



ARBEJDSMILJØ REDEGØRELSE 2020



ARBEJDSMILJØ REDEGØRELSE 2020

Arbejds miljøredegørelse 2020 er en elektronisk udgivelse, der giver overblik over arbejds miljøarbejdet i Region Midtjylland.

Arbejds miljøredegørelse 2020 samt uddybende materiale findes på:
www.fa.rm.dk/Udgivelser/Arbejds miljøredegørelse 2020

Arbejds miljøredegørelsen er udarbejdet af
Koncern HR, Arbejds miljø.

FORORD

Region Midtjyllands Arbejdsmiljøredegørelse 2020 danner grundlag for de årlige arbejdsmiljødrøftelser i ledelsessystemet samt MED- og Arbejdsmiljøorganisationen. Redegørelsen understøtter prioritering af indsatser i det systematiske, daglige arbejdsmiljøarbejde.

Retningen for Region Midtjyllands arbejdsmiljøarbejde i 2020 blev fastlagt efter arbejdsmiljødrøftelserne i 2019, hvor det blev besluttet at fortsætte med de 3 fokusområder i 2020:

Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse. Efter drøftelserne i Lederforum for HR den 6. maj 2019, HR-/Personalechefkredsen med deltagelse af arbejdsmiljøkoordinatorerne den 16. maj 2019, Regions-MEDudvalget (RMU) den 7. juni 2019 samt direktionen den 25. juni 2019, godkendte RMU-formandsskabet den 15. august 2019 de 3 nævnte fokusområder for 2020.

Hovedvægten er lagt på fokusområdet Sundhed og trivsel med særlig opmærksomhed på at fremme trivsel, arbejdsglæde, mening, inddragelse og nærvær. Desuden er fremme af sikkerhed og forebyggelse af nedslidning vigtige indsatsområder.

I forbindelse med direktionens arbejdsmiljødrøftelse den 23. juni 2020 blev det endvidere besluttet, at der i resten af 2020 skulle særlig opmærksomhed på COVID-19 under de 3 fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
1. Kerneopgave, kvalitet, arbejdsmiljø og bæredygtighed – i en tid med COVID-19	5
2. Systematisk arbejdsmiljøarbejde/ -kultur	6
Forsknings- og databaseret forebyggelses- og forbedringskultur	7
3. Sundhed og trivsel	8
Psykisk arbejdsmiljø.....	8
Forandringers betydning for det daglige arbejde	9
Sundhedsfremme (fysisk og mental sundhed)	11
Personalepsykologordning.....	12
Nedbringelse af smitterisiko og sygefravær.....	13
4. Ergonomi og forflytning	14
5. Ulykkesforebyggelse	16
Antal arbejdsulykker	17
Fordeling på HMU-områder	17
Ulykker og anciennitet.....	18
Omkostninger og udgifter ved arbejdsulykker.....	19
6. Erhvervssygdomme	21
7. APV og TULE	22
8. Byggeri, indretning og ibrugtagning	23
9. Øvrige indsatser	24
Udbud og indkøb.....	24
Kemi.....	25
Natarbejde og helbredssamtaler	26
Sikkerhedsrådgivning	27
Indeklima	27
Støj og akustik.....	27
10. Påbud fra Arbejdstilsynet	28
11. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse	30

1. KERNEOPGAVE, KVALITET, ARBEJDSMILJØ OG BÆREDYGTIGHED – I EN TID MED COVID-19

Alle ansattes arbejdsmiljø i Region Midtjylland har det meste af 2020 været påvirket af COVID-19. Travlhed, utryghed, omstilling og helt nye måder at arbejde og samarbejde på for at løse kerneopgaven og de afledte nye opgaver. Eksempelvis har nogle arbejdet i nye COVID-19 afsnit, nogle har løbende omlagt deres arbejde i forhold til ændringer i retningslinjer, mens andre har samarbejdet mere virtuelt med patienter/borgere og kolleger.

Arbejdsmiljøet har været udfordret både på trivsel og sikkerhed på grund af COVID-19, men COVID-19 har også skabt øget samarbejde på tværs og krævet nye løsninger for et sikkert og sundt arbejdsmiljø. De mange nye opgaver på baggrund af COVID-19 har givet et pres på organisationen, men også en stor stolthed over at bidrage til at lykkes med en samfundsvigtig opgave. Når der er opstået lokale behov, har organisationen været opmærksom på, om det har været hensigtsmæssigt at udvikle fælles løsninger og materialer, så alle har fået glæde af det og eventuelt bidraget med viden undervejs.¹ Som et eksempel på videndeling og samskabelse, der er opstået på baggrund af lokale behov, kan nævnes arbejdsmiljøbjælken Arbejdsmiljø og COVID-19², herunder fælles kriseberedskab.

Eksempler på fælles regionale udfordringer har været rengørings-retningslinjer og indkøb og brug af værnemidler, hvor der har været nedsat tværgående arbejdsgrupper for at understøtte forebyggelse af COVID-19. Ledelsessystemet har sammen med MED- og Arbejdsmiljøorganisationen udført en vigtig opgave med at understøtte, at de tiltag, der kan tages i dagligdagen – håndhygiejne, afstand, rengøring af kontaktpunkter samt rengøringsparathed – kommunikerer hyppigt for at skabe større sikkerhed i dagligdagen for patienter/borgere og ansatte.

På mange arbejdspladser i regionen er arbejdsmiljø integreret i planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, så det understøtter sikkerhed, sundhed og trivsel samtidig med kontinuerlig forbedring af kvalitet og udvikling af kerneopgaven. Samtidig har der også i 2020 været stor opmærksomhed på, hvordan unge og nyansattes kompetenceudvikling og arbejdsmiljøforhold bedst tilrettelægges, både af hensyn til rekruttering og trivsel samt sikkerhed, sundhed og fastholdelse i job. Endvidere er bygning og ibrugtagning af kvalitetsfondsbyggerierne fortsat et område, hvor der er opsamlet meget læring, der anvendes på tværs i organisationen, og som understøtter arbejdsmiljøet. I forbindelse med udarbejdelse af Arbejdsmiljøreddegørelse 2020 er der indsamlet mange gode erfaringer fra regionens arbejdspladser, der kobler kerneopgave, kvalitet, arbejdsmiljø og bæredygtighed.³

Bæredygtighed er et tema, der i 2020 har fået og i de kommende år vil få øget fokus og målrettede indsatser. MED- og Arbejdsmiljøorganisationens arbejde understøtter helhedsorienterede løsninger gennem arbejdet med udvikling af kerneopgave, kvalitet, arbejdsmiljø og bæredygtighed. Bæredygtighed bliver blandt andet inddraget ved indkøb, indretning og mate-

¹ [28 eksempler på tværgående initiativer i relation til COVID-19.](#)

² [Arbejdsmiljø og COVID-19.](#)

³ [Oversigt over arbejdsmiljøindsatser 2020.](#)

rialevalg samt sikker bortskaffelse af affald. Erfaringerne med COVID-19 kan også bidrage til at fremskynde udviklingen i retning af mere bæredygtige arbejdsformer. Regionsrådet i Region Midtjylland har den 27. januar 2021 vedtaget Strategi for bæredygtighed 2030.⁴

På mødet den 4. juni 2020 i RMU blev det besluttet, at Region Midtjyllands planlagte Arbejdsmiljøkonference den 9. november 2020 skulle aflyses på grund af COVID-19 situationen. RMU besluttede, at der i stedet skulle etableres en række understøttende fælles tilbud på tværs på arbejdsmiljøområdet, hvor man løbende lokalt kunne vælge, hvad der var behov for at fokusere på. Den 1. november 2020 åbnede regionens fælles Inspirationsportal for Arbejdsmiljø.⁵ Portalen sætter fokus på udvalgte og aktuelle temaer inden for arbejdsmiljø. Der stilles skarpt på de arbejdsmiljøfokusområder, der er besluttet for 2021: Sikkerhed, sundhed og trivsel - herunder forebyggelse af COVID-19. På portalen ligger inspiration til lokale aktiviteter og indsatser, for eksempel i arbejdsmiljøgrupper, Lokal-MEDudvalg (LMU), Hoved-MEDudvalg (HMU) eller RMU samt på personalemøder eller andre steder, hvor arbejdsmiljøet drøftes og tilrettelægges. Portalen indeholder handlingsrettet viden om emner som for eksempel ulykkesforebyggelse, styrkelse af mental robusthed i en ny tid med COVID-19, vigtigheden af pauser og hvordan man får dem holdt, trivsel i forbindelse med hjemmearbejde og gode råd til at holde huden sund trods arbejde med øget brug af sprit, handsker og masker m.v. Der er mulighed for løbende opdateringer af portalen, når der kommer relevant inspirationsmateriale eller ønsker til videreudvikling. Nogle HMU-områder valgte fortsat at bruge den 9. november 2020 til at fokusere på arbejdsmiljøarbejdet lokalt.

2. SYSTEMATISK ARBEJDSMILJØARBEJDE/ -KULTUR

Det systematiske arbejdsmiljøarbejde i Region Midtjylland er funderet i MED- og Arbejdsmiljøaftalen.⁶ RMU har i 2020 igangsat en evaluering af aftalen og samarbejdet i hele MED-systemet. Der er nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til eventuelle ændringer af aftalen.

MED- og Arbejdsmiljøaftalen understøtter, at den forebyggende og bæredygtige arbejdsmiljøindsats tilrettelægges fokuseret med størst mulig effekt på kvalitet, kerneopgave og arbejdsmiljø. Indsatsen er forankret på alle niveauer i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen, både på den enkelte arbejdsplads og i forhold til tværgående videndeling og læring, til gavn for medarbejdere, ledere og patienter/borgere. De systematiske strategiske elementer omfatter:

⁴ [Strategi for bæredygtighed 2030.](#)

⁵ [Inspirationsportal for Arbejdsmiljø.](#)

⁶ [Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale](#) trådte i kraft den 1. januar 2013.

- Den årlige redegørelse over arbejdsmiljøindsatsen
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer i MED- og Arbejdsmiljøorganisation
- Udpegning af fælles regionale fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen
- Erfaringsopsamling og videndeling i koncerntværgående arbejdsmiljønetværk
- Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse- og Ledelsesevaluering (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 og lærende audits
- Opfølgning på sygefravær/tilstedevær
- Målrettet kompetenceudvikling af MED- og Arbejdsmiljøorganisation

Forsknings- og databaseret forebyggelses- og forbedringskultur

Med udgangspunkt i en helhedsorienteret forebyggelses- og forbedringskultur bliver kulturmodellen OVAL'en⁷ og handlingspapiret⁸ samt Forbedringsmodellen⁹ anvendt som grundlag for mange proaktive og udviklende drøftelser og arbejdsmiljøtiltag i Region Midtjylland. Eksempelvis benyttes 3-meter-reglen bredt i organisationen med henblik på at fjerne risikofaktorer og styrke sikker adfærd.

De fleste arbejdspladser anvender i stigende omfang data og forskningsviden med henblik på både at planlægge og målrette det daglige arbejdsmiljøarbejde samt skabe læring. Koncern HR, Arbejdsmiljø arbejder løbende med at sikre let tilgængelige data i BI til at understøtte strategiske beslutninger på alle niveauer i regionen, og der laves løbende tilpasninger og nyudvikling med hensyn til rapporter og ad hoc analyser.

Arbejdsmiljø-nøgletal (fokusrapport) er i 2020 kommet i BI, opgjort på HMU-niveau og for regionen samlet, med henblik på systematisk og løbende at følge op på udviklingen i frekvensdata vedrørende ulykker samt vold, trusler og chikane (VTC)¹⁰, blandt andet gennem strategiske drøftelser i ledelsessystem samt MED- og Arbejdsmiljøorganisation.

Eksempelvis har både Psykiatrien og Socialområdet i flere år arbejdet målrettet med dybdegående strukturerede analyser af situationer, hvor der har været alvorlige episoder med vold. Disse indgår i den forebyggende udvikling af arbejdsmiljøet og ledelsen deraf og understøttes af forskning¹¹, der viser, at når man taler om sikkerhed, får man en sikker adfærd, og at ledelse

⁷ [Kulturmodellen OVAL'en og roller i en helhedsorienteret forbedringskultur.](#)

⁸ [Sådan anvendes OVAL'en, herunder handlingspapiret.](#)

⁹ [Forbedringsmodellen.](#)

¹⁰ Region Midtjylland har udarbejdet et modul til registrering af vold, trusler og chikane (VTC). VTC-modulet blev sat i drift i 2015 og er en del af regionens Arbejdsmiljøsystem (AMS).

¹¹ Kines et al., 2010: Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. *Journal of Safety Research*, 41(5), 399-406.

Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156-163.

gør den største forskel. Et andet eksempel ses på effekten af den samlede forflytningsindsats, der i stigende omfang tager afsæt i forskningsviden. Forflytningsulykkernes andel af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra 20 % til 5 % i perioden 2013-2020.

Forskning i ulykkesforebyggelse peger på betydningen af sikkerhedsledelse for at skabe en sikkerhedskultur, hvor der arbejdes løbende med læringsopsamling og integration af forebyggende tiltag. Arbejdsmiljøuddannelse og analysearbejde inddrager perspektiver fra den forskningsbaserede metode og Ulykkesforebyggelsesmodel Vision Zero.¹² MED- og Arbejdsmiljøorganisationen anvender arbejdsmiljøgennemgange, lærende audits og observationer, hvilket har en dokumenteret effekt.¹³

3. SUNDHED OG TRIVSEL

Psykisk arbejdsmiljø

Region Midtjyllands arbejde med det psykiske arbejdsmiljø har i 2020 i høj grad været rammesat af COVID-19 pandemien. Alle har vi stået i noget, vi ikke har prøvet før, og det presser os som mennesker, arbejdsfællesskaber, ledelse og organisation. På alle niveauer har der været opmærksomhed på håndtere arbejdspress, uforudsigelighed, høje følelsesmæssige krav, utryghed og usikkerhed, som pandemien har medført. Dertil har der været opmærksomhed på forebyggende indsatser, for eksempel at sikre at medarbejdere og ledere har de rette kompetencer og er godt introducerede til arbejdsopgaver og arbejdspladsen. Personalets mentale sundhed er for alvor sat på dagsordenen som en afgørende parameter for at kunne løse kerneopgaverne.

MED- og Arbejdsmiljøorganisationen har opmærksomhed på de forskellige arbejdsvilkår COVID-19 har givet anledning til. Der har været arbejdet med at sikre bedst mulige vilkår for både frontpersonale, hjemmearbejdende og hjemsendte gennem blandt andet information og tilbud om støtte til den enkelte, afdelingen og til ledelsen. På tværs af enhederne har et øget behov for fleksibilitet givet fokus på klarhed i organisering af arbejdet, tæt koordinering, tydelig kommunikation og god instruktion og onboarding. Dette for at sikre både balance mellem krav og ressourcer og håndtering af et øget følelsesmæssigt pres.

I Region Midtjylland er psykisk arbejdsmiljø noget, alle medarbejdere og ledere er sammen om at løfte, drevet af fælles motiverende mål som eksempelvis at højne arbejdsglæden, skabe psykologisk tryghed eller sætte fokus på succeshistorier og med opmærksomhed på at arbejde datainformeret, hvor det er muligt. Det psykiske arbejdsmiljø indgår som en naturlig del af det strategiske arbejde med den gode, attraktive og fremtidssikrede arbejdsplads og med den onboarding og fastholdelse, der foregår i hele regionen. RMU's fokus inden for det psykiske arbejdsmiljø genfindes tydeligt i de indsatser HMU-områderne har igangsat. Indsatser for at udvikle psykologisk tryghed er fortsat på dagsordenen. I den forbindelse er opmærksomheden

¹² [Vision Zero.](#)

¹³ Alruqi og Hallowell (2019).

[Critical Success Factors for Construction Safety: Review and Meta-Analysis of Safety Leading Indicators.](#)

på både udvikling af gensidig tillid og respekt på arbejdspladsen samt skabelse af en sund læringskultur.

Flere HMU-områder har øje for etablering og kompetenceudvikling af TRIO-grupper (formaliseret samarbejde mellem leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant) med det formål at understøtte og løfte det lokale arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Der er ligeledes bredt i regionen fokus på kompetenceudvikling og tydeliggørelse af nøglepersoners opgaver og ansvar. Det skaber større klarhed og gennemsigtighed i arbejdet med kerneopgaverne.

Tværgående har der været særlig opmærksomhed på at yde støtte til at håndtere udfordringer og belastninger som følge af COVID-19 pandemien. Koncern HR, Arbejdsmiljø har tilbudt sparring til ledere, medarbejder- og TRIO-grupper samt MED- og Arbejdsmiljøorganisation. Der er desuden udarbejdet konkrete materialer og værktøjer til hele organisationen til at håndtere personalets forskellige reaktioner på at være i en længerevarende periode med pres og utryghed. I efteråret 2020 blev en stor del af de udviklede materialer og øvrig viden samlet i en Inspirationsportal for Arbejdsmiljø på Koncern Intra, der blandt andet indeholder en række værktøjer under temaet "Trivsel".¹⁴

Gennemgående temaer i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø har desuden været håndtering af ændrede arbejdsvilkår og kollegarelationer, håndtering af konflikter samt at styrke rammerne for kollegial støtte og hjælp. Et nyt ledelsesudviklingsforløb "Matterhorn – Ledelse af psykisk arbejdsmiljø" rettet mod funktionsledere og med inddragelse af deres arbejdsmiljø-/TRIO-gruppe undervejs i forløbet er udbudt.

Forandrings betydning for det daglige arbejde

Region Midtjylland har også i 2020 oplevet store forandringer og COVID-19 står som tidligere nævnt for en stor del heraf. Hospitalerne har været i stand til at omstille rutiner og arbejdsgange, og til at modtage og behandle patienter med denne nye sygdom. Nye arbejdsmetoder er taget i brug i form af virtuelle konsultationer, både i Psykiatrien og somatikken. Der er opbygget væsentlig ny testkapacitet, opført test- og vaccinationscentre på tværs i regionen og ansat mange nye kolleger til disse opgaver. Endvidere har frivillige fra de administrative arbejdspladser indgået som hjælpere, eksempelvis som skal-vagter rundt om hospitalerne under forårets nedlukning.

HMU-områdernes læring af håndteringen af COVID-19 i foråret 2020 peger på, at viljen til og vigtigheden af at opretholde MED- og arbejdsmiljømøder og have fokus på videndeling, kommunikation samt psykisk arbejdsmiljø i en uvant og foranderlig periode har afgørende betydning for forebyggelse og håndtering af psykiske belastninger hos medarbejdere og ledere.

Hospitalsenheden Vest (HE Vest) kommer tættere på indflytningen i Regionshospitalet Gødstrup (RH Gødstrup). Det vil indebære mange forandringer, der har betydning for det daglige arbejde. Flere steder i organisationen arbejdes der med ændringer af arbejdsgange

¹⁴ [Inspirationsportal for Arbejdsmiljø](#).

og planlægning. Det gælder for ledelse, MED-organisation, TRIO-grupper, flytte-enhed m.v. Der arbejdes med en procesgang bygget op om 3 faser: Trivsel før, under og efter flytning. Der er udarbejdet en manual om "Den gode flytning" til TRIO-grupperne, og erfaringer samt viden om håndtering af flytning deles med øvrige kolleger i regionen.¹⁵

Derudover fylder omstruktureringer, nye behandlingsformer og digitalisering fortsat i regionen. Der er opmærksomhed på at skabe tryghed og tillid ved at arbejde med transparens omkring forandringsprocesser samt at afprøve, simulere og træne nye arbejdsprocedurer. Alle regionens ledelsesudviklingsprogrammer understøtter arbejdet med ledelse i og med forandringer.

Arbejdstilsynets påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet (AT) afgav i 2020 i alt 12 påbud (heraf et aftaleforløb) til Region Midtjyllands arbejdspladser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. 8 påbud omhandlede vold/traumatiske hændelser, heraf var 3 strakspåbud. De resterende 4 påbud fordelte sig med 2 påbud på stor arbejdsmængde og tidspres samt 2 påbud vedrørende høje følelsesmæssige krav. De vejledninger og afgørelser uden handlepligt, som AT har udstedt til organisationen i 2020, afspejler samme tendens. Størstedelen vedrører håndtering og forebyggelse af vold og traumatiske hændelser i arbejdet. Forebyggelse og håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres er den kategori, der fylder næstmest.

Antallet af påbud vedrørende vold/traumatiske hændelser er på samme niveau som 2019. Ud af disse 8 påbud i 2020 er 4 givet inden for Psykiatrien og 3 på Socialområdet. AT påpeger et behov for øget bevågenhed og systematik i risikovurdering af patienters og borgeres adfærd, særligt borgere/patienter med kendt risikoadfærd. Instruktion og oplæring er også et indsatsområde i forhold til at sikre, at nyansatte, vikarer eller faste medarbejdere, der varetager opgaver i forskellige teams, har den rette viden, kvalifikationer og kompetencer. AT-reaktionerne på vold/traumatiske hændelser har i 2020 også omfattet personale i somatikken med udkørende funktioner. AT peger på, at der for disse arbejdsfunktioner er behov for forebyggelse af vold/traumatiske hændelser, eksempelvis i form af risikovurderinger og færdigheder i konflikthåndtering.

Påbuddene vedrørende stor arbejdsmængde og tidspres har omhandlet et bredt felt af forskellige arbejdsområder og funktioner, for eksempel kontor, pleje og ledelse. Fællesnævnerne for disse påbud er højt tempo, mange forstyrrelser, tidspres og uklare krav til opgaveløsningen.

På tværs af AT-problemstillingerne ses, at stor personaleudskiftning, højt sygefravær og høj forandringshastighed giver udfordringer i forhold til at opøve samt have de rette og nødvendige kompetencer på arbejdspladsen. Behovet for fleksibilitet ses undertiden at vægte tungere end at have de rette kompetencer til rådighed, så det er muligt at håndtere de daglige opgaver. Påbuddene kan indikere, at enheder og afdelinger fortsat oplever store krav og øget kompleksitet i opgaverne sideløbende med ændringer af arbejds- og samarbejdsstrukturer. Dette, kombineret med en periode med øget arbejdsmængde, mangel på personaleresourcer og kompetencer, sætter sundhed og trivsel under pres.

¹⁵ [TRIO-gruppens manual for den gode flytning, HE Vest.](#)

Vold og krænkende handlinger, herunder mobning, seksuel chikane og sexism

I 2020 har uønsket seksuel opmærksomhed og sexism fået stor opmærksomhed nationalt og internationalt, fordi krænkelse fortsat forekommer i mange brancher. Region Midtjylland har i 2020 arbejdet med at revidere sin delpolitik på området, så det står helt klart, at vold og krænkende handlinger, herunder sexism og seksuelt krænkende adfærd, både udført af borgere/patienter og ansatte, ikke accepteres. Data fra APV¹⁶ og VTC-systemet for perioden 2019 til medio september 2020 er gennemgået for at undersøge indikationer på seksuel chikane og sexism i regionen. Undersøgelsen viste 2 sager i APV (0,01 %) og 257 sager (2,25%) i VTC, hvor ordene "sex" eller "seksuel krænkelse" blev nævnt.¹⁷ I alle sager om krænkelse var udøveren borgere/patienter, og dette arbejdes der systematisk med. I ingen af sagerne var udøveren en ansat, men der vil kunne være hændelser med kolleger, som der er reageret på lokalt, og som ikke er registreret i APV og/eller VTC. Der er endvidere udarbejdet en guide, der tydeliggør de handlemuligheder, ansatte i regionen har ved oplevelser med krænkende handlinger. Uønsket seksuel opmærksomhed og sexism opleves af mange som svært og tabuiseret at forholde sig til. Da fokus i Region Midtjylland er på forebyggelse, er der endvidere på foranledning af HMU'erne påbegyndt lokale drøftelser af fælles normer for samarbejde og omgangstone på arbejdspladserne.

VTC er Region Midtjyllands generelle system til registrering af vold, trusler og chikane og anvendes fortsat med henblik på at understøtte læring og forebyggelse på baggrund af systematisk opsamling af data. Der gennemføres dybdegående analyser på de alvorligste hændelser og ulykker med vold, trusler og chikane, der danner baggrund for udarbejdelse af handleplaner og forebyggelse. Systemet er kendt og anvendt både i somatikken, i Psykiatrien og på Socialområdet. Arbejdsmiljøorganisationen har flere steder haft VTC-systemet på temamøder med henblik til at skabe større klarhed over, hvad der kategoriseres som vold. Undervisning og øvelser i praksis inden for konflikthåndtering og deeskalering har været blandt de få kurser, der i 2020 på trods af pandemiens restriktioner er prioriteret og gennemført. Psykiatrien har uddannet egne instruktører, så det er muligt at få undervisningen tættere på klinikken og dermed egne rammer og udfordringer samt at få nyansatte hurtigere uddannet inden for området.

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling (CKU) har færdiggjort et kompetenceforløb om forebyggelse af vold, trusler og håndtering af konflikter til ansatte i somatikken.

Sundhedsfremme (fysisk og mental sundhed)

Inspirationsportal for Arbejdsmiljø¹⁸ rummer materiale om fysisk og mental sundhed, lige fra elastikøvelser og indretning af hjemmearbejdspladsen over råd om restitution samt forskningsmodellen "ABC for mental sundhed", der viser gode resultater med afsæt i "Gør noget aktivt - Gør noget sammen - Gør noget meningsfuldt". Materialet på portalen har været anvendt som inspiration for enhedernes indsatser, da fysisk og mental sundhed har fået særlig opmærksomhed i forbindelse med COVID-19 udfordringerne. Da Arbejdsmiljøkonference 2020

¹⁶ ArbejdsPladsVurdering (APV)-modulet er en del af Arbejdsmiljøsystemet (AMS).

¹⁷ Fritekstsøgning på disse 2 ord.

¹⁸ [Inspirationsportal for Arbejdsmiljø](#).

blev aflyst, har der eksempelvis i nogle HMU-områder været afholdt lokale arbejdsmiljødage målrettet trivsel og mental sundhed. Endvidere har nogle afsnit i perioder haft fælles gymnastik-/elastikøvelser eller afholdt Walk & Talk-møder. Nogle steder har der været mulighed for massageordning efter endt arbejde.

Der har i 2020 været afholdt et kursus for 20 deltagere som supplerende arbejdsmiljøuddannelse om fysisk og mental sundhed. Det blev evalueret relevant og direkte brugbart.

I 2020 er begrebet "Sundhedsmiljø" blevet drøftet med arbejdsmiljøkoordinatorerne. Der er bred enighed om, at begrebet er spændende, og at sundhedsfremmetiltag får større effekt, når de kobles til en helhedsorienteret arbejdsmiljøindsats.

Personalepsykologordning

Region Midtjylland har en Personalepsykologordning¹⁹, der kan støtte op om løsning af individuelle, arbejdsrelaterede problemstillinger som et supplement til MED- og Arbejdsmiljøorganisationens organisatoriske og ledelsesmæssige tilgang til arbejdsmiljømæssige udfordringer.

Ordningen er et tilbud om målrettet psykologhjælp til regionens medarbejdere og ledere, der oplever længerevarende psykiske belastninger i forbindelse med arbejdet. Den enkelte ansatte kan selv, eller med bistand fra andre, henvende sig til de 2 regionale arbejdsmedicinske klinikker, beliggende i henholdsvis Herning og Aarhus, hvis psykologer varetager tilbuddet. Psykologerne har tavshedspligt og videregiver kun oplysninger efter aftale med den enkelte. Tilbuddet er ikke et akut tilbud. Et typisk forløb er 3-4 samtaler. For de ansattes forhold til eget arbejde er dokumenteret positiv effekt af forløbene.

For at alle ansatte i regionen skal have lige adgang til personalepsykologordningen, uanset geografisk afstand til de 2 arbejdsmedicinske klinikker, er den eksisterende ordning udbygget, så den ansatte dels har mulighed for at samtale med personalepsykologerne over en videokonference og dels har adgang til at anvende støttemateriale via hjemmesiden.²⁰

Baggrunden for henvendelserne til psykologordningen handler ofte om, at de ansatte oplever et arbejdspress over en længere periode, ofte i kombination med besparelser, omstillinger, omstruktureringer, fusioner, flytning af arbejdsplads og/eller forandringer i arbejdsopgaver og tilgange. Mange oplever stigende kompleksitet i kombination med accelererede forløb og/eller stigende produktionskrav. Yderligere faktorer er udskiftninger i personalegruppen med behov for oplæring af nyansatte/nyuddannede og/eller øget brug af vikarer samt sygefravær. Samarbejdsvanskeligheder og konflikter mellem ansatte er også et tema bag henvendelserne. Særligt vanskeligt opleves problemer i samarbejdet med den nærmeste leder, men også kollegiale konflikter kan opleves belastende. Det samme gælder udadreagerende patienter og borgere.

¹⁹ [Personalepsykologordningen](#).

²⁰ [Personalepsykologordningen](#).

I 2020 har COVID-19 pandemien også dannet baggrund for en del henvendelser fra ansatte, der oplever psykiske belastninger som for eksempel stort arbejdspress, stort ansvar og manglende kvalifikationer, forandringer i arbejdsopgaver og tilgange, utryghed i arbejdet, frygt for at blive smittet eller smitte andre, social stigmatisering eller angst for sygdom. Enheden for Funktionelle Lidelser på AUH gik ind i forhold til de sager, der handlede om sygdomsangst.

Alle personalegrupper henvender sig til personalepsykologordningen, særligt plejepersonale men også sekretærer og læger benytter ordningen. Nyansatte, særligt nyuddannede, er en gruppe, der ofte står med udfordringer med krydspres mellem arbejdspladsens og egne krav.

Den gennemsnitlige ventetid til første samtale var i 2020 under 4 uger.

Nedbringelse af smitterisiko og sygefravær

Nedbringelse af sygefravær og fremme af tilstedeværelse er områder, der systematisk og kontinuerligt arbejdes med i Region Midtjylland. HMU'er og LMU'er har data herfor på de faste møder for at følge op på udviklingen og understøtte databaserede handlinger. Endvidere understøtter data vedrørende ulykker, VTC samt resultater fra Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsmåling målstyrede og databaserede indsatser.

COVID-19 har i 2020 medført stort fokus på nedbringelse af smitterisiko blandt personalet, herunder indretning af særlige COVID-19 afsnit, instruktion i og systematisk brug af værnemidler samt fokus på og nudging omkring afstand og brug af håndsprit på alle lokationer. Der er oprettet hjemmesider centralt og decentralt med information og viden om COVID-19 og om, hvordan man som ansat bedst passer på sig selv og sine kolleger. Der har været særlig opmærksomhed på gravide og ansatte med særlige risici for svære forløb med COVID-19. Der har endvidere været gode erfaringer med forebyggelse af sygefravær ved afholdelse af psykologisk støttende samtaler for medarbejdergrupper, der har tæt kontakt til borgere og patienter med COVID-19 eller symptomer herpå.

Derudover er en række store projekter om nedbringelse af sygefravær i Region Midtjylland godt i gang. Disse er finansieret af STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering). Der arbejdes med forebyggelse, håndtering og fremmende indsatser. På Aarhus Universitetshospital (AUH) arbejdes der med at udvikle redskaber til kompetent koordinering og håndtering af sygefravær, herunder med et særligt fokus på fastholdelse af ansatte på 55+. Projektet i Hospitalsenhed Midt (HE Midt) har fokus på implementering af en fælles kultur og tilgang til nærværs- og fraværspolitikken baseret på data samt på etablering af en forflytningskultur, der forebygger nedslidning og ulykker. I HE Vest er målsætningen at gå fra "synsninger" til data i sygesamtalen. I Psykiatrien og på Socialområdet arbejdes med udvikling af lokale skræddersyede indsatser i implementering af en sygefraværspolitik. Gennemgående for alle projekter er en bred involvering og inddragelse i de enkelte enheder med særligt TRIO-grupper eller Arbejds miljøorganisation som centrale spillere.

Koncern HR, Arbejds miljø har videreudviklet det fælles kriseberedskab i forbindelse med COVID-19 og har tilbudt støttende samtaler til ansatte og pårørende i regionen, der har oplevet

belastningsreaktioner. Der er endvidere igangsat et projekt, i samarbejde med Kronprins Frederiks Institut for Offentlig Ledelse på Aarhus Universitet, om udvikling af resiliente organisationer med fokus på selvorganiserende teams og frisættende ledelse, hvor nedbringelse af sygefravær er et af effektmålene.

Der er i regionen samlet set tale om et uændret niveau i sygefraværet fra 2011–2020, fra 11,44 til 11,52 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.²¹

Det samlede sygefravær i 2020 svarede til 1.370 ud af i alt 27.672 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 4,95 %. Sygefraværet er sammenlignet med 2019 steget med 0,13 % point. I starten af 2020 faldt fraværet, men det steg igen i marts og april. Siden maj 2020 har det samlede sygefravær ligget ca. på niveau med de samme måneder i 2019. Der er sket et fald i sygefravær under 7 dage, mens sygefravær over 7 dage er steget. Der er lavet registreringer af COVID-19 relateret sygefravær, og opgørelser viser en "2. bølge", der ikke har så højt topniveau som "1. bølge", men den er mere langvarig.

Det arbejdsbetingede fravær udgør i 2020 i alt ca. 410 fuldtidsstillinger. Der er fortsat behov for fokus på at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær. Et område, hvor en systematisk opfølgning over en lang årrække har givet stor effekt, er forflytningsområdet, hvor sygefraværet i forbindelse med forflytningsulykkerne er reduceret med ca. 73 % fra 2013–2020. Endvidere tager udviklingsprojektet "Forflytningsoptimering/Sunde forflytningsvaner" afsæt i HE Midts sygefraværprojekt, hvor en forskningsbaseret forflytningsoptimering i 40 afsnit på HE Midt indgår som en del af en målrettet forebyggelsesindsats.

4. ERGONOMI OG FORFLYTNING

Trods aflysning af den regionale Forflytningsvejlederuddannelse i 2020 har der været opmærksomhed på forflytning, uddannelse og rådgivning af personalet lokalt. Undervisningen er foregået i henhold til COVID-19 restriktioner med afstand og personlige værnemidler. Der er brugt figurantdukker, Forflytningsportalen²² og E-læringsprogrammet "Gør det let – forflyt med hjælpemidler".²³

Flere hospitalsenheder har i forflytningsarbejdet valgt at implementere erfaringer fra HE Midts sygefraværprojekt "Forflytningsoptimering/Sunde forflytningsvaner". Projektet tager afsæt i 5 dimensioner, der ifølge forskningen²⁴ er afgørende for at få effekt: Ledelse/organisering, risikovurdering, hjælpemidler, undervisning/træning og en stærk sikkerhedskultur. Gevinsterne ved at arbejde med forflytningsoptimering er beskrevet på Forflytningsportalen.²⁵

²¹ [Notat om nedbringelse af sygefravær 2020.](#)

²² [Forflytningsportalen.](#)

²³ [Gør det let - forflyt med hjælpemidler.](#)

²⁴ [Evidens for en multidimensionel tilgang til personhåndtering](#) (seniorforsker Susan Warming, Forskningsenheden Fysio- og Ergoterapiafdelingen på Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, september 2016).

²⁵ [Forflytningsindsatser med effekt.](#)

På baggrund af ovenstående bidrog Koncern HR, Arbejdsmiljø ved åbningskonferencen i 2020 af EU's indsats for muskel- og skeletbesvær 2020-2022 med et oplæg om Region Midtjyllands brede vifte af indsatser på forflytningsområdet. Disse har vist, at en flerstrengt indsats betaler sig. Forflytningsulykkernes andel af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra ca. 20 % til 5 % i perioden 2013-2020.²⁶ I samme periode er antallet af forflytningsulykker med fravær i regionen faldet fra 67 til 47, svarende til et fald på ca. 30 %. Opgjort i frekvenstal (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer) er der sket et fald fra 1,3 til 0,9. Omkostningerne er tilsvarende faldet fra 4,3 til 1,7 mio. kr., hvilket svarer til et fald på ca. 60 %. Forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2013-omkostningsniveauet i perioden 2014-2020 er sparet ca. 10 mio. kr. Den samlede besparelse er beregnet ved at tage summen af de årlige omkostninger i forbindelse med forflytningsulykker med fravær i perioden 2014-2020 og holde den op mod de 4,3 mio. kr. i 2013.

Der har igen i 2020 været fokus på bariatrområdet for at sikre tilstrækkeligt inventar, hjælpemidler og viden, så bariatriske patienter kan få undersøgelser, behandling og pleje på lige fod med øvrige patienter. Det regionale netværk "Flyt på tværs" og Indkøb & Medicoteknik samarbejder om kommende udbud på XL-hjælpemidler og inventar, ligesom Region Midtjylland har flere specialambulancer til patienter med behov for ekstra plads, der udover at være mere rummelige også har specialbygget bære og løfteudstyr.

Implementering af vareforsyning fra Regionslager Midt har medført anvendelse af blandt andet nye transportvogne og transportkasser til levering af depotvarer. De ergonomiske udfordringer, der har været, indberettes løbende til Indkøb & Medicoteknik og Koncern HR, Arbejdsmiljø, da det er svært at løse udfordringerne lokalt. Der er for eksempel indkøbt elektriske hjælpemidler til transport af vognene, hvor de transporteres over lange afstande og forskellige etager. Der er endvidere løbende opmærksomhed på anskaffelse og brug af hjælpemidler, der kan nedsætte fysiske belastninger, særligt i forbindelse med forebyggelse af tunge løft. Fremadrettet vil fokus på kulturen omkring brugen af hjælpemidlerne blive øget. Ved indkøb af nyt apparatur og inventar har der i 2020 været øget opmærksomhed på arbejdsmiljøforhold ved brug af udstyret. Dette kan ses ved udbud omkring dialyse- og anæstesiapparater men også ved mange andre udbud, som brugergrupperne og Koncern HR, Arbejdsmiljø har været involveret i.

Ved indretning af nye skærmarbejdspladser er der fokus på at anvende kvadratmeterne optimalt. Der er lavet indkøbsaftaler på inventar, herunder hæve-sænke-borde, der understøtter optimal pladsudnyttelse samtidig med, at arbejdspladserne lever op til arbejdsmiljøkravene for faste arbejdspladser. AT-vejledning om skærmarbejde²⁷ er blevet opdateret i december 2020, hvilket Koncern HR, Arbejdsmiljø har bidraget med viden og erfaring til.

En stor del af det administrative personale har i længere perioder i 2020 været sendt hjem for at varetage arbejdet derfra. Det har fungeret godt for mange og været en stor udfordring for

²⁶ [Forflytningsulykker - 2013-2020.](#)

²⁷ [AT-vejledning om skærmarbejde.](#)

andre. Lokalt har det været muligt at låne IT-udstyr og kontorstole med hjem, så arbejdspladsen hjemme lever op til lovgivningen. På Inspirationsportal for Arbejdsmiljø²⁸ ligger materiale om fysisk og mental sundhed samt trivsel i forhold til hjemmearbejde, hvilket hjemmearbejdende medarbejdere og ledere er blevet orienteret om.

Arbejdstilsynets påbud vedrørende ergonomi og forflytning (muskel- og skeletbesvær)

Arbejdstilsynet har i 2020 givet 10 (heraf 1 aftaleforløb, mistanke) påbud omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf blev der givet 4 straks påbud, alle vedrørende løft, skub og træk af enten sække, tunge fødevarer, træningsredskaber eller kister. Der blev givet 6 påbud (inkl. 1 aftaleforløb, mistanke): 2 vedrørende løft, skub og træk af tunge paller henholdsvis sikre hensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser ved manuel håndtering af afdøde personer i kapel; 1 vedrørende forflytning/håndtering af tunge ben; 2 vedrørende indretning af skærmarbejdspladser og 1 vedrørende arbejdsstilling ved scanning af gravide. Herudover var der 9 vejledninger og 1 afgørelse uden handlepligt vedrørende muskel- og skeletbesvær.

5. ULYKKESFOREBYGGELSE

2020 har grundet COVID-19 også været et usædvanligt år i forhold til både ulykkesforebyggelse og typer af arbejdsskader i Region Midtjylland. Udover de 1.823 ulykker i 2020 er der blevet anmeldt 650 COVID-19-arbejdsskader²⁹, hvor personale er blevet smittet med COVID-19 i forbindelse med udførelse af deres arbejde. På flere hospitalsafdelinger er dette forsøgt afhjulpet med sektionering af personalet, så de ansatte møder ind med de samme kolleger, bruger de samme toilet- og frokostfaciliteter m.v.

Koncern HR, Arbejdsmiljø er i 2020 i samarbejde med Hygiejneorganisationen gået i gang med at gennemføre biologiske APV'er/risikovurderinger i test- og vaccinationscentre i hele regionen med henblik på at minimere smitte.

I BI under "Personale"³⁰ er "Arbejdsmiljø" (ulykkesdata) opdelt i 3 rapporter, der gør det lettere at komme fra rå-data til meningsfuld information. Ved at filtrere og fordele data i rapporterne og/eller visningerne er det muligt at hente svar på mange spørgsmål og iværksætte målrettede, forebyggende ulykkestiltag. Arbejdsmiljø-nøgletal³¹ (fokusrapport) er primo 2020 implementeret i BI, opgjort på HMU-niveau og for Region Midtjylland samlet, med henblik på løbende at følge udviklingen i data vedrørende ulykker samt vold, trusler og chikane (VTC) og udveksle gode erfaringer. Der er blandt andet tale om frekvenstal (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer). Rapporten understøtter systematisk og databaseret opfølgning og forebyggelse, blandt andet med henblik på drøftelser i ledelsessystem samt MED- og Arbejdsmiljøorganisation. I regionens Strategi for bæredygtighed 2030³² indgår frem mod 2030 en reduktion på 50 % i antallet af ny-

²⁸ [Inspirationsportal for Arbejdsmiljø](#).

²⁹ Ulykkesopgørelsen omfatter ikke de 650 COVID-19-arbejdsskader i 2020, idet Forsikringsenheden vurderer, at hovedparten heraf er erhvervs sygdomme.

³⁰ [BI under "Personale"](#).

³¹ [Arbejdsmiljø-nøgletal](#).

³² [Strategi for bæredygtighed 2030](#).

ansattes ulykker med fravær, målt som frekvenstal (basisår = 2018). Dette er en indikator for effekten af arbejdet med ulykkesforebyggelse blandt både nyansatte og generelt. I Arbejdsmiljø-nøgletal indgår et faneblad "Udvikling i nøgletal", der gør det let at følge den procentuelle udvikling i nøgletallene over selvvalgte år. De samme arbejdsmiljø-nøgletal i absolutte tal på LMU-, afsnits- og arbejdsmiljøgruppeniveau fremgår af de 2 øvrige BI-rapporter, hvilket også giver mulighed for målrettede indsatser på disse niveauer. Arbejdsulykker fokusrapport³³ – viser datapakker og overblikdashboards. Arbejdsulykker³⁴ (standardrapport) – bruges til ad hoc-analyser.

Antal arbejdsulykker

Det samlede antal arbejdsulykker i 2020 er opgjort til 1.823³⁵, heraf er 490 fraværsulykker.³⁶

Antallet af fraværsulykker er 45 højere end i 2019, heraf er der sket 36 flere i Psykiatrien og Socialområdet. Antallet af fraværsulykker er det højeste siden 2010 (512 fraværsulykker).

Det samlede antal ulykker er 105 højere end i 2019 og det højeste antal siden 2014 (1.982 ulykker).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Samlet antal ulykker	2100	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718	1823
Ulykker med fravær	457	471	428	430	436	484	472	456	445	490
Ulykker med fravær - andel i %	22	23	23	22	25	29	27	27	26	27
Frekvens af ulykker med fravær	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5	9,5	9,2	8,6	8,6	9,1

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2011-2020, Region Midtjylland i alt.

Fordeling på HMU-områder

Frekvensen af fraværsulykker i 2020 er steget i forhold til de forgående år. Stigningen skyldes primært en stigning i fraværsulykkerne i Psykiatrien og Socialområdet.

De enkelte HMU-områder viser ikke en samlet tendens bortset fra HE Vest, hvor frekvensen af fraværsulykker er faldet de seneste 4 år.

Antallet af ulykker i Psykiatrien og Socialområdet er opgjort særskilt for hele 2020, selv om Psykiatrien og Socialområdet først blev delt pr. 1. juli 2020. Frekvensen er desuden beregnet for de 2 HMU-områder under ét af hensyn til sammenligning med tidligere år.

³³ [Arbejdsulykker fokusrapport](#).

³⁴ [Arbejdsulykker](#).

³⁵ Opgørelsen omfatter ikke de 650 COVID-19-arbejdsskader i 2020, idet Forsikringsenheden vurderer, at hovedparten heraf er erhvervssygdomme. Vedrørende ulykkesårsagen "Udsættelse for kemisk påvirkning" inkluderer det anmeldelse (ulykker), der vedrører gener ved brug af værnemidler. Derudover kan der være forskel på, om nogle HMU-områder desuden i Arbejdsmiljøsystemet (AMS) har anmeldt erhvervssygdomme vedrørende ovennævnte gener. Alle anmeldelserne behandles i Arbejdsmiljøreddegørelse 2020 som ulykker.

³⁶ [Status over arbejdsulykker 2020](#).

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær (andel i%)	Frekvens af ulykker med fravær				
	2020	2020	2020	2016	2017	2018	2019	2020
AUH	575	110	19	5,7	6,4	7,0	7,5	6,3
HE Midt	269	68	25	7,5	6,8	6,3	6,8	9,1
HE Vest	196	38	19	8,0	6,8	6,4	6,2	5,8
RH Horsens	103	23	22	8,9	11	7,5	6,9	7,4
RH Randers	117	30	26	9,6	6,8	7,4	6,4	9,1
Psykiatrien	280	106	38	-	-	-	-	19
Socialområdet	233	106	45	-	-	-	-	24
P&S	-	-	-	23	21	19	18	21
Fællesfunktioner ³⁷	50	9	18	2,2	2,0	1,9	1,5	1,5
Region Midtjylland	1823	490	27	9,5	9,2	8,6	8,6	9,1

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2016-2020, opgjort på HMU-områder.

Ulykker og anciennitet

Der er en tendens til, at nyansatte³⁸ kommer ud for flere ulykker end personale, der har været længe på en arbejdsplads.

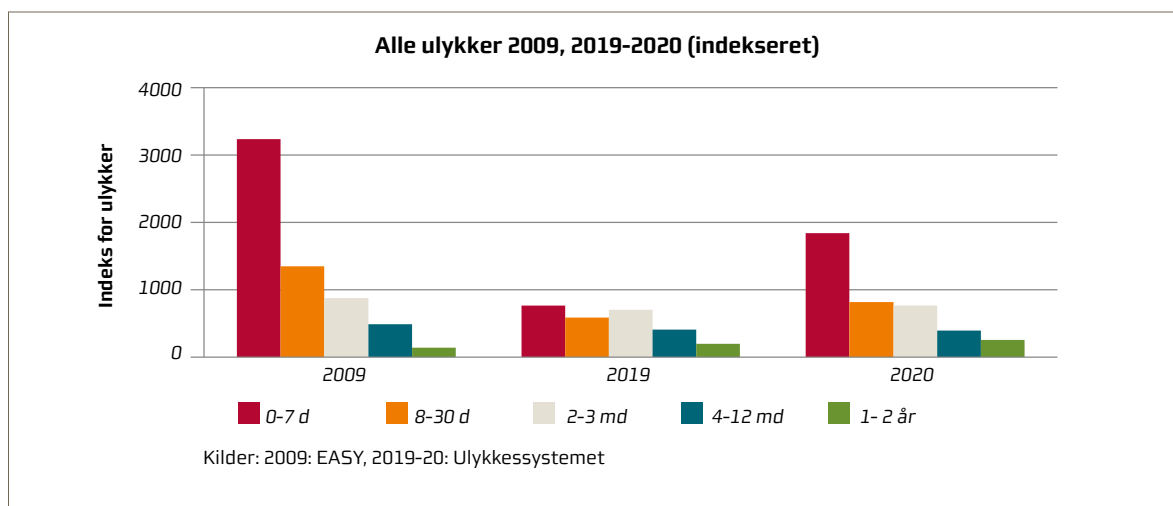
Første ansættelsesuge

Der har været en klar overhyppighed i antallet af ulykker i løbet af den første uges ansættelse og mindre udtalt i første ansættelsesmåned. Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.

Der er sket en stigning i antallet af ulykker i 2020, hvor de helt nyansatte er overrepræsenteret. Denne overhyppighed har været støt faldende frem til og med 2019, men er steget i 2020.

³⁷ Fællesfunktioner omfatter Fællesfunktioner (inkl. Præhospitalet og Hospitalsapoteket), stabe og Regional Udvikling.

³⁸ Defineret som det første år, skadelidte er ansat på den aktuelle afdeling.



Alle ulykker 2009, 2019-2020 (indekseret) opgjort på anciennitet 0-2 år.

Ulykkesfrekvensen (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer) for nyansattes ulykker med fravær er i perioden 2019 til 2020 steget fra 2,7 til 3,0, svarende til ca. 11 %.

Omkostninger og udgifter ved arbejdsulykker

Der er foretaget beregninger over omkostninger og udgifter relateret til arbejdsulykker for perioden 2011-2020.³⁹ Der har været 1.823 ulykker i Region Midtjylland i 2020.⁴⁰ COVID-19 arbejdsskader er anmeldt i Arbejds miljøsystemet (AMS)⁴¹, men indgår ikke i dette tal, idet hovedparten er erhvervssygdomme. Omkostningerne beregnes forskelligt alt efter hvilken gruppe, arbejdsulykken tilhører: Ulykker med fravær, Ulykker med udsættelse for smitterisiko (uden fravær) samt Øvrige ulykker uden fravær. Endvidere opgøres arbejdsulykker med fravær i direkte og indirekte omkostninger efter en metode udviklet i samarbejde med COWI. Udgifterne består af Region Midtjyllands årlige udbetalinger relateret til arbejdsulykker. De samlede omkostninger og udgifter fremgår af nedenstående tabel. De er behæftet med en vis usikkerhed, da der indgår en grad af skøn i beregningerne.

³⁹ Omkostningerne relaterer sig til ulykker hændt i det givne år ([Notat om Arbejdsulykker og omkostninger 2020](#)).

⁴⁰ Opgørelsen omfatter ikke de 650 COVID-19-arbejdsskader i 2020, idet Forsikringsenheden vurderer, at hovedparten heraf er erhvervssygdomme. Vedrørende ulykkesårsagen "Udsættelse for kemisk påvirkning" inkluderer det anmeldelser (ulykker), der vedrører gener ved brug af værnemidler. Derudover kan der være forskel på, om nogle HMU-områder desuden i Arbejds miljøsystemet (AMS) har anmeldt erhvervssygdomme vedrørende ovennævnte gener. Alle anmeldelserne behandles i Arbejds miljøredegørelse 2020 som ulykker.

⁴¹ Ulykkes-modulet er en del af Arbejds miljøsystemet (AMS).

	2011 (mio. kr.)	2012 (mio. kr.)	2013 (mio. kr.)	2014 (mio. kr.)	2015 (mio. kr.)	2016 (mio. kr.)	2017 (mio. kr.)	2018 (mio. kr.)	2019 (mio. kr.)	2020 (mio. kr.)
OMKOSTNINGER/ ULYKKESGRUPPER										
Arbejdsulykker med fravær	26	25	24	26	21	28	27	26	29	30
Arbejdsulykker med smitte- risiko (uden fravær)	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
Øvrige arbejdsulykker uden fravær	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Omkostninger i alt	30	29	28	30	25	31	31	30	33	33
UDGIFTER/ FORSIKRINGSPOSTER										
Administrationsbidrag	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4
Erhvervsevnetab	18	10	9	2	0	3	1	1	1	3
Løbende udbetalinger/ kapitaliseringer	12	13	19	17	16	22	31	26	35	23
Mængodtgørelser	5	5	6	4	3	4	6	5	6	5
Behandlingsudgifter	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
Udgifter i alt	40	33	38	28	23	34	43	38	47	37
OMKOSTNINGER OG UDGIFTER I ALT	70	62	66	58	48	65	74	68	80	70

Omkostninger og udgifter relateret til arbejdsulykker i perioden 2011-2020.

Omkostningerne i de 3 ulykkesgrupper ligger på ca. 33 mio. kr. i 2020, hvilket er på samme niveau som i 2019.⁴² Der var i 2020 udgifter/forsikringsposter relateret til arbejdsulykker på ca. 37 mio. kr., hvilket er et fald på ca. 21 % i forhold til 2019.⁴³

Af tabellen ovenfor fremgår, at omkostninger ved ulykker samt udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. beløb sig til ca. 70 mio. kr. i 2020. Dette beløb er ca. 10 mio. kr. mindre end året før og på niveau med 2011, der er det første år i tabellen.

⁴² Selv om der er flere ulykker med fravær i 2020 (490) end i 2019 (445) er det samlede fravær faldet fra 7.590 fraværsdage (2019) til 7.065 fraværsdage (2020). Absolut set er der imidlertid flest af de "dyre" fraværsdage i 2020 (jf. der ydes sygedagpengerefusion fra og med 31. sygefraværsdag), hvilket mere end opvejer den samlede omkostningsforskel i fraværsdage mellem 2019 og 2020.

⁴³ 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 en stigning i anmeldelserne fra 2019 til 2020 på 144 % (jf. som følge af COVID-19, men på grund af den forholdsvis lange sagsbehandlingstid hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) er mange af anmeldelserne i 2020 endnu ikke afgjort). Antallet af erstatningsudbetalinger ligger 18 % under 2019-niveauet. Erstatningsudgifterne ligger 26 % under 2019-niveauet. Dette skyldes dels faldet i antallet af afgørelser fra AES og dermed faldet i antallet af udbetalinger, dels at der har været færre udgifter til de dyre erstatninger.

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. 25 %) og "Fysisk vold" (ca. 12 %), der bidrager mest til de samlede omkostninger.

Årsag	Omkostninger for 2020 (afrundede mio. kr.)			
	Uden fravær	Med fravær	Vaccination	I ALT
Fald	0,2	8,2	0	8,3
Fysisk vold	0,2	3,7	0	3,9
Psykisk vold	<0,1	3,2	0	3,2
Andet	0,1	3,1	0	3,2
Sammenstød	0,1	2,9	0	3,1
Uhensigtsmæssigt vrid i f.b.m. akavede arbejdsstillinger	0,1	2,2	0	2,3
Akutte tunge belastninger – personer	0,1	1,7	0	1,8
Stikskader med smitterisiko	0	0,1	1,5	1,6
Stænk og sprøjt med smitterisiko	0	1,0	0,4	1,4
Akutte tunge belastninger – ting	0,1	1,2	0	1,2
Udsættelse for kemisk påvirkning	0,2	0,6	0	0,7
Traumatiske hændelser	<0,1	0,7	0	0,7
Skæreskader med smitterisiko	0	0,4	0,2	0,6
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler	<0,1	0,4	0	0,4
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling	<0,1	<0,1	0	<0,1
I ALT (afrundet)	1	30	2	33

Omkostninger for arbejdsulykker i 2020, fordelt på årsager.

6. ERHVERVSSYGDOMME

Der er anmeldt 503 erhvervssygdomme i 2020. Der er en tilfældig variation i det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2011-2020.⁴⁴

Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen i antallet af anmeldte erhvervssygdomme, opgjort på diagnose, går i en bestemt retning i perioden. Fordelingen på diagnoser varierer meget gennem årene. Fordelingen i 2020 adskiller sig særligt på grund af mange anmeldte COVID-19 erhvervssygdomme.

I gennemsnit er 35 % af alle de afsluttede sager blevet anerkendt. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning.

⁴⁴ [Notat om Erhvervssygdomme 2020.](#)

I 2020 er 67 % af de afsluttede sager blevet anerkendt. Grunden hertil er mange anmeldte/ anerkendte COVID-19 erhvervssygdomme.

De fleste med diagnoserne "Hudsygdomme" henholdsvis "Andre, herunder kræft" bliver anerkendt. Langt de fleste anmeldelser inden for både "Psykisk sygdom/gener" og "Bevægeapparat" bliver afvist af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

7. APV OG TULE

Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse- og Ledelseevaluering (TULE) er væsentlige redskaber, der understøtter den systematiske og målrettede arbejdsmiljø- og trivselsindsats. De gennemføres hvert 2. år på alle regionens arbejdspladser. De supplerer hinanden, og der er god erfaring med at koordinere opfølgingsarbejdet og handlingsplanerne.

På baggrund af COVID-19 situationen, besluttede direktionen at udsætte de ordinære APV- og TULE-undersøgelser fra august 2020 – juli 2021 til gennemførelse i perioden august 2021 – august 2022.

APV

Via Arbejdsmiljøsystemet (AMS) er det muligt at lave løbende APV. Derudover kan der anvendes dialogbaserede metoder. Der kan også anvendes arbejdsmiljøgennemgange i forbindelse med flytninger, og når der sker væsentlige ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder eller arbejdsprocesser, der har betydning for arbejdsmiljøet. Ved anvendelse af dialogbaserede metoder skal problemstillinger registreres i AMS og overføres til en handlingsplan.

At der i 2020 ikke har været afholdt ordinær APV-kortlægning, afspejles blandt andet ved, at der kun er oprettet 1.181 APV-sager i perioden 1. januar til 31. december 2020. Sagerne er hovedsageligt oprettet ved AUH (ca. 30 %), Socialområdet (ca. 23 %) og HE Midt (ca. 19 %).⁴⁵

Generelt er det særligt de fysiske (ca. 33 %), psykosociale (ca. 30 %) og ergonomiske forhold (ca. 16 %), der fylder mest. Når der ses på de enkelte HMU'er, er det forskelligt, hvad der fylder mest. På AUH udgør de fysiske forhold eksempelvis ca. 35 % af sagerne og de psykosociale forhold ca. 22 %. På Socialområdet udgør de fysiske forhold 24 % og de psykosociale forhold 42 %.

At der er mange oprettede sager inden for de fysiske forhold, er ikke ensbetydende med, at der er mange forskellige problemstillinger. Der kan være flere sager omhandlende den samme problemstilling. Man kan ikke nødvendigvis tage det som udtryk for, at der er mange ting, der skal arbejdes med. Det siger heller ikke noget om, hvor alvorlige de forskellige problemstillinger er. Arbejdsmiljøet kan derfor ikke udelukkende vurderes ud fra antal og fordeling af oprettede APV-sager, men det er en vigtig indikator for forbedringsområder.

⁴⁵ [APV-sager oprettet i Region Midtjylland i 2020, fordelt på HMU-områder og hovedkategorier.](#)

TULE

Det systematiske arbejde med det psykiske arbejdsmiljø i regionen er væsentligt, uagtet udsættelse af TULE, hvorfor det blev besluttet at gennemføre en trivselsmåling i efteråret 2020 med et mindre og tilpasset antal spørgsmål i forhold til at følge op på de ansattes trivsel, samarbejde og dialog i organisationen. Trivselsmålingen blev gennemført med deltagelse af samtlige medarbejdere og ledere og bestod af 13 spørgsmål. Størstedelen heraf er fra den ordinære TULE omhandlende parametre, der har betydning for trivsel og samarbejde på arbejdspladsen. Dertil er der tilføjet spørgsmål vedrørende graden af oplevet tillid, tryghed og inddragelse på arbejdspladserne. Dette er undersøgt for at få en indikation af, hvordan det står til med den sociale kapital i et år, hvor der nogle steder har været sået tvivl om muligheden for at have en åben dialog. Det overordnede resultat af trivselsmålingen viste, at der blev scoret højest på, at de ansatte støttede hinanden i svære situationer, mens der blev scoret lavest på inddragelse, og begge dele kan have med den aktuelle COVID-19 situation at gøre. Besvarelsen viser samtidigt, at der generelt er trivsel, tillid, godt samarbejde og god dialog i Region Midtjylland.

Sædvanligvis følges TULE-målingerne op på både den enkelte arbejdsplads med løbende dialoger og med udpegede indsatser, og i HMU'erne, der igangsætter tværgående og strategiske indsatser. Resultatet af trivselsmålingen blev leveret i rapporter til koncern-, enheds- og afdelingsledelse samt til RMU, HMU'er og LMU'er, hvorfor resultaterne overvejende er blevet behandlet i disse fora med efterfølgende relevante indsatser. Der er tilbudt konsulentunderstøttelse til dialogerne om resultatet.

Svarprocenten for trivselsmålingen var 48 %, hvilket ligger noget under det gængse niveau på 71 % for TULE-undersøgelsen. En forklaring kan være, at trivselsmålingen blev gennemført i en kontekst med COVID-19, med mange informationer og undersøgelser, og med primært skriftlige/virtuelle kommunikationskanaler. Trivselsmålingen er blevet evalueret i starten af 2021 med henblik på at bidrage med læring og input til videreudvikling af TULE-konceptet.

Igangsættelse af mindre lokale målinger anvendes i højere grad, dels for at få et tidstro billede af trivslen på arbejdspladsen, for eksempel trivslen ved hjemmearbejde, dels for at følge op igangsatte indsatser. Koncern HR, Arbejdsmiljø tilbyder støtte og sparring til tilrettelæggelsen af sådanne spotmålinger mellem TULE-undersøgelser.⁴⁶

8. BYGGERI, INDRETNING OG IBRUGTAGNING

Der bygges og ombygges fortsat mange steder i Region Midtjylland. RH Gødstrup har i 2020 modtaget bygningerne til Psykiatrien, NIDO og somatikkens Etape 3. På RH Randers er byggeriet af den nye sterilcentral godt på vej, på RH Horsens er den store ombygning af højhuset i gang, og på AUH er der i december 2020 valgt totalentreprenør til byggeriet af nyt apotek og vaskeri. Planlægningen af en ny psykiatri ved Sønderød i Viborg er startet op.

⁴⁶ [Spotmålinger mellem TULE-undersøgelser.](#)

Der er fortsat 3 spor i den forebyggende arbejdsmiljøindsats ved byggerierne i organisationen:

- Før byggeriet – opstilling af krav/procesoptimeret indretning, blandt andet via design-guides⁴⁷ 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 med blandt andet træning inden flytning samt opmærksomhed på arbejdsmiljø efter flytning og ibrugtagning⁴⁸

Som i resten af organisationen har COVID-19 pandemien haft indflydelse på byggerierne. Regionen har som bygherre derfor fra første færd haft stor opmærksomhed på at forebygge smittespredning på byggepladserne, for eksempel via informationsmateriale, kommunikation med entreprenører/rådgiver/myndigheder, etablering af ekstra rengøring, bygherreinspektioner og kampagner.

Regionen har som bygherre løbende skærpet bevågenhed på sikkerhed på byggepladserne og forekomsten af ulykker i forbindelse med opførelsen af RH Gødstrup ligger på under halvdelen af branchens gennemsnit.

I forbindelse med det øgede fokus på bæredygtighed og udarbejdelsen af den nye Strategi for bæredygtighed har der også været øget fokus på bæredygtigt byggeri i Region Midtjylland i 2020. Der skal være balance mellem det sociale, det miljømæssige og det økonomiske aspekt i bæredygtighed, hvor især den sociale del i høj grad handler om arbejdsmiljø og trivsel. I planlægningen af eksempelvis det nye apotek og vaskeri ved AUH er der i udbudsmaterialet indarbejdet krav til den sociale bæredygtighed.

I relation til COVID-19 er der i 2020 desuden foregået et arbejde med at opbygge først test-telte med mere midlertidige arbejdspladser og siden test-centre med mere stationære, vintersikrede arbejdspladser rundt i regionen. Der er endvidere opført vaccinationscentre.

9. ØVRIGE INDSATSER

Udbud og indkøb

En systematisk forebyggende arbejdsmiljøindsats i forhold til indkøb kræver, at der inddrages arbejdsmiljø- og bæredygtighedskrav i udbuds- og indkøbsprocesser. Det er dyrt og tidskrævende at rette op på arbejdsmiljøudfordringer, 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.

⁴⁷ [Designguides for hospitalsbyggeri i Region Midtjylland.](#)

⁴⁸ [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.

Som en konsekvens af COVID-19 har situationen på verdensmarkedet til tider i 2020 gjort det udfordrende at tilvejebringe tilstrækkelige værnemidler. I den forbindelse er der i Region Midtjylland lavet et meget stort og vigtigt arbejde med sikkerhed i forhold til indkøb og COVID-opgaver, herunder det tværgående samarbejde og koordinering omkring værnemidler for løbende at løse akutte udfordringer.

For at understøtte en systematisk og helhedsorienteret arbejdsmiljøvurdering i udbuds- og indkøbsprocessen anvender regionen "Tjekliste - Arbejdsmiljø ved udbud og indkøb"⁴⁹, der giver overblik over væsentlige krav om standarder og lovgivning. Tjeklisten anvendes som støtte for indkøbere, arbejdsmiljøspecialister samt ansatte, der deltager i indkøb af produkter ved EU-udbud, forhandlede aftaler og indkøb af specielle produkter på det enkelte hospital. Endvidere inddrages specialistviden fra Koncern HR, Arbejdsmiljø løbende, når der udformes kravspøstillinger i Indkøbsorganisationen.

Der er et tværgående samarbejde omkring udbud og indkøb, hvor arbejdsmiljø, infektionshygiejne, 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 samarbejde med indkøbskontorerne og de tværfaglige brugergrupper fra enhederne.

Kemi

Der er ikke trådt nye større lovændringer i kraft i 2020, men ændringerne i loven i 2019 har medført en række nye krav, der fortsat er under implementering. Kemidatabasen ReTox blev tilpasset i 2019 og opfylder lovens krav.⁵⁰ Nogle af forenklingerne i 2019-reglerne kræver en revision af de enkelte produkter og gennemføres som en del af det almindelige vedligehold af data.

Lovgivningen på kemiområdet har åbnet nye muligheder for, hvordan den lovpligtige instruktion om kemikalier kan ske. I forhold til tidligere lægges der også større vægt på risikovurdering af det kemiske arbejdsmiljø. Retox stiller et hjælpeværktøj til rådighed, men den enkelte arbejdsplads skal stadig stå for den endelige vurdering.

Indsatsen med at begrænse farlig kemi på arbejdspladsen går hånd i hånd med bæredygtighed ved at begrænse mængden af farlige stoffer i varer og kemikalier, herunder nedbringelse af affald og mulighed for genanvendelse.

COVID-19 pandemien udløste forsyningsproblemer, der satte fokus på blandt andet krav til indholdsstoffer i mundbind og åndedrætsværn. Det viste betydningen af det arbejde med krav til funktion, sikkerhed, kemi m.m., der ligger forud for vareindkøb. Der har været et stort antal

⁴⁹ [Tjekliste - Arbejdsmiljø ved udbud og indkøb](#).

⁵⁰ Region Midtjylland driver kemidatabasen ReTox sammen med 3 andre regioner (Region Nordjylland, Region Syddanmark og Region Sjælland) i Regionernes Kemikaliesamarbejde (REKS). REKS er et samarbejde om kemisk arbejdsmiljø, og databasen er et redskab til at understøtte sikkerhed ved brug af farlige stoffer og produkter.

forespørgsler om nye produkter til desinfektion, handsker og åndedrætsværn i 2020. I forbindelse med øget indkøb og brug af værnemidler har mange ansatte oplevet hudgener. Der er derfor blevet sat øget fokus på, hvordan dette forebygges, herunder udredning af om produkterne indeholder uønskede kemiske stoffer. Der blev i 2020 etableret en hurtig klagevej med henblik på at hjælpe den enkelte og opsamle viden på tværs af organisationen. Der har løbende været dialog i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen for at styrke forebyggelsen. Hudgenerne kan i de fleste tilfælde afhjælpes eller reduceres ved at følge nogle vejledninger og enkle råd, der er blevet kommunikeret om.⁵¹

Natarbejde og helbredssamtaler

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

Medarbejdere og ledere kan gennem Koncern HR, Arbejdsmiljø bestille et temamøde om, hvordan man bedst håndterer natarbejde samt booke helbredssamtaler. I 2020 blev der gennemført 26 samtaler og afholdt 3 temamøder, hvilket formentlig skyldes COVID-19 restriktionerne. Til sammenligning blev der i 2019 gennemført 98 samtaler og 7 temamøder. Der er imidlertid mange, der modtager rådgivning via telefon eller mail. Der efterspørges eksempelvis viden om, hvad den enkelte selv kan gøre for at opnå trivsel i forbindelse med natarbejde. Rådgivningen drejer sig ofte om vagtplanlægning, graviditet og lysforhold.

Rådgivningen er i overensstemmelse med den nyeste forskning og de internationale anbefalinger.^{52,53} Region Midtjylland samarbejder blandt andet med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om et tværgående forskningsprojekt i form af en registerundersøgelse (Dansk Arbejdstids Database, DAD), hvor der leveres data fra regionerne vedrørende arbejdstid. Projektet har givet en række resultater, der kan anvendes i det forebyggende arbejde. De første resultater har sat fokus på ulykkesrisiko og gravide samt de seneste anbefalinger fra forskergruppen på arbejdstidstilrettelæggelse. Resultaterne er fremkommet på baggrund af en gruppe nordiske arbejdstidsforskeres samarbejde. Der forskes fortsat i optimal arbejdstidstilrettelæggelse ved natarbejde.

Koncern HR, Arbejdsmiljø formidler løbende denne viden til HR-/Personalechefer og arbejdsmiljøkoordinatorer. Dette giver mulighed for, at anbefalinger fra forskerne tages med i arbejdstidsplanlægningen, så individuelle hensyn kan afpasses, samtidig med at forskningsresultater inddrages i tilrettelæggelse af kerneopgaven under hensyn til, at Region Midtjylland er en attraktiv, familievenlig og sund arbejdsplads.

⁵¹ Der er samlet en informationspakke med gode råd på vaernemidler.rm.dk. Alternativt kan eksempelvis arbejdsmiljøgruppen eller funktionspostkassen covid-19.region@rm.dk hjælpe med at finde en løsning.

⁵² [Et godt liv med natarbejde](#) – pjece, Koncern HR og Arbejdsmedicinsk Klinik, AUH.

⁵³ [Faktaark 68 \(Ulykker og arbejdstid\)](#), [faktaark 69 \(Gravide og natarbejde\)](#) og [faktaark 72 \(Tilrettelæggelse af natarbejde\)](#), NFA.

Sikkerhedsrådgivning⁵⁴

Der har i 2020 været stor efterspørgsel efter rådgivning og uddannelse inden for sikker transport af farligt gods. Det gælder både for transport ad landevej (ADR) samt med fly (IATA). Alle, der håndterer farligt gods, skal gennemføre en lovpligtig basisuddannelse. Det gælder både chauffører, service- og forskningsansatte.

Uddannelsen bliver tilpasset den enkeltes ansvarsområde, og i forhold til forsendelse af farligt gods med fly skal den fornyes hvert andet år. Der har endvidere været ydet forskellige former for rådgivning.

Mange forskellige emner kræver særlig pakning ved forsendelse. Det gælder for eksempel smittefarlige stoffer som diagnostiske prøver og klinisk risikoaffald samt stoffer med andre farlige egenskaber, der kan være ætsende, brandfarlige eller radioaktive. I relation til det kliniske risikoaffald er der i forbindelse med COVID-19 opstået et nyt fokuspunkt i forhold til bortskaffelse af smittebærende og stikkende/skærende affald fra test- og vaccinationsstederne.

Der er i 2020 gennemført en kortlægning af håndteringen af det kliniske risikoaffald på alle hospitalsenheder i regionen. Dette arbejde blev gennemført for midler fra en regional bæredygtighedspulje, og kortlægningen danner grundlag for en retningslinje for korrekt håndtering af smittebærende og stikkende/skærende affald.

Indeklima

Der arbejdes løbende med indeklimaet på arbejdspladser, hvor der opleves gener. APV er et redskab til løbende kortlægning, som også kan anvendes til at registrere indeklimaproblemer. Ét af de steder, hvor det særligt bør have opmærksomhed, er blandt andet i forbindelse med ibrugtagning af nye lokaler.

I de fleste tilfælde er der tale om indeklimagener af generel karakter, men der forekommer også tilfælde med specifikke gener fra kemikalier, kirurgisk røg, skimmel m.m.

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 med at afhjælpe støj- og akustikproblemer i det daglige arbejde.

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

⁵⁴ [Sikkerhedsrådgivning](#). ADR-konventionen omhandler transport af farligt gods ad landevej. IATA-konventionen omhandler emballering, pakning og mærkning af farligt gods via luftfart. Lovgrundlaget på disse områder er internationale konventioner forankret i FN.

10. PÅBUD FRA ARBEJDSSTILSYNET

I 2020 har Arbejdstilsynet (AT) været på 82 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 55 påbud. I 2019 var der 71 besøg, der resulterede i 21 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er steget fra 0,30 til 0,67, 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 2020 inkluderer 19 strakspåbud og 2 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning. Herudover er der givet 29 vejledninger, 10 afgørelser uden handlepligt samt 2 politianmeldelser med bødekrav. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 1 rød, 13 gule, 73 grønne og 3 kronesmiley'er.⁵⁵

Påbud fordelt på arbejdsmiljø-emner ⁵⁶	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Psykisk arbejdsmiljø	5	36	23	52	21	12	17	12	11	11
Aftaleforløb, mistanke (psykisk arbejdsmiljø)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Muskel-skeletbesvær	3	39	17	6	9	20	15	15	4	9
Aftaleforløb, mistanke (muskel-skeletbesvær)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Indeklima	4	23	5	4	6	4	5	3	1	3
Støj	1	13	1	0	5	0	0	1	4	1
Kemi, støv og biologi	1	8	4	0	4	5	1	1	0	10
Ulykkesrisici	1	11	2	3	13	5	2	11	0	10
Krav til egenindsats	1	3	6	2	7	7	4	3	0	8
Hudbelastninger	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	0	0	3	0	3	0	0	4	0	0
Andet	0	6	2	1	2	2	3	5	1	1
Påbud i alt	16	139	63	68	71	55	47	55	21	55
Besøg ⁵⁷	49	86	72	88	86	61	69	77	71	82
Antal påbud pr. besøg	0,33	1,62	0,88	0,77	0,83	0,90	0,68	0,71	0,30	0,67

I tabellen opgøres påbud på arbejdsmiljøemner, og nederst ses beregning af antal påbud pr. besøg for perioden 2011-2020.

⁵⁵ Der er tale om et øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside primo januar 2021 (virksomheder, der ikke er tildelt en smiley, er udeladt). Læs mere om [smileyordningen](#).

⁵⁶ [Arbejdstilsynets reaktioner ved et tilsyn](#).

⁵⁷ Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato på baggrund af AT's fremsendte dokumenter til Region Midtjyllands hovedpostkasse vedrørende afsluttende afrapportering af tilsynsbesøgene.

12 (heraf 1 aftaleforløb, mistanke) af de 55 påbud omhandlede psykisk arbejdsmiljø. Heraf vedrørte 8 vold/traumatiske hændelser (3 var strakspåbud).

10 (heraf 1 aftaleforløb, mistanke) af de 55 påbud omhandlede muskel- og skeletbesvær. Heraf vedrørte 6 løft/skub/træk (4 var strakspåbud).

10 af de 55 påbud omhandlede kemi/støv/biologi. Heraf vedrørte 5 allergi (4 var strakspåbud).

10 af de 55 påbud omhandlede ulykkesrisici. Heraf vedrørte 5 ulykkesforebyggelse (2 var strakspåbud).

AT risikobaserer størstedelen af sine tilsyn og indsatser. Ud af de 82 besøg i 2020 relaterede 74 besøg sig til grundtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor AT ser på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen. Er alt i orden, vil det udløse en grøn smiley. Ud af de 82 besøg i 2020 relaterede 8 besøg sig til specialtilsyn. Betegnelsen dækker over de tilsyn, hvor AT fokuserer på en udvalgt del af en arbejdsplads eller udvalgte arbejdsmiljøproblemer. Det kan for eksempel være en ulykkesundersøgelse. Et specialtilsyn kan ikke give grøn smiley.

For at understøtte løsning af påbuddene, herunder skabe læring og dele gode løsninger samt undgå nye påbud, er der behov for mere udveksling af viden og idéer samt en proaktiv tilgang til indhentning og spredning af læring på tværs af enheder, afdelinger og funktioner. Arbejdsmiljøkoordinatorerne i regionen har derfor intensiveret deres gensidige erfaringsudveksling ved at afholde kortere og hyppigere netværks- og sparringsmøder med Koncern HR, Arbejdsmiljø. Ved særligt kritiske sager, samt sager af særlig karakter, bliver direktion, regionsråd og RMU informeret. AT's reaktioner vedrører overvejende arbejdsmiljøproblemer omfattet af regionens 3 fokusområder (Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse). Ledelsessystem samt MED- og Arbejdsmiljøorganisation arbejder løbende med at forebygge og løse problemstillingerne i HMU-områderne samt styrke koblingen mellem kerneopgave, kvalitet, arbejdsmiljø og bæredygtighed.

På baggrund af et tidligere påbud har Koncern HR, Arbejdsmiljø i samarbejde med HE Vest i 2020 fulgt op på en lærende audit efter Forbedringsmodellen/PDSA i forhold til vogne og rullende materiel. Erfaringerne herfra viser, at lærende audits fører til mere fokus samt bedre arbejdsmiljøforhold.⁵⁸ Derudover har eksempelvis Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU) i deres Arbejdsmiljøorganisation indført en model med en lokal FØR-screening i forbindelse med et varslet besøg fra AT. På den måde er det muligt at spotte ting, som AT kunne have en særlig opmærksom omkring. Modellen spreder positive ringe og en større lyst til at handle på ting, der kan arbejdes med lokalt, før det eksempelvis bliver påtalt som påbud.

⁵⁸ [Forskning](#) viser, at arbejdsmiljøgennemgange, lærende audits og observationer har effekt.

11. DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Der følges op på Arbejdsmiljøredegørelsen i forbindelse med de årlige arbejdsmiljødrøftelser i ledelsessystemet samt MED- og Arbejdsmiljøorganisationen.

Med afsæt i arbejdsmiljøindsatserne i 2020 er der i forbindelse med redegørelsen indsamlet og videreformidlet idéer med potentiale for samskabelse af nye løsninger, fælles læring og videndeling.⁵⁹

Ny national handlingsplan for arbejdsmiljøet til 2030

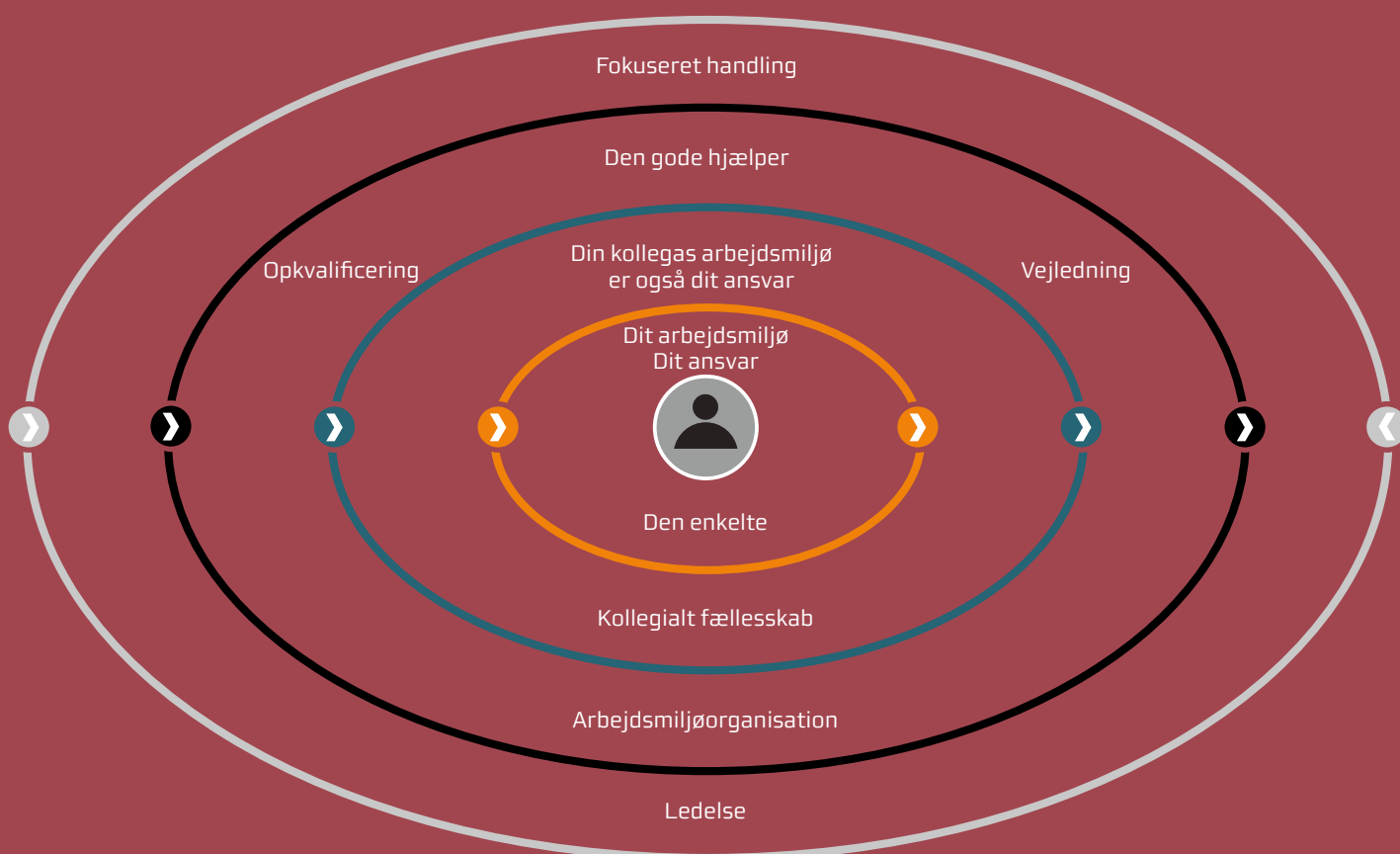
Regeringen og arbejdsmarkedets parter har 21. december 2020 indgået en ny trepartsaftale for arbejdsmiljøet, der gælder til 2030.⁶⁰ Der er konkret aftalt 4 nye nationale mål/fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen, der vil indgå i Region Midtjyllands arbejdsmiljødrøftelser i 2021:

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

⁵⁹ [Oversigt over arbejdsmiljøindsatser 2020](#).

⁶⁰ [Aftalen med bilag](#), Beskæftigelsesministeriets pressemeddelelse den 22. december 2020.

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 <