



Arbejdsmiljødrøftelsen 2020

Oplæg til HMU-fællesmøde i Psykiatri og Social
den 21. oktober 2020

Velkomst - dagsorden

1. Mål og indsatser 2018-2020
 - 1.1. Kort status på udvalgte indsatser
 - 1.2. Covid-19 erfaringer
 - 1.3. Uformel videndeling ved bordene
 - 1.4. Udvalgte LMU'ere videndeler

2. Dataoverblik – afsæt for drøftelsen 2020-2021
Status på arbejdsulykker, VTC, AT-påbud, dybdegående analyser sygefravær

3. Mål og indsatser 2020-2021
 - 3.1. Sikkerhed, sundhed og trivsel
 - 3.2. Opdelt proces

1. Mål og indsatser 2018-2020

1.1 Kort status på udvalgte indsatser

- Øget brug af data i arbejdsmiljøarbejdet
- Videndeling på OC/AL-møder
- Sygefraværsindsats i Psykiatrien og Socialområdet
- Kompetenceudvikling på Socialområdet
- Deeskalering i Psykiatrien
- Intro af nye medarbejdere i Psykiatrien

1.2. Covid-19 erfaringer foråret 2020, Psykiatrien

Informationsniveau – det er vigtigt

- Med et højt OG balanceret informationsniveau. Godt med Task-forcen. Kan videreudvikles også til lokalt niveau
- At kompetenceudvikle AMG-funktionen til "krisehåndtering"
- Med et "skarpt" intranet for medarbejdere – relevant, tilgængelig, præcis information
- Oprettelse af "Idebank" hvor gode ideer kan samles

Hjemmearbejde

- Som leder kan det være udfordrende med distanceledelse. Det er fælles ansvar at sikre kontakten/vi-følelsen
- Stor ledelsesmæssig tillid til medarbejderes forvaltning af hjemmearbejde
- Vekslen mellem distancearbejde og fremmøde giver større fleksibilitet, større motivation og arbejdsglæde, men også (uheldig) sammenfletning af arbejde/fritid

Stationære/ambulante enheder

- Færre stationære patienter giver mere tid til deeskalering og forbyggende indsatser
- Mindre tværfagligt samarbejde/kontakt giver mindre sparring
- Godt med generelt mere hygiejnefokus
- Udfordring med ekstremt restriktive samarbejdspartnere med negative konsekvenser for ptt.
- Rettidig omhu: Fordel at have lokale handleplaner, der kan iværksættes ved behov
- Potentiale i video/tlf.konsultationer

Generelt:

- Stor succesoplevelse i at kunne handle hurtigt sammen
- Behov for kortere statusmøder (AMG, LMU)
- Møder bliver revurderet (antal og indhold) – virtuelle møder vinder på effektivitet – taber på det uformelle

Data – sammenligning af data 2019-2020 for marts april maj (samlet set):

- VTC'ere steg sammenlagt med 69 stk. i sammenligningsperioden – Der var dog et markant faldet i marts 2020, hvorefter antallet igen steg.
- Ulykkerne faldt med 4 stk. i sammenligningsperioden
- Sygefraværet steg markant i marts 2020 for at falde til et leje lidt inder 2019-niveau for april og maj 2020.

1.2. Covid-19 erfaringer foråret 2020, **midt** Socialområdet regionmidtjylland

Kerneopgaven

- Nedlukningen gav ro til kerneopgaven de fleste steder. Oplevelse af færre konflikter de i de fleste områder, da der var mindre krav til beboerne og mere ro på fra omverden. Enkelte afdelinger oplevede konflikt-reaktioner på nedlukningen (modstand)
- Fokus på hygge og aktiviteter i mindre grupper gav god energi blandt borgerne

Hjemmearbejde og kommunikation

- Gav god koncentration og effektivitet, dog uhensigtsmæssigt for det ergonomiske arbejdsmiljø og videndeling samt faglig koordinering som blev udfordret særligt i starten
- Kommunikation pr. video/mail oplevedes flere steder som svær. Det virkede godt, da hvor man lykkedes med tydelig og i det omfang det var muligt synlig ledelse. Klar kommunikation og forventninger er nødvendigt. Små tjek in var positive.

Nye vaner

- Brug af afstand og endnu bedre hygiejne tages med videre, da der ses et potentiale i mindre sygefravær blandt ansatte

Data – sammenligning af data 2019-2020 for marts april maj (samlet set):

- VTC'ere faldt sammenlagt med 16 stk. i sammenligningsperioden – faldet var størst i marts 2020, hvorefter antallet igen steg
- Ulykkerne faldt med 12 stk. i sammenligningsperioden
- Sygefraværet steg markant i marts for igen at finde niveauet med 2019 i april og maj 2020: I starten var der stor frygt for at sprede smitte. Klarhed om retningslinjerne og et nyt opstået sammenhold mod Corona gav efterfølgende mindre sygefravær

Covid-19 – bølge 2

Efteråret 2020

1.3. Lidt uformel videndeling

- Hvad har påvirket dit arbejdsmiljø positivt det seneste år?
- Sum ved bordene

1.4. Udvalgte LMU'ere videndeler

Indsatsområder og mål for arbejdsmiljøarbejdet Psykiatri og Social, 2018-2020

Ramme for arbejdsmiljøarbejdet:

HMU og LMU vil generelt arbejde med arbejdsmiljø på følgende vis:

- Proaktivt frem for reaktivt
- Anvende data som grundlag for arbejdsmiljøarbejdet
- Anvende forbedringsmetoder i arbejdsmiljøarbejdet

Mål for arbejdsmiljøarbejdet:

Vi arbejder for, at:

- Sygefraværet falder i den enkelte afdeling og i det enkelte specialområde år for år
- Antallet af ulykker med fravær falder i den enkelte afdeling og i det enkelte specialområde år for år

**LMU'erne
arbejdede lokalt
med udvalgte
indsatser 2018-
2020**

Indsatsområder i arbejdsmiljøarbejdet:

Vi vil fremme trivsel ved f.eks. at:

- Inddrage både faglighed og arbejdsmiljø i planlægning og løsning af kerneopgaven
- Inddrage arbejdsmiljø i forandrings- og udviklingsprocesser
- Sikre fortsat udvikling af medarbejdere og lederes kompetencer

Vi vil styrke sikkerhedskulturen ved f.eks. at:

- Have fokus på faglighed, herunder deeskalering og konflikthåndtering
- Følge systematisk op på hændelser med vold
- Videndele omkring fremme af sikkerhed og forebyggelse af vold

Vi vil styrke det ergonomiske arbejdsmiljø ved f.eks. at:

- Inddrage ergonomisk arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Fremme en kultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige valg
- Forbygge ergonomiske skader i det pædagogiske og patientrelaterede arbejde

Udvalgte LMU'ere videndeler:

- Socialpsykiatri Voksne
- Holmstrupgård
- Regionspsykiatrien Horsens
- Retspsykiatrisk afdeling, AUH

Specialpsykiatri voksne

Områdechefens dialogrunde vedr. sikkerhed

SVO

Baggrund:

- Opdagelse: elementer i SVOs retningslinje vedr. risikovurdering tolkedes forskelligt i afdelingerne
- Ønske 1: lokale drøftelser med basismedarbejdere om SVOs forebyggelses- og sikkerhedsplan forud for revidering af denne
- Ønske 2: tydeliggøre vigtigheden af registrering af belastende hændelser

SVO

Formål:

- Signalere: sikkerhedsarbejdet er vigtigt!
- Indsamle: inputs til revidering af forebyggelses- og sikkerhedsplan mv.
- Varsle: indførelse af læsekvittering i e-Dok på centrale AM-dokumenter
- Minde om: registrering af belastende hændelser

SVO

Udbytte:

- Gode dialoger med medarbejderne om det daglige sikkerhedsarbejde
- Bidrag til sikring af 'implementering i bund' af retningslinje vedr. risikovurdering
- (Stigning i antallet af VTC-registreringer)

Holmstrupgård

- **Organisatorisk sammenhængskraft**

Regions Psykiatrien Horsens

- Trio-samarbejdet

Retspsykiatrisk Afdeling AUHP

Tilbage melding til HMU
arbejdsmiljødrøftelsen mål og indsatser
2018-2020

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - svar: Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.
 - Der oprettes et "analyse værksted med VTC café" med henblik på læring og handling som deles tværgående og implementeres.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar: Fokus på VTC registreringer har mindsket det mørketal i der var ift. manglende registreringer.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar: "analyse værksted med VTC café" blev udskudt af Covid-19. Starter op 1 x månedlig fra september.

Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.

Analyse værksted med VTC café.

- Medlemmerne består af AMR fra senge afsnit og klinik, AMK i R og FL-repræsentant Rasmus S.
- Medlemmerne mødes den 2'den onsdag i måneden fra kl. 12.30-14.30.
- Fra 12.30-13.00 er der VTC café, hvor personalet kan komme og få hjælp til at udfylde VTC. Drøftelser om brug af VTC og belastningsskalaen.
- Fra 13.00-14.30 gennemgår og analyserer medlemmerne registrerede VTC'er og A-skader i perioden op til mødet. Der gennemgås kun sager for de enheder der er repræsenteret på det pågældende møde.
- Analyse og forslag til handlingsplan præsenteres og kvalificeres efterfølgende i de enkelte arbejdsmiljøgrupper hvor sagerne er registreret.
- Tværgående viden og handlinger deles og implementeres.
- Målet er at personalet oplever at det giver mening at registrere, at belastninger tages alvorligt og mulig læring bruges på tværs.

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - svar: Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.
 - Ved øget fokus på Sikkerhedsbriefing. Træne roller og procedurer ved alarmsituationer i Klinikken. Funktionskort udarbejdet for de forsk. roller ved alarmsituationer. Fælles vedligeholdelsestræning i deeskalering og konflikthåndtering.
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar: Øget brug af "nabohjælp" Brug af tvang er faldet.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar: En øget personaleomsætning kræver vedvarende fokus.

Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.

Den koordinerende og alarmansvarlige rolle udpeges i hver vagt.

- Koordinerer medarbejdernes aktiviteter, så der altid er et sikkerhedsmæssigt forsvarligt antal medarbejdere i afsnittet og omkring de dårligste patienter.
- Koordinerer sikkerhedsarbejdet i vagten F.eks. sørger for klar plan for afløsning og back up til medarbejdere der varetager skærmningsopgaven, sikrer drøftelse/timeout i løbet af vagten så sikkerhedsarbejdet revurderes løbende.
- Vurderer i samarbejde med kollegaer behovet for at kalde nabohjælp eller kalde ekstra personale ind.
- Deltager i den Tværgående sikkerhedsbriefing sengeafsnittene imellem.

Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.

- Strukturerede sikkerhedsbriefinger med obligatorisk deltagelse fra alle afsnit. Ved afbud meldes grunden tilbage til resten af afsnittene og ellers følges op ved at besøge det afsnit der er fraværende.

Tværgående sikkerhedsbriefing i afd. R

Formål:

Den tværgående sikkerhedsbriefing skal sikre udveksling af relevante sikkerhedsoplysninger (bemanning etc.) afsnittene imellem i alle vagtlag.

På hverdage varetages denne i dagstid af morgenkonferencen.

Hvor/hvornår/tidsforbrug:

Første personalekontor på R1 (L305-161).

Hverdage:

- Kl. 15.30
- Kl. 23.30

Weekender:

- Kl. 07.30
- Kl. 15.30
- Kl. 23.30

- Sikkerhedsbriefing forventes at vare ca. 5 min.

Hvem:

- 1 basispersonale fra hvert afsnit. Udpeges i de respektive afsnit.

Indhold:

- × Information om nye patienter (patienter på vej).
- × Information om igangværende tvang.
- × Risikoscenarier (patienter man ved får en dårlig besked, relevante BVC-scoringer etc.).
- × Bemanning (herunder sygeplejerskedækning i forhold til evt. tvangsmedicinering).
- × Behov for planlagt nabohjælp (tidspunkter hvor evt. fikseret patient løsnes etc.).

Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.

- Fælles vedligeholdelsestræning i deeskalering og konflikthåndtering øger kendskab, fælleskab og tryghed til kollegaer på tværs.
- Kollegial tryghed samt præcisering af krav til nabohjælpsforpligtigelse har øget brug af nabohjælp som tidlig forebyggende indsats.

Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.

- Sikkerhedsbriefinger i Klinikken.
- Træning i brug af alarmer, roller og deltagelse i alarmsituationer.
- Brug af funktionskort.

Styrke sikkerhedskultur – minimere risiko for vold, trusler og chikane.

Funktionskort Alarmansvarlig

- Alarmansvarlig er den, af de personer der bærer alarmtelefon, som når først frem.
- Ved alarm-holdets ankomst samles alle medarbejdere og informeres om situationen og plan.
- Afklaring af kendskab til patienten og uddelegering af roller (omsorgsperson, sikkerhedspersoner, læge og øvrigt personale)
- Får temaet til at komme med evt. alternative planer ud fra patientkendskab
- Spørg omsorgspersonen: "hvordan kan vi hjælpe dig? Hvad er din plan? Opsummering, mulighed for time out osv.
- Placer øvrigt personale i situationen:
 - ✓ På afstand men synlig for patienten
 - ✓ På afstand men usynlig for patienten, men stadig med mulighed for at høre hvad der sker under samtalen
- Send overskyende personale væk

Leder deeskaleringen med særligt fokus på (markeret med rød):

Fokusskifte	Kontrol over situationen og hjælpe patienten til at genvinde kontrollen
Afstand	Afstand og nærhed, et ikke-truende rum Undgå kropslig konfrontation og pågående blikkontakt
Tid	Giv dig selv og patienten tid
Forståelse/anerkendelse	Vis forståelse og ligeværdighed Kontroller at du har forstået det sagte korrekt Anerkend patientens følelser og oplevelser af situationen
Alternativer og afledning	Hvordan kan vi komme patienten i møde? Hvad kan vi tilbyde og hvad plejer at virke? Lad en kollega overtage situationen
Timeout	Tilbagetrækning fra konfliktfeltet Giv personale og patienten mulighed for plads og pause

Efter episoden:

- Samle det involverede personale umiddelbart efter situationen til defusing.
- Ansvarlig for at kontakte og informere funktionsledelse/afdelingsledelse ift. opfølgning.
- Ansvarlig for at alarmen afmeldes ved KC og at der dokumenteres i alarmbog.
- Ansvarlig for information til medarbejderne om volds- og trusselsregistrering evt. arbejdsskadeanmeldelse.

Indsatser og mål 2018-2020

- Hvilke mål og indsatser vil I fremhæve fra arbejdet i 2018-2020?
 - svar: Forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med særlig opmærksomhed på nyansatte, praktikanter og studerende.
 - 2 dages "Basis uddannelse – Retspsykiatrisk afdeling"
- Hvordan vurderer I effekten af disse indsatser?
 - svar: Mindsker risikoen for arbejdsulykker for den nyansatte.
- Hvilke faktorer har hæmmet og/eller fremmet arbejdet med at nå målene?
 - svar: Covid-19 har sat uddannelsen på pause.

Forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med særlig opmærksomhed på nyansatte, praktikanter og studerende.

Basisuddannelse – Retspsykiatrisk afdeling L202-240		
DAG 1 - 01.10.19		
Tid	Emne	Underviser
8.00-8.30	Retspsykiatrisk afdelings opgave. Vision & mision, Kerneopgaver & målgruppe.	Overspl. Mette Krøyer Led. overlæge Trine Arngrim
8.30-11.30	Retslige foranstaltninger, relevante retningslinier, udgangscirkulære og tvang.	Overlæge Rasmus Hjuler, R-klinik
FROKOST		
12.15-13.00	Risikovurderinger START, BVC, HCR20.	Kvalitetskoor. Anette Dall
13.00-13.30	Sikkerhed-procedurer, rutiner & sikkerhedsrunder.	Arb.miljøkoor. Jens Krag
13.30-15.00	Visitation, kontrol & misbrug i afsnittet - Hvordan håndteres problemet?	Sygeplejerske Trine Nielsen, R1 SSA Mogens Nielsen, R2

Basisuddannelse – Retspsykiatrisk afdeling		
DAG 2 - 02.10.19		
8.00-10.00	GAF/miljøterapi(Gun derson). Formål med behandling, dokumentation af indhold og formålet med aktiviteterne.	Sygeplejerske Jette Maarslet, R-klinik Ergoterapeut Tina Roslev, R4
10.00-10.45	Skærningsvejl./obs frekvens - afklaring, begreber, handlinger, aktiviteter.	Sygeplejerske Ulrik Gad, R1 SSA Jesper Nordhammer, R1
10.45-11.45	Patientinddragelse-safewards - Forebyggelse af tvang/deeskalering.	SSA Jesper Nordhammer, R1 Sygeplejerske Bente Jensen, R2
FROKOST		
12.30-13.30	R-klinikens opbygning, målgruppe og behandling.	Socialrådgiver Anne Marie Hansen, R-klinik
13.40-14.15	Forskning i retspsykiatrien.	Overlæge Lisbeth Uhrskov
14.15-15.00	Evaluering og fælles refleksion over de 2 undervisningsdage.	SSA Mogens Nielsen, R2 Sygeplejerske Trine Nielsen, R1

2. Dataoverblik I – afsæt for drøftelsen 2020-2021

Socialområdet

- Arbejdsulykker
 - Fraværsulykkerne er uændret fra 81 i 2018 til 83 i 2019 (+2,5%)
 - Nyansatte står for 35 % af alle fraværsulykkerne i 2019 dvs. 31 ud af 89 stk.
 - Ulykker uden fravær stiger fra 127 i 2018 til 138 i 2019 (+8,7%)
 - Det samlede antal ulykker stiger fra 208 i 2018 til 221 ulykker i 2019 (+6,3%)
- VTC
 - Generel god registreringspraksis også med fokus på de lave belastningsniveauer
 - Antal VTC'ere er næsten uændrede i perioden 1./2. halvår 2019 med 1645 og 1665 samt 1. halvår 2020 med 1692 stk.
 - Fald i VTC 5'ere 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020 fra 43 til 40 stk. (- 7%)
- Påbud fra Arbejdstilsynet
 - Få besøg og få afgørelser (corona) i 1. halvår 2020
 - 3 påbud i 2019 og 2 i 1. halvår 2020
 - Heraf 3 strakspåbud i 2019 1 stk. i første halvår 2020
 - Høje følelsesmæssige krav og voldsforebyggelse

Dataoverblik II

– afsæt for drøftelsen 2020-2021

Socialområdet

- Sygefravær
 - Stiger samlet set fra 6,12 % i 2018 til 6,57 % i 2019
 - Korttidsfraværet falder
 - Langtidssygefraværet stiger med 2,4 dage pr. pr. fuldtidstil./pr. år.
- Dybdegående analyser
 - Antallet er faldet i 2020. Der bør være fokus på fælles sikkerhedskultur
- **Data viser, at der bør være en særlig opmærksomhed på:**
 - Fysisk vold og faldulykker særligt hos nyansatte
 - Nedbringelse af langtidssygefraværet
 - Fælles sikkerhedskultur og ensartede tilgange/metoder
 - Forebyggelse af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Dataoverblik I – afsæt for drøftelsen 2020-2021

Psykiatrien

- Arbejdsulykker
 - Fraværsulykkerne falder fra 119 i 2018 til 97 2019 (- 18%)
 - Nyansatte står for godt 50 % af alle fraværsulykkerne i 2019 dvs. 49 ud af 97 stk.
 - Ulykker uden fravær stiger fra 127 i 2018 til 160 i 2019 (+ 26%)
 - Det samlede antal ulykker stiger fra 246 i 2018 til 257 i 2019 (+4,5%)
- VTC
 - Det samlede antal VTC'ere stiger fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2020, 961 til 1225 (+ 27%)
 - I tilsvarende periode stiger VTC 5'erne fra 70 til 119 (+70%)
- Påbud fra Arbejdstilsynet
 - Få besøg og få afgørelser (corona) i 1. halvår 2020
 - 10 påbud i 2019 og 2 i 1. halvår 2020
 - Heraf 3 strakspåbud i 2019 1 stk. i første halvår 2020
 - Tunge løft (ergonomi), Arbejdsmængde/tidspres, alarmer, støj og indeklima

Dataoverblik II

– afsæt for drøftelsen 2020-2021

Psykiatrien

- Sygefravær
 - Stiger samlet fra 5,49 % i 2018 til 6,03 % i 2019
 - Kortidssygefraværet er stort set uændret
 - Langtidssygefraværet stiger med knap 1 dag pr. fuldtidstil./pr. år.
- Dybdegående analyser
 - Antallet faldet betydeligt i 2020 (covid-19). Fokus på at styrke eksternt samarbejde med politi, somatikken og botilbud bl.a. fokus på opgavefordeling og kendskab til diagnoser
- **Data viser, at der bør være en særlig opmærksomhed på:**
 - Fysisk/psykisk vold og ergonomi særligt hos nyansatte
 - Nedbringelse af langtidssygefraværet
 - Samarbejde og kendskab til diagnoser
 - Forebyggelse af voldsrisiko og fokus på alarmer (Skejby)

Udvikling i sygefraværet 2010-2019 i Psykiatri og Social

Gnsn.
sygefravær
2019:
6,26 %

Psykiatri og Social i alt										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antal fuldtidsstillinger	5.463	5.210	5.153	5.214	5.077	4.945	4.929	4.825	4.935	5.046
Gennemsnitlig antal sygedage pr. fuldtidsstilling	14,61	14,57	14,47	13,63	14,06	14,55	13,81	13,79	13,58	14,73
Gennemsnitlig antal sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling	8,15	7,82	7,26	7,79	7,35	7,56	7,78	7,73	7,72	7,74
Gennemsnitlig antal sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling	6,46	6,75	7,25	5,84	6,71	7	6,03	6,06	5,86	6,99
Fravær i procent	6,12%	6,15%	6,14%	5,71%	5,90%	6,11%	5,82%	5,85%	5,76%	6,26%
Total, Region Midtjylland - fravær i procent	4,73%	4,73%	4,53%	4,46%	4,54%	4,57%	4,56%	4,60%	4,60%	4,81%

Region Midtjyllands samlede sygefravær er steget lidt fra 4,60% til 4,81% i perioden 2018 – 2019. Psykiatri og Socials samlede sygefraværsporcet er steget i 2019 fra 5,76% til 6,26% dvs. sygefraværet er steget med knap en dag pr. fuldtidsstilling samlet set.

Indsatserne skal være der, hvor udfordringerne er!

Sygefraværet 2019 (2018)

Psykiatriens
langtidssygefravær
stiger med knap 1 dag
fra 2018-2019

Socialområdets
langtidssygefravær
stiger med 2,4 dage fra
2018-2019

Langtidssygefraværet hos
både psykiatrien og
socialområdet udgør
hovedårsagen til det
stigende sygefravær
samlet set

Hospital/område niveau	Antal fuldtidsstillinger 2019	Gnsn. sygedage pr. fuldtidsstilling 2019	Gnsn. sygedage (kort) pr. fuldtidsstilling 2019	Gnsn. sygedage (lang) pr. fuldtidsstilling 2019	Fravær i procent 2019
Psykiatrien inkl. PS, administration	2.846	14,26	7,76	6,49	6,03%
Socialområdet	2.200	15,35	7,71	7,64	6,57%
Total, Psykiatri og Social	5.046	14,73	7,74	6,99	6,26%

Fravær i procent 2018	Fravær i procent 2020 (1/1- 30/6)
5,49%	6,14%
6,12%	7,17%
5,76%	6,58 %

Socialområdets samlede fravær har en lille stigning fra 2018 til 2019. Det korte sygefravær er faldet fra 8,12 dage i 2018 til 7,71 dage i 2019. Der er en stigning i det lange sygefravær fra 5,26 dage i 2018 til 7,64 dage i 2019.

Psykiatrien inkl. PS stables korte sygefravær er steget lidt fra 7,43 dage i 2018 til 7,76 dage i 2019. Det lange fravær er steget fra 5,57 dage i 2018 til 6,49 i 2019.

3. Mål og indsatser 2021

3.1. Fokusområder fra RMU: Sikkerhed, sundhed og trivsel (covid-19)

3.2. Opdelt proces i hhv. Psykiatrien og Socialområdet for at drøfte HMU'ernes mål og indsatser for 2021

Fælles opsamling på drøftelserne

Tak for i dag