



Patienterne kan mærke, hvis arbejdsmiljøet er dårligt

Det var nogle af ordene fra Hospitalsdirektør Lisbeth Holsteen fra Regionshospitalet Horsens, hvor man har arbejdet med den såkaldte 3-meter-regel. En tankegang, der i al sin enkelthed går ud på, at alle skal tage et ansvar for sikkerhed, trivsel og kvalitet. Man er med andre ord direktør for sine nærmeste 3 meter, hvor man skal spotte risikosituationer og fjerne dem. Det kan være alt fra at tørre spildt kaffe op til at vejlede kolleger i at arbejde med farlig kemi på en sikker måde.

Inspirationen til dette arbejde fik Regionshospitalet Horsens ikke fra et andet hospital, men derimod fra Tivoli. På Arbejdsmiljøkonferencen fortalte Ian Wisler Poulsen fra Tivoli om en hverdag med 3-meter-reglen, der som udgangspunkt efterleves af alle Tivolis ansatte – høj som lav. For at cementere dette viste Ian Wisler Poulsen et foto, hvor Tivolis direktør Lars Liebst bøjer sig ned efter et stykke papir. "Jeg ved ingenting om det, I laver", var de første ord fra Ian Wisler Poulsen. Hans pointe var, at 3-meter-reglen kan bruges på de fleste arbejdspladser på trods af, at de fleste arbejdspladser opfatter sig som noget særligt, og man jævnt hen hører udsagn som "Vores virksomhed er markant anderledes", eller "Vores kunder er anderledes". På spørgsmålet om, hvad Tivoli og Region Midtjylland har tilfælles, lød svarene fra et par af tilhørerne: Vores borgere skal også have nogle gode oplevelser, og vi har også turbånd.

"Men hvad er det så, jeg skal gøre på mandag?", spurgte en af Tivolis ansatte, efter at være blevet præsenteret for 3-meter-reglen. Handling, var svaret. Det kræver handling, og at man tager ansvar. Ian Wisler Poulsen opfordrede til, at personalet som en øvelse prøver at være gæst/patient.

3-meter-reglen

DU er direktør for dine 3 meter

Hvad JEG går forbi, accepterer JEG

JEG vil ikke have, at nogen kommer til skade

Et GODT arbejdsmiljø skabes i fællesskab



Ovenstående er hovedtrækkene i 3-meter-reglen. Lisbeth Holsteen slog fast, at tænkningen i forhold til personalesikkerhed er den samme som for patientsikkerhed. "Vi må som medarbejdere tage ansvar for sikkerheden, og det du går forbi, accepterer du", fortsatte hun. Men hvordan bærer man sig så ad? Et helt hospital skal lære noget nyt. Kulturen skal ændres. Lisbeth Holsteen fortalte, at det letteste er at samle skrald op, mens den svære del er at ændre kulturen. Hvordan går man hen til en kollega og siger, at hun taler nedsættende til andre? Hvordan fortæller man en kollega, at den personforflytning, han er i gang med, er forkert og i værste fald kan skade både ham selv og patienten? På det spørgsmål kom der et bud fra salen, hvor arbejdsmiljøkonsulent Henning Rasmussen fra Regionshospitalet Horsens fortæller, at en mulig løsning er at tage de svære situationer op på personalemøder – gerne inden de opstår. Kigge på de forskellige scenarier, og spørge sig selv og hinanden, om det er i orden at sige noget til en kollega, og om vi har modet?

Lisbeth Holsteen bad også tilhørerne reflektere over eget arbejdsmiljø, og her tog hun udgangspunkt i den model omkring sikkerhedskultur, som Lars Peter Sønderbo Andersen fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning præsenterede under sit oplæg tidligere på dagen. "Hvor er I?", spurgte hun. "Er I reaktive eller proaktive? Målet er en moden sikkerhedskultur. Og husk så at fejre de sejre I får. Vi har jo en lang tradition for kage i sundhedsvæsenet", sluttede Lisbet Holsteen.

[Læs mere om 3-meter-reglen få konkrete råd om, hvordan den kan bruges på jeres arbejdsplads](#)

Materialet er udarbejdet i et samarbejde mellem Regionshospitalet Horsens og Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

