midt
regionmidtjylland



ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE 2018

Koncern HR
Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøredegørelse 2018

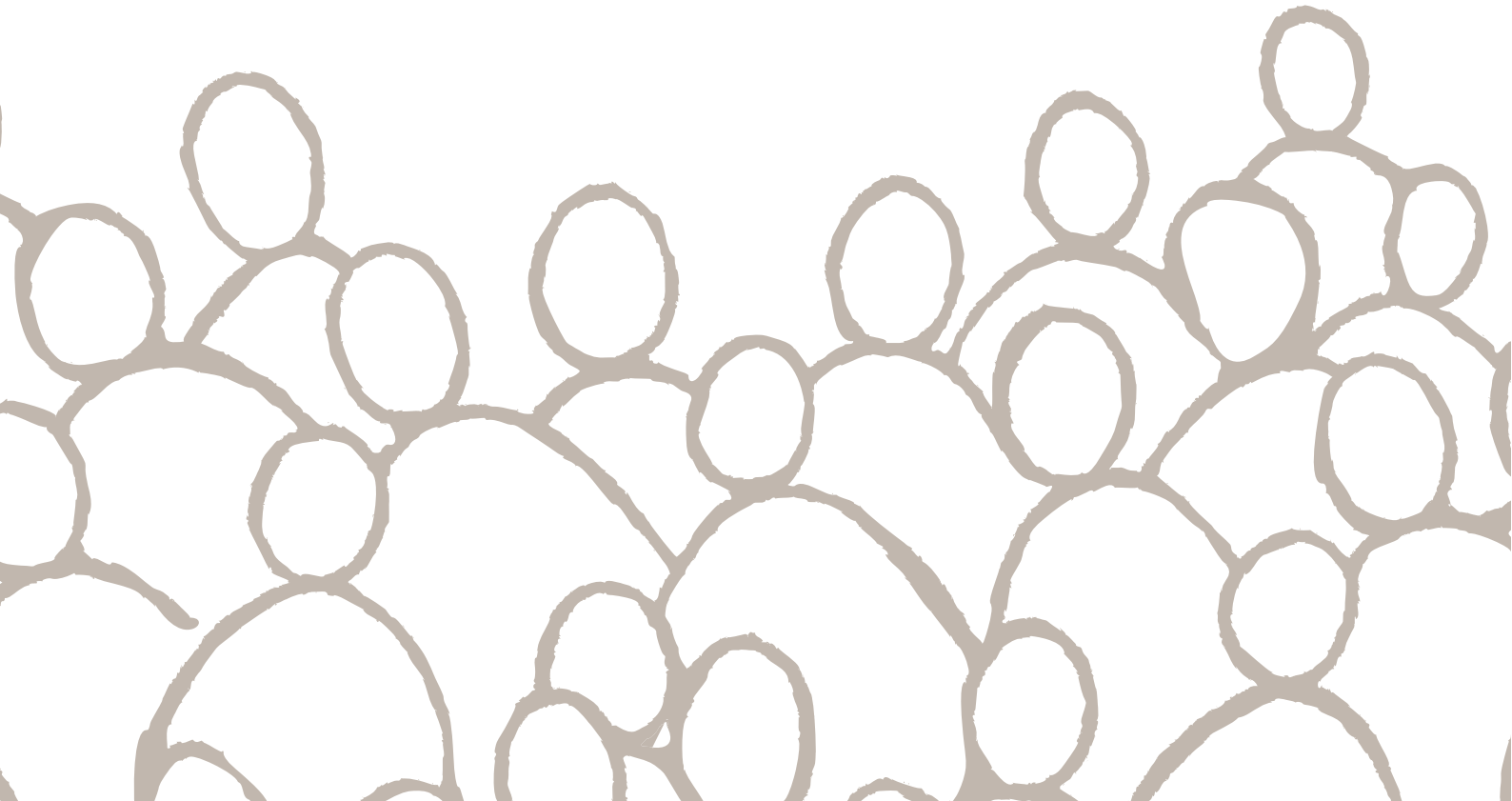
Arbejdsmiljøredegørelse 2018 består af en elektronisk udgivelse, som giver overblik over arbejdsmiljøarbejdet i Region Midtjylland.

Den interesserede læser, der ønsker at fordybe sig i emnerne, henvises til fodnoter med links.

Arbejdsmiljøredegørelse 2018 samt uddybende materiale findes på:

www.fa.rm.dk/Udgivelser/Arbejdsmiljøredegørelse 2018

Arbejdsmiljøredegørelsen er udarbejdet af Koncern HR, Arbejdsmiljø.



Forord

Arbejdsmiljøredegørelse 2018 understøtter prioritering af arbejdsmiljøindsatsen i det daglige arbejde i Region Midtjylland. Der følges op på redegørelsen i forbindelse med de årlige arbejdsmiljødrøftelser i ledelsessystemet samt MED- og Arbejdsmiljøorganisationen.

Retningen for Region Midtjyllands arbejdsmiljøarbejde i 2018 blev fastlagt på møde i Regions-MEDudvalget (RMU) i juni 2017. RMU besluttede, at arbejdsmiljøindsatsen i 2018 skulle tage afsæt i regionens og de enkelte arbejdspladsers aktuelle udfordringer. Der var stor opmærksomhed på betydningen af en tæt kobling mellem kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø til gavn for ansatte, patienter og borgere. RMU understregede, at det er vigtigt med fokus på indflytning, da alle i princippet er »nyansatte«, når der flyttes ind i nye rammer. Konkret udmøntede drøftelsen sig i beslutningen af følgende punkter:

Sundhed og trivsel

Vi skal:

- Forbedre og forenkle i det daglige arbejde
- Samarbejde om kerneopgaven, forandringer og omstillinger
- Fremme det gode patient-/borgerforløb

Ergonomi og forflytning

Vi skal:

- Fremme en kultur, hvor brug af hjælpemidler er det naturlige og sikre valg
- Inddrage arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Stille krav om arbejdsmiljø ved indkøb

Ulykkesforebyggelse

Vi skal:

- Styrke systematik og sikkerhed i det daglige arbejde
- Styrke opmærksomhed på sikkerhed for nyansatte, praktikanter og studerende
- Nedbringe risiko for vold, trusler og chikane

De ansattes sikkerhed, sundhed og trivsel er væsentlig for, at Region Midtjylland kan være en attraktiv arbejdsplads, der hver dag leverer høj kvalitet i løsning af kerneopgaven med udgangspunkt i patienters og borgeres præmisser. Det er et bærende princip, at arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland er systematisk, fokuseret og baseret på data.

Indholdsfortegnelse

Forord **3**

1. Kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø **5**

2. Systematisk arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljøkultur **6**
En helhedsorienteret forbedringskultur - kulturmodellen OVAL'en 6

3. Sundhed og trivsel **7**
Psykisk arbejdsmiljø 7
Forandringers betydning for det daglige arbejde 9
Sundhedsfremme 9
Nedbringelse af sygefravær 10

4. Ergonomi og forflytning **11**

5. Ulykker **13**
Ulykkesforebyggelse 13
Antal arbejdsulykker 13
Ulykker og anciennitet 14
Flytning og ulykker 14
Omkostninger og udgifter ved arbejdsulykker 15

6. Erhvervssygdomme **16**

7. APV og TULE **17**

8. Byggeri, indretning og ibrugtagning **18**

9. Øvrige indsatser **19**
Indkøb 19
Kemi 20
Natarbejde og helbredssamtaler 20
Sikkerhedsrådgivning 21
Indeklima 21
Støj og akustik 21

10. Påbud fra Arbejdstilsynet **21**

11. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse **23**

12. Perspektiver i den forebyggende arbejdsmiljøindsats **23**
Fremadrettede opmærksomhedspunkter 23
Nye tendenser på arbejdspladserne 25

1. Kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø

Region Midtjylland er en organisation i stadig forandring og udvikling. Flytninger og besparelser skal gennemføres under høje krav til kvalitet, drift og tempo, hvilket kan sætte balancen mellem krav og ressourcer under pres for medarbejdere og ledere. Regionen har blikket rettet mod både kvalitetsforbedring i løsning af kerneopgaven og de ansattes sikkerhed, sundhed og trivsel.

MED- og Arbejdsmiljøorganisationen udfører en vigtig opgave med at understøtte arbejdsmiljøet og styrke det helhedsorienterede perspektiv i forbindelse med forandringer og i forhold til fysiske og organisatoriske rammer samt opgaveløsning. Der er løbende opmærksomhed på at skabe en kultur, der hviler på tillid, dialog og samarbejde, ligesom der er et ønske om at lære af fejl. I forbindelse med udvikling af nye løsninger og måder at arbejde på, forsøger organisationen at omsætte de nye muligheder for at forenkle og forbedre arbejdsgange, samtidig med at sikkerhed, sundhed og trivsel for ansatte, patienter og borgere understøttes.

På mange arbejdspladser har forbedringsarbejdet i 2018 været et løft for arbejdsmiljøarbejdet. Der er mange gode eksempler på, at arbejdsmiljø kan indarbejdes i planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, så det understøtter sikkerhed, sundhed og trivsel samt læring, videndeling og kontinuerlig forbedring af kvalitet. I forbindelse med udarbejdelse af Arbejdsmiljøredegørelsen for 2018 er der indsamlet gode erfaringer fra driftsområder og koncernt-værgående initiativer, der kobler kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø.[1]

Nytænkning og bæredygtighed er centrale elementer i Region Midtjyllands ledelsesgrundlag. Begge dele har været i fokus for at gøre det muligt at håndtere det pres, der er på at skabe sammenhæng mellem krav og ressourcer. Der er fulgt op på de fælles indsatsområder for arbejdsmiljø ved at kombinere forbedringsarbejdet i det daglige arbejde med den måde, der arbejdes systematisk med arbejdsmiljø på. En række medarbejdere og ledere er blevet uddannet til at skabe forbedringer i forhold til kerneopgave og kvalitet for patienter og borgere. Deres arbejde har en afsmittende virkning på personalets arbejdsmiljø, idet der ses en vifte af tiltag, hvor samspillet mellem kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø bringes i spil samtidig.

[1] Oversigt over arbejdsmiljøindsatser 2018.

2. Systematisk arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljøkultur

Det systematiske arbejdsmiljøarbejde i Region Midtjylland er funderet i MED- og Arbejdsmiljø-aftalen.[2]

Systematisk arbejdsmiljøarbejde understøtter, at den forebyggende indsats tilrettelægges så optimalt og fokuseret som muligt med størst mulig effekt for både kvalitet, kerneopgave og arbejdsmiljø. Systematikken bidrager til forankring af arbejdsmiljøindsatsen på alle niveauer i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen, både på den enkelte arbejdsplads og i forhold til tværgående videndeling og læring på koncernniveau. Det understøtter forebyggende arbejdsmiljøarbejde på alle niveauer i organisationen, der er til gavn for ansatte, patienter og borgere.

Systematiske strategiske elementer:

- Den årlige redegørelse over arbejdsmiljøindsatsen
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen
- Udpegning af fælles regionale fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen
- Erfaringsopsamling og videndeling i koncerntværgående arbejdsmiljønetværk
- APV og TULE
- Arbejdsmiljø i kravspecifikationer ved indkøb
- Arbejdsmiljørigtig projektering ved byggeri
- Instruktion og oplæring af nyansatte
- Systematisk analyse og opfølgning på ulykker
- Systematisk opfølgning på påbud fra Arbejdstilsynet
- Autoriseret arbejdsmiljørådgivning
- Lokale arbejdsmiljøgennemgange
- Opfølgning på sygefravær
- Målrettet kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne

En helhedsorienteret forbedringskultur - kulturmodellen OVAL'en

Kulturmodellen OVAL'en blev af RMU i 2012 vedtaget som en fælles model for Arbejdsmiljø-organisationen.[3] En god arbejdsmiljøkultur er handlings- og effektorienteret med fokus på virksomhedens kerneopgave. Derfor er et af omdrejningspunkterne, at arbejdsmiljøindsatsen også skal understøtte kvalitet og patientsikkerhed. For at opnå effekt og engagement på alle niveauer er det vigtigt at være opmærksom på, at der er forskellige roller og ansvar på de enkelte niveauer. Kulturmodellen OVAL'en er udviklet som en model, der tydeliggør de forskellige rollers ansvar og understøtter en målrettet og integreret arbejdsmiljøindsats i det daglige arbejde, til gavn for både ansatte, patienter og borgere.

[2] Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale trådte i kraft den 1. januar 2013.
[3] Kulturmodellen OVAL'en og roller i en helhedsorienteret forbedringskultur.

Modellen har 3 overordnede målsætninger for at understøtte en helhedsorienteret forbedringskultur:

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

Kulturmodellen suppleres af et handlingspapir[4], der understøtter dialogen om, hvordan de ønskede forbedringer kan opnås. Modellen anvendes i MED- og arbejdsmiljøundervisning.

3. Sundhed og trivsel

Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø i Region Midtjylland er kendetegnet ved en høj grad af systematik. Der er i 2018 igangsat initiativer, der er knyttet op på RMU's fokusområder, og der følges op på indsatser og effekt. Der er opmærksomhed på at koble arbejdet med psykisk arbejdsmiljø med de udfordringer, driftsområderne har i forhold til at løfte kerneopgaven. Ligeledes er der opmærksomhed på, at de ansattes arbejdsglæde og faglige stolthed er centrale for kerneopgaven og derfor skal have stor vægt i tilrettelæggelsen af det daglige arbejde.

Driftsområderne gennemfører og følger op på Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse- og Ledelsesevaluering (TULE) hvert andet år. Det psykiske arbejdsmiljø er et fast punkt på dagsordenen i enhederne, og der er opmærksomhed på, at arbejdet med psykisk arbejdsmiljø er en løbende proces, der fordrer en bred involvering. Ved håndtering af besparelser, forandringer og udvikling inddrages det psykiske arbejdsmiljø for at skabe fælles, bæredygtige løsninger.

En strategisk tilgang til psykisk arbejdsmiljø indgår i stigende grad i Hoved-MEDudvalgenes (HMU'ernes) arbejde.

Bæredygtigt arbejdsmiljø er et begreb, der er på vej flere steder i tilgangen til psykisk arbejdsmiljø sammen med fortsat fokus på trivsel, arbejdsglæde, balance mellem krav og ressourcer samt stressforebyggelse. På tværs af enhederne er der øget opmærksomhed på forebyggelse og håndtering af balancen mellem krav og ressourcer. Der er udviklet fælles tilgange til håndtering af udsving i opgaver og ressourcer, såvel på enheds- som afdelingsniveau.

Koncerntværgående har der i 2018 været fokus på opgaver inden for det psykiske arbejdsmiljø i bred forstand. Eksempelvis gennem udvikling af bedre omgangstone og samarbejde, forebyggelse af mobning, konkrete indsatser for at håndtere høje følelsesmæssige krav samt nytænkning og omorganisering af arbejdet med kerneopgaven for at skabe større sammenhæng mellem krav og ressourcer. Region Midtjylland indgår i et flerårigt forskningsprojekt om Ledelse af Organisatorisk Sammenhæng (LEOS) i samarbejde med Kronprins Frederiks Center

[4] Sådan anvendes OVAL'en, herunder handlingspapiret.

for Offentlig Ledelse på Aarhus Universitet. Visionen er at opnå bedre organisatorisk sammenhæng i patienternes og borgernes forløb. Et af måleparametrene er at løfte de ansattes trivsel. Forskningsprojektet gennemføres i perioden 2018-2021.

Arbejdstilsynets påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet (AT) gav i 2018 i alt 12 påbud til Region Midtjyllands arbejdspladser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. 7 påbud omhandlede stor arbejdsmængde og tidspres, 3 påbud vedrørte voldsforebyggelse, 1 drejede sig om høje følelsesmæssige krav og 1 omhandlede uklare krav. De vejledninger og afgørelser uden handlepligt vedrørende psykisk arbejdsmiljø, som AT har udstedt til Region Midtjylland i 2018, afspejler samme problemstillinger som de afgivne påbud.

Påbuddene inden for stor arbejdsmængde og tidspres omfatter plejepersonale og lægesekretærer. Håndteringen og forebyggelsen har især været koncentreret om kerneopgave og prioritering, effektivisering af arbejdsprocesser, organisering af arbejdet samt udvikling af kultur og samarbejde. AT peger gennemgående på, at der skal arbejdes med en mere hensigtsmæssig organisering af og fastlægges et niveau for opgaveløsningen, og at der i denne proaktivt skal tages højde for uforudsigelighed og variation i opgavemængde og arbejdspres. Der peges også på, at der i højere grad skal tages hånd om risikoen for belastning ved ændringer i opgave- eller personalesammensætning og sættes ind såvel ledelses- som strukturmæssigt, så personalet får holdt nødvendige pauser.

På tværs af problemstillingerne er der gennemgående hovedtræk. Eksempelvis ses, at stor personaleudskiftning, mange sygemeldinger og stor arbejdsmængde giver sig udslag i store vanskeligheder med at have rette kompetencer til arbejdsopgaverne. Dette ses både i påbud vedrørende forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres samt voldsforebyggelse. AT påpeger, at der er behov for særligt fokus på kompetenceniveauer i planlægning, oplæring samt rammer for oplæring ved disse særlige vilkår.

Påbuddene kan ses som resultat af, at enheder og afdelinger over tid har oplevet stigende krav, fortløbende ændringer i opgaver og tilgange samt kontinuerlige forandringer i samarbejdsstrukturer og organisering. Dette, kombineret med perioder med stor arbejdsmængde, mangel på personaleressourcer og kompetencer, sætter arbejdsmiljøet under pres.

I håndteringen af påbuddene er der behov for at se på tværs af såvel enheds- som afdelingsniveau. Der skal arbejdes med at optimere arbejdsprocesser på tværs af faggrupper, og der skal udvikles beredskaber og fælles kendte tilgange til håndtering af »forudsigelige uforudsigeligheder« som eksempelvis sygefravær, stort patientindtag og svære borgerforløb.

Arbejdet i Region Midtjylland indebærer for en del medarbejdere og ledere kontakt med patienter og borgere, der på forskellig vis kan være i belastende situationer. Reaktionerne fra AT i forhold til følelsesmæssige belastninger i arbejdet omfatter både plejepersonale og lægesekretærer på hospitalerne og ansatte i socialområdet. Her peges på behov for løbende sparring,

læring og udvikling på arbejdspladsen for at kunne udvise professionel adfærd over for såvel patienter, borgere som pårørende, samtidig med at egne reaktioner skal håndteres.

Vold og trusler
Risikoen for at blive udsat for vold og trusler på arbejdet har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. På linje med det generelle psykiske arbejdsmiljøarbejde er indsatserne for at forebygge, håndtere og følge op på episoder med risiko for eller forekomst af vold og trusler kendetegnet ved en systematisk tilgang.

Psykiatri og Social (P&S) har i 2018 arbejdet med indsatser i forhold til vold og trusler, ligesom hospitalerne og regionshusene har været opmærksomme på området. Der foreligger et regionalt tilbud om kompetenceudvikling i volds- og konfliktforebyggelse. I psykiatrien er det obligatorisk at gennemføre et forløb i volds- og konfliktforebyggelse. I 2018 er der igangsat et tværregionalt projekt, hvor især akut- og medicinske afdelinger samarbejder om at udvikle et fælles koncept, der kan øge kompetencerne i konfliktforebyggelse på de somatiske hospitaler til gavn for patientsikkerhed og arbejdsmiljø. Desuden er der øget bevågenhed på vold, trusler og chikane på alle enheder, hvor personalet møder patienter og borgere i svære eller udfordrende situationer.

Indsatserne i driftsområderne har i 2018 i høj grad haft forebyggende karakter og været præget af en metodisk tilgang, også i forhold til at registrere alle relevante episoder i VTC.[5]

Forandringers betydning for det daglige arbejde
Der foregår løbende forandrings- og omstillingsprocesser i Region Midtjylland. 2018 har været præget af flytninger blandt andet for Aarhus Universitetshospital (AUH) og for Aarhus Universitetshospital Psykiatrien (AUH Psykiatrien). Samtidigt har det været et stort byggeår for Hospitalsenheden Vest (HE Vest), Hospitalsenhed Midt (HE Midt) og Regionshospitalet Horsens (RH Horsens). Det har krævet meget af personalet, da flytninger løbende bevirker ændringer i organisering, samarbejde og rammer for kerneopgaven. Der er fokus på at tilrettelægge og gennemføre disse omfattende forandringer til mindst mulig gene for patienter, borgere og ansatte.

Sundhedsfremme
Region Midtjylland har indarbejdet KRAM-faktorerne (Kost, Rygning, Alkohol og Motion) i flere politikker og tilbud til de ansatte. Regionen tilbyder eksempelvis sund kost i kantinerne og har implementeret en fælles rygepolitik. I forhold til alkohol- eller misbrugspolitikker henvises til personalepolitikker på de enkelte arbejdspladser. Der gennemføres forskellige lokale sundhedsfremmende tiltag i form af daglige eller ugentlige tilbud med eksempelvis gymnastik, gåture m.v., ligesom personalets deltagelse i motionsarrangementer i lokalområdet understøttes. Job og Krop-konceptet anvendes stadig en del steder.

[5] Region Midtjylland har udarbejdet et system til registrering af vold, trusler og chikane (VTC). VTC-systemet blev sat i drift i 2015 og er et modul i regionens Arbejdsmiljøsystem (AMS).

RMU har i juni 2018 drøftet, hvordan Region Midtjylland kan anvende viden om mental sundhed til at understøtte trivsel og sundhed i de mange forandringer. På Arbejdsmiljøkonferencen i 2018 blev der præsenteret en forskningsmodel (ABC for mental sundhed), der viser gode resultater med afsæt i »Gør noget aktivt - Gør noget sammen - Gør noget meningsfuldt«.

Personalepsykologordning

Når det drejer sig om arbejdsmiljømæssige udfordringer, arbejder Region Midtjylland organisatorisk gennem ledelsessystemet samt MED- og Arbejdsmiljøorganisationen. Som et supplement har regionen etableret Personalepsykologordningen[6], der har et mere individuelt sigte. Personalepsykologordningen er et tilbud om psykologhjælp til regionens medarbejdere og ledere. Den enkelte ansatte kan enten selv, eller med bistand fra andre, henvende sig til de 2 arbejdsmedicinske klinikker i henholdsvis Aarhus og Herning, hvis psykologer varetager tilbuddet. Ordningen er målrettet hjælp til personale, der oplever længerevarende psykiske belastninger i forbindelse med arbejdet. Psykologerne har tavshedspligt og videregiver ikke personhenførbare oplysninger. Der er i 2018 igangsat en undersøgelse af muligheden for at øge tilgængeligheden af ordningen for hele regionens personale ved eksempelvis videobaserede samtaler. Dette arbejde er ikke afsluttet.

Baggrunden for henvendelser til personalepsykologordningen er ofte arbejdspres over en længere periode, undertiden i kombination med besparelser, omstillinger, omstruktureringer, fusioner eller flytning af arbejdsplads. Mange oplever stigende kompleksitet i kombination med accelererede patientforløb og stigende produktionskrav. Yderligere faktorer er udskiftninger i personalegruppen med efterfølgende behov for oplæring af nyansatte, øget brug af vikarer samt sygefravær.

Samarbejdsvanskeligheder og konflikter mellem ansatte er et andet tema bag henvendelserne. Særligt vanskeligt opleves problemer i samarbejdet med nærmeste leder, men også kollegiale konflikter kan opleves belastende. Udadreagerende patienter og borgere er også årsag til henvendelser.

Overordnet set kommer de fleste henvendelser fra plejepersonale, især sygeplejersker, samt lægesekretærer. Derudover henvender læger sig hyppigere end tidligere. Tilsvarende gør sig gældende for fysio- og ergoterapeuter samt personale fra Fællesfunktioner, stabe og i projektansættelser. Der er en tendens til, at de, der henvender sig, har mere komplekse udfordringer end tidligere.

Nedbringelse af sygefravær

I Region Midtjylland arbejdes der kontinuerligt med nedbringelse af sygefraværet. Der er tale om indsatser af såvel forebyggende, håndterende som fastholdende karakter.

Flere steder er der arbejdet med målstyrede indsatser baseret på fraværs- og ulykkesstatistikker. Data om sygefravær i BI-portalen, og mulighed for automatisk mailbesked til ledelsen ved

[6] Personalepsykologordningen.

hyppigt gentaget eller længerevarende sygefravær, understøtter mulighederne for hurtig og løbende opfølgning på fravær.

Der er også tale om forebyggende indsatser baseret på både data om sygefravær og viden om ulykker, vold, trusler og chikane samt viden fra APV og TULE. Forebyggelse af sygefravær sker blandt andet ved løbende opmærksomhed og dialog mellem ledere og medarbejdere om arbejdsmiljø og sygefravær.

Der er i regionen samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2007–2018, fra 12,29 til 10,76 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.[7]

Det samlede sygefravær i 2018 svarede til 1.227 ud af i alt 26.675 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 4,6 %. Dette er på samme niveau som i 2017.

Det arbejdsbetingede fravær udgør i 2018 i alt ca. 380 fuldtidsstillinger. Det vurderes, at der fortsat er både et forebyggelses- og et økonomisk potentiale ved at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

4. Ergonomi og forflytning

I 2018 har der været stort fokus på forflytning og brug af hjælpemidler. Der er arbejdet med væsentlige emner som organisering og ledelse, risikovurdering, hjælpemidler, undervisning og sikkerheds-/forflytningskultur. En sådan multidimensionel indsats ses at have effekt.[8]

Forbedring af tilgængeligheden af hjælpemidler har været i fokus. Der er indkøbt nye hjælpemidler, og flere steder er organisering, eftersyn samt logistik forbedret. Region Midtjyllands forflytningsansvarlige har et tæt samarbejde med RM Indkøb om hjælpemiddeludbud.

Ansatte, der anvender forflytninger i det daglige arbejde, undervises i forflytning, blandt andet ved brug af E-Læringskurset »Gør det let – forflyt med hjælpemidler«. Af hensyn til at styrke forebyggelsen er der øget fokus på nyansattes kompetencer på området. Forflytningskoncepterne »Kompetent Mobilisering« og »Kompetent Forflytning« er generelt implementeret. Der er gennemført forskellige forflytningsprojekter på enhederne med god effekt i form af øget brug af hjælpemidler, færre belastninger og voldsepisoder. Der er også resultater i projekterne, der indikerer bedre samarbejde, trivsel og økonomi ved at styrke den forebyggende indsats. Derudover har regionen samarbejdet med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om forskningsviden på området, især inden for forflytning.

Sikkerhedskulturen er mange steder løftet gennem implementering af 3-meter-reglen, og systematiske observationer af forflytninger har vist sig at være et godt redskab, når forflytninger skal risikovurderes for at forebygge utilsigtede hændelser og nærved-ulykker. Enhedernes

[7] Notat om nedbringelse af sygefravær 2018.
[8] Notat om Forflytningsportal, E-læringskursus og multidimensionel indsats 2018.

opmærksomhed på sikkerhedskultur og brug af hjælpemidler bidrager positivt til kvaliteten i løsningen af kerneopgaven.

Designguides for indretning af sengestuer til bariatriske patienter bliver brugt i nybyggeri og ombygning, så pladsforhold og hjælpemidler til disse patienter er tilgodeset. Der er flere steder gennemført simulationsundervisning med bariatridragter. Der arbejdes på en regional »Bariatri-startpakke«, der peger på det mest basale udstyr, så modtagelsen af den bariatriske patient forløber bedst muligt, både af hensyn til patientens og de ansattes sikkerhed.
Automatisering af sengevask, gulvvask og affaldshåndtering har reduceret serviceassistenternes belastninger. Via APV'erne følger driftsområderne op på ergonomi-problemstillinger. Der er opmærksomhed på betydningen af ensidige belastninger af fingre, hænder og arme. Det har resulteret i udgivelse af forskellige pjecer med gode løsninger, der understøtter forebyggelsen af belastningsskader.

Opmærksomhed på personalets egenindsats bidrager til bedre ergonomi ved skærmarbejds-pladser. Her er E-læringskurset »Kontorergonomi« et vigtigt element. Der er tillige arbejdet med at implementere ergonomisk velfungerende EPJ-vogne, der styrker patientnær og tidstro dokumentation. Individuel vejledning ved skærmarbejde er forbeholdt ansatte med særlige behov. Skærmarbejde efter hjernerystelse giver som eksempel særlige udfordringer, hvorfor der er udarbejdet en pjece med information om dette emne.

I forbindelse med de mange flytteprocesser og ibrugtagning af nye rammer har ergonomi og arbejdsmiljø været i centrum i forhold til teknik, indretning, arbejdsgange og organisering af arbejdet. Også i forbindelse med regionens indkøb og udbud er der løbende opmærksomhed på ergonomi og arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynets påbud vedrørende Ergonomi og forflytning (muskel- og skeletbesvær)
I 2018 gav Arbejdstilsynet 15 påbud i Region Midtjylland vedrørende muskel- og skeletbesvær. 8 af påbuddene vedrørte forflytning. 3 påbud omhandlede løft/træk/skub. 2 påbud vedrørte skærmarbejdspladser, og 2 påbud vedrørte arbejdsstillinger og -bevægelser. 10 af de 15 påbud er givet som strakspåbud. Det drejer sig om 2 af de 3 påbud vedrørende løft/træk/skub samt alle 8 påbud vedrørende forflytning.

Inden for forflytning omhandlede 3 af strakspåbuddene brug af hjælpemidler i kisteilægnings-rum. De øvrige 5 strakspåbud vedrørte uhensigtsmæssig forflytningsteknik og manglende brug af hjælpemidler. Løsningerne omfatter fokus på hjælpemidler i kisteilægningsrum og systematisk forflytningsundervisning.

Inden for løft/træk/skub omhandlede 2 af påbuddene (heraf 1 strakspåbud) håndtering af vog-ne, og 1 strakspåbud omhandlede løft af tunge kasser. De 3 påbud er løst ved hensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen, ændrede arbejdsgange, håndtering af mindre forpakninger og brug af tekniske hjælpemidler.

Inden for arbejdsstillinger og -bevægelser omhandlede de 2 påbud rengøring af slidte gulve og håndtering af tung stol uden hjul.

De 2 påbud vedrørende skærmarbejdspladser omhandlede indretning af arbejdspladserne, dels så der bliver tilpas benplads under bordet, og dels så antallet af skærme pr. bord er passende.

5. Ulykker

Ulykkesforebyggelse

'Er du Sikker! Vi skaber sikkerhed i fællesskab' var overskriften på den årlige Arbejdsmiljøkonference i Region Midtjylland i 2018. Det handlingsorienterede tema gav inspiration og gode eksempler på, hvordan medarbejdersikkerhed, tryghed og høj patientsikkerhed er hinandens forudsætninger. Risikoen for ulykker stiger i nye og uvante omgivelser, hvor alle i princippet er »nyansatte«. Sikker adfærd, risikovurderinger og forebyggelse af ulykker har en særlig bevågenhed i forbindelse med flytning og ibrugtagning af nye lokaler.

Flere steder i regionen er der arbejdet målrettet med nedbringelse af vold, trusler og chikane (VTC). Med henblik på læring og forebyggelse gennemfører afdelinger og områder i P&S strukturerede analyser på alvorlige hændelser og ulykker med fysisk vold. Der gennemføres dybdegående analyser på de alvorligste hændelser og ulykker med fysisk vold. De gennemføres med hjælp fra HR i P&S, og analyserne er inspireret af kerneårsagsanalyser. VTC-data fra Arbejdsmiljøsystemet (AMS) er blevet tilgængelige i BI-portalen for P&S.

Der har også i 2018 været en stor andel af ulykker blandt nyansatte, hvorfor flere arbejdspladser i regionen har haft øget bevågenhed på denne gruppe. Stikskader er et område, der fylder både mentalt og i ulykkesstatistikken. Fald og sammenstød, hvor personalet falder, støder sammen eller går ind i ting, er tilsvarende et område, der fylder. Ulykkerne kan ofte være relativt alvorlige, og frekvensen tiltager, når der er stor travlhed. Der er i 2018 sat et koncerntværgående arbejde i gang, hvor målet er at reducere denne type ulykker.

I løbet af 2018 har flere driftsområder gennemført supplerende arbejdsmiljøuddannelse målrettet ulykkesforebyggelse, herunder arbejdet med sikkerhedskultur og 3-meter-regel samt opfølgning på ulykker med fravær. Der har været opmærksomhed på overholdelse af 9-dagesfristen, så ulykker med fravær eller behandlingsudgifter indberettes lovpligtigt senest 9 dage efter ulykken.

Antal arbejdsulykker

Det samlede antal arbejdsulykker i 2018 er opgjort til 1698, heraf er 456 fraværsulykker.
Antallet af fraværsulykker er 16 lavere end i 2017, men højere end i perioden 2013-2015.
Det samlede antal ulykker er lavere end i 2017. Antallet af indberettede ulykker er det næstlaveste i perioden 2009-2018.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Samlet antal ulykker	2045	2060	2100	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698
Ulykker med fravær	523	512	457	471	428	430	436	484	472	456
Ulykker med fravær – andel i %	26	25	22	23	23	22	25	29	27	27
Frekvens af ulykker med fravær	10	9,8	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5	9,5	9,2	8,6

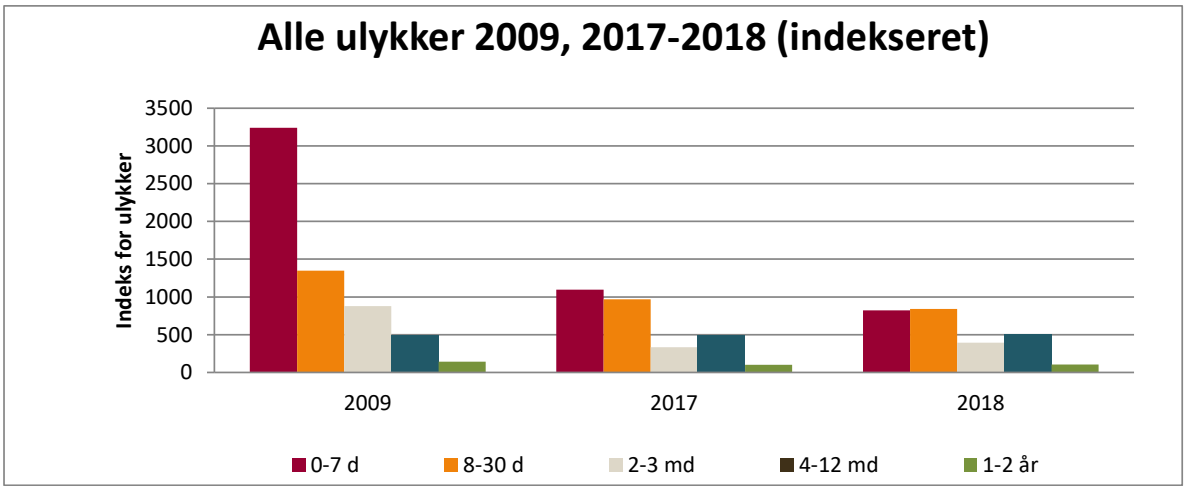
Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2009-2018.

Ulykker og anciennitet

Region Midtjylland har siden 2009 haft særligt fokus på, at der er en overhyppighed af ulykker for nyansatte. Det indgår blandt andet i forebyggelsen af ulykker.

Første ansættelsesuge

Der har været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af den første uges ansættelse. Denne overhyppighed er mindsket gennem årene og i 2017 og 2018 er der ikke en markant overhyppighed i første uge sammenlignet med resten af det første ansættelsesår.



Alle ulykker 2009, 2017-2018 (indekseret) opgjort på anciennitet 0-2 år.

Flytning og ulykker

Erfaringer fra ulykkesforskning viser, at der er en forøget ulykkesrisiko i forbindelse med uvante arbejdsprocesser.[9] I forbindelse med udflytningen til AUH er der fulgt op på ulykkesdata med henblik på at vurdere, om de uvante arbejdsbetingelser har givet anledning til en overhyppighed af ulykker. En stor del af AUH flyttede til det nybyggede hospital i Skejby den 1. maj 2018. Der er flyttet i flere omgange, men flytningen den 1. maj var den største. Der er gennemført en stor forebyggende arbejdsmiljøindsats i forbindelse med flytningen.

Antallet af fraværsulykker på AUH er steget i forhold til de øvrige somatiske hospitaler under ét. Stigningen er størst i 2018, hvor den største flytning foregik, men der er også en stigning i

[9] Transient risk factors of acute occupational injuries: a case-crossover study in two Danish emergency departments (Østerlund et al, 2017). Studiet viser en 8 x forhøjet risiko for arbejdsulykker ved ikke-rutine opgaver.

2017, hvor mindre dele af AUH blev flyttet. Dette kunne indikere, at der har været en forøget ulykkesrisiko i forbindelse med flytningerne.

Omkostninger og udgifter ved arbejdsulykker

Der er foretaget beregninger over omkostninger og udgifter relateret til arbejdsulykker for perioden 2010-2018.[10] Tallene fremgår af nedenstående tabel. De er behæftet med en vis usikkerhed, da der indgår en grad af skøn i beregningerne.

	2010 (mio. kr.)	2011 (mio. kr.)	2012 (mio. kr.)	2013 (mio. kr.)	2014 (mio. kr.)	2015 (mio. kr.)	2016 (mio. kr.)	2017 (mio. kr.)	2018 (mio. kr.)
OMKOSTNINGER/ ULYKKESGRUPPER									
Arbejdsulykker med fravær	29	26	25	24	26	21	28	27	26
Arbejdsulykker med smitterisiko (uden fravær)	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Øvrige arbejdsulykker uden fravær	1	1	1	1	1	1	1	1	1
OMKOSTNINGER I ALT	**33**	**30**	**29**	**28**	**30**	**25**	**31**	**31**	**30**
UDGIFTER/ FORSIKRINGSPOSTER									
Administrationsbidrag	5	3	3	3	3	2	3	3	5
Erhvervsevnetab	15	18	10	9	2	0	3	1	1
Løbende udbetalinger/ kapitaliseringer	14	12	13	19	17	16	22	31	26
Méngodtgørelser	8	5	5	6	4	3	4	6	5
Behandlingsudgifter	3	2	2	1	2	2	2	2	1
UDGIFTER I ALT	**45**	**40**	**33**	**38**	**28**	**23**	**34**	**43**	**38**
OMKOSTNINGER OG UDGIFTER I ALT	**78**	**70**	**62**	**66**	**58**	**48**	**65**	**74**	**68**

Omkostninger og udgifter relateret til arbejdsulykker i perioden 2010-2018

Omkostningerne i de 3 ulykkesgrupper (med fravær, med smitterisiko (uden fravær) samt øvrige ulykker uden fravær) ligger på 30 mio. kr. i 2018, hvilket er et fald på ca. 3 % i forhold til 2017.[11]

Der var i 2018 udgifter/forsikringsposter relateret til arbejdsulykker på ca. 38 mio. kr., hvilket er et fald på ca. 12 % i forhold til 2017.[12]

[10] Omkostningerne relaterer sig til ulykker hændt i det givne år (Notat om Arbejdsulykker og omkostninger 2018).
[11] 7.275 fraværsdage (2017) og 6.708 fraværsdage (2018).
[12] Udgifterne (eksklusiv udgifter til Forsikringsenhedens egen administration) består af udbetalinger i løbet af året, men er ikke nødvendigvis relateret til ulykker hændt i det givne år. Der er sket et fald i anmeldelserne fra 2017 til 2018 på 14 %, mens antallet af erstatningsudbetalinger ligger 18 % under 2017-niveauet. Faldet i udgifterne skyldes dels faldet i antallet af erstatningsudbetalinger og dels, at der har været et fald i udgifterne til de meget dyre erstatninger.

Af tabellen ovenfor fremgår, at omkostninger ved ulykker samt udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. beløb sig til ca. 68 mio. kr. i 2018. Dette beløb er ca. 6 mio. kr. mindre end året før.

Omkostninger og årsager

Omkostningerne i tabellen ovenfor fordeles på årsager. Det giver et billede af, hvilke årsager der genererer flest omkostninger. Som det ses af nedenstående tabel, er det årsagerne Fald (ca. 19 %) og Fysisk vold (ca. 16 %), der bidrager mest til de samlede omkostninger.

	Omkostninger for 2018 (afrundede mio. kr.)			
Årsag	**Uden fravær**	**Med fravær**	**Vaccination**	**I ALT**
Fald	0,2	5,6	0	**5,7**
Fysisk vold	0,1	4,7	0	**4,8**
Andet	0,2	3,4	0	**3,6**
Akutte tunge belastninger – personer	0,1	2,6	0	**2,7**
Psykisk vold	<0,1	2,6	0	**2,7**
Uhensigtsmæssigt vrid i f.b.m. akavede arbejdsstillinger	0,1	2,4	0	**2,5**
Sammenstød	0,1	1,8	0	**1,9**
Stikskader med smitterisiko	0	0,1	1,7	**1,7**
Akutte tunge belastninger – ting	<0,1	1,5	0	**1,5**
Traumatiske hændelser	<0,1	1,0	0	**1,0**
Skæreskader med smitterisiko	0	0,1	0,4	**0,5**
Stænk og sprøjt med smitterisiko	0	<0,1	0,5	**0,5**
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler	<0,1	0,3	0	**0,3**
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling	<0,1	0,1	0	**0,1**
Udsættelse for kemisk påvirkning	<0,1	<0,1	0	**0,1**
I ALT (afrundet)	**1**	**26**	**3**	**30**

Omkostninger for arbejdsulykker i 2018, fordelt på årsager.

6. Erhvervssygdomme

Der er anmeldt 134 erhvervssygdomme i 2018. Der er en tilfældig variation i det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2007-2018.[13]

Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen i antallet af anmeldte erhvervssygdomme, opgjort på diagnose, går i en bestemt retning i perioden. Imidlertid har der i 2017-2018 været anmeldt færre med diagnosen »Bevægeapparat« end tidligere. Fordelingen på diagnoser varierer gennem årene.

[13] Notat om Erhvervssygdomme 2018.

Langt de fleste anmeldelser inden for både psykisk sygdom/gener og bevægeapparat bliver afvist af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Også de fleste med diagnosen »Andre, herunder kræft« bliver afvist. De fleste hudsygdomme bliver anerkendt. I gennemsnit er 27 % af alle de afsluttede sager blevet anerkendt. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning.

7. APV og TULE

Region Midtjylland gennemfører hvert andet år Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse- og Ledelsesevaluering (TULE), der er væsentlige udviklingsværktøjer til at understøtte driftsområdernes målrettede og systematiske arbejde med arbejdsmiljø, trivsel og ledelse. I løbet af andet halvår af 2018 og i 2019 gennemfører alle regionens arbejdspladser APV og TULE samtidigt. De 2 værktøjer supplerer hinanden gennem koordinering af opfølgningsarbejdet og handlingsplanerne.

APV

Med henblik på at understøtte og forenkle arbejdsmiljøgruppernes arbejde med APV og styrke effekten af den forebyggende indsats er der udarbejdet en pixi-vejledning samt tjekliste til den gode APV-proces. Der tilbydes værksteder til arbejdsmiljøgrupperne i alle driftsområder, hvor de kan arbejde med deres APV, videndele og få support fra Koncern HR, Arbejdsmiljø. I forbindelse med flytninger skal gennemføres »flytte-APV«, og der er særlige redskaber til at understøtte dette.

Regionshospitalet Horsens (RH Horsens), Regionshospitalet Randers (RH Randers) og socialområdet har gennemført APV i 2018. I 2019 gennemføres APV på HE Vest, HE Midt, psykiatriområdet, AUH samt Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU). Dermed har lidt under halvdelen af regionens ansatte gennemført APV i 2018, hvilket har ført til oprettelse af 4.967 APV-sager. Det er et stort fald i forhold til hele sidste APV-runde i 2016/2017, hvor der blev oprettet 16.745 sager. En mulig forklaring kan være, at flere har benyttet den dialogbaserede APV. Denne metode giver færre indberettede APV-sager, da problemstillinger løses via dialog og derved ikke bliver oprettet i AMS. Den varierede anvendelse medfører, at data ikke giver grundlag for statistiske sammenligninger på tværs. Faldet i antal oprettede sager kan således ikke nødvendigvis tages som udtryk for et forbedret arbejdsmiljø. Fordelingen af sager på kategorier er stort set uændret i forhold til fordelingen efter sidste APV-runde. 8 ud af 10 sager omhandler enten fysiske, psykosociale eller ergonomiske forhold.[14]

TULE

I TULE indsamles data vedrørende trivsel og ledelse samt samarbejde om kerneopgaven. Dataindsamlingen følges op af en dialog mellem medarbejdere og ledelse. Her sættes fokus på, hvad der er vigtig at fastholde og udvikle for at understøtte det gode arbejdsmiljø og den gode opgaveløsning.

[14] Udtræk fra AMS: APV-sager fordelt på kategori for 2018.

Kendetegn ved den igangværende TULE er en større opmærksomhed på, at den er mere end en spørgeskemaundersøgelse. Der arbejdes målrettet på at sikre høj svarprocent og deltagelse i dialogen. RH Randers har for eksempel inviteret alle medarbejdere og ledere til kick off-møde ved igangsættelsen af TULE. RH Horsens har gennemført TULE i efteråret 2018 og opnået en svarprocent på 77 %. Der gøres en stor indsats for at kvalificere arbejdet med resultaterne af TULE. En del enheder inviterer ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter på workshops, hvor de sammen bliver klædt på til at afholde opfølgningsdialoger, med blikket rettet mod konkrete handlinger og indsatser.

Imellem de koncerntværgående TULE-runder er der mulighed for, at enhederne selv kan lave mindre målinger efter behov (mini-TULE). Det giver mulighed for tættere opfølgning på indsatser og effekt, og samtidig kan der løbende tages højde for omorganiseringer og ændringer. Region Midtjyllands It-afdeling har gennem en periode arbejdet med at gennemføre løbende mini-TULE, hvilket har givet fokus og dynamik i arbejdet med at udvikle og forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

8. Byggeri, indretning og ibrugtagning

Den forebyggende arbejdsmiljøindsats ved byggerierne i Region Midtjylland har i 2018 ligesom tidligere år haft 3 spor:

- Før byggeriet - opstilling af krav, blandt andet via designguides[15] og projektgennemgange
- Under byggeriet – styrket bygherreindsats, herunder krav til projekterende, rådgivere og sikkerhed på byggepladsen
- Efter byggeriet – bidrag til planlægning og gennemførelse af den gode flytteproces samt arbejdsmiljø efter flytning og ibrugtagning.[16]

I Aarhus er cirka halvdelen af afdelingerne flyttet ind i de nye bygninger på AUH i løbet af 2018. Arbejdsmiljøgrupperne har i stort omfang været inddraget i indflytnings- og ibrugtagningsopgaver med henblik på at opretholde høj kvalitet, trivsel og sikkerhed undervejs i processen. Derudover har der været arbejdet med arbejdsmiljøet i forbindelse med, at ny teknologi ibrugtages. Psykiatrien i Risskov er i 2018 flyttet til de nye rammer på AUH Psykiatrien, hvor der er skabt rammer med for eksempel gode oversigtsforhold, åbne gårdarealer og aktiviteter. På Regionshospitalet Gødstrup (RH Gødstrup) er byggeriet af den somatiske del nået et godt stykke videre i 2018, og byggeriet af det psykiatriske hospital er påbegyndt. Byggeriet af Akutcenter i Viborg er afsluttet sidst i 2018, og det tages løbende i brug i 2019. Der har i 2018 været bevågenhed på sammenhængende og effektive patientforløb, hvor personalet gennem træning og forberedelse er blevet klar til de nye faciliteter, arbejdsgange og funktioner. Regionshospitalet Silkeborg (RH Silkeborg) arbejder med planlægning og projektering af en ombygning. Nye Nord-byggeriet på RH Horsens blev afsluttet i 2018 med indvielse i december, og der har været

[15] Designguides for hospitalsbyggeri i Region Midtjylland.
[16] Når vi flytter sammen - de daglige rutiner bliver udfordret i større eller mindre grad i forbindelse med sammenlægninger, nybyggeri, ombygninger og flytninger i Region Midtjylland.

arbejdet med forberedelse af flytning og træning i de nye rammer. Desuden er planlægningen af renovering af højhuset gået i gang. På RH Randers er der arbejdet med planlægning og projektering af en ny sterilcentral.

Regionen har som bygherre løbende skærpet fokus på sikkerhed på byggepladsen.
Det har betydet, at forekomsten af ulykker i forbindelse med opførelsen af Det Nye Universitetshospital i Aarhus (DNU) ved afslutning af byggeriet ligger på omkring halvdelen af branchens gennemsnit. Tilsvarende gør sig gældende for RH Gødstrup, hvor et af indsatsområderne har været præmiering af de bedste løsninger til forbedring af arbejdsmiljøet på byggepladsen. Ved opførelsen af Akutcenter i Viborg ligger tallene lidt under branchens gennemsnit.

9. Øvrige indsatser

Indkøb

Det er vigtigt at inddrage arbejdsmiljøkrav i udbuds- og indkøbsprocesser, idet tidlig investering i arbejdsmiljø er en væsentlig faktor i forhold til at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats. Det er dyrt og tidskrævende at rette op på arbejdsmiljøproblemer, der udspringer af uhensigtsmæssige indkøb. Arbejdsmiljørigtige indkøb skal ses som en langsigtet investering, der nedbringer belastninger og styrker sikkerhed for såvel ansatte som patienter og borgere.

For at understøtte en systematisk og helhedsorienteret arbejdsmiljøvurdering i indkøbsprocessen, har Region Midtjylland opsamlet overblik over væsentlige krav om standarder og lovgivning i »Tjekliste - Arbejdsmiljø ved udbud og indkøb«.[17] Den indeholder overvejelser om brug og anvendelighed, indholdsstoffer, påvirkning af omgivelserne, ulykkesrisici, arbejdsareal, transport og manøvrering, rengøring, vedligeholdelse, depot og opbevaring, tilbehør, bortskaffelse, instruktion, kompatibilitet og økonomi. Tjeklisten bruges som støtte for indkøbere, arbejdsmiljøspecialister og personale, der deltager i indkøb af produkter ved EU-udbud, forhandlede aftaler og indkøb af specielle produkter på det enkelte hospital. Der er desuden nedsat en arbejdsgruppe, hvor målet, i fællesskab med de øvrige regioner, er at udarbejde en fælles tjekliste til brug ved de nationale udbud.

Der er et tværgående samarbejde omkring udbud og indkøb, hvor arbejdsmiljø, hygiejne, kvalitet samt patientsikkerhed drøftes med henblik på at understøtte, at arbejdsmiljø og forhold omkring kerneopgaven inddrages i et forebyggelses- og forbedringsperspektiv. Derudover er der et tæt samarbejde med indkøbskontorerne og de tværfaglige brugergrupper fra enhederne.

Der er udarbejdet vejledninger, der skal gøre det let at vælge det rette produkt til den rette procedure (handskevejledning, brug af sikkerhedsprodukter, valg af kanylebokse m.m.).

[17] Tjekliste - Arbejdsmiljø ved udbud og indkøb.

Kemi

Region Midtjylland driver kemidatabasen ReTox sammen med 3 andre regioner (REKS-samarbejdet).[18] Databasen er et redskab til at understøtte sikkerhed ved brug af farlige stoffer og produkter, samt til at udarbejde lovpligtige arbejdspladsbrugsanvisninger (APB) på en enkel måde for brugerne.

I 2018 sendte Arbejdstilsynet nye regler i høring, som blev vedtaget i marts 2019. Der indføres nogle ændringer, der på nogle områder skærper kravene til håndtering af kemikalier, men samtidig giver en større fleksibilitet til at løse opgaven vedrørende håndtering af kemikalier:

- Krav om arbejdspladsbrugsanvisning som selvstændigt dokument udgår
- Uændrede eller skærpede krav om kendskab til leverandørens brugsanvisning (SDS)
- Krav om risikovurdering og kemisk APV
- Arbejdsprocessers kemiske belastning skal vurderes
- Oplæring og instruktion af farlige produkter og komplicerede processer skal dokumenteres
- Skærpede krav til bortskaffelse af kemiaffald

I 2018 har REKS-samarbejdet vurderet betydningen af de varslede regelændringer for at være klar til arbejdet med indfasning af de nye regler. I samarbejdet drøftes behovet for ændringer i kemidatabasen med henblik på at understøtte implementering af lovændringen.

Natarbejde og helbredssamtaler

Ansatte med natarbejde skal af deres arbejdsgiver tilbydes en helbredssamtale ved ansættelsesstart og derefter mindst hvert tredje år. Arbejdstilsynet har i 2018 kørt en kampagne for at sikre, alle med natarbejde får tilbudt helbredssamtale.

Medarbejdere og ledere i Region Midtjylland kan gennem Koncern HR, Arbejdsmiljø bestille et temamøde om, hvordan man bedst håndterer natarbejde samt booke helbredssamtaler. I 2018 blev der gennemført 66 samtaler og afholdt 5 temamøder. Til sammenligning blev der i 2017 gennemført 52 samtaler og 3 temamøder, hvilket er få i betragtning af hvor mange ansatte, der har natarbejde. Der er imidlertid også mange, der modtager rådgivning via telefon eller mail. Der efterspørges eksempelvis viden om, hvad de ansatte selv kan gøre for at opnå trivsel i forbindelse med natarbejde. Rådgivningen drejer sig ofte om vagtplanlægning og lysforhold. Rådgivningen er i overensstemmelse med den nyeste forskning og de internationale anbefalinger.[19] Region Midtjylland samarbejder blandt andet med NFA om et tværgående forskningsprojekt i form af en registerundersøgelse (Dansk Arbejdstids Database, DAD), hvor der leveres data fra regionerne vedrørende arbejdstid. Projektet forventes at give en række resultater, der kan anvendes i det forebyggende arbejde.

[18] Region Midtjylland deltager i Regionernes Kemikaliesamarbejde (REKS), der er et samarbejde om kemisk arbejdsmiljø. De øvrige medlemmer i REKS er Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland.
[19] Et godt liv med natarbejde.

Sikkerhedsrådgivning[20]

Der har i 2018 været stor efterspørgsel efter rådgivning og uddannelse inden for transport af farligt gods. Dette gælder både for transport ad landevej (ADR) samt med fly (IATA). Lovgrundlaget på dette område er internationale konventioner forankret i FN.

Alle, der håndterer farligt gods, skal gennemføre en lovpligtig basisuddannelse. Det gælder både chauffører, service- og forskningsansatte.

Uddannelsen skal tilpasses den ansattes ansvarsområde, og i forhold til forsendelse af farligt gods med fly skal uddannelsen fornyes hvert andet år. I tillæg til uddannelserne har der været ydet forskellige former for rådgivning. Opgaverne er mangeartede, når for eksempel en forskningsenhed eller MidtTransport skal have farligt gods afsted på landevej eller med fly. I forbindelse med de mange flytninger har der været et stort behov for uddannelse og hjælp, når afdelinger skal flytte farlige kemikalier til en anden matrikel. Der er krav om alt fra håndtering og pakning til mærkning og dokumentation, uanset om det gælder smittefarlige stoffer som diagnostiske prøver og klinisk risikoaffald eller stoffer med andre farlige egenskaber, der kan være ætsende, brandfarlige eller radioaktive.

Indeklima

Der arbejdes løbende med indeklimaet på arbejdspladser, hvor der opleves gener. I de fleste tilfælde er der tale om indeklimagener af generel karakter, men der forekommer også tilfælde med specifikke gener fra kemikalier, kirurgisk røg m.m. Ved ibrugtagning af de nye byggerier har der været en række udfordringer ved indkøring af ventilation og nyt teknisk udstyr. Erfaringer herfra opsamles på tværs af byggerierne i regionen.

Støj og akustik

Den støj, der opleves på arbejdspladserne i regionen, er primært generende eller forstyrrende. Der er få arbejdssteder, hvor støj kan være høreskadende. Der arbejdes fortsat med at afhjælpe støj- og akustikproblemer i det daglige arbejde.

Der er fokus på støj og akustik i forbindelse med projektering samt ny- og ombyggeri. Der er desuden opmærksomhed på støj ved indkøb af støjende udstyr.

10. Påbud fra Arbejdstilsynet

I 2018 har Arbejdstilsynet (AT) været på 77 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 55 påbud. I 2017 var der 69 besøg, der resulterede i 47 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er dermed steget fra 0,68 til 0,71, hvilket fremgår af tabellen nedenfor. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem antallet af påbud og et godt arbejdsmiljø, da påbuddene også afspejler AT's indsatser og prioriteringer. De 55 påbud i 2018 inkluderer 3 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 22 strakspåbud. Herudover er der givet 25 vejledninger

[20] Sikkerhedsrådgivning. ADR-konventionen omhandler transport af farligt gods ad landevejen. IATA-konventionen omhandler emballering, pakning og mærkning af farligt gods via luftfart.

og 8 afgørelser uden handlepligt. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 2 røde, 5 gule, 87 grønne og 4 kronesmiley'er.[21]

Påbud fordelt på arbejdsmiljøemner	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Psykisk arbejdsmiljø	15	10	5	6	5	36	23	52	21	12	17	12
Muskel-skeletbesvær	3	5	17	4	3	39	17	6	9	20	15	15
Indeklima	0	0	0	0	4	23	5	4	6	4	5	3
Støj	4	0	0	0	1	13	1	0	5	0	0	1
Kemi, støv og biologi	4	1	5	2	1	8	4	0	4	5	1	1
Ulykkesrisici	5	1	3	2	1	11	2	3	13	5	2	11
Krav til egenindsats	2	1	1	0	1	3	6	2	7	7	4	3
Hudbelastninger	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Bygherrer m.v.	0	0	1	0	0	0	3	0	3	0	0	4
Andet	0	0	1	3	0	6	2	1	2	2	3	5
Påbud i alt	33	18	34	17	16	139	63	68	71	55	47	55
Besøg[22]	28	32	44	25	49	86	72	88	86	61	69	77
Antal påbud pr. besøg	1,2	0,56	0,77	0,68	0,33	1,62	0,88	0,77	0,83	0,90	0,68	0,71

I tabellen opgøres påbud på arbejdsmiljøemner, og nederst ses beregning af antal påbud pr. besøg for perioden 2007-2018.

Ud af de 77 besøg i 2018 relaterede 44 besøg sig til udvidede risikobaserede tilsyn. Det udvidede risikobaserede tilsyn gennemføres inden for udvalgte brancher med en særlig høj risiko for enten langtidssygefravær, overbelastning i forhold til ergonomi eller overbelastning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Disse har givet øget bevågenhed på det psykiske og ergonomiske arbejdsmiljø samt ulykkesrisici. 12 af de 55 påbud, der blev givet i 2018, vedrørte psykisk arbejdsmiljø. Heraf omhandlede 7 stor arbejdsmængde/tidspres. 15 af de 55 påbud omhandlede muskel-skeletbesvær, heraf 8 forflytning (alle strakspåbud). 11 af de 55 påbud omhandlede ulykkesrisici, heraf 6 Fald (4 strakspåbud).

Der bliver fortløbende opsamlet reaktioner fra AT med henblik på systematisk videndeling i regionens tværgående arbejdsmiljønetværk. Ved særligt kritiske sager, samt sager af særlig karakter, informeres direktion, regionsråd og RMU. AT's reaktioner er især inden for de arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af de 3 fokusområder (Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse). Ledelsessystemet samt MED- og Arbejdsmiljøorganisationen er således bekendt med problemstillingerne, og der arbejdes målrettet med at forebygge og løse disse i driftsområderne samt styrke koblingen mellem kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø.

[21] Der er tale om et øjebliksbillede trukket primo januar 2019 (virksomheder, der ikke er tildelt en smiley, er udeladt). Læs mere om smileyordningen.
[22] Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato på baggrund af AT's fremsendte dokumenter til Region Midtjyllands hovedpostkasse vedrørende afsluttende afrapportering af tilsynsbesøgene.

11. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

De årlige arbejdsmiljødrøftelser på alle niveauer i Region Midtjylland tager afsæt i de fælles regionale fokusområder (Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse) og kobler arbejdsmiljøindsatsen, herunder opfølgning på APV og TULE, med kerneopgave samt kvalitets- og forbedringsarbejde. Kadencen for de årlige drøftelser i RMU-/HMU-/LMU-regi er samordnet og ligger i andet, tredje henholdsvis fjerde kvartal.

Med afsæt i arbejdsmiljødrøftelserne i 2018 og handleplanerne for 2019, er der i forbindelse med redegørelsen indsamlet og videreformidlet idéer med potentiale for samskabelse af nye løsninger, fælles læring og videndeling.[23] Materialet indgår blandt andet i planlægning af Arbejdsmiljøkonference 2019.

12. Perspektiver i den forebyggende arbejdsmiljøindsats

Fremadrettede opmærksomhedspunkter

Arbejdsmiljøredegørelse 2018 giver anledning til at overveje at styrke den forebyggende indsats inden for følgende temaer:

Psykisk arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø er nogle steder udfordret i forhold til balance mellem krav og ressourcer samt uklare forventninger. Der er en stigning i tilfælde af psykisk vold. Arbejdstilsynet gav i 2018 i alt 12 påbud omhandlende psykisk arbejdsmiljø. Stor personaleudskiftning, sygemeldinger og stor arbejdsmængde giver udfordringer i forhold til at have de rette kompetencer til arbejdsopgaverne.

Der er mange forandringer og omstillinger i forbindelse med flytning og ibrugtagning af nye byggerier, hvilket udfordrer trivslen og tilrettelæggelsen af arbejdet.

En forebyggende indsats kalder på god ledelse. Lederes betydning for egen og andres stressforebyggelse får stigende betydning i en verden med mange forandringer. Psykologisk sikkerhed for ledere og medarbejdere har betydning for såvel kerneopgave som sikkerhed, sundhed og trivsel. Tillid, tryghed og arbejdsglæde understøtter lysten til at byde ind med idéer og løsningsforslag til gavn for helheden.

Forebyggelse og håndtering af krænkelser er et nyt tema, som MED- og Arbejdsmiljøorganisationen i fremtiden skal være opmærksom på.

[23] Oversigt over arbejdsmiljøindsatser 2018.

Muskel-skeletbesvær
Ulykker og langsigtet nedslidning inden for det ergonomiske område udfordrer både sygefravær og fastholdelse af ansatte på lang sigt. Arbejdstilsynet gav i 2018 i alt 15 påbud omhandlende muskel- og skeletbesvær, heraf 10 strakspåbud. Der er hver dag mange personforflytninger i regionen. Et pilotprojekt i HE Midt baseret på forskningsresultater viser stor effekt på antal ulykker, sygefravær og indirekte omkostninger ved gennemførsel af en multidimensionel forflytningsindsats med afsæt i systematiske observationer, risikovurdering, kompetenceudvikling, brug af hjælpemidler, ledelse og sikkerhedskultur.

Langsigtet nedslidning ved uhensigtsmæssige arbejdsstillinger er et stigende problem, blandt andet i forbindelse med stigende specialisering og indførelse af ny teknologi. Specialiserede opgaver har medført fastlåste arbejdsstillinger, blandt andet ved indførelse af robotteknologi. Der er eksempler på, at nye IT-systemer øger antallet af museklik betragteligt. Det er væsentligt at være fremsynet ved indkøb, udvikling og indførelse af ny teknologi. Forskning har vist, at ergonomiske indsatsers effekt stiger, når der samtidig inddrages perspektiver om det psykiske arbejdsmiljø.[24]

Sikkerhedskultur – og sikker adfærd i det daglige arbejde
3-meter-reglen, der understøtter, at alle bidrager til sikker adfærd i det daglige arbejde, har vist gode resultater. Den indføres i stigende omfang på enhederne. Analyser er en væsentlig vej til at styrke læring og forebyggelse af ulykker, og viden fra Arbejdsmiljøsystemet anvendes i øget grad af arbejdsmiljøgrupperne. P&S har udviklet en særlig systematik og analysemetode for at skabe læring ved hændelser og ulykker med fysisk vold. Metoderne herfra har vist gode resultater og er under udbredelse flere steder. Ulykkesforskning viser, at ledelsesbevågenhed og kommunikation om arbejdsmiljø i forhold til at afstemme forventninger om sikkerhed har stor effekt og understøtter forankring af sikker adfærd og sikkerhedskultur.[25,26] Der ligger gode erfaringer i forhold til at understøtte forankring af sikker adfærd og sikkerhedskultur ved brug af lærende audit, blandt andet fra RH Horsens ved deres metode for Kompetent Mobilisering.

Opgørelsen af ulykker og omkostninger forbundet med ulykker viser, at fald, sammenstød samt fysisk og psykisk vold er nogle af de områder, der bidrager med de største direkte udgifter ved arbejdsulykker. Herudover er der stadig mange stikskader.

Der er fortsat en overhyppighed af ulykker blandt nyansatte. Flere enheder arbejder derfor med introduktion og opfølgning for nyansatte.

Sikkerhedsrådgivning og håndtering af kemikalier
Flytninger og ibrugtagning af de nye hospitaler stiller krav til håndtering og transport af kemikalier. Nye regler om risikovurdering og kemisk APV skærper kravene til oplæring og instruktion ved håndtering af farlige stoffer og processer. Arbejdsmiljøgruppernes fokus på blandt andet håndtering af medicin og bortskaffelse af affald skal øges. De nye regler om kemisk APV

[24] Fakta og forskning: Psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær.
[25] Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions (Zohar, 2010).
[26] Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours (Clarke, 2013).

giver større fleksibilitet i måden, man overholder lovkravene på. Samtidig bortfalder kravet om at udforme en arbejdspladsbrugsanvisning.

Natarbejde

Forskning viser, at mere end 2 nattevagter i træk er belastende for helbredet.[27] Gravide bør ikke have mange nattevagter og maksimalt 1 ugentligt. Regionen har mange ansatte med natarbejde. Der ligger en række anbefalinger og tilbud til ansatte med natarbejde, som med fordel kan anvendes i planlægning og gennemførelse af natarbejde.

Indkøb

Der er tradition for et godt samarbejde mellem Indkøb & Medicoteknik og Koncern HR, Arbejdsmiljø samt brugergrupper i Region Midtjylland, og dette har resulteret i, at der i stigende omfang tages rettidigt højde for arbejdsmiljøperspektiver, og at der inddrages specialistkompetencer under udarbejdelse af kravspecifikationerne. Erfaringen har vist, at der er forebyggende arbejdsmiljøpotentiale i at understøtte, at der inddrages arbejdsmiljøkrav tilstrækkeligt ved udbud og indkøb. Der gennemføres i stigende omfang udbud og indkøb på landsplan, og det er væsentligt at være opmærksom på, at arbejdsmiljøkrav inddrages systematisk og rettidigt.

Nye tendenser på arbejdspladserne

Digitaliseringens betydning for arbejdsmiljøet

Region Midtjylland er på vej ind i en fremtid med øget digitalisering, automatisering og indførelse af nye teknologier. Når opgaverne og rammerne samtidig forandrer sig i form af nye behandlingsmetoder, nye bygninger og andre arbejdsgange, ændres arbejdsmiljøet. For at blive parat til fremtiden, skal arbejdsmiljøindsatsen have et forebyggende og bæredygtigt perspektiv.

Bæredygtigt arbejdsmiljø

Region Midtjylland arbejder med bæredygtighed ud fra FN's 17 verdensmål. Bæredygtighed handler også om de ansatte og om at stræbe efter bæredygtige og helhedsorienterede løsninger. Det betyder at arbejdsgange lettes, og sikkerhed, sundhed og trivsel udvikles, samtidig med at den faglige stolthed udvikles. Organisationen er optaget af at passe på både de menneskelige og klodens ressourcer.

Fælles mål og ansvar for arbejdsmiljøindsatsen er afgørende for at lykkes som bæredygtig region. Når der samarbejdes om at ændre og udvikle kerneopgaven, giver det bedre kvalitet for patienter og borgere samt mere motivation, mening og arbejdsglæde blandt de ansatte. Det kan ligeledes have både positive og negative konsekvenser for sikkerhed og trivsel. Der er ikke en entydig definition på bæredygtigt arbejdsmiljø, men det rummer en mere helhedsorienteret tilgang til virksomhedens arbejdsmiljøindsats.

[27] Work at night and breast cancer – report on evidence-based options for preventive actions (Bonde et al, 2012).

Et bæredygtigt arbejdsmiljø har ikke alene fokus på de traditionelle forebyggelses- og fastholdelsestiltag som at undgå ulykker, understøtte sikkerhed og opnå trivsel. Med bæredygtigt arbejdsmiljø går man skridtet videre, fordi man ønsker at sætte et positivt fodspor som virksomhed. Bæredygtigt arbejdsmiljø fokuserer derfor på at styrke udviklingen af såvel medarbejdere, ledere, organisationen i sin helhed og arbejdsfællesskabet i særdeleshed samtidig med, at kerneopgaven løses og udvikles. Endelig handler bæredygtigt arbejdsmiljø også om at skabe adgang og opgaver for personer med særlige behov.

Ved at være forudseende og inddrage konsekvensvurderinger i forhold til arbejdsmiljøet på et tidligt tidspunkt i beslutningsprocesser, opnås bedre og mere fremtidssikrede arbejdsmiljøløsninger. Unge og nyansattes arbejdsmiljø er i stigende fokus og er væsentligt at være opmærksom på, både af hensyn til sikkerhed og trivsel samt i forhold til rekruttering og fastholdelse. Forskning i unge og nyansattes arbejdsmiljø peger på, at det har stor betydning, at den enkelte kan se sig som en del af noget større og meningsfuldt, at de kan navigere og føler, at de kan klare kravene, at de er en del af et fællesskab, har indflydelse og har mulighed for at gøre det, de er bedst til.[28] De vil bidrage og føle, at de hører til. De unge stiller krav om nye standarder for etik, bæredygtighed og rammer for arbejdet.

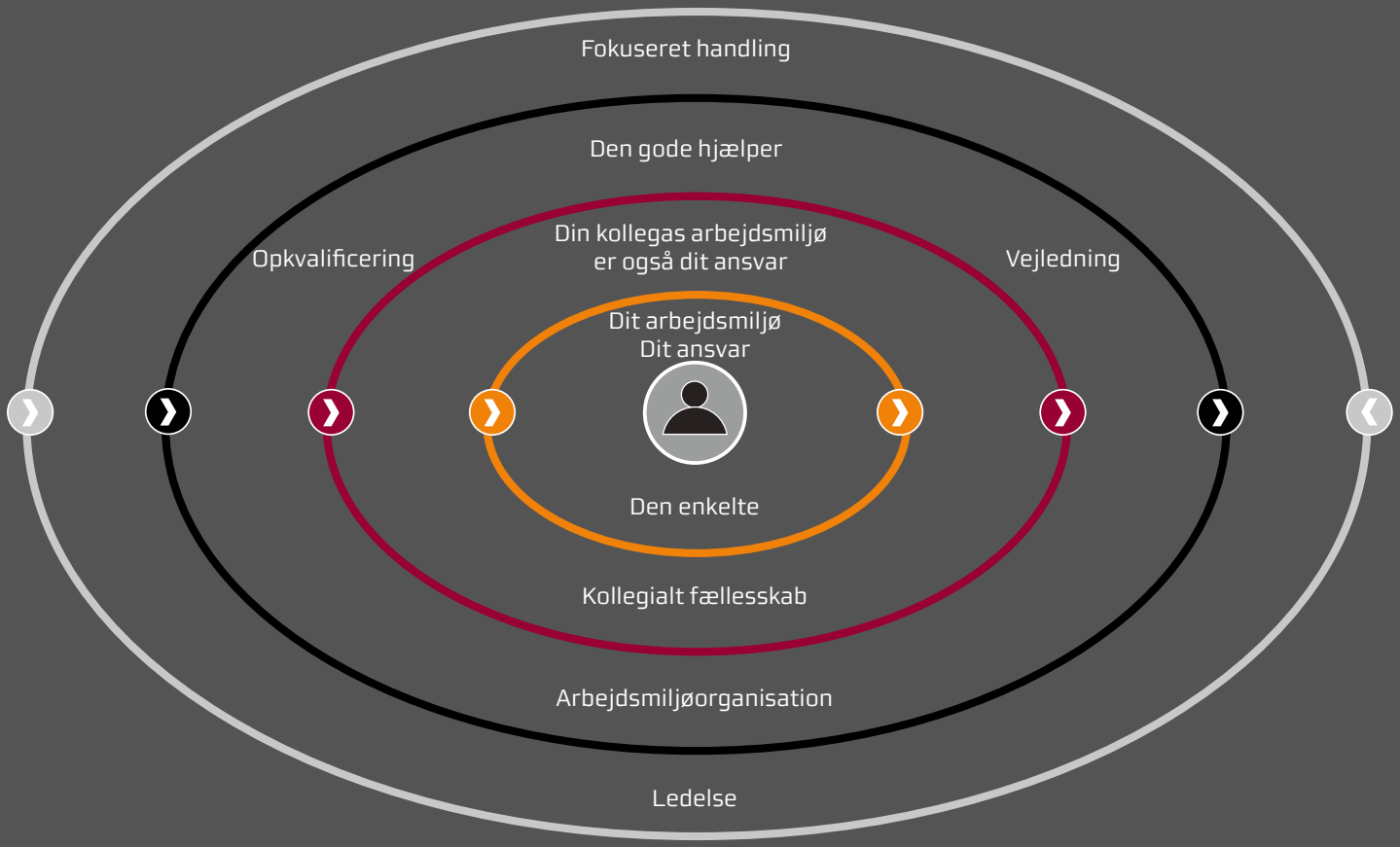
Fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen

På nationalt plan har der siden 2000 været særlig fokus på psykisk arbejdsmiljø, muskel-skeletbelastninger og ulykker. Region Midtjylland har i valg af fælles fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen taget afsæt i de nationale indsatsområder og relevante arbejdsmiljødata fra Region Midtjylland.

På nationalt niveau har der været nedsat et ekspertudvalg, der har set på, hvad der skal afløse Arbejdsmiljøplan 2020, der 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.[29] Denne er p.t. ikke konkretiseret med specifikke mål, men peger på, at der skal øget fokus på psykisk arbejdsmiljø, nedslidning og kemisk arbejdsmiljø. Fælles for initiativerne i aftalen er, at arbejdsmiljøindsatsen i højere grad skal tage udgangspunkt i de enkelte arbejdspladser og deres udfordringer med arbejdsmiljøet.

[28] Unge generationer på arbejde – Vejen til et anderledes rigt liv (Alexandra Krautwald, 2018).
[29] Aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Roller i en helhedsorienteret forbedringskultur



I Region Midtjylland vil vi:
> Styrke handlekraften i arbejdsmiljøarbejdet <
> Tænke arbejdsmiljøet ind i det daglige arbejde <
> Understøtte kvalitet og patientsikkerhed <

Grafisk Service 4564