

Koncern HR, Arbejdsmiljø har den 14. november 2014 forespurgt hospitalsenhederne om deres aktuelle status på arbejdsmiljøarbejdet med afsæt i Arbejdstilsynets påbud.

Denne status peger på, at alle hospitalsenhederne arbejder fokuseret med forebyggelse af arbejdsmiljøet og er opmærksomme på, at de stigende produktivetskrav kan give udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Flere enheder har modtaget påbud omhandlende stor arbejdsmængde og tidspres og der er på den baggrund iværksat yderligere initiativer for at efterkomme de krav, Arbejdstilsynet har stillet.

De påbud/afgørelser, Region Midtjylland har fået, tages meget seriøst af den lokale ledelse, driftsområder og Koncern HR. De indgår i de fokusområder, Region Midtjyllands arbejdsmiljøorganisation kontinuerligt arbejder med. Påbud/afgørelser løses der hvor de er givet og drøftes

generelt i driftsområderne, og der opsamles viden og læring med henblik på at forebygge lignende problemer andre steder.

Hospitalsenhederne gennemgår i de kommende år store forandringer der skal omorganiseres, effektiviseres og flere enheder står overfor flytninger til nye lokaler.

Dette kan udfordre såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø. Ledelsen og MED- og arbejdsmiljøorganisationen er opmærksom på dette og der gennemføres en lang række tiltag, for at understøtte de mange forandringsprocesser, såvel lokalt som på tværs af koncernen.

Se iverigt bilag 4 A-E.

Bilag:

Bilag 1 To tværgående rådgivningspåbud i 2012

Bilag 2 Bilag 2: Excel ark – Arbejdstilsynets reaktioner på Hospitalerne 2011-14. nov. 2014

Bilag 3: Kort om struktur og det forebyggende systematiske arbejdsmiljøarbejde

Bilag 4 – A-E: Hospitalsenhedernes tilbagemeldinger

Bilag 1: To tværgående rådgivningspåbud i 2012

Arbejdstilsynet havde i 2012 en reaktionsform "Tværgående rådgivningspåbud", som blev givet, hvis en virksomhed fik 15 påbud eller derover, indenfor et bestemt tema i en periode på 12 måneder. Denne tilsynsform er afskaffet.

Der blev i 2012 givet to tværgående rådgivningspåbud til Region Midtjylland, omhandlende ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. Der blev nedsat en arbejdsgruppe under HR/personalechefgruppen med Koncern HR, Arbejdsmiljø som sekretariat for at løse dette.

Det resulterede i nedenstående handlingsplaner for ergonomi og psykisk arbejdsmiljø, som blev godkendt af direktionen henholdsvis den 29. januar 2013 og den 16. april 2013 og herefter fremsendt til Arbejdstilsynet.

Handlingsplanerne indeholdt nedenstående overordnede opmærksomhedspunkter, som ligeledes efterfølgende er indgået i tilrettelæggelsen af det forebyggende arbejde og valg af fokusområder:

Handlingsplan for forebyggelse af ergonomiske arbejdsmiljøproblemer (jan.2013):

Ledelsesbevågenhed

Erfaring viser, at ledelsens kommunikation af sikkerhed er afgørende for effekt og adfærd på individ- og gruppeniveau. Lederne skal via kommunikation, opmærksomhed og handling understøtte ergonomisk arbejdsmiljørigtige indkøb, anvendelse af hjælpemidler og sikker adfærd. Lokalt arbejdes der med forskellige metoder til at styrke ledelsesbevågenhed. Der er tillige udviklet metode til løbende risikovurdering og styrkelse af sikkerhedskultur.

Hospitalsbyggeri (ny- og ombygning samt indretning)

Der udarbejdes designguides, der omfatter ergonomikrav. Der er pligt til at orientere sig om regler og vejledninger i forhold til god indretning samt anvende regionens designguides m.v.

Indkøb

Fremadrettet nyindrettes skærmarbejdspladser med hæve/sænke funktion. Hospitalsledelser drøfter, hvordan man forholder sig til eksisterende skærmarbejdspladser, der ikke har hæve/sænkefunktion. Arbejdsmiljøgrupper inddrages ved indkøb. Viden udbredes til indkøbere, tekniske afdelinger mv. Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø konsulenter deltager i regionale udbudsrunder med fokus på blandt andet ergonomi.

Uddannelse

Fokus på lokale pilotprojekter omkring e-learning inden for forflytning og hjælpemidler, bariatrici. I forbindelse med den regionale ulykkesindsats er der skærpet fokus på introduktion af nyansatte.

Handlingsplan for forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer (april 2013):

På koncernniveau

Det er vigtigt, at forebyggelsen af problemer i det psykiske arbejdsmiljø forankres i den lokale arbejdsmiljøgruppe og i lokalMEDudvalget, samt at den knyttes tæt til daglig praksis omkring kerneopgaven. Samtidig er det vigtigt, at forebyggelsen sker på alle niveauer i organisationen, og at niveauerne i ledelses-, MED- og arbejdsmiljøorganisationen gensidigt, både vertikalt og horisontalt i organisationen, understøtter hinanden i indsatsen og bidrager til erfarings- og videndeling.

Der udvikles en række tilbud som supplerende arbejdsmiljøuddannelse med det formål at kompetenceudvikle arbejdsmiljøorganisationen til at bidrage relevant til styrkelse af indsatsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø lokalt.

Som et bidrag hertil er det besluttet, at Region Midtjyllands arbejdsmiljøkonference i 2013 har det overordnede tema "Trivsel på arbejdspladsen – handlinger og muligheder" med to temaområder: a) bedre balance mellem krav og ressourcer og b) forebyggelse af vold og trusler. Konferencens målgruppe er medlemmer af RMU, HMU'erne, CMU'erne og repræsentanter for arbejdsmiljøgrupperne.

I "Delpolitik om vold, mobning og chikane – i Region Midtjylland" og i "Politik for forebyggelse af stress i Region Midtjylland" beskrives rolle- og ansvarsfordelingen for såvel ledelses- som MED-organisationsniveauerne. Desuden beskriver førstnævnte delpolitik, at forekomsten af denne adfærd er uacceptabel. Som supplement vil der i Region Midtjylland blive arbejdet med at afklare og præcisere centrale definitioner inden for temaerne vold (fysisk og psykisk) og traumatiske hændelser samt krav og ressourcer, og hvor der kan hentes oplysninger og inspiration omkring disse forhold.

På HMU-niveau

Med baggrund i arbejdsmiljøredegørelsen 2012 vil Koncern HR i samarbejde med de enkelte driftsområder udvikle en datapakke på HMU-niveau indeholdende udtræk fra APV, TULE, ulykker, sygefravær og personaleomsætning specifikt for det enkelte HMU-område, som kan bruges fremadrettet til forebyggelse og opfølgning på regionens indsatsområder på arbejdsmiljøområdet. Det vil være naturligt, at den fremadrettede forebyggelse planlægges og vurderes i forbindelse med de årlige arbejdsmiljødrøftelser/arbejdsmiljøgennemgange.

Koncern HR udsender desuden specifik datasamling i forlængelse af det aktuelle påbud, inklusiv et forslag til procesplan for en drøftelse af konkrete udfordringer inden for driftsområdet. Det forventes, at HMU drøfter, hvordan konkrete problemer dagsordenssættes og behandles inden for driftsområdet.

På LMU-niveau

Det er afgørende, at LMU og arbejdsmiljøgrupperne drøfter og vurderer, hvilke forhold i det psykiske arbejdsmiljø, det lokalt er vigtigt at sætte fokus på fremadrettet med vedligeholdelses- eller forbedringsindsats, herunder drøftelse af proces, roller og ansvar i den helhedsorienterede, fremadrettede proces. Det forventes, at man undersøger og drøfter, hvilke metoder, der kan bidrage til lokale løsninger med udgangspunkt i anbefalinger og materialesamlingen (beskrevet under afsnittet om HMU-niveauet).

Det vil være relevant med en særlig opmærksomhed på gode erfaringer med at forebygge konflikter, vold og trusler samt med forebyggelse af ubalance mellem krav og ressourcer, herunder hvordan man forholder sig til forandringer. Det vil endvidere være relevant at være opmærksom på, hvordan arbejdet med andre former for modeller, retningslinjer og instrukser (f.eks. Den Danske Kvalitetsmodel) også kan bidrage til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Endelig anbefales det, at LMU drøfter, hvorvidt og i givet fald hvordan man eventuelt involverer den lokale HR-afdeling.

Bilag 2: Arbejdstilsynets reaktioner på Hospitalerne 1. januar 2011 - 14. november 2014 – fremgår af separat bilag.

Bilag 3: Kort om struktur og det forebyggende systematiske arbejdsmiljøarbejde

Fundament

Arbejdsmiljøindsatsen er konstant et væsentligt fokusområde i Region Midtjylland, med MED- og Arbejdsmiljøaftalen og Ledelses- og Styringsgrundlaget som fundament.

Kulturmodellen OVAL'en udstikker den fælles ramme for, at alle har et ansvar for et sikkert og godt samt helhedsorienteret arbejdsmiljø – til gavn for medarbejdere, kvalitet og patient-sikkerhed.

Struktur og koordinering

Koblingen mellem sikkerhed, trivsel og produktivitet indgår som led i de årlige arbejdsmiljødrøftelser, der gennemføres på alle niveauer i MED-systemet, i Direktionen samt i Strategisk HR-Forum, HR-/Personalechefkredsen og Arbejdsmiljøkoordinatorkredsen. Drøftelserne foregår blandt andet på baggrund af Region Midtjyllands årlige arbejdsmiljøredegørelse.

Fokusområder og opfølgning

Den årlige arbejdsmiljøredegørelse danner grundlag for udpegning af fælles fokusområder. Der arbejdes bl.a. med arbejdsmiljøindikatorer som grundlag for en systematisk og målrettet indsats herunder opfølgning på APV, TULE, arbejdsulykker, sygefravær, påbud fra Arbejdstilsynet, medarbejderomsætning.

De tre fokusområder er p.t. Sundhed og trivsel, Ulykkesforebyggelse samt Ergonomi og forflytning.

Eksempler på koncerntværgående indsatser

Juni 2014 blev der afholdt en stor tværgående ledelseskonference for Region Midtjyllands ledere omhandlende "Ledelse, der driver omstilling til fremtidens velfærd" med ca. 250 deltagere.

Oktober 2014 blev der gennemført en stor tværgående arbejdsmiljøkonference for MED- og Arbejdsmiljøorganisationen omhandlende "Arbejdsmiljøkultur i en forandringstid" med 700 deltagere.

November 2014 blev der gennemført en tværgående arbejdsmiljøkonference for Service- og Rengøringsområdet omhandlende Sundhedsplan, forandringer m.v.: "Fælles fodslaw – hvordan skaber vi det, og hvad bidrager jeg med" med 275 deltagere.

Der gennemføres vidensopsamling af påbuddene i Koncern HR, Arbejdsmiljø, og der videndeles om erfaringer fra Arbejdstilsynets besøg og deres reaktioner på kvartalsmøder mellem Koncern HR, Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøkoordinatorerne.

Der er tilrettelagt en drøftelse af påbuddene fra 2013 og 2014 i HR/personalechefgruppen på møde den 26. nov. 2014 med henblik på at drøfte behov for yderligere tværgående tiltag for at styrke forebyggelsen.

Implementering af kulturmodel OVAL'en for arbejdsmiljøindsatsen
Designguides i forhold til byggeri
Arbejdsmiljøvenlige indkøb
Fælles kemi-portal
Hjælpe-middelundersøgelse
E-læringsprogrammer
Forflytningsportal
Netværk om ulykkesforebyggelse

Mange arbejdspladser har skærpet fokus på ulykkesforebyggelse, og antallet af fraværsulykker og ulykker blandt nyansatte er faldende.

I perioden 2009-2013 er fraværsulykkerne reduceret med 18 %. Alene i perioden 2010-2013 er omkostningerne for de samlede ulykker samt udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. reduceret med ca. 12 mio. kr.

Koncerntværgående støtteforanstaltninger

MED- og arbejdsmiljøuddannelse og supplerende arbejdsmiljøuddannelse
Beredskab i forhold til omstillinger
Konsulent og rådgivningsbistand fra Koncern HR, Arbejdsmiljø.

Fremadrettet fokus

Ledelsessystemet og RMU har på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse valgt at fortsætte med de tre fokusområder:

- Sundhed og trivsel
- Ergonomi og forflytning
- Ulykkesforebyggelse

Indenfor Sundhed og trivsel vil der være øget opmærksomhed på:

- Omstilling og forandring
- Sygefravær
- Job og Krop
- Systematik og sikkerhedsplaner

Når Arbejdstilsynets påbud holdes op imod fokusområderne, er der flest påbud inden for følgende temaer:

Sundhed og trivsel:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Høje følelsesmæssige krav
- Vold og traumatiske hændelser

Ulykkesforebyggelse:

- Oplæring og instruktion
- Instruktion af nyansatte
- Systematisk registrering og undersøgelse af arbejdsulykker

Ergonomi og forflytning:

- Forflytning
- Indretning af skærmarbejdspladser
- Tunge løft

Disse temaer drøftes løbende i MED- og arbejdsmiljøorganisationen og inddrages i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Som eksempel foreslås "Arbejdsmiljø og produktivitet" at indgå som en del af temaet for næste års arbejdsmiljøkonference og der bliver fokuseret på indsamling af løsninger og gode eksempler i den kommende arbejdsmiljøredegørelse for 2014.

Bilag 4 – A-E: Hospitalsenhedernes tilbagemeldinger fremgår af separate bilag