

Årlig arbejdsmiljødrøftelse i RMU

Arbejdsmiljøredegørelse 2021 – opbygning:

Sikkerhed

- Ulykkesforebyggelse

Sundhed

- Sygefravær
- Ergonomisk arbejdsmiljø
- Kemi

Trivsel

- Påbud fra Arbejdstilsynet og risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø
 - Uforudsigelighed i arbejdet og arbejdspress
 - Vold og konfliktforebyggelse
 - Ressourcer og fremmende tiltag for trivsel
 - Ledelse og psykisk arbejdsmiljø
- Kortere – mere databaseret – størst fokus på psykisk arbejdsmiljø –læring på tværs af gode metoder



Sundhed og trivsel

Sundhed

- **Sygefravær**
- **Ergonomisk arbejdsmiljø**
- **Kemi**

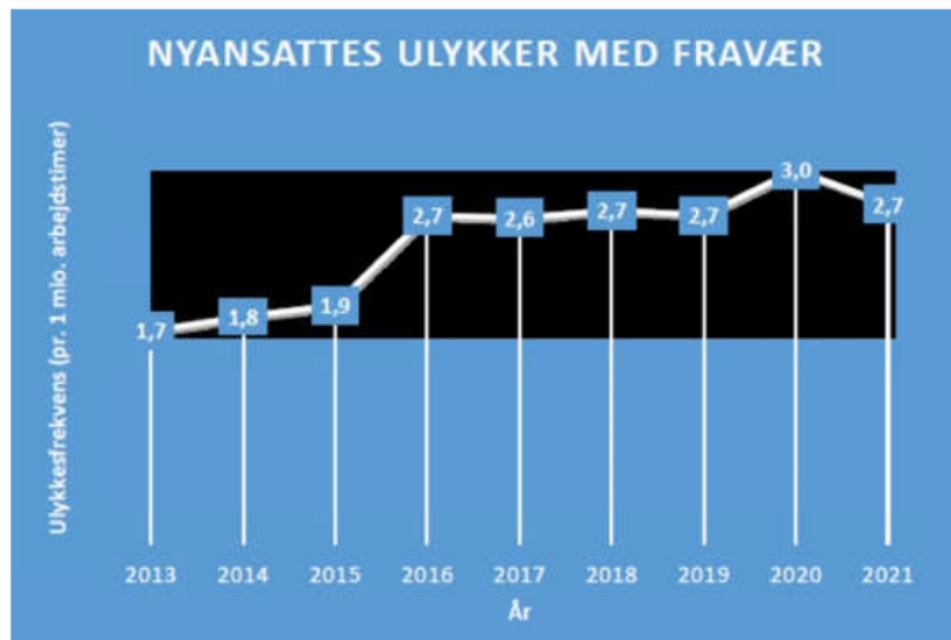
Der er i Region Midtjylland tale om et stigende niveau i sygefraværet samlet set fra 2012–2021, fra 10,90 til 11,72 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling. Stigningen skyldes muligvis COVID-19.

Trivsel

- **Påbud fra Arbejdstilsynet og risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø**
- **Uforudsigelighed i arbejdet og arbejdspress**
- **Vold og konflikthforebyggelse**
- **Ressourcer og fremmende tiltag for trivsel**
 - **Trivsel og fællesskab**
 - **Psykologisk sikkerhed/tryghed**
 - **Onboarding**
- **Ledelse og psykisk arbejdsmiljø**

I 2021 har der været et øget pres på sundhedsvæsnet i form af opblusning af COVID-19, fortsatte opgaver med brug af værnemidler, ekstra hygiejne og efterslæb af operationer grundet corona. Dertil kommer en del vakante stillinger, særligt inden for plejen og det pædagogiske område. I 2021 var der 811 (2,6 %) vakante stillinger, hvilket er over en fordobling sammenlignet med 2020, som igen lå højt sammenlignet med andre år. Tilsammen medvirker dette til ekstra stor arbejdsmængde og arbejdspress på ansatte på tværs af funktioner og enheder.

Forebyggelseskultur: Hvad kan vi lære af data?



Nyansattes ulykker med fravær, ulykkesfrekvens pr. 1 mio. arbejdstimer.



Data for forflytningsområdet

- analyse og udbredelse af virkemidler?

- Forflytningsulykkernes andel af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra ca. 20 % til 7 % i perioden 2013-2021.
- Antallet af forflytningsulykker med fravær i regionen faldet fra 67 til 41, svarende til et fald på ca. 39 % i perioden 2013-2021.
- Omkostningerne er faldet fra 4,3 til 2,5 mio. kr., hvilket svarer til et fald på ca. 42 %.
- Forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2013-omkostningsniveauet i perioden 2014-2021 er sparet ca. 12 mio. kr.

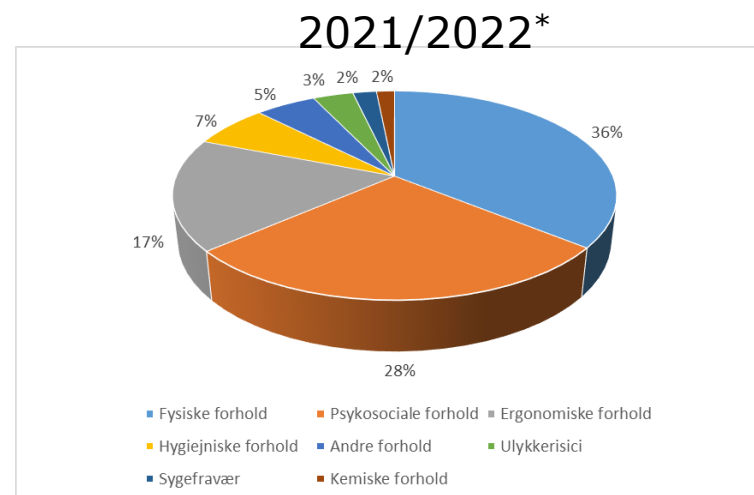
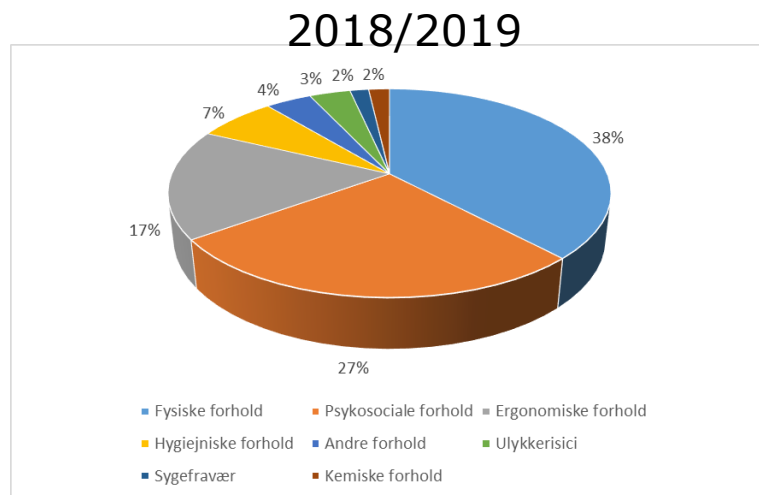


TULE

- **TULE og APV er gennemført i perioden august 2021 til maj 2022**
- **Resultater af TULE 2021-22 er nu klar**
- **Proces for offentliggørelse:**
 - Direktionen orienteres om resultatet på mødet 30. august 2022
 - HR-Forum orienteres om resultatet på mødet 21. september 2022
 - Efterfølgende sendes en skriftlig orientering om resultaterne til RMU og Regionsrådet
 - Resultaterne er herefter offentlige og sendes til Danske Regioner
 - Forretningsudvalget og RMU har mulighed for at drøfte aspekter fra TULE 11. oktober 2022 i forbindelse med den planlagte temadrøftelse om attraktive arbejdspladser.
- **Der ses ikke de store udsving i gennemsnittet på de enkelte spørgsmål fra sidste TULE-runde til TULE 2021-22**
- **Næste TULE og APV gennemføres i hele Region Midtjylland i perioden august 2023 til juli 2024 ud fra det nuværende koncept**

APV-sager oprettet i 2018/2019 samt 2021/2022*

Fordelt på hovedkategorier



- Fordelingen af de 8 hovedkategorier er stort set den samme. Det er stadig fysiske forhold, psykosociale forhold og ergonomiske forhold, der er flest af. De 3 kategorier udgør tilsammen ca. 80% af det samlede antal sager.
- Der er ca. 1/3 færre APV-sager i 2021/2022 med kemiske forhold end i 2018/2019 – dog er der sket en fordobling i antal sager vedrørende værnemidler/sikkerhedsudstyr [Kan formentligt tilskrives COVID-19].
- Der er ca. 1/4 færre APV-sager i 2021/2022 med hygiejniske forhold end i 2018/2019 – dog er der sket en stigning på ca. 1/5 i antal sager vedr. hudbelastning [Kan formentligt tilskrives COVID-19 situationen].
- Der er ca. 1/5 færre APV-sager i 2021/2022 med psykosociale forhold end i 2018/2019 – dog er der sket en lille stigning på 10% i antal sager vedrørende chikane/mobning/krænkende.

*Tallene for 2022 er kun til og med 8. august 2022
Obs: Forskellig kortlægningspraksis i enhederne.

Samlet antal arbejdsulykker (excl. COVID-19)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Samlet antal ulykker	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718	1823	1833
Ulykker med fravær	471	428	430	436	484	472	456	445	490	466

Arbejdsulykker i perioden 2012-2021.

Opgørelsen medtager ligesom i 2020 ikke COVID-19 arbejdsskader, det vil sige arbejdsrelateret smitte med COVID-19, da mange af dem hører under erhvervssygdom. De anmeldes i Arbejdsmiljøsystemet (AMS) og udgør 239 i 2021, mens der var 650 i 2020.

Arbejdsulykker – og frekvens

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær andel i %	Frekvens af ulykker med fravær ²				
	2021	2021	2021	2017	2018	2019	2020	2021
AUH	503	89	18	6,4	6,9	7,8	6,4	5,5
HE Midt	257	66	26	6,9	6,4	7,3	9,1	8,4
HE Vest	215	52	24	7,0	6,6	7,0	6,2	7,6
RH Horsens	107	20	19	11,7	8,2	6,9	6,1	6,5
HE Randers	126	31	25	7,4	7,4	7,6	8,5	8,9
Psykiatrien	296	105	35	21,1	21,7	17,6	19,3	18,2
Socialområdet	274	86	31	22,9	19,4	19,2	24,5	19,7
Fællesfkt. (inkl. Præhospitalet og Hospitalsapotek), stabe og Regional Udvikling	55	17	31	6,1	5,1	1,9	2,6	4,3
Region Midtjylland	1833	466	25	9,6	9,2	9,1	9,5	9,0

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2017-2021, opgjort på HMU-områder.

Historik – fælles arbejdsmiljøfokus

Resultat af årlige arbejdsmiljødrøftelser i MED- og ledelsessystem samt strategikonference
14. oktober 2021:

Fælles arbejdsmiljøfokus frem til 2030:

- Arbejdsmiljømålene fra bæredygtighedsstrategien
- De 4 nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

Særligt fokus i 2022:

Arbejdsmiljø i balance med særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø



Trepartsaftale - nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2030

- **Arbejdsulykker:** Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- **Kemisk arbejdsmiljø:** Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- **Ergonomisk arbejdsmiljø:** Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal
- udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- **Psykisk arbejdsmiljø:** Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Risikohåndtering og systematisk arbejdsmiljøarbejde fremhæves i 3-partsaftalen som de overordnede principper for alle 4 delmål:

”Et sikkert og sundt arbejdsmiljø kræver en systematisk tilgang i arbejdspladsens forebyggende arbejdsmiljøindsats.”

Strategi for bæredygtighed 2030 Et godt og bæredygtigt arbejdsmiljø

Målsætninger og indsatsområder - uddrag

- ”Vi vil være en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads med et bæredygtigt arbejdsmiljø og en mangfoldig personalesammensætning”
- ”Arbejdsulykker blandt nyansatte reduceres med 50 procent inden 2030”
- ”Vi vil have et sundt, sikkert og udviklende arbejdsmiljø hvor vi kan holde til at arbejde på fuld tid gennem et langt arbejdsliv”
- ”Vi forebygger arbejdsskader, fysisk og psykisk nedslidning – og vi undgår at udsætte hinanden for farlige stoffer”
- ”Vi samarbejder med vores leverandører og efterspørger bæredygtige løsninger og ordnede løn- og ansættelsesvilkår hos vores leverandører i indkøb og udbud”



Resultat af HR-/personalechefgruppens arbejdsmiljødrøftelse:

Fælles arbejdsmiljøfokus frem til 2030:

- *De langsigtede mål understøttes med dataopfølgning og videndeling.*
- *Der er igangsat udvikling af en inspirationsportal og dashboard.*
- *Sikkerhedskultur: Data fra forflytningsområdet viser effekt af en model, hvor der med afsæt i risikovurdering sættes ind med ledelseskommunikation og kompetenceudvikling for at styrke sikkerhedskultur og sikker adfærd.*



Gruppedrøftelser

- Hvilke hovedbudskaber er de væsentligste i Arbejdsmiljøredegørelse 2021?
- Hvilke gode eksempler fra redegørelsen kan vi blive inspireret af?



Resultat af HR-/personalechefgruppens arbejdsmiljødrøftelse:

Forslag til særligt fælles arbejdsmiljøfokus i 2023:

“Et arbejdsmiljø i balance med særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø fortsættes og der ses på, hvordan det kan kobles til indsatsen med fokus på sikker adfærd og opbygning af sikkerhedskultur”.



Særligt fokus for 2023

Hvad skal der arbejdes med fremadrettet?

- *Koncern HR anbefaler med baggrund i 2030-arbejdsmiljømålene fra Bæredygtighedsstrategien og den nationale arbejdsmiljøstrategi samt resultaterne fra Arbejdsmiljøredegørelsen, at der i 2023 sættes særlig fokus på:*

Arbejdsmiljø i balance – med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd.

