



ARBEJDSMILJØ REDEGØRELSE 2019

ARBEJDSMILJØ REDEGØRELSE 2019

Arbejdsmiljøredegørelse 2019 er en elektronisk udgivelse, der giver overblik over arbejdsmiljøarbejdet i Region Midtjylland.

Den interesserede læser, der ønsker at fordybe sig i emnerne, henvises til fodnoter med links.

Arbejdsmiljøredegørelse 2019 samt uddybende materiale findes på:

[www.fa.rm.dk/Udgivelser/Arbejdsmiljøredegørelse 2019](http://www.fa.rm.dk/Udgivelser/Arbejdsmiljøredegørelse%202019)

Arbejdsmiljøredegørelsen er udarbejdet af Koncern HR, Arbejdsmiljø.



FORORD

Region Midtjyllands Arbejdsmiljøredegørelse 2019 danner grundlag for de årlige arbejdsmiljødrøftelser og bidrager til prioritering af den systematiske og fokuserede arbejdsmiljøindsats i det daglige arbejde.

Retningen for Region Midtjyllands arbejdsmiljøarbejde i 2019 blev fastlagt af Regions-MED-udvalget (RMU) i juni 2018. Drøftelsen udmøntede sig i beslutningen af følgende 3 strategiske fokusområder med underpunkter for 2019:

Sundhed og trivsel

Vi vil:

- Inddrage arbejdsmiljø ved planlægning og samarbejde om kerneopgave, forandringer og omstillinger
- Understøtte arbejdet med balance mellem arbejdsmængde og ressourcer
- Øge stolthed, arbejdsglæde og motivation ved at fremme det gode patient-/borgerforløb
- Øge trivsel og sikkerhed ved at forbedre og forenkle arbejds gange

Ergonomi og forflytning

Vi vil:

- Fremme en sikkerhedskultur, hvor brug af velfungerende hjælpemidler er det naturlige og sikre valg
- Inddrage arbejdsmiljø ved byggeri, indretning og ibrugtagning
- Indarbejde krav i forhold til arbejdsmiljø ved indkøb og udbud

Ulykkesforebyggelse

Vi vil:

- Styrke sikkerhedskultur, systematik og analyse med henblik på læring og handling
- Forebygge farlig adfærd, fjerne risikofaktorer og understøtte sikre vaner med særlig opmærksomhed på nyansatte, praktikanter og studerende
- Nedbringe risiko for vold, trusler og chikane.

RMU pegede på nogle opmærksomheder, der skulle iagttages i forbindelse med arbejdsmiljøindsatsen i 2019. Når der arbejdes med fokus på patientens og borgerens præmisser, er det vigtigt at inddrage de ansattes arbejdsmiljø og understøtte fælles forventningsafstemning af, hvornår kvaliteten er tilstrækkelig. Der skal desuden øges opmærksomhed på faktorer, der fremmer et godt psykisk arbejdsmiljø i dagligdagen. Vi skal fremme positive cirkler frem for negative – også i hverdagsdialogen. Arbejdsglæde styrkes via høj faglighed og meningsfuldt samarbejde om kerneopgaven, gode relationer, fleksibilitet samt tillid og tryghed. Endvidere skal vi øge brugen af data til at vælge de forebyggende arbejdsmiljøindsatser, der har størst effekt på sikkerhed, sundhed og trivsel. Gode analyser skal anvendes til at skabe læring og forebyggende handlinger.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
1. Kerneopgave, kvalitet, arbejdsmiljø og bæredygtighed	5
2. Systematisk arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljøkultur	6
Forsknings- og databaseret forebyggelseskultur	6
3. Sundhed og trivsel	7
Psyisk arbejdsmiljø	7
Forandrings betydning for det daglige arbejde	10
Sundhedsfremme	10
Personalepsykologordning	11
Nedbringelse af sygefravær	12
4. Ergonomi og forflytning	13
5. Ulykkesforebyggelse	14
Antal arbejdsulykker	15
Fordeling på HMU-områder	16
Ulykker og anciennitet	16
Omkostninger og udgifter ved ulykker	17
6. Erhvervssygdomme	19
7. APV og TULE	19
8. Byggeri, indretning og ibrugtagning	21
9. Øvrige indsatser	22
Indkøb og udbud	22
Kemi	23
Indeklima	23
Støj og akustik	23
Natarbejde og helbredssamtaler	23
Sikkerhedsrådgivning	24
10. Påbud fra Arbejdstilsynet	25
11. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse	26

1. KERNEOPGAVE, KVALITET, ARBEJDSMILJØ OG BÆREDYGTIGHED

På mange arbejdspladser 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. I forbindelse med udarbejdelse af Arbejdsmiljøredegørelse 2019 er der indsamlet mange gode erfaringer fra regionens arbejdspladser, der kobler kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø.¹

Region Midtjyllands rammer og opgaver forandrer og udvikler sig hele tiden. De nye bygninger, der er taget i brug har medvirket til at løse en række tidligere arbejdsmiljøproblemer. Det skaber også nogle steder nye udfordringer, blandt andet når arbejdsgange og -metoder skal ændres eller tilpasses. Der er fokus på, hvilke arbejdsmiljøudfordringer indførelse af digitalisering og ny teknologi kan løse, og om det giver nye udfordringer, som organisationen skal være på forkant med. Når der samarbejdes om at ændre og udvikle kerneopgaven, giver det bedre kvalitet for patienter og borgere samt mere motivation, mening og arbejdsglæde. Der er stigende fokus på, hvordan unge og nyansattes kompetenceudvikling og arbejdsmiljøforhold kan tilrettelægges, både af hensyn til rekruttering og trivsel samt af hensyn til sikkerhed, sundhed og fastholdelse i job.

Bygning og ibrugtagning af kvalitetsfondsbyggerierne er et område, hvor der er opsamlet meget læring, der videndeles og anvendes på tværs i organisationen. Der er lagt en stor indsats fra medarbejdere og ledere for at lykkes med at gennemføre de mange flytninger og besparelser i 2019, samtidig med at de høje krav til kvalitet og drift er fastholdt. Det har sat balancen mellem krav og ressourcer under pres, selv om der gøres et stort arbejde for at være forudseende og understøtte arbejdsmiljøet under forandringerne.

Region Midtjylland arbejder med bæredygtighed ud fra FN's 17 verdensmål. Nytænkning og bæredygtighed indgår som centrale elementer i Region Midtjyllands ledelsesgrundlag. Bæredygtighed handler blandt andet om de menneskelige ressourcer og om at stræbe efter helhedsorienterede løsninger. MED- og Arbejdsmiljøorganisationen bidrager til dette, eksempelvis når der arbejdes med udvikling af kerneopgave, kvalitet og forebyggelse af nedslidning af de ansatte. Bæredygtighed bliver i stigende omfang inddraget ved indkøb, indretning og materialevalg samt sikker bortskaffelse af affald.

På Arbejdsmiljøkonferencen i oktober 2019 var temaet »Digitaliseringens betydning for et bæredygtigt arbejdsmiljø – er vi parate til fremtidens sundhedsvæsen?«. Ca. 800 medarbejdere og ledere blev præsenteret for redskaber, metoder og idéer til, hvordan de kan arbejde med faktorer, der fremmer et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø ved indførelse af digitalisering og ny teknologi, så arbejdsmiljøindsatsen understøtter bæredygtige og langtidsholdbare løsninger. Der gennemføres mange tiltag for at opsamle læring, videndele erfaringer og igangsætte forebyggende handlinger.

¹ [Oversigt over arbejdsmiljøindsatser 2019.](#)

2. SYSTEMATISK ARBEJDSMILJØARBEJDE OG ARBEJDSMILJØKULTUR

Det systematiske arbejdsmiljøarbejde i Region Midtjylland er funderet i MED- og Arbejdsmiljøaftalen² og understøtter, at den forebyggende og bæredygtige arbejdsmiljøindsats bliver fokuseret tilrettelagt 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, patienter og borgere. De systematiske strategiske elementer omfatter:

- Den årlige redegørelse over arbejdsmiljøindsatsen
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen
- Udpegning af fælles regionale fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen
- Erfaringsopsamling og videndeling i koncerntværgående arbejdsmiljønetværk
- APV og 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 Arbejdsmiljøorganisationen

Forsknings- og databaseret forebyggelseskultur

Region Midtjylland har stort fokus på arbejdsmiljø og anvender i stigende omfang data og forskningsviden til at tilrettelægge arbejdsmiljøindsatsen. Der er fokus på brug af data, der kan anvendes til at sætte mål for de processer, forhold og adfærd, der kan understøtte læring af hændelser og optimere det forebyggende arbejde. Der er i en årrække arbejdet med fokusområder, og der følges op via de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Der har i 2019 været arbejdet med at få ulykkes- og VTC-frekvensdata gjort tilgængelige i BI. Der er blandt andet igangsat analyse af årsager til faldulykker og sammenstød, der er den hyppigst forekommende årsag til ulykker med fravær, med henblik på at identificere fælles forebyggelsestiltag.

Region Midtjylland har en ambition om at skabe en helhedsorienteret forbedringskultur. Kulturmodellen OVAL'en³ og handlingspapiret⁴ anvendes som grundlag for mange proaktive og udviklende drøftelser og tiltag. At fjerne risikofaktorer og styrke sikker adfærd er både et individuelt og fælles anliggende hos medarbejdere og ledere, og der er mange tiltag for at understøtte dette. Et eksempel er 3-meter-reglen, der er udbredt mange steder i organisationen.

² [Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale](#) trådte i kraft den 1. januar 2013.

³ [Kulturmodellen OVAL'en og roller i en helhedsorienteret forbedringskultur.](#)

⁴ [Sådan anvendes OVAL'en, herunder handlingspapiret.](#)

Forskning⁵ viser, at når man taler om sikkerhed, får man en sikker adfærd, og at ledelse gør den største forskel. Psykiatri og Social (P&S) har i en årrække arbejdet med dybdegående strukturerede analyser af situationer, hvor der har været episoder med vold. Disse indgår i den forebyggende udvikling af arbejdsmiljøet og ledelsen deraf.

Der ses en faldende tendens i ulykker med fravær, der er forbundet med fysisk og psykisk vold. Det er i god overensstemmelse med, at forskning viser, at når ledelsen løbende inddrager kommunikation om sikkerhed i dialoger om økonomi, kvalitet og produktivitet, og sørger for respons på hændelser og løbende stor opmærksomhed på og kommunikation om sikkerhed, har det en stor værdi både i forhold til antallet af ulykker, men også for trivsel og andre nøgletal. 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 9 % i perioden 2013-2019.

Ny forskning viser, at arbejdsmiljøgennemgange, lærende audits og observationer har effekt.⁶ Anvendelsen af arbejdsmiljøgennemgange og lærende audits anvendes i stigende omfang af Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøorganisation. I 2019 har arbejdsmiljøkoordinatorknetværket blandt andet gennemført lærende audits af nogle udvalgte påbud og arbejdsulykker med afsæt i Forbedringsmodellens PDSA og forskningsviden fra ulykkesforebyggelsesmodellen Vision Zero.⁷

3. SUNDHED OG TRIVSEL

Psykisk arbejdsmiljø

Region Midtjyllands arbejde med det psykiske arbejdsmiljø er i stort omfang kendetegnet ved at være strategisk og systematisk. De udpegede fokusområder fra RMU udmøntes i de initiativer, driftsområderne igangsætter. Der er opmærksomhed på at skabe en fælles tilgang til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø i regionen, der bygger på involvering af alle niveauer i organisationen, at skabe fælles motiverende mål og at arbejde databaseret. Der er opmærksomhed på, at de ansattes arbejdsglæde, mening og faglige stolthed er vigtige løftestænger i forhold til at løse kerneopgaven med høj kvalitet og tilfredshed. Herudover inddrages det psykiske arbejdsmiljø mange steder proaktivt i det strategiske arbejde omkring rekruttering, introduktion, onboarding og fastholdelse.

Driftsområdernes systematiske arbejde med psykisk arbejdsmiljø tager afsæt i henholdsvis Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse – og Ledelsesevaluering (TULE). Opfølgning

⁵ 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.

⁶ Alruqi og Hallowell (2019). [Critical Success Factors for Construction Safety: Review and Meta-Analysis of Safety Leading Indicators](#).

⁷ [Vision Zero](#).

på disse sker både på den enkelte arbejdsplads, der løbende arbejder med udpegede indsatser, og i Hoved-MEDudvalgene (HMU), der igangsætter tværgående og strategiske indsatser. I dette arbejde ses en øget opmærksomhed på forebyggende indsatser, der blandt andet bygger på og fremmer handlekraft og samarbejdet om at lykkes med kerneopgaven, skabe gode relationer og faglig stolthed. TRIO-gruppen (formaliseret samarbejde mellem leder, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant) ses ofte indgå og være en væsentlig aktør i dette arbejde, der både har øje for de strategiske pejlemærker og samtidig understøtter det daglige fokus på og arbejde med psykisk arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.

Der er en balanceret tilgang til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø i Region Midtjylland i forhold til at bevare det, der fungerer godt – og at håndtere de udfordringer, der opstår i organisationen. Aarhus Universitetshospital (AUH) har, i regi af en styregruppe for psykisk arbejdsmiljø under HMU, arbejdet med psykologisk sikkerhed og udviklet undervisnings- og procesværktøjer, der er videreformidlet til hele regionen. Begrebet psykologisk sikkerhed har vakt genkendelse i organisationen og har været med til at sætte fokus på udvikling af tryghed og tillid i samarbejdsrelationerne på arbejdspladserne. Det har betydning for såvel faglige som relationelle kompetencer, der påvirker kvaliteten positivt.

På tværs af enhederne er der opmærksomhed på, at et øget behov for fleksibilitet i opgaveløsningen forudsætter en fælles tydelig og kendt tilgang til tilrettelæggelsen af arbejdet. Dette for at sikre balance mellem krav og ressourcer.

Koncerntværgående er der som tidligere år arbejdet bredt med området psykisk arbejdsmiljø. Koncern HR, Arbejdsmiljø har budt ind med sparring til ledere, medarbejder- og TRIO-grupper samt MED- og Arbejdsmiljøorganisation. Gennemgående temaer i disse opgaver har været behov for tydeliggørelse af opgaven, roller og samarbejdsform. Der har været opmærksomhed på at skabe rammer og færdigheder i at have gode dialoger på tværs af niveauer, i svære samarbejdsrelationer og i udviklingen af det psykiske arbejdsmiljø. Der er arbejdet videre med Ledelseskommissionens anbefalinger samt Ledelses- og Kompetencereformen i form af funktionslederundersøgelsen i Region Midtjylland, der blandt andet har resulteret i igangsættelse af en indsats i forhold til onboarding af nye ledere.

Arbejdstilsynets påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet (AT) gav i 2019 i alt 11 påbud til regionens arbejdspladser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. 8 påbud omhandlede vold/traumatiske hændelser, heraf var 6 strakspåbud. De resterende 3 påbud fordelte sig med 2 påbud på stor arbejdsmængde og tidspres og 1 påbud vedrørende »psykisk førstehjælp«. De vejledninger og afgørelser uden handlepligt, som AT har udstedt til organisationen i 2019 afspejler samme tendens, hvor størstedelen vedrører håndtering og forebyggelse af vold og høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Forebyggelse og håndtering af stor arbejdsmængde og tidspres står for de resterende reaktioner fra AT.

Påbuddene inden for stor arbejdsmængde og tidspres vedrører plejepersonale og sekretærgrupper, hvor der synes at være behov for øget samarbejde på tværs af funktioner på afdelinger og afsnit. Behovet udspringer af kompleksiteten i de udfordringer, der peges på, herunder

at skabe mere sammenhæng i arbejdsprocesserne til gavn for såvel patienter og borgere som personalets sundhed og trivsel.

Antallet af påbud vedrørende vold/traumatiske hændelser er steget i 2019, ligesom AT har afgivet strakspåbud inden for dette område. Påbuddene er afhjulpet umiddelbart, hvad enten der er tale om strakspåbud eller et almindeligt påbud. AT påpeger et behov for øget bevågenhed på risikovurdering af patienters og borgeres adfærd, så arbejdet kan tilrettelægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Der skal være fokus på kendskab til og anvendelse af fælles redskaber og tilgange til forebyggelse af belastende og voldsomme episoder. Der skal samtidig arbejdes med at opbygge en ny fælles kultur, når der sker forandringer, for eksempel når der kommer nye patienter og borgere til. AT-reaktionerne på vold/traumatiske hændelser har i 2019 også omfattet kontorphonale i frontfunktioner og plejepersonale på de somatiske enheder. AT påpeger, at der for disse personalegrupper også skal ske en forebyggelse af risikofaktorer for vold/traumatiske hændelser, herunder kompetenceudvikling for at kunne håndtere svære hændelser.

På tværs af de problemstillinger, som AT påpeger, ses, at stor personaleudskiftning, højt sygefravær og høj forandringshastighed giver udfordringer i forhold til at have og opøve de rette kompetencer på arbejdspladsen. Der er fortsat behov for ekstra opmærksomhed og indsatser for at sikre, at der i det daglige arbejde er de rette kompetencer til stede. Påbuddene kan ses som et resultat af, at enheder og afdelinger fortsat oplever stigende krav og øget kompleksitet i opgaverne, fortløbende ændringer af tilgange til arbejdet og samarbejdsstrukturer. Dette kombineret med perioder med stor arbejdsmængde, mangel på personaleressourcer og kompetencer, sætter sundhed og trivsel under pres.

For at lykkes med at håndtere påbuddene er der behov for udveksling af viden og idéer samt indhentning og spredning af læring på tværs af enheder, afdelinger og funktioner. Dette gælder både i forhold til udfordringer og de gode succeshistorier. Koncern HR, Arbejdsmiljø har bistået ved efterkommelse af påbud og har medvirket til spredning af erfaringer og viden derfra. Der er fremover særligt behov for at udveksle viden om håndtering af voldsomt udadreagerende patienter og borgere, håndtering og forebyggelse af sygefravær samt udvikling af ansattes kompetencer i perioder med stor arbejdsmængde og få personaleressourcer.

Vold og trusler

I februar 2019 kom AT med en ny vejledning for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Det har betydet en ændring af Region Midtjyllands retningslinjer for vold, trusler og chikane, så de nu indeholder ændringerne. De nye retningslinjer er indarbejdet i lokale instrukser. Med den nye bekendtgørelse rettes bevågenheden på krænkende handlinger, herunder behovet for udarbejdelse af fælles regler for samarbejdet og kulturen på arbejdspladsen. Lokal-MEDudvalg (LMU) og Arbejdsmiljøorganisation ses nogle steder på foranledning af HMU at tage fat på at skabe fælles forståelse af vold, trusler, chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen.

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

VTC-systemet⁸ anvendes bredt af personalegrupper og afdelinger i organisationen med henblik på at understøtte læring og forebyggelse på baggrund af systematisk opsamling og brug af data. Informationskampagne, undervisning og løbende opfølgning på anvendelsen af systemet har medvirket til, at personalet er blevet mere bekendt med VTC, herunder hvordan de undgår og forebygger konflikter og vold. VTC ses også i højere grad anvendt til at udtrække fælles læring i forhold til såvel det enkelte afsnit som på tværs af afdelinger. I P&S arbejdes der med dybdegående strukturerede voldsanalyser, der konkret indgår i udvikling af arbejdsmiljøet og ledelsen deraf.

Forandrings betydning for det daglige arbejde

Region Midtjylland har været igennem store forandringer i 2019. De sidste afdelinger er blandt andet flyttet ind på AUH, Regionshospitalet Viborg (RH Viborg) har ibrugtaget Akutbyggeriet, og Regionshospitalet Horsens (RH Horsens) har gennemført sin rokodeplan. Omstruktureringer, nye behandlingsformer og digitalisering fylder fortsat.

Der er bevågenhed på at sprede og dele erfaringer og viden om håndtering af flytning, hvorfor erfaringerne fra AUH's flytning er kommet såvel Aarhus Universitetshospital Psykiatrien (AUH Psykiatrien) som Hospitalsenhed Midt (HE Midt) og Regionshospitalet Gødstrup (RH Gødstrup) til gavn. Det har vist sig, at der udover forberedelse af flytningen er behov for en systematisk tilgang til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, også efter flytningen. HE Midt arbejder med udarbejdelsen af en guide til dette.

Ledere, LMU og TRIO-grupper er væsentlige aktører i arbejdet med forandringer og spiller en aktiv rolle i at sikre fokus på ansattes trivsel og belastning før, under og efter en forandring/flytning. Der er opmærksomhed på at skabe tryghed og tillid ved at arbejde med transparens omkring forandringsprocessen og afprøve, simulere og træne nye arbejdsprocedurer, så medarbejdere og ledere er kompetente i de nye omgivelser, opgaver og strukturer.

Digitalisering er et område, der i stigende grad påvirker det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det er vigtigt at have blik for, hvordan mennesker og teknologi spiller godt sammen, og hvordan digitale kompetencer understøtter at skabe sammenhæng og synergi mellem digitale muligheder og patient-, borger- og administrative forløb og processer med høj kvalitet, effektive arbejdsgange og effektiv udnyttelse af ressourcer. På den baggrund blev digitalisering ét af de overordnede temaer for Arbejdsmiljøkonference 2019.

Sundhedsfremme

Sundhedsfremme fylder forskelligt på enhederne og i afdelingerne, og Region Midtjylland definerer sundhedsfremme bredt, indeholdende både fysisk og mental sundhed.

Tilbuddene varierer fra blandt andet gåture og elastikøvelser i arbejdstiden, til at afdelinger understøtter personalets deltagelse i lokale motionsarrangementer som løb, cykle på arbejde, tælle skridt m.v. Eksempelvis har kantinerne i regionen meget fokus på sund og økologisk mad.

⁸ Region Midtjylland har udarbejdet et system til registrering af vold, trusler og chikane (VTC). VTC-systemet blev sat i drift i 2015 og er et modul i regionens Arbejdsmiljøsystem (AMS).

Flere steder er der kommet opmærksomhed på, hvordan mindfulness, mikropauser og »de små ting i hverdagen« giver øget arbejdsglæde, bringer kolleger tættere sammen, fremkalder smil og ikke mindst fremmer sundhed.

Regionen har indført rygeforbud for alle ansatte.⁹ Det enkelte HMU har på alle arbejdspladser i regionen besluttet, at rygning ikke er tilladt i arbejdstiden, uanset om man er i regionens lokaler, på dens arealer eller ej. Patienter og pårørende har fortsat mulighed for at ryge i særligt udpegede områder. Endvidere har regionsrådet i juni 2019 besluttet, at salg af tobaksvarer og stærk alkohol på hospitalerne i Region Midtjylland forbydes, så snart det er muligt.

Flere afdelinger har haft arrangementer på Danmarks Mentale Sundhedsdag den 10. oktober 2019, og nogle søgte og fik støtte fra Velliv Foreningen til at gennemføre deres arrangement. Der er udviklet og afprøvet en supplerende arbejdsmiljøuddannelse omhandlende mental sundhed som et tilbud til arbejdsmiljøgrupperne.

Personalepsykologordning

Region Midtjylland har etableret en Personalepsykologordning¹⁰, der kan støtte op om løsning af individuelle, arbejdsrelaterede problemstillinger som supplement til MED- og Arbejdsmiljøorganisationens organisatoriske og ledelsesmæssige tilgang til arbejdsmiljømæssige udfordringer.

Personalepsykologordningen er et tilbud om psykologhjælp til regionens medarbejdere og ledere. Den enkelte kan selv, eller med bistand fra andre, henvende sig til de 2 arbejdsmedicinske klinikker, hvis psykologer varetager tilbuddet. Der er blevet længere ventetid i forbindelse med ordningen, som er målrettet hjælp til ansatte, der oplever længerevarende psykiske belastninger i forbindelse med arbejdet. Psykologerne har tavshedspligt og videregiver kun oplysninger efter aftale med den enkelte. Tilbuddet er ikke et akut tilbud.

Baggrunden for henvendelserne til psykologordningen handler ofte om 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 nyanførte/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 nærmeste leder, men også kollegiale konflikter kan opleves belastende. Det samme gælder udadreagerende patienter og borgere.

Personalepsykologordningen får henvendelser fra alle personalegrupper. Særligt plejepersonalet henvender sig, men også sekretærer og læger, både yngre læger og overlæger, benytter ordningen. Nyanførte, herunder særligt nyuddannede, er en gruppe, der ofte står med udfordringer med krydspres mellem arbejdspladsens og egne krav.

⁹ [Region Midtjyllands rygepolitik.](#)

¹⁰ [Personalepsykologordningen.](#)

Nedbringelse af sygefravær

I Region Midtjylland arbejdes der kontinuerligt med nedbringelse af sygefravær. HMU og LMU har data for sygefravær i BI-portalen på de faste møder for at følge udviklingen vedrørende sygefravær og tilstedeværelse. Desuden understøtter status på ulykker, viden om vold, trusler og chikane samt resultater fra APV og TULE flere steder en databaseret og målstyret tilgang til fremmende, forebyggende og håndterende indsatser.

Sygefravær og nærvær er afsæt for dialoger på arbejdspladserne for at forebygge og håndtere fravær til gavn for den sygemeldte, kolleger og arbejdsplads. Der er fokus på at sætte tidligere ind i forhold til medarbejdere og ledere, der har risici for sygefravær, herunder eksempelvis gravide eller ansatte, der har begyndende symptomer på arbejdsrelateret stress. Dertil er der gode erfaringer fra RH Horsens på, at opmærksomhed på både personlig og faglig udvikling samt udvikling af samarbejdet i afdelingen har en positiv effekt på nedbringelse af sygefravær.

I regionen er der 3 driftsområder, der har søgt og fået puljemidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser. Koncern HR, Arbejdsmiljø har i 2019 udviklet og søgt at udbrede et program, der styrker arbejdspladsernes samlede evne til at mestre og agere i forhold til de forandringer, pres og udfordringer, de møder. Resiliente arbejdspladser, der arbejder med stort fokus på at skabe en lærende og forebyggende arbejdsmiljøkultur, oplever blandt andet et lavere sygefravær og en øget arbejdsglæde.

Der er i regionen samlet set tale om et fald i sygefraværet fra 2010–2019, fra 11,51 til 11,22 sygedage i gennemsnit pr. fuldtidsstilling.¹¹

Det samlede sygefravær i 2019 svarede til 1.303 ud af i alt 27.032 fuldtidsstillinger, svarende til et sygefravær på 4,82 %. Sygefraværet er sammenlignet med 2018 steget med 0,22 % point. Korttidssygefraværet er lidt lavere, mens langtidssygefraværet er steget. Stigningen findes især i de ældste alderskategorier, og den væsentligste forklaring vurderes at være tilbage-trækningsreformen. Der er ingen korrelation med arbejdsmiljø.

Det arbejdsbetingede fravær udgør i 2019 i alt ca. 380 fuldtidsstillinger. Det vurderes, at der fortsat er både et forebyggelses- og et økonomisk potentiale ved at styrke den systematiske opfølgning på det arbejdsbetingede fravær.

¹¹ [Notat om nedbringelse af sygefravær 2019.](#)

4. ERGONOMI OG FORFLYTNING

Region Midtjyllands indsatser på ergonomi- og forflytningsområdet er rettet mod den brede vifte af fysiske udfordringer, de ansatte møder i det daglige arbejde. APV'erne adresserer udfordringer, der løses lokalt eller giver anledning til større systematiske indsatser på enheds- eller regionalt niveau. Der tegner sig et billede af, at tværgående viden- og erfaringsdeling i for eksempel arbejdsmiljøkoordinatorkredsen og Flyt på Tværs-netværket giver tiltagende anledning til at arbejde med fælles regionale løsninger. På ergonomiområdet gælder det for eksempel videndeling vedrørende ergonomiske udfordringer med varekasser fra regionslaget. På forflytningsområdet gælder det eksempelvis udviklingen af det fælles E-læringskursus »Gør det let – forflyt med hjælpemidler« og regionale indkøbsaftaler på hjælpemiddelområdet. Førstnævnte understøtter, at brug af relevante hjælpemidler ved forflytning af patienter bidrager til lettere og tidligere mobilisering, hvorved negative konsekvenser af sengeleje og arbejdsulykker forebygges.

I 2019 samarbejdede HE Midt og Koncern HR, Arbejdsmiljø om et forskningsbaseret forflytningsprojekt, som blev nomineret til Arbejdsmiljøprisen, der uddeles af Arbejdsmiljørådet. Projektet blev efterfølgende formidlet på Nordisk Ergonomi Seminar og indgår i Branche Fællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) formidling af forskning omkring forebyggelse af akutte belastninger. Derudover implementeres projektet i HE Midts sygefraværsprojekt, og der er indledt samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Forflytningsoptimering i Region Midtjylland tager afsæt i 5 dimensioner, som forskningen viser, er afgørende for at få effekt: Ledelse/organisering, risikovurdering, hjælpemidler, undervisning/træning og en stærk sikkerhedskultur. Der er store gevinster ved denne systematik, og alle enheder arbejder med de 5 dimensioner både på HMU- og afdelingsniveau. Kompetent Mobilisering på RH Horsens, Kompetent Forflytning på AUH og Forflytningsoptimering på HE Midt er eksempler på flerstrengede indsatser, der understøtter sikre forflytninger og mindre nedslidning af personalet. Effekten af den samlede forflytningsindsats ses blandt andet ved, at faldet i forflytningsulykker er større end for andre skadetyper. Forflytningsulykkernes andel af regionens samlede ulykkesfravær er faldet fra 20 % til 9 % i perioden 2013-2019. I samme periode er antallet af forflytningsulykker med fravær i Region Midtjylland faldet fra 67 til 52, svarende til et fald på 22 %. Omkostningerne er tilsvarende faldet fra 4,3 til 2,7 mio. kr., hvilket svarer til et fald på 37 %.¹² Sygefraværet i forbindelse med forflytningsulykkerne er i perioden faldet med ca. 50 %, og forflytningsindsatsen bidrager til at nedbringe det samlede sygefravær svarende til, at der i forhold til 2013-omkostningsniveauet i perioden 2014-2019 er sparet 7,7 mio. kr. Den samlede besparelse er beregnet ved at tage summen af at holde de årlige omkostninger i forbindelse med forflytningsulykker med fravær i perioden 2014-2019 op mod de 4,3 mio. kr. i 2013.

I forhold til bariatriske patienter er der bevågenhed på løftslifte og indretning af stuer i forbindelse med nybyggeri og ombygning. Mange enheder anskaffer flere bariatriske hjælpemidler.

¹² [Forflytningsulykker – 2013-2019.](#)

De arbejder på at lette tilgængelighed ved at have en »Bariatri-startpakke«.¹³ Der er undervist i forflytning af bariatriske patienter.

Der pågår en stor indsats vedrørende eftersyn og vedligeholdelse af rullende materiel, og der er fokus på at sikre gode arbejdsforhold ved håndtering af linned- og madvogne, blandt andet gennem afprøvning af nye linnedvogne. Flere enheder har fokus på anvendelse af for eksempel rulleborde og løftevogne. Nogle enheder har installeret sengeautomater, og der er indkøbt robotter til transport af varer og etableret rørpost samt affalds- og linnedsug.

I forhold til skærmarbejdspladser er der udviklet og indkøbt mobile it-arbejdsborde. Der er opmærksomhed på ergonomi i forbindelse med brug af EPJ-vogne, og der er afholdt ERFA-møder med henblik på videndeling mellem nøglepersoner. Koncern HR, Arbejdsmiljø har været involveret i indretning af skærmarbejdspladser i forbindelse med nybyggeri og ombygning, og vejledningen »Etablering og indretning af kontorarbejdspladser« samt »E-læring om kontoreronomi« er blevet opdateret.

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

I 2019 gav Arbejdstilsynet 4 påbud i Region Midtjylland vedrørende muskel- og skeletbesvær. 2 påbud vedrørte forflytning (begge strakspåbud). De drejede sig om henholdsvis forflytning af bariatrisk patient højere op i seng samt håndtering af ryglæn på kørestol. De 2 øvrige påbud vedrørte arbejdsstillinger/-bevægelser og belastninger. Det ene omhandlede arbejdsstillinger/-bevægelser i forbindelse med kikkertoperationer, og løsningen indebar, at der som det første sted i Danmark anvendes robotarme ved kikkertoperationer på RH Viborg. Det har betydet både bedre arbejdsstillinger for lægerne samt tidsbesparelser og mere præcis styring af kikkerten til gavn for patienterne. Det andet påbud vedrørte sonografers belastninger i forbindelse med scanning af gravide og har medført et tværregionalt samarbejde om løsningen.

Herudover var der 1 vejledning og 2 afgørelser uden handlepligt vedrørende forflytning af patienter.

5. ULYKKESFOREBYGGELSE

Selv om flere arbejdspladser i Region Midtjylland har haft øget bevågenhed på gruppen af nyansatte i form af grundig introduktion og oplæring, er der også i 2019 en stor andel af ulykker blandt nyansatte. Nyansatte er overrepræsenterede i ulykkesstatistikken og har siden 2016 stået for omkring 30 % af alle arbejdsulykker i regionen. Risikoen for ulykker stiger i nye og uvante omgivelser, hvor alle i princippet er »nyansatte« i forbindelse med de mange flytninger. Sikker adfærd, risikovurderinger og forebyggelse af ulykker har en særlig bevågenhed i forbindelse med flytning og ibrugtagning af nye lokaler.

¹³ En »Bariatri-startpakke« omfatter det mest basale udstyr, så modtagelsen af den bariatriske patient forløber bedst muligt, både af hensyn til patientens og de ansattes sikkerhed.

Ulykker med fysisk eller psykisk vold samt stikskader med smitterisiko er områder, der fylder både mentalt og i ulykkesstatistikken. Fald og Sammenstød, hvor personalet falder, støder sammen eller går ind i ting, er tilsvarende områder, der fylder meget. Samlet set ligger disse 2 skadetyper højest i statistikken over fraværsulykker. Ulykkerne er ofte alvorlige, og hyppigheden tiltager, når der er stor travlhed. Der er flere steder fokus på at reducere denne type ulykker, dels at arbejde henimod en forbedret sikkerhedskultur i Region Midtjylland. Det ulykkesforebyggende arbejde har stigende opmærksomhed på betydning af sikkerhedskultur og at understøtte læring og afsæt i forskningsviden. Arbejdsmiljøuddannelse og analysearbejde inddrager derfor i stigende omfang perspektiver fra den forskningsbaserede metode Vision Zero.¹⁴

Mange enheder har i 2019 haft øget bevågenhed på ulykkesanalyse. Der er potentiale i at styrke analyser og læring af påbud og ulykker. Det praktiseres ikke systematisk, ligesom overholdelsen af 9-dages-anmeldelsesfristen for organisationen samlet set i 2019 ligger på 43 %. Ulykkesmodulet i Arbejdsmiljøsystemet (AMS) giver mulighed for at følge mere systematisk op på ulykker og eventuelt udvikle en fælles metode til lærende audit på ulykker.

På anmodning fra Lederforum for HR er der i 2019 arbejdet med at få Arbejdsmiljø-nøgletal i BI, opgjort på HMU-niveau og for regionen samlet, med henblik på systematisk og løbende at følge udviklingen i data vedrørende ulykker samt vold, trusler og chikane (VTC) og udveksle gode erfaringer med henblik på forebyggelse.¹⁵

Antal arbejdsulykker

Det samlede antal arbejdsulykker i 2019 er opgjort til 1.718, heraf er 445 fraværsulykker.¹⁶

Antallet af fraværsulykker er 11 lavere end i 2018, svarende til et fald på 2 %. Antallet af indberettede ulykker med fravær er faldet gennem perioden 2016-2019. I forhold til en længere årrække ligger antallet for 2019 på niveau med tidligere år.

Det samlede antal ulykker er 20 højere end i 2018, svarende til en stigning på 1 %. Antallet af ulykker har de sidste 5 år svinget omkring et niveau på 1.710 ulykker per år, hvilket er lavere end perioden før 2015.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Samlet antal ulykker	2060	2100	2031	1877	1982	1736	1665	1736	1698	1718
Ulykker med fravær	512	457	471	428	430	436	484	472	456	445
Ulykker med fravær - andel i %	25	22	23	23	22	25	29	27	27	26
Frekvens af ulykker med fravær	9,8	8,9	9,2	8,4	8,3	8,5	9,5	9,2	8,6	8,6

Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2010-2019, Region Midtjylland i alt.

¹⁴ [Vision Zero](#).

¹⁵ Der er blandt andet tale om frekvenstal (pr. 1 mio. præsterede arbejdstimer).

¹⁶ [Status over arbejdsulykker 2019](#).

Fordeling på HMU-områder

Frekvensen af fraværsulykker i 2019 er samlet set for organisationen på samme niveau som i 2018.¹⁷

	Alle ulykker	Ulykker m. fravær	Ulykker m. fravær (andel i%)	Frekvens af ulykker med fravær				
	2019	2019	2019	2015	2016	2017	2018	2019
AUH	474	130	27	6,5	5,7	6,4	7,0	7,5
HE Midt	247	50	20	5,2	7,5	6,8	6,3	6,8
HE Vest	256	40	16	5,7	8,0	6,8	6,4	6,2
RH Horsens	121	21	17	4,9	8,9	11	7,5	6,9
RH Randers	122	21	17	7,6	9,6	6,8	7,4	6,4
Psykiatri & Social	465	176	38	21	23	21	19	18
Fællesfunktioner ¹⁸	33	7	21	2,7	2,2	2,0	1,9	1,5
Region Midtjylland	1718	445	26	8,5	9,5	9,2	8,6	8,6

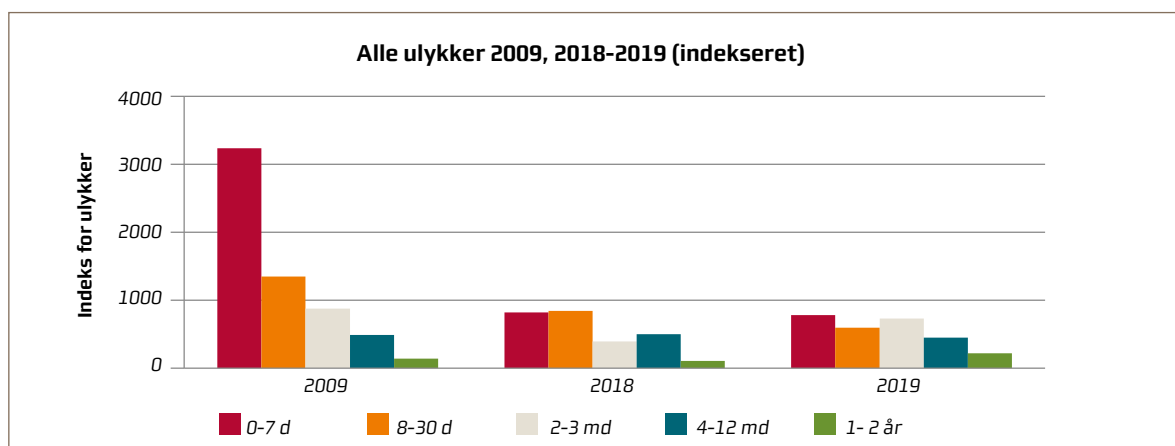
Oversigt over arbejdsulykker i perioden 2015-2019, opgjort på HMU-områder

Ulykker og anciennitet

Der er en tendens til, at nyansatte¹⁹ har 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. Denne overhyppighed er mindsket gennem årene, og i 2018 og 2019 er der ikke en markant overhyppighed i første uge sammenlignet med resten af det første ansættelsesår. Der er fortsat en markant overhyppighed i det første ansættelsesår sammenlignet med det efterfølgende år.²⁰



Alle ulykker 2009, 2018-2019 (indekseret) opgjort på anciennitet 0-2 år.

¹⁷ Frekvensen er antallet af arbejdsulykker per mio. arbejdstimer.

¹⁸ Fællesfunktioner omfatter Fællesfunktioner (inkl. Præhospitalet og Hospitalsapoteket), stabe og Regional Udvikling.

¹⁹ Defineret som det første år, skadelidte er ansat på den aktuelle afdeling.

²⁰ Indeks tager højde for, at der er opgjort for perioder af forskellig længde.

Omkostninger og udgifter ved ulykker

Der er foretaget beregninger over omkostninger og udgifter relateret til arbejdsulykker for perioden 2010-2019.²¹ 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.

	2010 (mio. kr.)	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.)
OMKOSTNINGER/ ULYKKESGRUPPER										
Arbejdsulykker med fravær	29	26	25	24	26	21	28	27	26	29
Arbejdsulykker med smitterisiko (uden fravær)	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
Øvrige arbejdsulykker uden fravær	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Omkostninger i alt	33	30	29	28	30	25	31	31	30	33
UDGIFTER/ FORSIKRINGSPOSTER										
Administrationsbidrag	5	3	3	3	3	2	3	3	5	4
Erhvervsevnetab	15	18	10	9	2	0	3	1	1	1
Løbende udbetalinger/kapitaliseringer	14	12	13	19	17	16	22	31	26	35
Méngodtgørelser	8	5	5	6	4	3	4	6	5	6
Behandlingsudgifter	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1
Udgifter i alt	45	40	33	38	28	23	34	43	38	47
OMKOSTNINGER OG UDGIFTER I ALT	78	70	62	66	58	48	65	74	68	80

Omkostninger og udgifter relateret til arbejdsulykker i perioden 2010-2019.

²¹ Omkostningerne relaterer sig til ulykker hændt i det givne år ([Notat om Arbejdsulykker og omkostninger 2019](#)).

Omkostningerne i de 3 ulykkesgrupper (med fravær, med smitterisiko (uden fravær) samt øvrige ulykker uden fravær) ligger på ca. 33 mio. kr. i 2019, hvilket er en stigning på ca. 10 % i forhold til 2018.²²

Der var i 2019 udgifter/forsikringsposter relateret til arbejdsulykker på ca. 47 mio. kr., hvilket er en stigning på ca. 24 % i forhold til 2018.²³

Af tabellen ovenfor fremgår, at omkostninger ved ulykker samt udgifter til forsikringsudbetalinger m.v. beløb sig til ca. 80 mio. kr. i 2019. Dette beløb er ca. 12 mio. kr. større end året før, og set i forhold til 2010, der var det første år med økonomiske konsekvensberegninger, er der tale om en stigning på ca. 2 mio. kr.

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. 20 %) og Fysisk vold (ca. 15 %), der bidrager mest til de samlede omkostninger.

Årsag	Omkostninger for 2019 (afrundede mio. kr.)			
	Uden fravær	Med fravær	Vaccination	I ALT
Fald	0,1	6,5	0	6,6
Fysisk vold	0,2	4,8	0	5,0
Andet	0,1	3,8	0	4,0
Sammenstød	0,1	3,0	0	3,2
Psykisk vold	<0,1	2,9	0	2,9
Akutte tunge belastninger – personer	0,1	2,7	0	2,8
Akutte tunge belastninger – ting	<0,1	2,3	0	2,3
Uhensigtsmæssigt vrid i f.b.m. akavede arbejdsstillinger	0,1	2,1	0	2,2
Stikskader med smitterisiko	0	0,1	1,8	1,8
Stænk og sprøjt med smitterisiko	0	0,1	0,5	0,6
Traumatiske hændelser	<0,1	0,4	0	0,4
Skæreskader med smitterisiko	0	0,1	0,3	0,4
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling	<0,1	0,3	0	0,3
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler	<0,1	0,1	0	0,1
Udsættelse for kemisk påvirkning	0,1	<0,1	0	0,1
I ALT (afrundet)	1	29	3	33

Omkostninger for arbejdsulykker i 2019, fordelt på årsager.

²² 6.708 fraværssdage (2018) og 7.590 fraværssdage (2019).

²³ 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 et fald i anmeldelserne fra 2018 til 2019 på 2 %, mens antallet af erstatningsudbetalinger ligger 5 % under 2018-niveauet. Erstatningsudgifterne ligger omvendt 33 % over 2018-niveauet. Stigningen i erstatningsudgifterne skyldes primært øgede udgifter til de dyre erstatninger.

6. ERHVERVSSYGDOMME

Der er anmeldt 188 erhvervssygdomme i 2019. Der er en tilfældig variation i det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2010-2019.²⁴

Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen i antallet af anmeldte erhvervssygdomme, opgjort på diagnose, går i en bestemt retning i perioden. Imidlertid har der i 2018-2019 været anmeldt færre med diagnosen »Hudsygdomme« end tidligere. Fordelingen på diagnoser varierer gennem årene.

I gennemsnit er 26 % af alle de afsluttede sager blevet anerkendt. Der er ikke belæg for at konkludere, at udviklingen går i en bestemt retning. De fleste hudsygdomme bliver anerkendt. Langt de fleste anmeldelser inden for både psykisk sygdom/gener og bevægeapparat bliver afvist af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Også de fleste med diagnosen »Andre, herunder kræft« bliver afvist.

7. APV OG TULE

Region Midtjylland gennemfører hvert andet år Arbejdspladsvurdering (APV) og Trivselsundersøgelse- og Ledelsesevaluering (TULE). Der skal ligeledes gennemføres APV inden for de 3 første måneder efter indflytning og ibrugtagning af nye/ændrede rammer eller væsentlige ændringer af arbejdsprocesser. Alle arbejdspladser i regionen har i perioden fra september 2018 til november 2019 gennemført APV og TULE, der understøtter det systematiske arbejde med arbejdsmiljø, trivsel og ledelse.

APV

For at understøtte en enkel og god APV-proces har Koncern HR, Arbejdsmiljø tilbudt driftsområderne forberedende APV-arbejdsdage, hvor arbejdsmiljøgrupperne er blevet klædt på til den kommende proces. Der er ligeledes tilbudt opfølgende APV-arbejdsdage, når kortlægningen er gennemført. Her har arbejdsmiljøgrupperne fået mulighed for sparring og arbejdet med de indkomne problemstillinger, og der har samtidig været opmærksomhed på løbende APV og synliggørelse af handlingsplanen. 6 driftsområder har taget imod tilbuddet. Der er afholdt 15 forberedende APV-arbejdsdage og 44 opfølgende APV-arbejdsdage.

RH Horsens, Regionshospitalet Randers (RH Randers) samt socialområdet har gennemført APV i 2018. De resterende områder AUH, HE Vest, HE Midt, Fællesfunktioner, stabe og Regional Udvikling (FSRU) samt Psykiatrien har gennemført APV i 2019.

Der er metodefrihed i forhold til kortlægningen, men alle arbejdsmiljøgrupper skal anvende APV-modulen i AMS til sagsbehandling og handlingsplan. I forbindelse med kortlægningen beskriver de ansatte de væsentligste arbejdsmiljøproblemstillinger i deres arbejde inden for

²⁴ [Notat om Erhvervssygdomme 2019.](#)

hovedkategorierne: Fysiske forhold, ergonomi, kemi, hygiejne, psykosociale forhold, ulykkesrisici samt sygefravær.

APV-kortlægningen i 2018-2019 viser ca. 18 % flere sager i AMS end i sidste APV-runde (2016-2017).²⁵ En mulig forklaring kan være, at flere områder er flyttet i 2018-2019 og derfor har lavet flytte-APV. Stigningen i antal indberettede APV-sager ses for AUH, P&S samt FSRU, der er omfattet af flytninger. Stigningen i antal oprettede sager kan ikke nødvendigvis tages som udtryk for et dårligere arbejdsmiljø.

Fordelingen af sager på kategori er stort set uændret i forhold til sidste APV-runde. 8 ud af 10 sager omhandler fysiske, psykosociale eller ergonomiske forhold. Godt 1/3 af sagerne vedrører forhold inden for det fysiske område. Her er det problemstillingerne vedrørende støj og akustik samt pladsforhold, der fylder mest. Inden for de psykosociale forhold (godt 1/4) er der registreret flest problemstillinger inden for balance mellem krav og ressourcer. Vedrørende ergonomiske forhold (knap 1/5) er det problemstillinger i forhold til arbejdspladsens indretning samt hjælpemidler/udstyr, der fylder mest.

TULE

TULE følges op af en dialog mellem medarbejdere og ledelse, hvor der sættes fokus på, hvad der skal til for henholdsvis at fastholde og/eller udvikle trivslen, samarbejdet og den gode opgaveløsning.

Svarprocenten for TULE i 2018-2019 er 71 %, hvilket er samme niveau som TULE-processen i 2016-2017. Resultatet på regionsniveau fra de 2 undersøgelser er stort set ens, der ses ingen markant udvikling eller tilbagegang på de enkelte spørgsmål i undersøgelsen.

I organisationen opleves en stigende opmærksomhed på, at TULE kan anvendes som et strategisk værktøj til udvikling af kvalitet og trivsel på arbejdspladsen. Flere steder er TULE-processen brugt til at sætte fokus på eksempelvis psykologisk sikkerhed, den anerkendende kommunikation og faglig stolthed. TULE er desuden en god anledning til, at kollegerne får talt med hinanden om, hvordan de kan udvikle samarbejdet om opgaveløsningen til gavn for både arbejdsglæde, faglighed og kvalitet.

Koncern HR, Arbejdsmiljø har i 2019 afholdt 8 TULE-workshops på tværs af regionen, hvor godt 200 ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter er blevet klædt på til selv at kunne stå med og gennemføre opfølgning på TULE-undersøgelsen og understøtte implementering af prioriterede indsatser.

Der er stor interesse fra enhederne i selv at kunne lave løbende mindre målinger, dels for at kunne følge op på igangsatte indsatser, dels for løbende at kunne få et tidstro billede af trivsel og ledelse på arbejdspladsen. Koncern HR, Arbejdsmiljø tilbyder mulighed for gennemførelse af en »mini-TULE«. Hensigten er, at dette tilbud løbende skal videreudvikles.

²⁵ [Oversigt over APV-sager i 2016-2019.](#)

8. BYGGERI, INDRETNING OG IBRUGTAGNING

Ibrugtagning af nye bygninger har været et stort emne i 2019 i både Viborg, Horsens og Aarhus med flytning til Akutbyggeriet på RH Viborg, Nye Nord på RH Horsens samt udflytning til de nye bygninger på AUH. Der bygges og ombygges fortsat i Region Midtjylland. RH Gødstrup er nået langt med både somatik og psykiatri og har i 2019 startet byggeriet af NIDO Danmark og en Datacentral. RH Randers har haft første spadestik på byggeri af den nye sterilcentral, og på RH Horsens ombygges og renoveres. Derudover er planlægningen af nyt apotek og vaskeri ved AUH begyndt.

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

- Før byggeriet – opstilling af krav/procesoptimeret indretning, blandt andet via designguides²⁶ 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 ibrugtagning²⁷

Arbejdsmiljøgrupperne har i stort omfang været inddraget i indflytnings- og ibrugtagningsopgaver på de enkelte hospitaler med henblik på at opretholde høj kvalitet, trivsel og sikkerhed undervejs i processen. Når der flyttes i nye lokaler, er der mange detaljer både inden og efter indflytning, der kan have indvirkning på arbejdsmiljøet. Til planlægning af indflytning og ibrugtagning er der for eksempel på RH Horsens og RH Viborg anvendt voksdugsessioner, hvilket har været til gavn for både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø.

Region Midtjylland har som bygherre løbende skærpet bevågenhed på sikkerhed på byggepladserne. Det har betydet, at forekomsten af ulykker i forbindelse med opførelsen af Det Nye Universitetshospital i Aarhus (DNU) og Akutcenter i Viborg ved afslutning af byggerierne lå under branchens gennemsnit. Forekomsten af ulykker i forbindelse med opførelsen af RH Gødstrup ligger på under halvdelen af branchens gennemsnit.

²⁶ [Designguides for hospitalsbyggeri i Region Midtjylland.](#)

²⁷ [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.

9. ØVRIGE INDSATSER

Indkøb og udbud

For at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats i relation til indkøb er det vigtigt at inddrage arbejdsmiljøkrav i udbuds- og indkøbsprocesser. Det er dyrt og tidskrævende at rette op på arbejdsmiljøudfordringer, der udspringer af indkøb. Arbejdsmiljørigtige indkøb skal ses som en langsigtet investering, der nedbringer belastninger og styrker sikkerhed for såvel personale som patienter og borgere.

For at understøtte en systematisk og helhedsorienteret arbejdsmiljøvurdering i indkøbsprocessen har Region Midtjylland opsamlet overblik over væsentlige krav om standarder og lovgivning i »Tjekliste - Arbejdsmiljø ved udbud og indkøb«.²⁸ Tjeklisten indeholder overvejelser om:

- Anvendelse
- Indholdsstoffer
- Omgivelserne
- Ulykkesrisici
- Arbejdsareal
- Transport og manøvrering
- Rengøring
- Vedligeholdelse
- Depot og opbevaring
- Tilbehør
- Bortskaffelse
- Introduktion, undervisning og uddannelse
- Kompatibilitet
- Økonomi

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.

Der er et tværgående samarbejde omkring udbud og indkøb, hvor arbejdsmiljø, hygiejne, 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 tæt samarbejde med indkøbskontorerne og de tværfaglige brugergrupper fra enhederne. I 2019 er der blandt andet sat fokus på sammenhængen mellem arbejdsmiljørigtige og bæredygtige indkøb, herunder bæredygtige engangsartikler.

Der samarbejdes på nationalt niveau vedrørende udarbejdelse af en fælles tjekliste til brug ved nationale udbud/indkøb. Målet er at have et fælles grundlag og viden.

²⁸ [Tjekliste - Arbejdsmiljø ved udbud og indkøb.](#)

Kemi

Der er trådt nye regler i kraft i den 1. juli 2019. Ændringerne er:

- Ændrede krav til instruktion. For mange produkter kan instruktion ske mundligt
- Uændrede eller skærpede krav om kendskab til leverandørens brugsanvisning (SDS)
- Nye krav om kemisk risikovurdering og APV
- Arbejdspladsbrugsanvisning (APB) som selvstændigt dokument udgår
- Arbejdsprocessers kemiske belastning skal vurderes
- Oplæring og instruktion ved håndtering af farlige produkter og komplicerede processer skal være skriftlig og skal kunne dokumenteres
- Skærpede krav til håndtering af medicin samt til bortskaffelse af kemaffald

De øvrige regler er uændrede herunder hvilke produkter, der er farlige, hvordan farlige produkter skal mærkes, grænseværdier m.m.

Tilpasningen af databasen ReTox til de nye regler er i gang.²⁹ En del af ændringerne er gennemført i 2019, blandt andet har en instruktion erstattet den tidligere APB, og et nyt beregningsmodul til risiko er bygget ind.

Indeklima

Der arbejdes løbende med indeklimaet på arbejdspladser, hvor der opleves gener. Det ses 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 ombyg-geri. Der er desuden opmærksomhed på støj ved indkøb af støjende udstyr.

Natarbejde og helbredssamtaler

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

Medarbejdere og ledere i organisationen kan gennem Koncern HR, Arbejdsmiljø bestille et temamøde om, hvordan man bedst håndterer natarbejde samt booke helbredssamtaler. I 2019

²⁹ 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.

blev der gennemført 98 samtaler og afholdt 7 temamøder. Til sammenligning blev der i 2018 gennemført 66 samtaler og 5 temamøder, hvilket er få i betragtning af, hvor mange ansatte i regionen, der har natarbejde. 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.³⁰ Region Midtjylland samarbejder blandt andet med NFA om et tværgående forskningsprojekt i form af en registerundersøgelse (Dansk Arbejdstids Database, DAD), hvor der leveres data fra regionerne vedrørende arbejdstid. Projektet forventes at give en række resultater, der kan anvendes i det forebyggende arbejde. De første resultater har sat fokus på ulykkesrisiko og gravide.³¹

Sikkerhedsrådgivning³²

Der har i 2019 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 skal tilpasses den enkeltes ansvarsområde, og i forhold til forsendelse af farligt gods med fly skal uddannelsen fornyes hvert andet år. I tillæg til uddannelserne har der været ydet forskellige former for rådgivning. I forbindelse med de mange flytninger har der været et stort behov for uddannelse og hjælp, når afdelinger skal flytte farlige kemikalier til en anden matrikel.

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 forhold til meget farligt biologisk materiale er der etableret et beredskab, så affald af denne type kan transporteres sikkert. Der er i 2019 igangsat en udredning af, hvordan arbejdet med klinisk risikoaffald kan foregå mest bæredygtigt.

Der er i 2019 hos MidtTransport i både Viborg og Aarhus gennemført lærende audits i forhold til lovgivningen på området. De ansatte deltog aktivt og vil i fremtiden selv kunne gennemføre audits.

³⁰ [Et godt liv med natarbejde](#).

³¹ [Faktaark 68 \(Ulykker og arbejdstid\)](#) og [faktaark 69 \(Gravide og natarbejde\)](#), NFA.

³² [Sikkerhedsrådgivning](#) ADR-konventionen omhandler transport af farligt gods ad landevejen. IATA-konventionen omhandler emballering, pakning og mærkning af farligt gods via luftfart. Lovgrundlaget på dette område er internationale konventioner forankret i FN.

10. PÅBUD FRA ARBEJDSSTILSYNET

I 2019 har Arbejdstilsynet (AT) været på 71 besøg på arbejdspladser i Region Midtjylland, hvilket har resulteret i 21 påbud. I 2018 var der 77 besøg, der resulterede i 55 påbud. Antallet af påbud pr. besøg er faldet fra 0,71 til 0,30, 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 21 påbud i 2019 inkluderer 1 påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning og 8 strakspåbud. Herudover er der givet 22 vejledninger og 8 afgørelser uden handlepligt. Endvidere viser status på antallet af smiley'er 0 røde, 7 gule, 80 grønne og 4 kronesmiley'er.³³

Påbud fordelt på arbejds- miljø-emner	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Psykisk arbejdsmiljø	6	5	36	23	52	21	12	17	12	11
Muskel-skeletbesvær	4	3	39	17	6	9	20	15	15	4
Indeklima	0	4	23	5	4	6	4	5	3	1
Støj	0	1	13	1	0	5	0	0	1	4
Kemi, støv og biologi	2	1	8	4	0	4	5	1	1	0
Ulykkesrisici	2	1	11	2	3	13	5	2	11	0
Krav til egenindsats	0	1	3	6	2	7	7	4	3	0
Hudbelastninger	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Bygherrer m.v.	0	0	0	3	0	3	0	0	4	0
Andet	3	0	6	2	1	2	2	3	5	1
Påbud i alt	17	16	139	63	68	71	55	47	55	21
Besøg ³⁴	25	49	86	72	88	86	61	69	77	71
Antal påbud pr. besøg	0,68	0,33	1,62	0,88	0,77	0,83	0,90	0,68	0,71	0,30

I tabellen opgøres påbud på arbejdsmiljøemner, og nederst ses beregning af antal påbud pr. besøg for perioden 2010-2019.

Ud af de 71 besøg i 2019 relaterede 15 besøg sig til udvidede risikobaserede tilsyn. De udvidede risikobaserede tilsyn gennemføres inden for udvalgte brancher med en særlig høj risiko for enten langtidssygefravær, overbelastning i forhold til ergonomi eller det psykiske arbejdsmiljø. 11 af de 21 påbud, der blev givet i 2019, vedrørte psykisk arbejdsmiljø. Heraf omhandlede 8 vold/traumatiske hændelser (hvoraf 6 var strakspåbud). 4 af de 21 påbud omhandlede muskel- og skeletbesvær, heraf 2 forflytning (begge strakspåbud). 4 af de 21 påbud omhandlede støj (ikke høreskadende støj).

³³ Der er tale om et øjebliksbillede trukket fra Arbejdstilsynets hjemmeside primo januar 2020 (virksomheder, der ikke er tildelt en smiley, er udeladt). Læs mere om [smileyordningen](#).

³⁴ Antal besøg opgøres pr. P-enhed pr. besøgsdato på baggrund af AT's fremsendte dokumenter til Region Midtjyllands hovedpostkasse vedrørende afsluttende afrapportering af tilsynsbesøgene.

Reaktionerne fra AT bliver systematisk videndelt i regionens tværgående arbejdsmiljønetværk, og ved særligt kritiske sager, samt sager af særlig karakter, bliver direktion, regionsråd og RMU informeret. AT's reaktioner er overvejende arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af regionens 3 fokusområder (Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse). Både ledelsessystem samt MED- og Arbejdsmiljøorganisation arbejder målrettet med at forebygge og løse problemstillingerne i driftsområderne samt styrke koblingen mellem kerneopgave, kvalitet og arbejdsmiljø.

På baggrund af udvalgte påbud har Koncern HR, Arbejdsmiljø i 2019 gennemført prøvehandlinger i samarbejde med arbejdsmiljøkoordinatorerne. Erfaringerne herfra viser, at lærende audits fører til mere fokus samt bedre arbejdsmiljøforhold.³⁵ Der er gennemført lærende audits følgende steder/arbejdsopgaver: Sundheds-it, sterilcentral, Hospitalsapoteket samt vogne og rullende materiel. I forbindelse med lærende audits er Forbedringsmodellen/PDSA blevet anvendt, hvilket har udviklet arbejdsmiljøet. For at understøtte at lærende audits bliver til en integreret del i organisationen, er det vigtigt, at disse fremadrettet tænkes systematisk ind i de strategiske og målrettede arbejdsmiljøindsatser. Desuden er det vigtigt, at personalet kender og arbejder ud fra arbejdsmiljøindsatserne/-fokus.

11. DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

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

Med afsæt i RMU's arbejdsmiljødrøftelse i juni ligger arbejdsmiljødrøftelserne i HMU-/LMU-regi i tredje henholdsvis fjerde kvartal. Drøftelserne tager udgangspunkt i Region Midtjyllands fælles fokusområder (Sundhed og trivsel, Ergonomi og forflytning samt Ulykkesforebyggelse), følger op på APV og TULE og integrerer betydningen for kerneopgave samt kvalitet.

Med afsæt i arbejdsmiljødrøftelserne i 2019 og handleplanerne for 2020, er der i forbindelse med redegørelsen indsamlet og videreformidlet idéer med potentiale for samskabelse af nye løsninger, fælles læring og videndeling.³⁶ Materialet indgår blandt andet i planlægning af Arbejdsmiljøkonference 2020.

³⁵ [Ny forskning](#) viser, at arbejdsmiljøgennemgange, lærende audits og observationer har effekt.

³⁶ [Oversigt over arbejdsmiljøindsatser 2019](#).

ARBEJDSMILJØ FOKUS 2020

