

Oplæg til MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015

Status på arbejdsmiljøet det seneste år

Tendenser fra tal for 2015

I det følgende vises tal for

- Sygefravær, inkl. arbejdsulykkes andel af fraværet
- Arbejdsulykker uden fravær
- Arbejdsulykker med fravær
- Påbud og øvrige afgørelser fra Arbejdstilsynet
- Oprettede handleplaner, fordelt på problemområder

Tallene for 2014 er medtaget for at vise udviklingen. Tallene dækker fra perioden 1.1-31.12 i henholdsvis 2014 og 2015. Hvis man ønsker et mere nuanceret indblik i tallene, kan man kigge i bilaget "Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2014- 2015 og påbud m.m. 2014-2015" I dette bilag vises fordelingen af arbejdsulykker, med og uden fravær, fordelt på årsager og påbud og øvrige afgørelser fra Arbejdstilsynet, fordelt på emner.

Sygefravær 2015 (tallene er trukket 11. januar 2016, for perioden 1.1 - 31.12.2015)

Når arbejdsskadeprocenten er med, er det for at vise, hvilken andel af fraværet, der skyldes andet end "sygdom"

Enheder	Sygefraværsprocent ialt	Arbejdsskadefraværsprocent
Regionshus*	5,53	0,08
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse	4,79	0,10
Roskilde og Køge Sygehuse	4,25	0,02
Nykøbing F. Sygehus	4,85	0,02
Holbæk Sygehus	4,29	0,05
Psykatrien	6,12	0,13
Socialområdet	8,03	0,25
Sygehusapotek	4,81	0,00
Præhospitalt Center	3,57	0,00
Region Sjælland	5,09	0,08

Sygefravær 2014

Enheder	Sygefraværsprocent ialt	Arbejdsskadefraværsprocent
Regionshus*	5,31	0,06
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse	4,24	0,04
Roskilde og Køge Sygehuse	4,27	0,06
Nykøbing F. Sygehus	4,48	0,01
Holbæk Sygehus	4,34	0,05
Psykatrien	5,66	0,18
Socialområdet	8,03	0,25
Sygehusapotek	5,71	0,00
Præhospitalt Center	3,39	0,00
Region Sjælland	4,88	0,07

*I opgørelserne for Regionshus indgår de tværgående virksomhedsenheder - herunder den nye enhed Produktion, Forskning og Innovation (PFI) og koncernenhederne Primær Sundhed og Koncernservice.

Bemærkninger i forhold til sygefraværet

Det samlede fravær for regionen var i 2015 på 5,09% (2014: 4,88 %) Det betyder, at Region Sjælland har haft en stigning i sygefraværet fra 2014 til 2015.

Inden for de forskellige virksomhedsområder og tværgående centre er der – som det fremgår af tabel over sygefravær – store variationer, hvilket gør det vigtigt at komme bag om tallene. F.eks. ligger over 8 ud af de 10 virksomhedsområder under regionens gennemsnit for sygefravær. Nogle enheder (ca. 41%) har også oplevet et fald i sygefraværet fra 2014 – 2015. Det gælder eksempelvis Holbæk Sygehus og Roskilde/Køge Sygehus.

Man skal være varsom med at bruge et gennemsnit som afsæt for generelle konklusioner. Man er nødt til at gå ned tallene. Det er f.eks. umuligt at sammenligne et højt fravær på et lille område med et lavt fravær på et stort. Tre langtidssyge på en lille område viser sig markant i et gennemsnit i forhold til det samme antal langtidssyge på et stort område. Et højt fravær i en enhed med få ansatte kan være ”rent uheld”, der ikke siger noget om et dårligt arbejdsmiljø. Samtidig kan lavt fravær på et stort område skjule, at al fravær er et enkelt sted. Derfor er man nødt til at være påpasselig med sammenligninger mellem koncernenheder, der varierer voldsomt i størrelse. Samlet betyder det, at man skal bruge den regionale fraværstatistik som udgangspunkt for en lokal proces, hvor man gennemgår, hvordan fraværet fordeler sig på de forskellige fraværstyper. Det betyder, at man får mest gavn af fraværstatistikken, når den anvendes som et udgangspunkt for en undersøgende dialog i de enkelte enheder. Man kan f.eks. undersøge forholdet mellem det lange og det korte fravær og om fraværet skyldes forhold, som arbejdspladsen ikke har indflydelse på (herunder kritisk sygdom).

Siden fastlæggelse af det politiske mål om at nedbringe sygefraværet med 10% er der tilbudt støtte, inspiration og hjælp til de ledere og medarbejdere, der har oplever et behov for at styrke arbejdsmiljøet og reducere sygefraværet. Siden 2013 har en del af disse indsatserne været samlet under projekt ”Mening og Sundhed”.

Det er ingen tvivl om, at projektet har bidraget til en bedre forståelse af årsagerne til fravær. Blandt andet ved at tydeliggøre, at et sundt og meningsfuldt arbejde er en forudsætning for nærvær og derved også mindre fravær. Det er også blevet klart - gennem de mange forskellige tiltag – at fravær ikke blot handler om tal og fraværsfaktorer, men i ligeså stor grad om nærværsfaktorer som arbejdsglæde, tillid, mening, relationer, trivsel og ledelse.

Arbejdsulykker 2015 (trukket 9.3 2016, for perioden 1.1. 2015 – 31.12. 2015)

Enheder	Arbejdsulykker u. forventet fravær	Arbejdsulykker m. forventet fravær
Regionshus*	8	2
Koncern Service	159	53
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse	179	40
Roskilde og Køge Sygehuse	234	45
Nykøbing F. Sygehus	76	24 / 1 (Nakskov)
Holbæk Sygehus	79	16
Psykiatrien	398	57
Socialområdet	657	68
Sygehusapoteket	8	3

Region Sjælland	1.798	309
------------------------	--------------	------------

**I opgørelserne for Regionshus indgår Primær Sundhed, KØK, KHR, RU, PFI, KU, IT og ledelsessekretariatet*

Arbejdsulykker 2014 (1.1. 2014 – 31.12. 2014)

Enheder	Arbejdsulykker u. forventet fravær	Arbejdsulykker m. forventet fravær
Regionshus*	140	53
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse	168	39
Roskilde og Køge Sygehuse	195	34
Nykøbing F. Sygehus	50	11
Holbæk Sygehus	101	18
Psykiatrien	428	82
Socialområdet	361	53
Sygehusapoteket	2	1
Præhospitalt Center		1
Region Sjælland	1445	292

**I opgørelserne for Regionshus indgår de tværgående virksomhedsenheder - herunder det nyetablerede Produktion, Forskning og Innovation (PFI) og koncernenhederne Primær Sundhed og Koncernservice*

Bemærkninger i forhold til registrering af arbejdsulykker med og uden forventet fravær i året 2015:

Registreringen af arbejdsulykker har været udfordret af, at KMD i april – maj fjernede muligheder for at kategorisere ulykker efter årsager. Forklaringen var, at årsagskategorisering af ulykkerne ikke længere er et krav fra Arbejdsskadestyrelsen ved anmeldelse af arbejdsulykker. Det var dog KHR's vurdering, at en årsagskategorisering fortsat er en vigtig del af fundamentet for det strategiske arbejdsmiljøarbejde der foregår omkring forebyggelse af arbejdsulykker i regionen. Derfor fik Koncern HR og flere af sygehusdirektørerne genindført denne indberetningsmulighed. I november blev det igen muligt at angive årsag til arbejdsulykkerne. Nogle enheder har "efter"-indberettet manglende årsagskategori, efter at muligheden herfor blev gen-etableret i november 2015, men det er langt fra alle enheder der har gjort dette.

Det gør det vanskeligt at se en entydig tendens i øvrige udsving på tallene for 2015, idet indberetningerne er mangelfulde. Mange ulykker er kategoriseret under "Andet" eller "Manglende angivelse" grundet ovennævnte manglende muligheder for at kunne indberette årsagskategori i en periode på 6-7 måneder i 2015. Det betyder at udtræk af ulykker med og uden fravær for året 2015 ikke kan anvendes som indikator for ulykkernes årsager.

Antallet af ulykker uden forventet fravær

Samlet set er antallet af arbejdsulykker *uden* forventet fravær fra 2014 til 2015 steget med 353 tilfælde. Denne udvikling kan primært tilskrives at antallet af ulykker som følge af fysisk og psykisk vold *uden* fravær, fra 2014 til 2015 er steget med 258 tilfælde. Det er navnlig i Socialområdet at der opleves en stigning, idet der i 2015 er blevet registreret 604 arbejdsulykker, der skyldes vold mod 298 arbejdsulykker i 2014. Se evt. bilaget arbejdsulykker med og uden forventet fravær 2015 – 2014 og påbud mm 2015-2014.

Antallet af ulykker *med* forventet fravær

Fra 2014 til 2015 har der været en mindret stigning i antallet af arbejdsulykker *med* fravær, fra 292 i 2014 til 309 i 2015. Det er vanskeligt at se en entydig tendens, der kan indikere, hvilke årsager der tegner stigningen på arbejdsulykker *med* fravær, idet det ikke har været muligt at angive årsager for en del af de indberettede arbejdsulykker.

Påbud, vejledninger og rådgivning fra Arbejdstilsynet

I bilag "Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2015 - 2014 og påbud m.m. 2015 -2014" vises de afgivne påbud og øvrige afgørelser, fordelt efter emner.

Påbud 2015 (trukket d. 4.3. 2016, for perioden 1.1. 2015 – 31.12. 2015)

Enheder	Straks påbud	§21 Påbud (Undersøgelses påbud)	Påbud	Rådgivning	Vejledning
Regionshus*		1			1
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse			1		
Roskilde og Køge Sygehuse	1		5	2	2
Nykøbing F. Sygehus			3		1
Holbæk Sygehus	1	3	2		
Psykiatrien			3		2
Socialområdet					3
Sygehusapotek					
Koncern Service					1
Region Sjælland	2	4	15	2	10

*I opgørelserne for Regionshus indgår Primær Sundhed, KØK, KHR, RU, PFI, KU, IT og ledelsessekretariatet. Bemærk, at Koncern Service er trukket ud som særskilt enhed i opgørelsen for 2015 i modsætning til 2014

Påbud, vejledninger og rådgivning 2014 (trukket 5.1 2014, for 1.1. 2014 – 31.12. 2014)

Enheder	Straks påbud	§21 Påbud (Undersøgelses påbud)	Påbud	Kompleks rådgivning	Vejledning
Regionshus*	2	1		1	1
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse			5		1
Roskilde og Køge Sygehuse			4		2

Nykøbing F. Sygehus					
Holbæk Sygehus					
Psykiatrien	4	1	10		3
Socialområdet	5		10		1
Sygehusapotek					
Præhospitalt Center					2
Region Sjælland	11	2	29	1	10

**I opgørelserne for Regionshus indgår de tværgående virksomhedsenheder - herunder den nye enhed Produktion, Forskning og Innovation (PFI) og koncerneenhederne Primær Sundhed og Koncernservice*

Om påbud og øvrige afgørelser

Der er blevet afgivet 2 strakspåbud, mod 11 strakspåbud i 2014. Antallet af afgivne påbud er dermed næsten reduceret med 50 %, idet der i 2015 er blevet afgivet 15 påbud og 4 undersøgelsespåbud, mod 29 påbud og 2 undersøgelsespåbud i 2014. Det faldende antal påbud vidner om det store arbejde alle enheder og arbejdsmiljøgrupper udfører for til stadighed at sikre, at der er fokus på at udbedre de arbejdsmiljømæssige problemer, der opstår. Der ses en øget tendens til, at Arbejdstilsynet afgiver vejledninger til arbejdspladserne i stedet for påbud, hvilket gør det muligt at arbejde på at løse de udfordringer, der eventuelt kunne have ført til påbud, hvis de udviklede sig. Der er ikke, fra år til år sammenlignelighed i, hvor der bliver afviklet tilsynsbesøg. Der er heller ikke nogen sammenhæng i hvor mange af Arbejdstilsynets besøg, der afvikles på arbejdspladser i regionen. Besøgene udvælges ud fra kriterier som kun arbejdstilsynet kender baggrunden for.

Tildeling af smileys

Status på afgivne smileys for 2015 (pr. 4.3 2016)

74 grønne og 3 gule smileys. Der er desuden afgivet 1 rød smiley.



Til sammenligning, blev der i 2014 afgivet

76 grønne-, 14 gule – og 1 rød smiley på baggrund af tilsynsbesøg i enhederne.

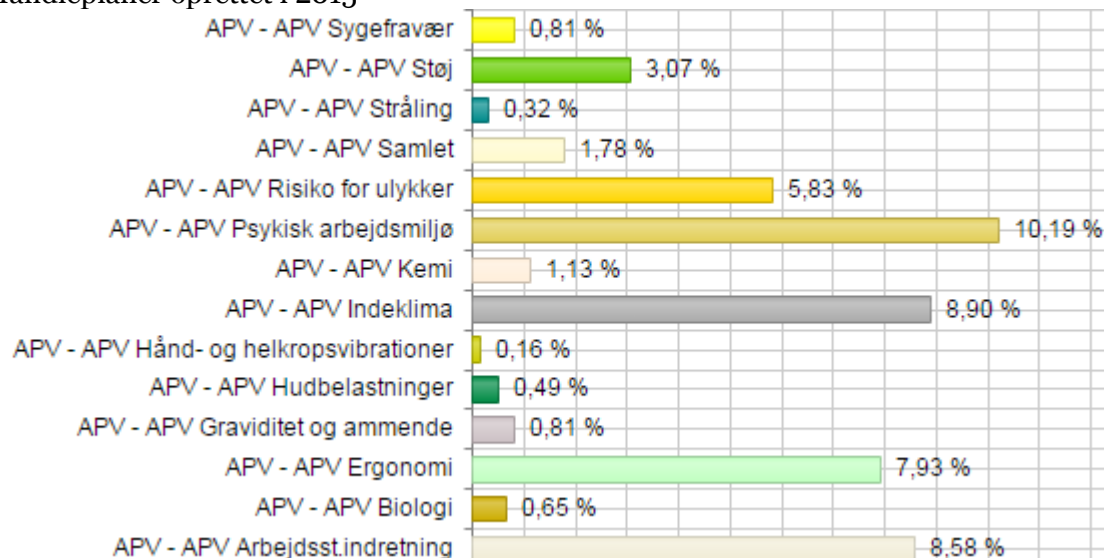
Der er ikke nogen sammenhæng fra år til år i antallet af smiley-tildelinger.

Handleplaner i SafetyNet.

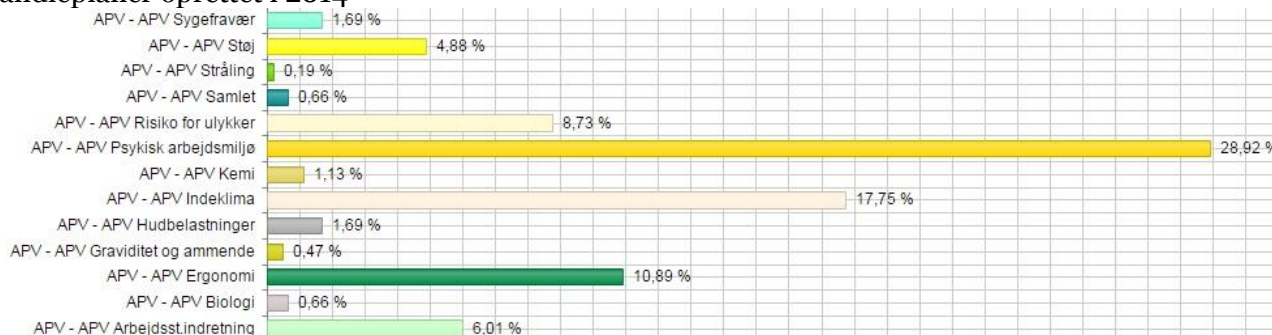
Som en del af APV arbejdet udarbejder man planer for, hvordan virksomheden får løst de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses med det samme, når de konstateres. Disse planer kaldes handleplaner.

Nedenstående oversigter viser handleplaner oprettet i SafetyNet i henholdsvis 2015 og 2014 fordelt på problemområder:

Handleplaner oprettet i 2015



Handleplaner oprettet i 2014



Der er oprettet i alt 486 handleplaner i SafetyNet i 2015, hvilket svarer til et fald på 295 % i forhold til 2014, hvor der blev oprettet i alt 1431 handleplaner. Det er en naturlig forskel i antallet for de to år, idet der i 2014 var afdækning af APV i alle enheder. APV genererer en del nye handleplaner. Det følgende år anvendes til at drive disse.

Af de 486 handleplaner, kan det fremhæves at der er oprettet: 36 handleplaner på Risiko for ulykker (mod 93 i 2014), 63 handleplaner på Psykisk arbejdsmiljø (mod 308 i 2014) og 55 på APV indeklima (mod 189 året før). 52 handleplaner på arbejdsstedets indretning (mod 64 i 2014).

Fordelingen af emner for handleplanerne kan indikere, at der fortsat er meget fokus på APV-kortlægningen i forbindelse med flytningen af de mange arbejdspladser. Flere af enhedernes drøftelser peger på, at den økonomiske situation betyder, at mange handleplaner må sættes på "stand by".

Navnlig de handleplaner, der omhandler indeklimaområdet, dækker ofte over udfordringer, der skyldes den ældre bygningsmasse. Kulde, træk, varme og manglende vedligehold af overflader, medfører udfordringer mange steder. Klimaskærmen i bygningerne kræver

vedligehold og reparationer, og de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som et manglende vedligehold medfører, er ofte meget omkostningstunge, og de kræver høje bevillinger og herunder langsomme sagsgange og tager lang tid at udbedre.

Lokale indsatser i 2015

Der har siden 2014 under afdækningen af APV været et stort fokus på at forøge besvarelsesprocenterne, således at der opnås mere fyldestgørende baggrundsviden om, hvor der skal sættes ind og handles.

I alle enheder er der i 2015 blevet arbejdet med de lokalt vedtagne indsatser, som kan understøtte arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøgruppernes arbejde i at varetage mange af de arbejdsmiljøopgaver, de står overfor. I den fælles kompetenceudviklingsplan for 2015 er der blevet givet gode muligheder for, at enhederne lokalt kan rekvirere og afvikle workshops, inden for de emner, der er behov for, hvis der er deltagere nok til at oprette workshops.

For at understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde vedtages hvert år en fælles kompetenceudviklingsplan. Se mere herom i afsnit om kompetenceudviklingsplan senere i dette dokument.

I langt de fleste enheders drøftelser fremgår det, at der lokalt arbejdes med at understøtte arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Der holdes for eksempel fyraftensmøder, eller der afholdes løbende arbejdsmiljøcafe-møder eller netværksmøder for den lokale arbejdsmiljøorganisation. Flere steder har der været afholdt temamøder med relevante og aktuelle temaer.

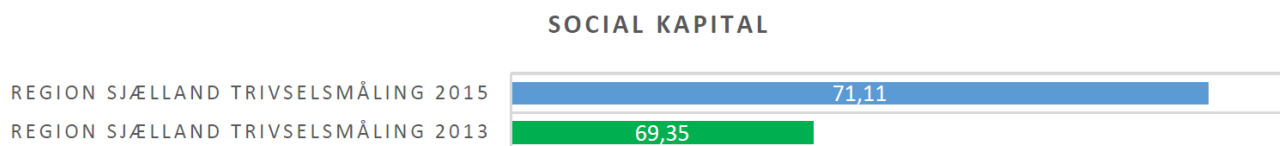
De enkelte lokale tiltag er ikke nævnt her, men fremgår af bilaget "Årlige arbejdsmiljødrøftelser fra alle Enheds-MED-udvalg"

Fælles indsatser.

MED-Hovedudvalget besluttede på møde d. 29. januar i 2014, indsatsområderne: "Social kapital" og "Indretning af nye arbejdspladser". Disse indsatsområder er kørt videre i 2015 også.

Indsatsområdet Social kapital – tillid, retfærdighed og samarbejde

I 2015 gennemførte regionen Trivselsmålingen, hvor der indgår samlet score for Social kapital, som giver de enkelte arbejdspladser og virksomhedsområder mulighed for at følge op på den Sociale kapital. Sammenlignet med Trivselsmålingen fra 2013 er der stigning i den samlede Sociale kapital for Region Sjælland fra 69,35 i 2013 til 71,11 i 2015.



I 2015 har der fortsat været ønske om at de tværgående aktiviteter, der igangsættes under indsatsområdet "Social kapital", skulle understøtte og sammentænkes med alle øvrige aktiviteter og projekter under dette tema tværgående for regionen.

Der er derfor også i det forgangne år blevet koordineret løbende mellem udbud af de supplerende arbejdsmiljøuddannelser, aktiviteter under ”Mening og Sundhed”, og projekterne ”Tillid og Samarbejde” og ”Kreativitet og Innovation”.

For at styrke indsatsen (social kapital – tillid, retfærdighed og samarbejde) er følgende aktiviteter gennemført:

Projekt Mening og Sundhed

Fra 2013 – 2015 har MED Hovedudvalget disponeret en del af Arbejdsmiljøpuljen til finansiering af projekt ”Mening og Sundhed”. Projektet har med stor succes gennemført en lang række forskellige initiativer. Undervejs er indhold og form blevet tilpasset og udviklet i tæt samarbejde med målgrupperne, og MED-Hovedudvalget/Personalepolitisk underudvalg. Samarbejdet med målgrupperne har været en garanti for, at projektelementerne har været relevante og nødvendige. Det har samtidig skabt et meget positiv strategisk samarbejde om en væsentlig dagsorden.

Tilbagemeldingerne på Mening og Sundhed har været overordentlig positive. Der har været stor tilfredshed med de emner, der har været fokus på og den særlige fremmende tilgang, der har været udgangspunktet for arbejdet. Der er stor interesse og brug af aktiviteterne: 84 % af regionens ansatte har besøgt Mening og Sundheds intranet. Der er afholdt 104 arrangementer, hvor cirka 4600 af regionens ansatte har deltaget.

Mening og Sundhed har haft fokus på både sundhedsfremme og forebyggelse. Den forebyggende tilgang kendetegner den lovpligtige arbejdsmiljøindsats og tager udgangspunkt i kendte risikofaktorer. Sundhedsfremme tager udgangspunkt i forhold som bidrager til at opretholde og fremme sundhed.

Det er visionen for Mening og Sundhed, at det skal understøtte en mere fremmende tilgang til arbejdet med at styrke arbejdsmiljøet. Det fremmende perspektiv udelukker ikke fokus på håndtering og forebyggelse af et dårligt arbejdsmiljø, men det øger fokus på en ressource- og mulighedsorienteret forståelse af sundhed og trivsel. Det giver en bredere og mere dynamisk sundhedsopfattelse, hvor der indgår både fysiske, psykiske, sociale, kulturelle og eksistentielle faktorer. Forskning viser, at denne sundhedsopfattelse – og dermed også den arbejdsmiljøindsats, der bygger på denne - er langt mere effektiv i forhold til målet om, at holde mennesker robuste, sunde og raske.

Man ved, at forandringer kan være med til at øge fravær og gøre virksomheden mindre effektiv. Derfor har Koncern HR i forbindelse med projekt Tillid og Samarbejde udviklet en række tilbud om støtte og hjælp til de regionale virksomhedsområder, der måtte ønske det. Hjælpen og støtten leveres i form af forskellige ”pakker” (konsulentoplæg, temadage eller procesforløb). ”Pakkerne” skal bruges til at gennemføre lokale forandringsprojekter på en måde, der sikrer tillid, fairness og samarbejde undervejs i de forandringsprocessen, der gennemføres.

Mening og Sundhed har som overordnet ramme for aktiviteterne taget udgangspunkt i følgende fremmende principper:

- *Meningskabelse ved at indgå i et produktivt arbejdsfællesskab*
Det er i relationerne, samarbejdet og i dialogen, at de mange medarbejders forskellige bidrag organiseres og formes til værdi for arbejdspladsen og mening for den enkelte medarbejder.
- *Sundhed set i et bredt perspektiv*

Sundhed skabes i tæt dialog mellem ledere og medarbejdere i indsatsen for at skabe et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor nærværsfaktorerne er i fokus.

Indsatsen har arbejdspladsen som kontekst og dialogen som værktøj. Principperne har været udgangspunktet for de aktiviteter, som Mening og Sundhed har tilbudt. Det har bl.a. medført opmærksomhed på de ressourcer og muligheder der ligger i et styrket samarbejde mellem leder, TR og AMR.

Mening og Sundheds aktiviteter i 2015

Mening og Sundhed har i løbet af året udviklet en række forskellige tilbud til gavn for ovenstående formål, dels ved at skabe opmærksomhed om nye emner ved fx større fælles arrangementer, og dels gennem aktiviteter som involverer arbejdspladsen mere direkte som læringslaboratorier og uddannelser.

I 2015 er der udviklet og gennemført følgende:

- 2 procesfacilitator uddannelser for trioer Langtidsfriske arbejdspladser
- Ny dansk version af procesfacilitator uddannelsen Langtidsfriske arbejdspladser, udviklet til afholdelse i 2016
- 3 temadage "Når udgangspunktet for samtalen er omsorg"
- TilbageTilArbejdet læringslaboratorium (håndtering af sygefravær)
- 7 Mental Robusthedstræningskurser
- 2 fysisk uddannelser i Intelligent træning
- Tilbud til gravide "Graviditet og job", hotline, besøg af jordemoder på arbejdspladsen, yogamix mm med fokus på nedbringelse af sygefravær
- 2 opfølgingsdage for deltagere på mental robusthedstræningskurserne
- 2 opfølgingsdage for deltagere på fysisk uddannelse
- 2 opfølgingsdage for deltagere på procesfacilitator uddannelsen Langtidsfriske arbejdspladser
- Temaarrangement med jobcentrene i forbindelse med de nye sygedagpengeregler
- Pjece "Gravidsamtaler"
- 11 nyhedsbreve

Derudover har der været booket og afholdt en række lokale arrangementer og afholdt et større fælles temarrangement med fokus på hverdagskreativitet og det fremmede perspektiv i arbejdsmiljøarbejdet.

Projekt Tillid og Samarbejde

Projektet blev lanceret i 4. kvartal 2014. Målsætningen var - og er stadig - at styrke tillid i samarbejdet om kerneopgaven i Region Sjælland, via følgende indsatser:

- **Tillidsskabende ledelse**

Der er i løbet af 2015 gennemført 10 hold af ledelsesudviklingsforløbet "Tillidsskabende Ledelse" Forløbet har inspireret i alt 365 ledere fra alle områder og ledelseslag i regionen ift. at styrke tillid i samarbejdet om kerneopgaven i Region Sjælland. Forløbet strækker sig over 6 undervisningsdage, fordelt på 3 moduler.

- **Ledelse i forandring**

I 2015 suppleres projekt Tillid og Samarbejde med udviklingsforløbet "Ledelse i

forandring". Udviklingsforløbet er et tilbud til enheder, afdelinger og afsnit, der står over for en udfordrende forandring. Målgruppen er ledere og strategisk udvalgte medarbejdere, der er involverede i forandringsprocessen. I alt har 60 ledere og medarbejdere deltaget på forløbet, der gennemføres over 6 dage.

- **Tillidsfremmende initiativer til de enkelte enheder, afdelinger og afsnit**

I samarbejde med eksterne konsulentfirmaer er der udviklet 28 forskellige konkrete tillidsstøttende "pakker", i form af konsulentstøtte til inspirationsoplæg, temadage og længere udviklingsforløb. Disse pakker, med temaerne Relationel koordinering, Social kapital og Selv- og medledelse, er i 2015 suppleret med 20 forskellige pakker med fokus på tillidsunderstøttende forandringer. Fælles for alle pakker er, at de er udviklet som inspiration til arbejdet med at styrke tillid i samarbejdet om kerneopgaven i organisationen. Pakkernes indhold udvikles endeligt i tæt samarbejde med rekvirenterne, og målrettes de aktuelle udfordringer og behov, som de opleves af de enkelte enheder, afdelinger og afsnit i regionen.

I alt har 144 enheder, afdelinger og afsnit rekvireret en pakke i projektet, og 4.450 af regionens medarbejdere har deltaget i afholdelsen.

- **Ledelsesevaluering (LEV)**

LEV har i 2015 gennemgået en række justeringer, der tager udgangspunkt i et mere tillidsskabende ledelsessyn. Tillidsskabende ledelse – og tillid i forholdet mellem leder og medarbejder - forudsætter, at man betragter store dele af fænomenet ledelse som et samarbejde. Det betyder, at medarbejdernes såvel som overordnet leders bidrag til god og effektiv ledelse bliver evalueret i den reviderede LEV.

Øvrige aktiviteter med relation til indsatsområdet Social kapital – tillid, retfærdighed og samarbejde

Arbejds miljøkonferencen 2015

Indsatsområdet Social kapital har dannet udgangspunkt for, hvilket tema der blev lagt ned over Arbejds miljøkonferencen i 2015. Temaerne var Involvering og Innovation. Mange af de udbudte workshops og de fælles oplæg på konferencen understøtter og skal ses i sammenhæng med indsatsområdet Social kapital, for eksempel følgende:

- Innovation og involvering i praksis,
- Kend din kerneopgave,
- Er APV et mål eller middel?,
- Kom godt ud af det på arbejdspladsen.

Konferencen blev afviklet med deltagelse af omkring 360 deltagerer, og der er gennem evalueringen af konferencen blevet udtrykt generel tilfredshed omkring både temaer og udbud af workshop-emner. Konferencen blev afsluttet med en paneldebat, som blev styret af Huxi Bach, med deltagelse af Proces og innovationskonsulent Steen Elsborg, Pernille Rosenkrantz-Theil og forfatteren/debattøren Gitte Hornshøj. Debatten omhandlede fremtidens arbejds miljø og hvordan man sammen kan arbejde på at gøre arbejds miljøet bedre.

Arbejds miljøprisen

Med henblik på at skabe opmærksomhed og vidensdeling omkring nogle af alle de gode ideer og tiltag, der skabes i Region Sjællands arbejds miljøgrupper, og for at skabe noget energi og ekstra incitament i APV-opfølgningen, blev der af MED-Hovedudvalget i 2014 stiftet en arbejds miljøpris. Formålet med at stifte en pris er at få sat fokus på det vigtige arbejde arbejds miljøgrupperne løfter

blandt og for deres kolleger. Formålet med prisen er desuden at skabe opmærksomhed om arbejdet med arbejdsmiljøet rundt omkring i regionen.

På Arbejdsmiljøkonferencen blev de tre kandidater, der efter etablering af prisen, var blevet nomineret som mulige modtagere, præsenteret. Disse var:

Anæstesi- og Operationsafsnittet i Nykøbing,
Medicinsk Afdeling på Holbæk Sygehus og
Præhospitalt Center i Slagelse, nomineret sammen med Anæstesiologisk Afdeling på Holbæk.

Deltagerne i arbejdsmiljøkonferencen afgjorde ved en afstemning på selve dagen, hvem der vandt. Alle havde fået en plasticmønt, der blev anvendt som afgivning af stemme på, hvem deltageren mente burde modtage prisen for bedste arbejdsmiljøprojekt.

Flest stemmer fik Præhospitalt Center/Anæstesiologisk Afdeling på Holbæk Sygehus, så fællesprojektet, der handlede om udviklingen af specialambulancen til bariatriske patienter, er dermed blevet den første prisvinder i regionens historie inden for arbejdsmiljøet.

Indsatsområdet Planlægning af nye arbejdspladser (i byggeprocesser og ved indretning)

Der er blevet planlagt og udbudt supplerende uddannelsestilbud til arbejdsmiljøgrupperne på tværs for alle enhederne. Der er i alle relevante enheder blevet arbejdet målrettet på at kunne uddanne og understøtte de arbejdsmiljøgrupper, der er involveret i ny- og ombygninger og sidder i byggeudvalg. Der er afviklet flere uddannelsesforløb, i alt 3 ud af 4 planlagte byggekursus og 2 ud af tre planlagte skærmarbejdspladskurser. Der udtrykkes stor tilfredshed med den byggeguide, der allerede i indsatsområdets første år blev udviklet. Guiden beskrives som et meget anvendeligt og nyttigt værktøj for arbejdsmiljøgrupperne i deres arbejde.

Som understøttelse for arbejdsmiljøorganisationen er der under indsatsområdet Planlægning af nye arbejdspladser, blevet afviklet:

7 kurser i Safetynet

3 Byggekursus – planlagt 4

2 kurser i Indretning af skærmarbejdspladser – planlagt 3

3 kurser i Social kapital

6 kurser i Forebyggelse af vold og konflikter

Der er desuden blevet afholdt i alt 10 lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser (grunduddannelse for nye medlemmer i arbejdsmiljøgrupper og formand/næstformænd i MED-udvalgene)

De afviklede kurser understøtter alle den fælles arbejdsmiljøindsats i regionen.

Projekter støttet af Arbejdsmiljøpuljen

I 2015 er der blevet behandlet i alt 33 ansøgninger til Arbejdsmiljøpuljen, hvoraf 20 ansøgninger fik et tilsagn om støtte. Alle ansøgninger på nær to omhandlede arbejdet med det social kapital. De resterende to ansøgninger omhandlede arbejdet med planlægningen af nye arbejdspladser. Til

omstillingspuljen var der 25 ansøgninger, hvoraf 18 fik tilsagn. Disse omhandlede omstillingsprojekter.

Mål for arbejdsmiljøet det kommende år

Tillidsdagsordenen

Under med Region Sjællands vision og handlingsplan for 2014-2017 er der blevet fastsat fælles sigtemål for den samlede indsats i forbindelse med indsatsområdet Social kapital:

Målsætningen understøttes af Koncern HR gennem tre overordnede indsatser:

- Der fortsættes en særlig indsats med fokus på konkrete og tillidsunderstøttende initiativer, stadig med overskriften »Tillid og samarbejde«.
- Tillid indarbejdes i regionens personalepolitikker og ledelsesgrundlag, når de ajourføres.
- Tillid skal være et element i trivsels-, APV-, og LUV målinger. Tillidsdimensionen i målingerne stiger med 10 % inden 2017

I projekt "Tillid og Samarbejde" er der udviklet et lederudviklingsforløb kaldte "Tillidsskabende Ledelse". Der er gennemført 10 forløb for mere end 300 af regionens ledere. Et 11. hold i efteråret er på vej, hvilket bringer det samlede antal af deltagende ledere op på 340.

Til de regionale arbejdspladser er der udviklet en lang række konkrete tillidsunderstøttende initiativer ('pakker') i form af oplæg, temadage og længere udviklingsforløb som lokal processtøtte, der skal understøtte tilliden og styrke samarbejdet om kerneopgaven i de enkelte enheder, afsnit og afdelinger i regionen.

Fælles arbejdsmiljøindsatser og tiltag det kommende år.

Nye indsatsområder

I MED aftalen for Region Sjælland fremgår det, at de fælles indsatsområder fastlægges hvert andet år på baggrund af den årlige drøftelse i MED Hovedudvalget. Der har traditionelt været udpeget et indsatsområde inden for det fysiske arbejdsmiljø og et indsatsområde inden for det psykiske arbejdsmiljø, som enhederne i regionen har kunnet arbejde med, med henblik på at løse de arbejdsmiljømæssige udfordringer.

På baggrund af indholdet i enhedernes årlige drøftelser for 2015, input fra arbejdsmiljøorganisationen og erfaringerne fra de mange supplerende uddannelses tilbud, såvel som tendenser fra arbejdsmiljørelevante tal, er det fortsat de mange typer af forandringer, der fylder og giver udfordringer i organisationen. Mange af de strukturelle eller organisatoriske forandringer, der foregår, udfordrer både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. En prioritering af nye indsatsområder, bør derfor også en naturlig konsekvens af dette, og understøtte de tiltag arbejdsmiljøgrupperne iværksætter.

Forslag til nyt indsatsområde:

- **Nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer**

Ændringer og tilpasninger i organisationen, herunder fremrykning af sygehusplanen betyder, at indsatser, der kan understøtte etablering af nye arbejdspladser, også i de næste par år vil være relevant at fokusere på. Fremadrettet vil indsatsen (sammenlignet med det tidligere indsatsområde "Planlægning af nye arbejdspladser") i større grad indeholde en mere overordnet dimension af etablering af nye arbejdspladser under forandringer.

Fokus vil være på at give arbejdsmiljøgrupperne redskaber og viden til at kunne analysere og risikovurdere på arbejdsmiljømæssige aspekter af ændrede rammer samt muligheder for at opnå kendskab til sikkerhedsmæssige og sunde forsvarlige fysiske rammer, arbejds gange og nye teknologier.

Et eksempel på aktiviteter kan tage udgangspunkt i, hvorledes implementeringen af Sundhedsplatformen kan implementeres under former, der tager højde for at nye arbejds gange eller procedurer skal foregå sikkerheds – og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Hjælp og støtte kan også ske gennem forskellige ”pakker” (konsulentoplæg, temadag eller procesforløb).

Forslag til nyt indsatsområde

- Nye arbejds gange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer

Ændringer og tilpasninger i organisationen i forbindelse med etablering af nye arbejdspladser og nye arbejds gange stiller krav til både samarbejde og relationer på den enkelte arbejdsplads og påvirker det psykosociale arbejdsmiljø. Forskellige holdninger til håndtering af arbejdsopgaver, forskellige kulturer, omgangstone, ændringer i arbejdet, arbejdspress m.m. har betydning for såvel samarbejde som relationer, og får derved også indflydelse på udførelsen af selve kerneopgaven. Samarbejde, dialog og relationer er det kit, der får hverdagen til at hænge sammen og er derfor afgørende for i hvor høj grad, vi lykkedes med at gennemføre og etablere nye arbejdspladser og arbejds gange.

Med udgangspunkt i erfaringerne fra etablering af Langtidsfrisk-procesfacilitatoruddannelsen, vil der fortsat tilbydes aktiviteter, hvor trio'en er målgruppe og er med til at understøtte forankringen af indsatserne på den enkelte arbejdsplads. Hjælp og støtte kan også ske gennem forskellige ”pakker” (konsulentoplæg, temadag eller procesforløb).

Yderligere indsats for at nedbringelse af ulykker, der skyldes psykisk og fysisk vold

Der foregår en meget målrettet og vedvarende indsats i arbejdsmiljøgrupperne i enhederne for at forebygge arbejdsulykker. Alle typer af arbejdsulykker er i tilbagegang, med undtagelse af eet enkelt område; ulykker, der skyldes psykisk og fysisk vold. Her er der fortsat et stigende antal tilfælde årligt. Det foreslås derfor, at den allerede eksisterende indsats i forebyggelse af vold og konflikter suppleres med en indsats, der dels går på, at gøre arbejdsmiljøgrupperne i stand til at udarbejde risikoprofiler i forhold til personer, dels går på at klæde arbejdsmiljøgrupperne på til kunne udarbejde risikoprofil i forhold til rammer/indretning. Indsatsen suppleres med at give arbejdspladser/områder et tilbud om konsulentbistand, de kan benytte i forbindelse med udarbejdelse eller revision af lokale retningslinjer for konflikter, vold og trusler.

Fortsat fokus på nedbringelse af arbejdsulykker generelt

Antallet af arbejdsulykker skal nedbringes blandt andet ved at få mobiliseret og udbredt kendskabet til, hvorledes man kan forebygge ulykker gennem den viden, man opnår om ulykker ved at analysere dem. I enhederne er der opsat forskellige måltal for hvor meget antallet af ulykker skal nedbringes. Det giver ikke mening at opstille fælles mål for konkrete ulykkestyper. Der er forskellige lokale forhold og forskellige billeder på, hvilke ulykker, der sker - og derfor er målene også forskellige. Fælles overordnet mål er dog til stadighed at søge indsigt, viden og løsninger, der nedbringer antallet af ulykker. Hvis den reetablerede mulighed for årsagsindberetning i.f.m. arbejdsskader fører til ny eller ændret viden om årsagerne til ulykkerne, vil dette i løbet af 2016 blive taget op med henblik på at vurdere eventuelle supplerende tiltag til at understøtte enhedernes arbejdsmiljøgrupper.

Mening og Sundhed

MED-Hovedudvalget har valgt at styrke arbejdsmiljøindsatsen gennem projekt Mening og Sundhed ved, fremadrettet at afsætte 2 millioner fra puljens midler til at udvikle aktiviteter i 2016, i lighed med det, der siden 2013 har karakteriseret projektet. Målet er, at regionens forskellige virksomhedsområder får mulighed for at rekvirere støtte og hjælp til at skabe et godt og fremmende arbejdsmiljø. Den ”fremmende perspektiv” fokuserer målrettet på at skabe den bedste arbejdsplads og derigennem øge både trivsel og nærvær. Det fremmende perspektiv udelukker ikke fokus på håndtering og forebyggelse af et dårligt arbejdsmiljø, men det øger fokus på en ressource- og mulighedsorienteret forståelse af sundhed og trivsel.

Det er visionen i 2016 på arbejdsmiljøområdet i Region Sjælland, at skabe særligt fokus på den fremmende tilgang. Visionen skal realiseres i tæt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne, tillidsrepræsentanter, ledere (trioen) og MED-Hovedudvalget.

Arbejdsmiljøpuljen

Personalepolitisk underudvalg har drøftet et forslag til ændret procedure for ansøgning af arbejdsmiljøpuljen. Formålet med forslaget er at styrke arbejdsmiljøindsatsen samtidig med, at den gøres mere fleksibel og giver mulighed for at bruge ressourcerne i puljen bedre. Derudover er det hensigten at gøre selve ansøgningsprocessen til arbejdsmiljøpuljen mere fleksibel og sikre større aktualitet i forhold til enhedernes arbejdsmiljøudfordringer. I den forbindelse skal det også drøftes, om man udover de udpegede overordnede indsatsområder, skal give plads til at søge arbejdsmiljøpuljen til nødvendige og relevante arbejdsmiljøtiltag i øvrigt. Personalepolitisk underudvalg har indstillet forslagene til drøftelse i MED-Hovedudvalget på dagens møde.

Lokale indsatser herunder projekter og valg af mål:

De enkelte lokale tiltag er ikke nævnt her, men fremgår af bilag et ”Årlige arbejdsmiljødrøftelser fra alle Enheds-MED-udvalg”.

Samarbejdet om arbejdsmiljøet det kommende år

2016 er APV år

APV gennemføres i 1.kvartal 2016. I den forbindelse styrkes opfølgningen med forskellige former for procesværktøjer med det formål at præcisere indsatsen i opfølgningen. Der er blandt andet udarbejdet materialer, som arbejdsmiljøgrupperne kan anvende med henblik på at informere, mobilisere og drøfte både forud for afdækningen og ved opsamlingerne af resultater og udvælgelse af temaer for handleplaner. Der er desuden tilrettelagt supplerende uddannelse, der understøtter de temaer, størstedelen af handleplaner typisk omhandler. Senest i tredje kvartal af 2016 skal alle handlingsplaner være tastet ind i SafetyNet. Op til dette og løbende fra første kvartal vil det blive vurderet om indhold og emner for handleplaner kan understøttes af yderligere temaer under supplerende uddannelse.

Ny indberetningsmetode vedr. arbejdsulykker

Den administrative portal og elektronisk indberetning af arbejdsskader vil blive implementeret i alle enhederne, og der vil blive gennemført forskellige uddannelsesaktiviteter i forlængelse af dette. Disse aktiviteter vil foregå enhedsvist for at sikre den lokale forankring af fælles metoder, arbejdsgange, opfølgning, m.m. og forankringen af lokale forebyggelsestiltag i overensstemmelse med de lokale udfordringer og prioriteringer. MED-Hovedudvalget vil senere i år vedtage ny retningslinje ifm. registrering og håndtering af arbejdsulykker, der kan understøtte den ny praksis,

Yderligere tiltag

Der vil være fortsat fokus på at arbejde med justeringer af – og iværksættelse af yderligere tiltag, under de indsatsområder, der bliver udpeget.

Input til kompetenceudviklingsplan

Region Sjællands kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne 2016

Region Sjælland skal ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejde en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Planen skal medvirke til at sikre løbende målrettet opdatering af viden, som kan styrke kompetencerne i arbejdsmiljøgrupperne.

Input til kompetenceudviklingsplanen drøftes i alle MED-udvalg som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og på baggrund af disse planlægges den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Via kendskab til organisationens behov vil de fælles aktiviteter fortløbende blive afstemt og justeret. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse tilbydes både som fælles uddannelsesdage på tværs af virksomheden og lokalt inden for det enkelte virksomhedsområde.

De supplerende uddannelses tilbud kan benyttes af alle arbejdsmiljøgrupper og er uden afgift for deltagelse.

Status på afholdte uddannelsesdage i 2015 jf. kompetenceudviklingsplanen

I 2015 blev der afholdt følgende uddannelses tilbud til arbejdsmiljøgrupperne:

- 10 lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser. (Antallet af de lovpligtige uddannelser vil hvert år blive justeret, dvs. der kan oprettes ekstra kurser, afhængig af behov.)
- 10 SafetyNet kurser
- RISAVA workshops efter behov, planlægges løbende enhedsvist
- Workshops i analyse af arbejdsskader efter behov og søgning, planlægges løbende enhedsvist
- Kurser i planlægning af nye arbejdspladser, udbudt to i foråret, flere planlægges løbende efter behov
- Kurser i Arbejdspladsens sociale kapital, udbudt to i foråret, flere planlægges løbende efter behov

Der blev i 2015 afholdt arbejdsmiljøkonference i tredje uge af september (17. september) med det overordnede tema ”Involvering og Innovation”. Konferencens forskellige oplæg og workshops tog udgangspunkt i de to indsatsområder og blev udbudt som et supplerende uddannelses tilbud.

I 2016 tilbydes der følgende uddannelser:

Uddannelses tilbuddene vil i højere grad end tidligere blive planlagt løbende, med henblik på at undgå for mange aflysninger, grundet i få tilmeldinger.

Aktiviteter:

Endags uddannelser med forskelligt indhold. Endags uddannelserne tilbydes fælles på tværs af virksomhedsområderne **og kan også rekvireres til lokal afholdelse ved min. 12 deltagere:**

- **Rundt om stress – en uddannelsesdag for trioen**

Denne uddannelsesdag er målrettet trioen samlet og har til formål at give et fælles indblik i og viden om stress; -symptomer og belastninger, og hvordan der kan skabes en åben dialog på arbejdspladsen, om hvordan stress håndteres og forebygges. Trioen får inspiration og forskellige redskaber til håndtering og forebyggelse af arbejdsbetinget stress. På dagen bruges specialudgaven af spillet Rundt om stress udviklet til regionen, og som trioen får med hjem.

- **Bliv klædt på til at deltage i ny- og ombygningsprojekter**

Nybyggeri, ombygninger og renoveringer er ofte komplicerede processer. Der er mange aktører og interesser, der skal samarbejde i løbet af hele processen. Ved nybyggeri, ombygning og renoveringsopgaver formes arbejdsmiljøet i de nye rammer for medarbejdere og brugere mange år frem. Det er derfor vigtigt, at arbejdsmiljøet bliver en integreret del af processen lige fra der tages initiativ til byggeriet/renoveringen, og til det står færdigt og tages i brug.

Denne uddannelsesdag har til formål at give arbejdsmiljøgruppen en forståelse for de forskellige roller og opgaver i byggeriets faser, og kendskab til hvordan og hvornår arbejdsmiljøet inddrages. Der undervises også i tegningsforståelse.

- **Hvordan får kroppen det godt ved skærmarbejdspladser?**

På arbejdet er god ergonomi medvirkende til at styrke helbred og velvære. Det er velværet, der er særligt interessant, når vi taler om ergonomi. Et godt velvære kan opstå på mange forskellige måder og formålet med dette kursus er, at give arbejdsmiljøgruppen forslag til, hvordan opgaven med at skabe velvære og god ergonomi på arbejdspladsen kan gribes an - også når det gælder arbejdsopgaver, hvor der indgår brug af skærmterminaler.

Denne dag vil sætte fokus på hvordan arbejdsmiljøgruppen skaber balance i den ergonomiske indsats ud fra en model, som indeholder følgende elementer: Holdning og vaner, arbejdsstillinger, indretning og værktøjer, nudging og organisering af arbejdet.

- **Fysisk krævende arbejde – hjælp til god ergonomi og forebyggelse**

På denne dag får arbejdsmiljøgruppen både generel viden om ergonomiske principper og hvordan den kan arbejde forebyggende - og mere specifik viden om arbejdsstillinger, løfteteknikker og rækkeafstande. Derudover får arbejdsmiljøgruppen også indblik i betydningen af holdninger og vaner, indretning og hjælpemidler, organisering og livsstil, som spiller en lige så stor rolle.

Formålet med dagen er at arbejdsmiljøgruppen får inspiration og værktøjer til at skabe god ergonomi på arbejdspladsen og forebygge belastningsskader. Dagen foregår med høj grad af deltager involvering.

- **Årlig arbejdsmiljøkonference – 22. september 2016 på Comwell Korsør**

Tema: Det fremmende arbejdsmiljø. Der planlægges 3 specifikke spor inden for emnet Fremmende arbejdsmiljø

- **Særlige målrettede lokale uddannelsesdage**

I virksomhedsområderne er der derudover mulighed for at planlægge og tilbyde en halv eller heldags supplerende uddannelsesdag. Form og indhold besluttet alt efter behov.

- **Øvrige uddannelsesdage**

SafetyNet kurser (elektronisk APV system)

Ud over de supplerende uddannelsesdage afholdes der endags kurser i safetyNet, som er arbejdsmiljøgruppernes elektroniske APV værktøj. Disse dage udbydes ca. en gang om måneden. Dette system skal anvendes til oprettelse af handlingsplaner.

- **Halvdags workshops – afholdes typisk i det enkelte virksomhedsområde og planlægges og tilbydes lokalt efter behov:**

- Udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger (RETOX database)
- Risikovurdering (RISAVA database). Tilbydes dog også fælles i 2016
- Undersøgelse af arbejdsulykker

Input fra Område-MEDs årlige arbejdsmiljødrøftelser til MED-Hovedudvalget:

Som et nyt tiltag under afrapportering af de årlige arbejdsmiljødrøftelser for enhederne, er der i år blevet givet mulighed for at afgive bemærkninger og ønsker til temaer for drøftelse i regi af MED-Hovedudvalget:

Enhederne nævner følgende bemærkninger eller temaer, som ønskes drøftet i regi af MED-Hovedudvalget. (Disse bemærkninger m.m., kan også læses i bilaget "Årlig arbejdsmiljødrøftelse for alle EnhedsMED").

Fra Koncern økonomi:

Det har været enormt givtigt med et eksplicit fokus på at arbejde med Nærvær, både på tværs af KØK men også i regi af de enkelte enheder. I det hele taget indgår det som et fokuspunkt i regi af Område-MED at vurdere hvor det rent organisatorisk (center, enhed, funktion) giver bedst mening at arbejde med de enkelte temaer, ligesom MEDs rolle i den sammenhæng som dem der sikrer den overordnede retning er central.

Fra Koncern HR:

Vi er meget tilfredse med at den nye MED aftale giver os mulighed for at få vores eget MED udvalg. Vi har nu fået et antal arbejdsmiljøgrupper, der understøtter det behov, vi har haft, siden gennemførelse af OL-projektet. Den nye organisering virker rigtig og fungerer godt.

Fra Koncern Service:

Som nævnt under pkt. 6 vurderer MED-Udvalget for Koncern Service, at de forhold, der både centralt og lokalt skal have en særlig opmærksomhed i det kommende år, er den indvirkning, som budgetreduktionen i 2016 i Region Sjælland, ansættelsesstop og regionens fremrykning af sygehusplanen vil have på arbejdsmiljøarbejdet i 2016

Temaer der var ønsket drøftet er:

Fra MED-Roskilde Køge og MED-Socialområdet

At genindføre muligheder for at indberette årsagskategorier ved indberetning af arbejdsulykker.

KHR: Dette er genindført i november 2015.

MED-udvalget for Roskilde og Køge sygehuse anbefaler desuden, at der arbejdes regionalt med

indholdet i APV-spørgeskemaer på det psykiske område. At spørgsmålene i APV undersøgelsen yderligere relateres til problematikker på sygehusene og herunder, at benchmarking giver sammenlignelighed med øvrige regioners psykiske arbejdsmiljø på sygehuse frem for med alle brancher.

KHR: For nuværende anvendes det fysiske og psykiske spørgeskema, der er udviklet af det Nationale Forskningsinstitut af næsten alle enheder. Det er dog et frivilligt valg, om man som enhed vil benytte dette skema, idet der er metodefrihed i forhold til valg af afdækningsmetode for APV. Det betyder, at enheden, hvis den vælger det, kan anvende alternative afdækningsmetoder. Herunder kan enheden også vælge, om man ønsker at tilpasse spørgsmålene mere til problematikker, der er enhedsspecifikke end det er tilfældet under nuværende spørgeskema. Vedrørende sammenlignelighed med andre sygehuse, er det en beslutning, der er truffet af danske regioner i fællesskab, at det er brancher der er parametret for benchmarking.

Fra MED-Roskilde-Køge Sygehuse

For det kommende år bør der tages stilling til, hvorledes arbejdsmiljø og viden om forflytninger planlægges og tilgås afdelingerne.

Der bør arbejdes regionalt med forflytningsvejlederorganisationen, især bør der være fokus på grunduddannelse, temadage og tiltag. Et tiltag kunne være en generel introduktion af nye medarbejdere på sygehusene.

KHR: Vi har en forflytningsorganisation, som bidrager på tværs af alle enheder til at forebygge nedslidning og arbejdsulykker som følge af arbejdsstillinger og løft, og arbejdsmiljøpuljen har efter ansøgning fra forflytningsorganisationen finansieret supplerende uddannelse til ordningsundervisere mv.

Det er planlagt, at der skal udarbejdes en evaluering af den nuværende forflytningsvejlederordning. Konklusionerne fra denne evaluering vil indgå i en efterfølgende drøftelse af evt. justering af ordningen.

Fra MED-NSR Sygehuse

"Vi kunne godt tænke os der blev talt om hvordan der sikres økonomi til renoveringer og forbedringer af de fysiske områder, der vil have en gavnlig effekt på det sociale arbejdsliv."

Fra MED Holbæk Sygehus

Hvordan sikrer vi fortsat prioritering af faglig sparring, udvikling og skaber gejst og arbejdsglæde selvom vi har travlt?

Fra MED Sygehusapotek

Flere kursuspladser til MED-uddannelsen.

Fra Primær Sundhed

Evt. dispensation fra kriterier fra indkaldelse til omsorgssamtaler.

Fra Regional Udvikling

Det vurderes, at de tilbud til (efter)uddannelse, som udbydes af MED Hovedudvalg generelt er dækkende for de behov der er i den lokale arbejdsmiljøorganisation (MED Regional Udvikling og Arbejdsmiljøgruppen). Det foreslås, at der udvikles/tilbydes kursusaktiviteter, som har særligt fokus på forebyggelse af skadelig stress.

KHR: Der er i 2016 udbudt en supplerende uddannelse der omhandler forebyggelse af den skadelige stress til alle arbejdsmiljøgrupper / trioer. Uddannelsen er åben for tilmelding.