



**Arbejdsmiljødrøftelse
HMU-møde i Psykiatri og Social
den 21. august 2015**

- **Status på Underudvalgets opgave – læring og videndeling fra AT påbud 2014 v. Asger Bjerre**

Kort om baggrund og formål

- De fleste påbud fra 2014 handler om at forebygge vold og trusler
- 16 påbud – 8 fra hvert område
- Læring og videndeling generelt indenfor Psykiatri og Social

5 overskrifter på fund fra Arbejdstilsynet

- A. Systematik og ledelsesmæssig fokus på vold, trusler og sikkerhed
- B. Kompetencer hos medarbejdere i forhold til sikkerhed og konflikthåndtering
- C. Nødvendig viden ved overgange
- D. Fælles adfærd, uklare krav og grænser der flytter sig
- E. Særlige områder der udgør fare

A. Systematik og ledelsesmæssig fokus på vold, trusler og sikkerhed

- Arbejdstilsynets fund:
 - Manglende systematik - anmeldelse, opfølgning og analyse på arbejdsulykker
 -
 - Hændelser med vold og trusler følges ikke altid op med defusion og debriefing
 - Manglende implementering af lokale sikkerhedsplaner
- Iværksatte eller planlagte indsatser og initiativer:
 - Max. 2 anmeldere i EASY pr. område
 - Analysekurser for AMG
 - VTC pr. 1. januar 2015
 - Lokalt overblik over indsatser
 - Krisehjælp, defusion, debriefing og psykologhjælp
 - PSL – dialogrunder
 - Surveys - interne
 - I LMU regi: Fælles adfærd, sikkerhedskultur og systematik i arbejdsmiljøarbejdet for medarbejdere og ledere

B. Kompetencer hos medarbejdere ift. sikkerhed og konflikthåndtering

- **Arbejdstilsynets fund:**

- Misbrug udgør en særlig problematik blandt beboere og patienter

- **Supplerende anbefalinger:**

- Misbrugspolitik skal inddrages både i lokale og centrale strategier
 - Model for sikkerhed
 - Strategi for Kompetenceudvikling

B. Kompetencer hos medarbejdere ift. sikkerhed og konflikthåndtering

- **Arbejdstilsynets fund:**
- Vikarerne mangler kompetencer ift. håndtering af konflikter
- **Iværksatte eller planlagte indsatser og initiativer:**
- Behandlingspsykiatrien
 - Vikarer m. ansætt. - konflikthåndteringsudd.(3+3 dage)
 - Region Midt vikarer – basisuddannelsen i konflikthåndtering
- Socialområdet
 - Vikar Midt uddanner vikarer i grundkurset.
 - Vikarer med ansættelsesbrev – grundkurset (1 dag)

B. Kompetencer hos medarbejdere ift. sikkerhed og konflikthåndtering

- **Arbejdstilsynets fund:**
 - Mangel på konflikthåndteringsuddannelse (Socialområdet)
 - Lederskab og styring i alarmsituationer (Behandlingspsykiatrien)
 - Mangel på deeskalerende redskaber (Behandlingspsykiatrien)
- **Iværksatte eller planlagte indsatser og initiativer:**
 - Der er etableret et grundmodul for alle nyansatte i socialområdet
 - Der udpeges en alarmansvarlig, og der arbejdes med alarmhjælp og nabohjælp
 - Kurser i deeskalering og husregler
 - På sigt en del af konflikthåndteringskurserne

C. Nødvendig viden ved overgange

- **Arbejdstilsynets fund:**
 - Manglende information om nye beboere/patienter
- **Iværksatte eller planlagte indsatser og initiativer:**
 - ISBAR (kun relevant i Psykiatrien)
- **Supplerende anbefalinger:**
 - Hver afdeling/specialområde drøfter:
 - Hvilke oplysninger/ viden bør medarbejderne have?
 - Hvordan får medarbejderne oplysninger/viden mest hensigtsmæssigt?

D. Fælles adfærd, uklare krav og grænser der flytter sig

▪ Arbejdstilsynets fund:

- Mangel på fælles adfærd blandt medarbejderne

▪ Supplerende anbefalinger:

- Klare aftaler om håndtering af risikoadfærd
- Dialog med patient/borger
- Rammesætninger i forhold til en patient/borger - særskilte aftaler om indhold & kommunikation
- Ledelse og medarbejdere drøfter jævnligt fælles tilgang til patient/borger:
 - Retningslinjer
 - Procedurer
 - Instrukser
 - Juridisk grundlag

D. Fælles adfærd, uklare krav og grænser der flytter sig

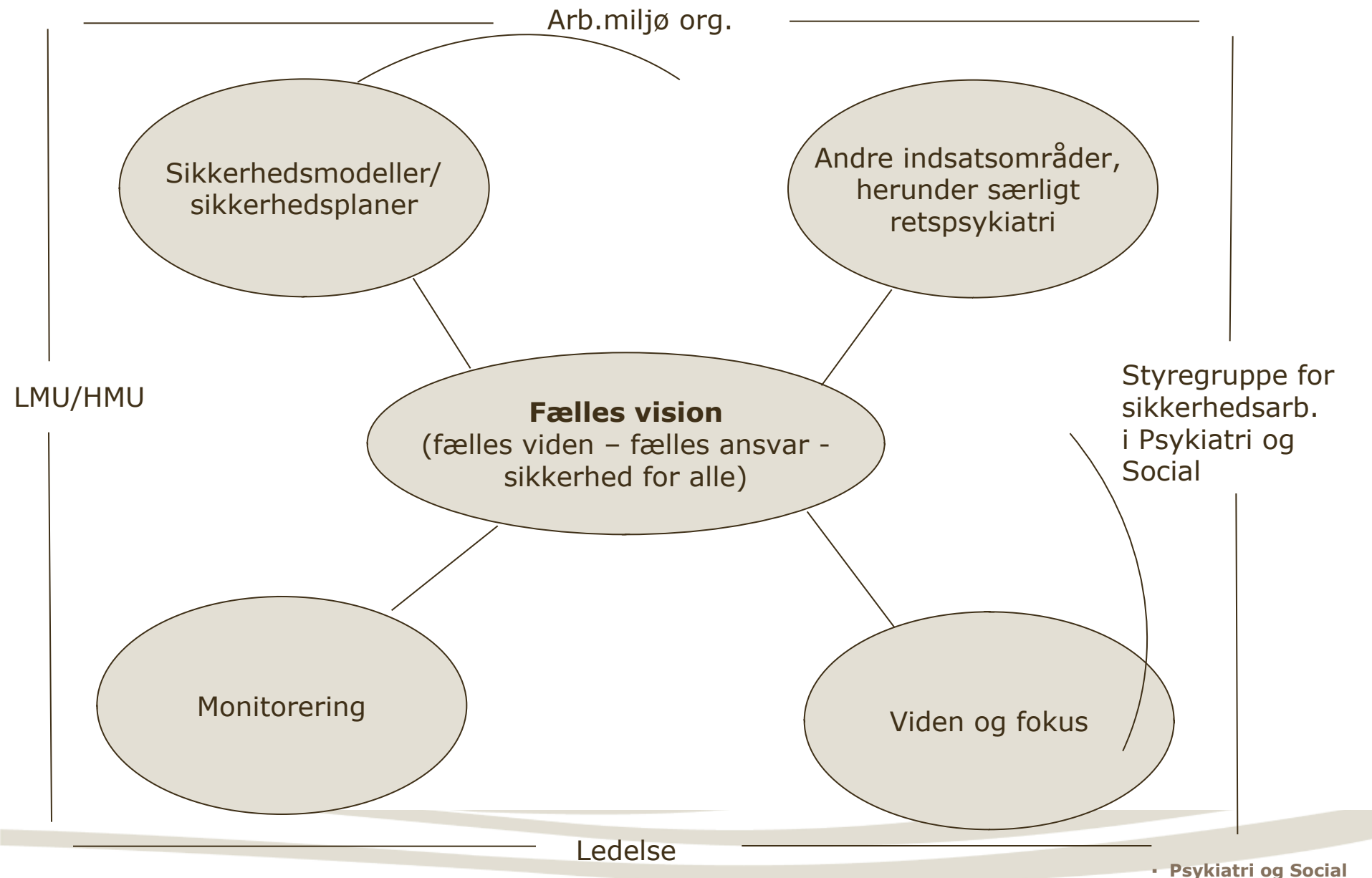
- **Arbejdstilsynets fund:**
 - Grænser der rykker sig (man finder sig i mere og mere)
 - Risikovurderinger – opfølgning på Socialområdet
- **Supplerende anbefalinger:**
 - Fælles adfærd i medarbejdergruppen, herunder drøfte omgangstonen.
 - VTC systemet skal benyttes til registrering, og de skal følges op.
 - Fokus på: Supervision, husorden og rollemodel
 - En risikovurdering skal altid følges af en handleplan.
 - Håndtering af risici og hvordan man ændrer risikoadfærd hos patient/borger.

E. Særlige områder der udgør fare

- **Arbejdstilsynets fund:**
 - Alarmer
 - Knive
 - Alenearbejde
- **Iværksatte eller planlagte indsatser og initiativer:**
 - Tilstrækkelige og relevante sikkerhedsanordninger.
 - Alle medarbejdere er instrueret i og kan håndtere relevante alarmer og/eller sikkerhedsanordninger.
 - Klare aftaler om omgang med skarpe og spidse genstande.
 - Lokalt kendskab til "Adgang til og omgang med: skarpe og spidse genstande, Idékatalog."
 - Medarbejdere og ledelse drøfter forholdene omkring alenearbejde.
- **Supplerende anbefalinger:**
 - De lokale sikkerhedsplaner skal beskrive definitioner på alenearbejde.

- **Arbejdet med sikkerhed i Psykiatri og Social**

Grundmodel for sikkerhedsarbejdet



Udfordringer i sikkerhedsarbejdet

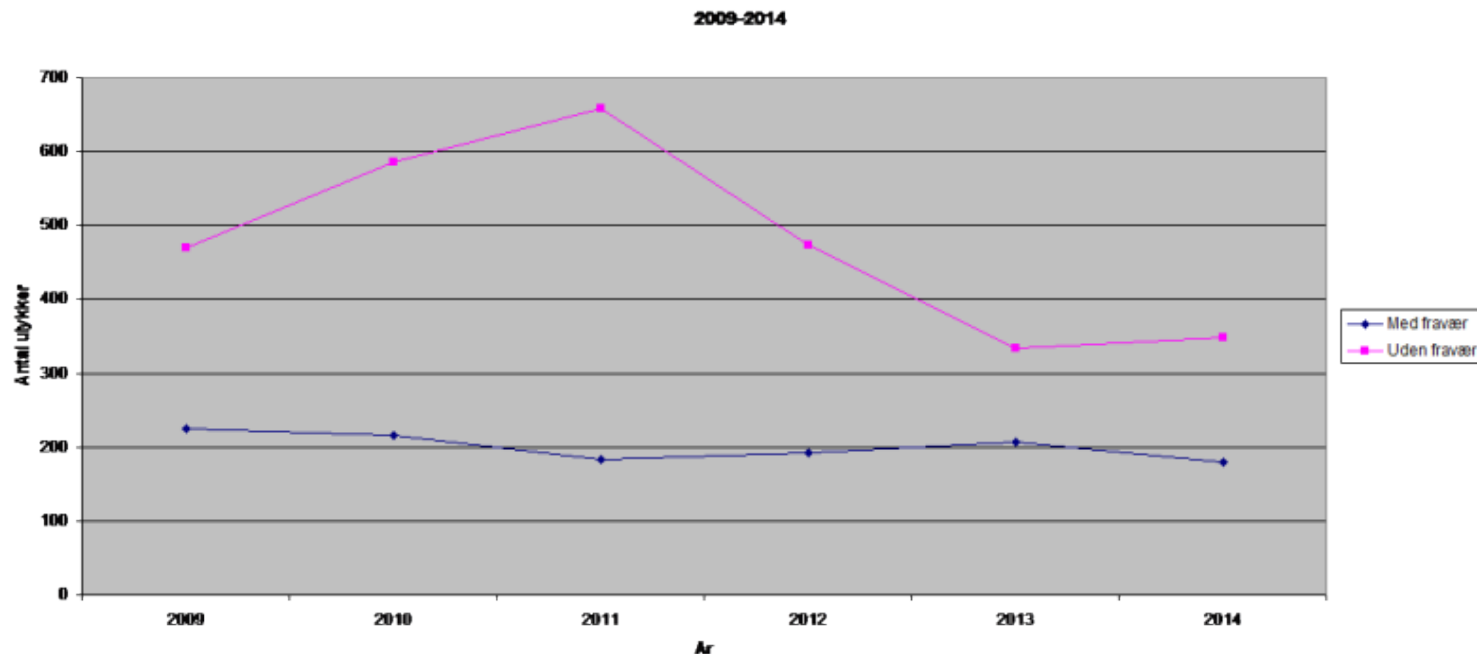
- Accepten af den sikkerhedsmæssige udfordring er ikke altid til stede
- Meget udadreagerende patienter/beboere (misbrug)
- Samtænkning af tvangsprojektet og sikkerhed
- Nye sikkerhedsmæssige udfordringer (selvmord, selvskadende adfærd)

Hvad vi arbejder med pt. – særlige fokusområder

- Arbejdet med tvang i psykiatrien – integration
- Videndeling og læring på tværs - Intern survey omhandlende arbejdet med sikkerhed
- Version 2 af Model for sikkerhed – behandlingspsykiatrien og det specialiserede socialområde (bl.a. forebyggelse af konflikter)
- Ledelsesmæssig fokus og dialog – bl.a. besøger PSL alle afdelinger i psykiatrien og alle specialområder i 2015
- Kompetenceudviklingsstrategi – bl.a. misbrugsområdet

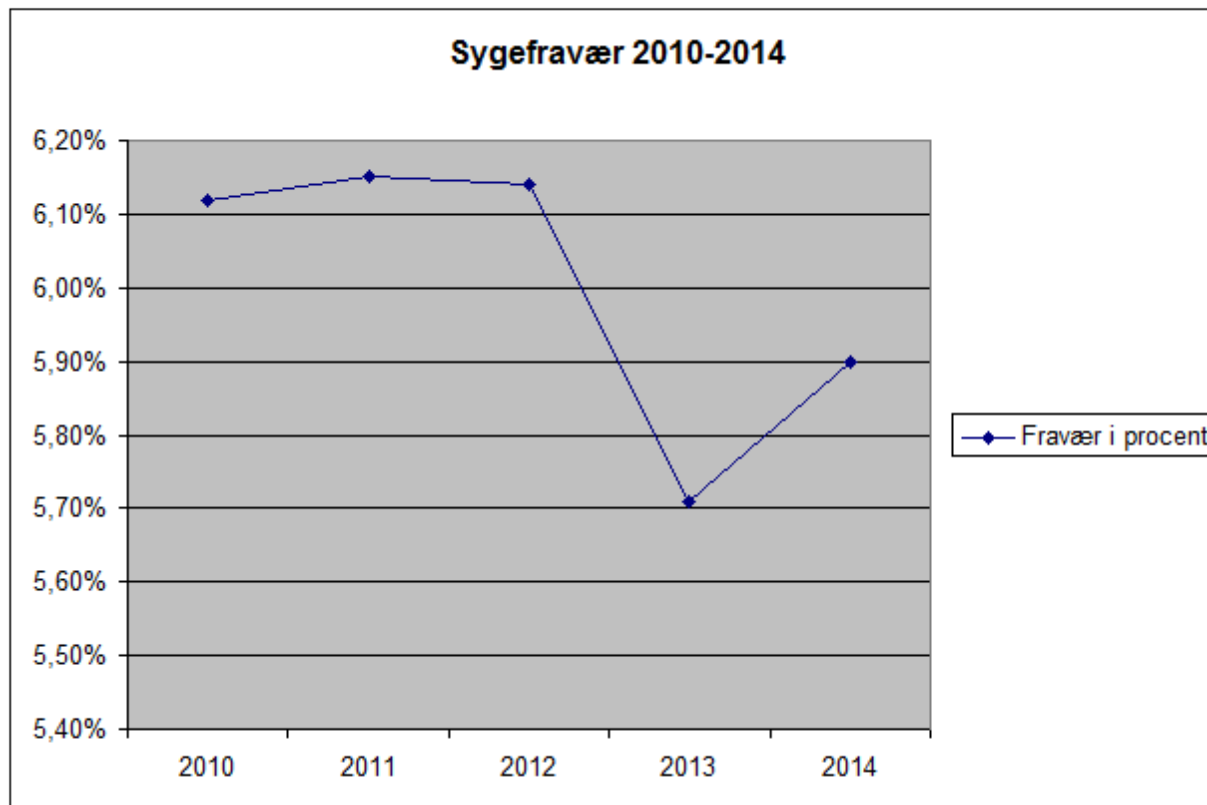
- **Ulykker**

Figur 1
Psykiatri og Social: Udviklingen i ulykker med og uden fravær for 2009-2014



- **Sygefravær i Psykiatri og Social**

Udvikling i sygefraværet 2010-2014 i Psykiatri og Social

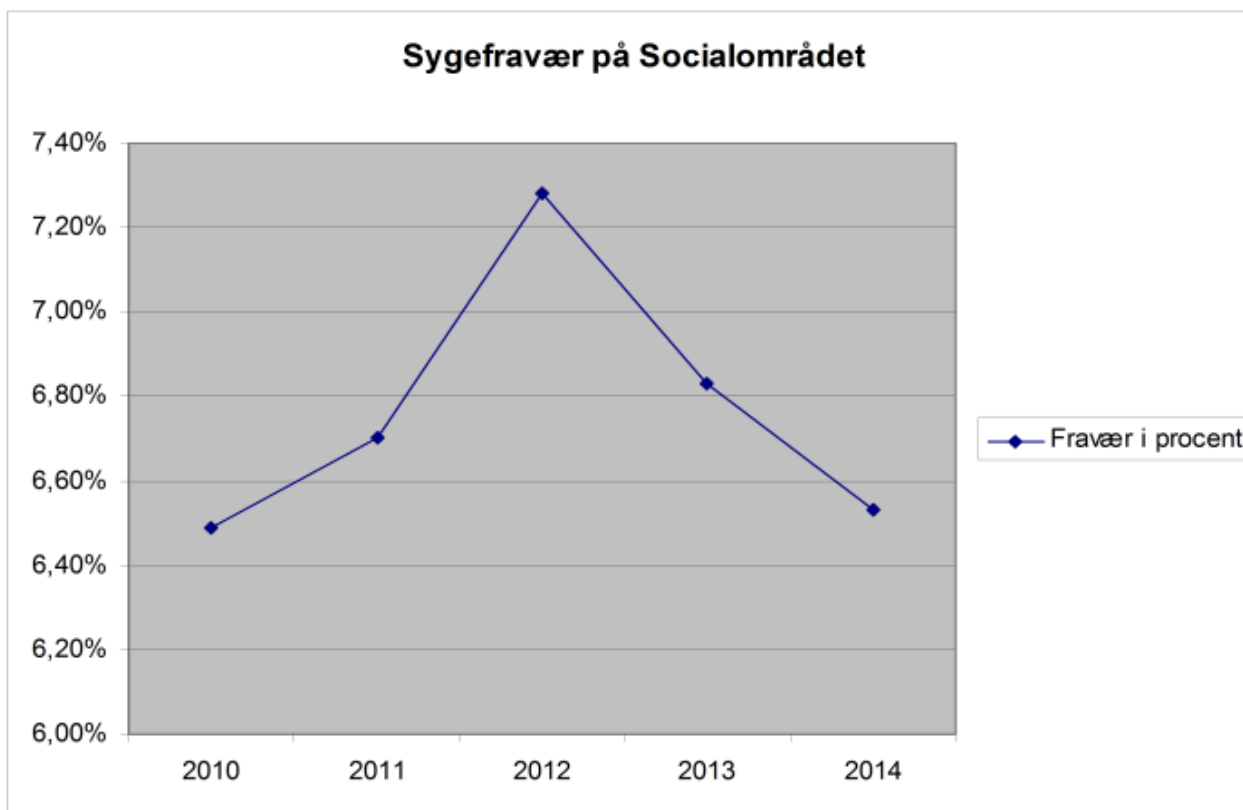


Udvikling i sygefraværet 2010-2014 i Psykiatri og Social

Psykiatri og Social i alt					
	2010	2011	2012	2013	2014
Antal fuldtidsstillinger	5.463	5.210	5.153	5.214	5.077
Gennemsnitlig antal sygedage pr. fuldtidsstilling	14,61	14,57	14,47	13,63	14,06
Gennemsnitlig antal sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	8,15	7,82	7,26	7,79	7,35
Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	6,46	6,75	7,25	5,84	6,71
Fravær i procent	6,12%	6,15%	6,14%	5,71%	5,90%
Total, Region Midtjylland - fravær i procent	4,73%	4,73%	4,53%	4,46%	4,54%

- Region Midtjyllands samlede sygefravær er steget fra 4,46% til 4,54% i perioden 2013 – 2014, hvilket svarer til en **stigning på 1,8%**.
- Psykiatri og Socials samlede sygefraværsprocent i samme periode er steget fra 5,71% til 5,90%, hvilket er en **stigning på 3,3%**.

Udvikling i sygefraværet 2010-2014 i Socialområdet

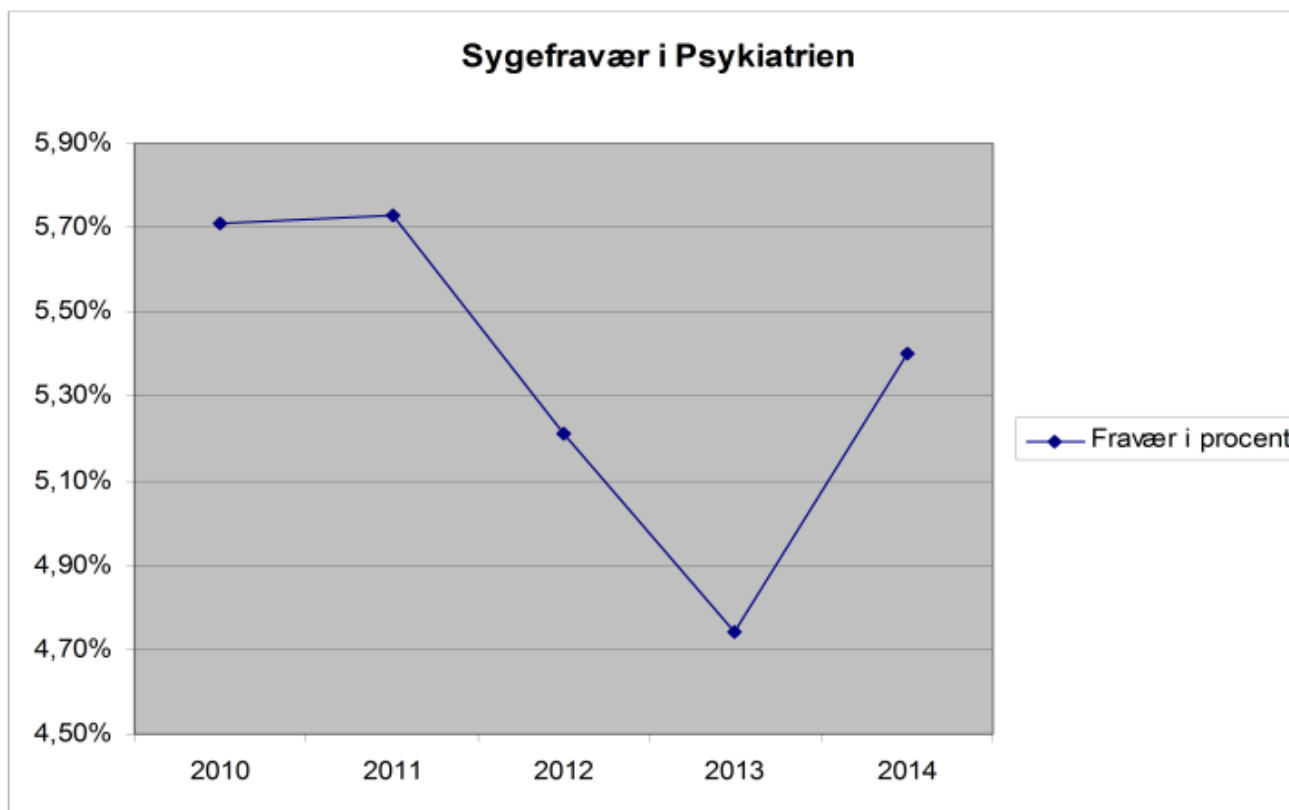


Udvikling i sygefraværet 2010-2014 i Socialområdet

Socialområdet					
	2010	2011	2012	2013	2014
Antal fuldtidsstillinger	2.871	2.609	2.311	2.411	2.242
Gennemsnitlig antal sygedage pr. fuldtidsstilling	15,33	15,74	16,92	16,40	15,37
Gennemsnitlig antal sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	7,85	7,65	7,29	8,17	7,52
Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	7,48	8,1	9,63	7,97	7,85
Fravær i procent	6,49%	6,70%	7,28%	6,83%	6,53%

- Socialområdets sygefravær er faldet fra 6,83 % til 6,53 % i perioden 2013 – 2014, hvilket svarer til et fald på 4,4 %.

Udvikling i sygefraværet 2010-2014 i Psykiatriområdet



Udvikling i sygefraværet 2010-2014 i Psykiatriområdet

Psykiatri inkl. PS stabe					
	2010	2011	2012	2013	2014
Antal fuldtidsstillinger	2.591	2.487	2.842	2.803	2.834
Gennemsnitlig antal sygedage pr. fuldtidsstilling	13,81	13,66	12,48	11,47	13,03
Gennemsnitlig antal sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	8,48	8,19	7,16	7,46	7,22
Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	5,33	5,48	5,32	4,02	5,81
Fravær i procent	5,71%	5,73%	5,21%	4,74%	5,40%

- Psykiatriområdets sygefravær er steget fra 4,74% til 5,40% i perioden 2013 – 2014, hvilket er en stigning på 13,9%.

Indsatser i forhold til sygefravær

- Fremmøde i stedet for sygefravær - mål over 95.
- Månedstal for fremmøde på afdelingsniveau og tilbudsniveau intranettet.
- Fremmødedialoger og handleplaner fra enheder fremmøde < 92% handleplan (2013 og 2014)
- Løbende kurser i "Håndtering af sygefraværet" for ledelser,
 - funktionsleder og TR samt kurser i "Den svære samtale".
 - Efterspurgte kursus i 2013, mindre efterspurgt i 2014
- Kurset "Få lettere ved den svære samtale" har kun været gennemført en gang i 2013 og en gang i 2014, pga. manglende efterspørgsel.

- **AT-Påbud**

Påbud – hele Psykiatri og Social

Påbud fordelt på arbejdsmiljøemner ¹⁾ Psykiatri & Social	2013	2014
Psykisk arbejdsmiljø	10	35
Muskel- og skeletbesvær	2	2
Indeklima	0	1
Støj	0	0
Kemiske og biologiske belastninger	0	0
Ulykkesrisici	1	2
Krav til egenindsats	3	2
Hudbelastninger	0	0
Bygherrer, udbydere mv.	0	0
Andet	0	0
Påbud i alt	16	42
- heraf strakspåbud	5	11
- samt påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning	0	1
Besøg	44	65
Antal påbud pr. besøg ²⁾	0,36	0,65
Øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet		
Vejledninger	20	24
Grøn smiley	18	14
Afgørelse uden påbud	4	1
Politianmeldelse med bødekrav	1	0

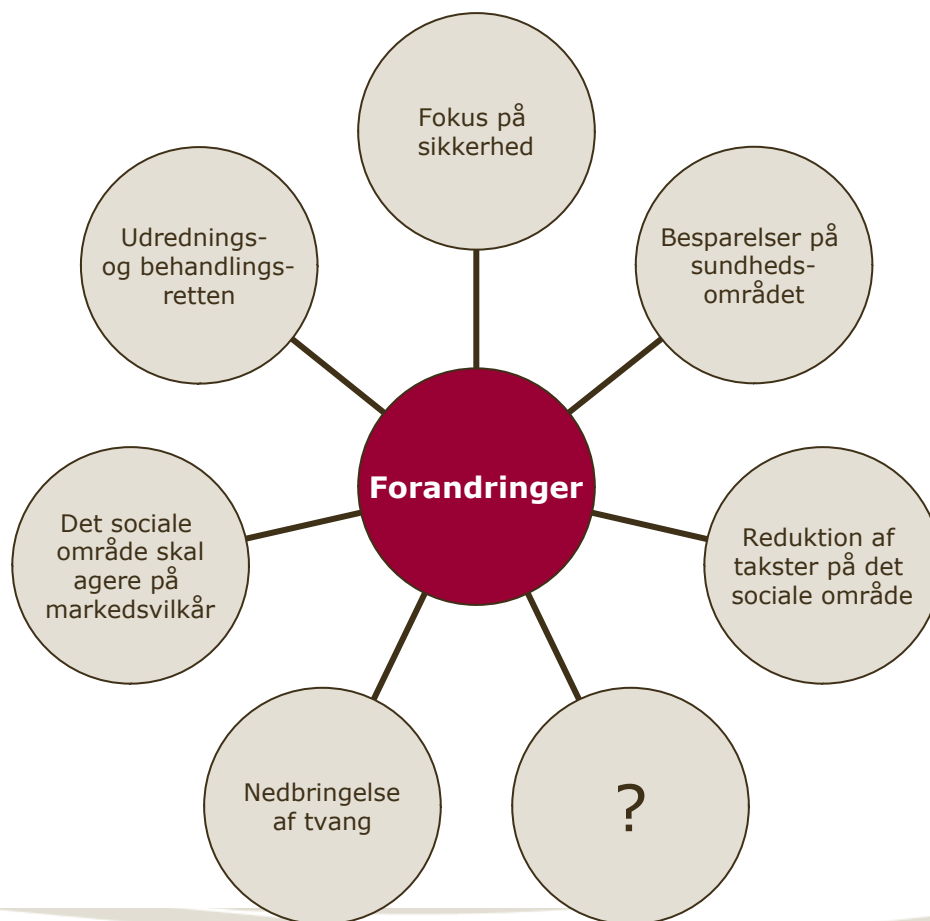
Påbud – Psykiatri

Påbud fordelt på arbejdsmiljøemner ¹⁾ Psykiatri (inkl. adm.)	2013	2014
Psykisk arbejdsmiljø	5	18
Muskel- og skeletbesvær	2	1
Indeklima	0	1
Støj	0	0
Kemiske og biologiske belastninger	0	0
Ulykkesrisici	0	0
Krav til egenindsats	1	0
Hudbelastninger	0	0
Bygherrer, udbydere mv.	0	0
Andet	0	0
Påbud i alt	8	20
- heraf strakspåbud	2	3
- samt påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning	0	1
Besøg	14	19
Antal påbud pr. besøg ²⁾	0,57	1,05
Øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet		
Vejledninger	10	9
Grøn smiley	3	0
Afgørelse uden påbud	0	0

Påbud – Socialområdet

Påbud fordelt på arbejdsmiljøemner ¹⁾ Social	2013	2014
Psykisk arbejdsmiljø	5	17
Muskel- og skeletbesvær	0	1
Indeklima	0	0
Støj	0	0
Kemiske og biologiske belastninger	0	0
Ulykkesrisici	1	2
Krav til egenindsats	2	2
Hudbelastninger	0	0
Bygherrer, udbydere mv.	0	0
Andet	0	0
Påbud i alt	8	22
- heraf strakspåbud	3	8
- samt påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning	0	0
Besøg	30	46
Antal påbud pr. besøg ²⁾	0,27	0,48
Øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet		
Vejledninger	10	15
Grøn smiley	15	14
Afgørelse uden påbud	4	1
Politianmeldelse med bødekrav	1	0

Aktuelle forandringer



Input til HMU's arbejdsmiljøtemadag 2016

- Hvordan ser organisationens behov ud i april 2016?
- Hvilke udfordringer har organisationen i foråret 2016?
 - Hvilke temaer kan være aktuelle?
 - Hvilke konkrete værktøjer er der brug for?

Min vurdering

- Sikkerhedstemaet
 - vi ved hvad vi skal gøre og hvor vi er udfordret
- - det systematiske arbejde skal fortsætte
- Ulykker
- - vi bør arbejde videre med Underudvalgets forslag og tænke tvangsprojektet ind i forebyggelse af ulykker
- Psykisk arbejdsmiljø og forandringer
- - Her ligger den nye store arbejdsmiljømæssige udfordring. Hvad gør vi ved den?
- Erkendelse
- - Det er muligt at arbejde konstruktivt med arbejdsmiljøet – men det tager lang tid

Spørgsmål til drøftelse

- Er det de rigtige områder, vi fokuserer på?
- Har HMU yderligere tilføjelser til indstillinger omkring forebyggelse af vold?
- Har HMU yderligere tilføjelser til de udfordringer, der kan være i sikkerhedsarbejdet? Herunder forslag til revision af sikkerhedsmodellen.
- Forandringer – forandringer i fællesskab - fælles om forandringer, hvordan arbejder vi med det?
- Tema til næste Arbejdsmiljødag.

Forandringer og omstillinger - projekter og forløb på andre hospitaller i Region Midt

HMU møde den 21. august 2015

Hospitalsenheden Vest

- **Social kapital** har været i fokus siden 2011
- Alle afdelinger har arbejdet med det
- FL – ledelsesudvikl. Inkl. relationel koordinering og social kapital
- Eksempler på konkrete projekter
 - Fælles opfattelse kerneopgave og fælles mål – i stedet for forskellig afhængigt af faggruppe
 - Fokus på Social kapital og det gode patientforløb – giver positiv faglig kvalitet, trivsel, mindre sygefravær, engagement
 - Minimere overgange og optimere patientsikkerhed - Teamorganisering – læge og spl., fx fælles modtagelse af patienten
- **Status:** Samarbejde og relationer er lettere – en del af kulturen nu

Hospitalsenhed Midt

- **Social kapital** – strategisk indsats 2015
- LMU'er definerer arbejdsopgaver
 - Samarbejde ml teams, fx opgaver ift. patienter, på tværs af afdelinger, fx overgange for patienter, møder etc.
- Processer/projekter m. konsulentstøtte til opstarts- og opfølgningsmøder
- **Status:** Ny indsats – forskelligt hvor langt afdelingerne er nået
- Tilbud om workshops og fyraftensmøder om social kapital
- Før- og eftermåling via TULE

Hospitalsenheden Horsens

- **Innovation som vandmærke** – implementering nu
- Innovationsagent på hvert afsnit
 - Hvad er innovation
 - Hvordan skaber man innovation
 - Faser og værktøjer
- Ledelsesudv. 3 dg i innovation og forandringsledelse
- Prøvehandlinger – hvad giver mening lokalt?
- **Status:** Innovation i afsnittene – videndeling på intra
 - Fx videointro til alarmer, nedbringe notatmængder, besparelse på patienttøj i ambulatorier etc.
- Fra små skridt til kulturændring på sigt

AUH

- **Under fælles tag:** flytning, fusion, omstruktureringer, nye arbejdsgange, 50 nye koncepter 2015- 2019
- "Når vilkår for kerneopgaven ændrer sig" - Arbejdsmiljøstrategi 2015-2017
- AMG og TR – nøglerolle/kulturbærere – introkurser til de nye koncepter
- Afd. frit benytte metoder, kursustilbud og konsulenthjælp – løbende udvikling
- **Status:** Der er udbudt kurser ½ og fortsætter til 2019

RH Randers

- **Sammenhæng og adræthed** - forløb 2015-2016
- Forløbet udvikles undervejs – input fra HMU, FTR, Advisory Board
- Samarbejde om at forbedre kerneydelsen
- AL og FL - tværgående grupper og tværgående emner/udfordringer:
 - fx nedbringe ventetid for ptt., videndeling, tillid, kommunikation på tværs, vi-følelse, udfordring driftsorienteret – tid til fordybelse etc.
- **Status:** 3 camps + mini kick offs – alle ledere
- Camps med fokus på omdømme, relationer og kommunikation og involvering af medarbejderne, styrke borgerkontakten

Fællestræk

- Hvordan forbedrer vi samarbejdet om kerneydelsen?
- Hvordan kan vi arbejde smartere eller mere fleksibelt til gavn for patienterne?
- Hele organisationen skal deltage i at drive udviklingen – lederne kan ikke gøre det alene
- Forandringer lykkes kun i fællesskab – mellem ledere og medarbejdere – og på tværs
- Trivsel/godt arbejdsmiljø