

RMU



Baggrundsnotat til årlig arbejdsmiljødrøftelse i RMU juni 2019

Arbejdsmiljøfokus 2019

RMU besluttede ved arbejdsmiljødrøftelsen den 10. juni 2016 at fortsætte med de 3 strategiske fokusområder (Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse) i 3 år for perioden 2017-2019 med mulighed for årligt at justere underpunkterne.

De 3 strategiske fokusområder med underpunkter i 2019 blev på baggrund af RMU's drøftelse i juni 2018 fastsat til:

Sundhed og trivsel

Vi vil:

- Inddrage arbejdsmiljø ved planlægning og samarbejde om kerneopgave, forandringer og omstillinger
- Understøtte arbejdet med balance mellem arbejdsmængde og ressourcer
- Øge stolthed, arbejdsglæde og motivation ved at fremme det gode patient-/borgerforløb
- Øge trivsel og sikkerhed ved at forbedre og forenkle arbejdsgange

Ergonomi og Forflytning

Vi vil:

- Fremme en sikkerhedskultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige og sikre valg
- Inddrage arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Indarbejde krav i forhold til arbejdsmiljø ved indkøb og udbud

Ulykkesforebyggelse

Vi vil:

- Styrke sikkerhedskultur, systematik og analyse med henblik på læring og handling
- Forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med særlig opmærksomhed på nyansatte, praktikanter og studerende
- Nedbringe risiko for vold, trusler og chikane

Ved arbejdsmiljødrøftelsen i 2018 pegede RMU blandt andet på, at

Dato 21.05.2019

Jonna Pedersen

Tel. +45 7841 10000

Jonna.Pedersen@stab.rm.dk

j.nr. 1-30-77-31-19

Side 1

følgende opmærksomheder skal iagttages:

Når der arbejdes med fokus på patientens og borgerens præmisser, er det vigtigt at inddrage de ansattes arbejdsmiljø og understøtte fælles forventningsafstemning af, hvornår kvaliteten er tilstrækkelig.

Der skal øget opmærksomhed på faktorer, der fremmer et godt psykisk arbejdsmiljø i dagligdagen. Vi skal fremme positive cirkler frem for negative – også i hverdagsdialogen. Arbejdsglæde styrkes via høj faglighed og meningsfuldt samarbejde om kerneopgaven, gode relationer, fleksibilitet samt tillid og tryk.

Vi skal øge brugen af data til at vælge de forebyggende arbejdsmiljøindsatser, der har størst effekt på sikkerhed, sundhed og trivsel. Gode analyser skal anvendes til at skabe læring og forebyggende handlinger.

Årlige arbejdsmiljødrøftelser 2019 i Lederforum for HR og HR-/Personalechefkredsen

Lederforum for HR og HR-/Personalechefkredsen drøftede den 6. maj henholdsvis 16. maj 2019 fælles arbejdsmiljøfokus i 2020 med afsæt i nedenstående.

De nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen udløber senest med udgangen af 2020. Regeringen (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti har den 25. april 2019 indgået et bredt forlig om den fremadrettede arbejdsmiljøindsats. Denne er p.t. ikke konkretiseret med specifikke mål, men peger på, at der skal øget fokus på psykisk arbejdsmiljø, nedslidning og kemisk arbejdsmiljø. Forliget peger på styrket brancherettet fokus med konkrete måltal på brancheniveau samt større bøder og gebyr for tilsyn ved gentagne overtrædelser med betydelig fare for de ansatte. Forliget konkretiseres i løbet af efteråret 2019 med ikrafttrædelse af en række nye initiativer formentlig gældende fra januar 2020.

Opmærksomhedspunkter og tendenser for det fremadrettede arbejdsmiljø fremgår af kapitel 12 i Arbejdsmiljøredegørelse 2018.

Perspektiver i arbejdsmiljøfokus 2020 – til drøftelse

Sammenfatning af Arbejdsmiljødrøftelserne den 6. maj i Lederforum for HR og den 16. maj 2019 i HR-/Personalechefkredsen.

Der var bred tilslutning i Lederforum for HR til, at de nuværende fælles fokusområder skal fortsætte i 2020, og at der skal ske en tættere opfølgning i forhold til arbejdsmiljøindsatsen, blandt andet ved øget brug af data.

Ved den efterfølgende drøftelse i HR-/Personalechefkredsen, med deltagelse af arbejdsmiljøkoordinatorerne blev det drøftet hvilke perspektiver, der er vigtige for arbejdsmiljøindsatsen 2020. Der blev peget på, at:

- metoder fra forbedringsmodellen inddrages i arbejdet med arbejdsmiljø, herunder større brug af data
- der skal være plads til, at indsatsen under fokusområderne kan defineres lokalt med afsæt i relevante data
- håndtering af at travlhed blev italesat, det blev drøftet, at der er brug for en mere nuanceret kommunikation af travlhed
- der skal mere fokus på, hvordan vi skaber arbejdsglæde
- der er behov for større opfølgning/brug af data samt beskrivelse af mål, så det kan konstateres, når et mål er opnået
- der skal større opmærksomhed på ledelseskompetencer i relation til arbejdsmiljø
- viden om arbejdsmiljøindsatser og metoder med god effekt skal udbredes, her kan der bl.a. tages udgangspunkt i forskning på området
- Region Midtjylland som en god arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø kan være et aktiv i forbindelse med rekruttering og fastholdelse
- psykologisk sikkerhed og balance mellem krav og ressourcer skal mere i fokus

Drøftelsen pegede på, at der skal sættes en retning med indholdet af underpunkterne og at de kan suppleres med lokale målsætninger og handlinger, som kan følges på baggrund af data.

Ledelseskommunikation af arbejdsmiljø har stor effekt og bør have yderligere fokus.

Der skal yderligere fokus på forbedringsmetoder i arbejdsmiljøindsatserne. Arbejdsmiljøindsatsen skal understøtte, at arbejdet tilrettelægges, så der er balance mellem krav og forventninger.

Der skal mere fokus på forebyggelse af sygefravær, herunder gravides muligheder for at fortsætte i arbejde. Rekruttering og fastholdelse, herunder fokus på nyansattes arbejdsmiljø, er stadig et vigtigt opmærksomhedspunkt.

Med afsæt i redegørelsen samt ovenstående drøftes det, hvilke perspektiver der er særligt vigtige at være opmærksomme på i forhold til arbejdsmiljøindsatsen i 2020.

Arbejdsmiljøindsatsens fokus er retningsgivende for det fælles arbejdsmiljøarbejde og skal indarbejdes i MED- og Arbejdsmiljøorganisationens handleplaner for 2020. Driftsområderne kan fokusere på de indsatser, der er særligt relevante for dem at arbejde med. Arbejdsmiljøindsatsen kan, i det omfang det er relevant, understøttes af fælles tværgående initiativer.