

**Status på arbejdsmiljøet det seneste år**

Ifølge arbejdsmiljøloven skal alle virksomheder, herunder Region Sjælland, en gang om året afvikle en årlig arbejdsmiljødrøftelse, der omhandler samarbejdet og fremdriften i organisationens arbejdsmiljø.

Følgende baserer sig på hovedlinjer for, hvad der tegner arbejdsmiljøet i organisationen. Følgende er udtryk for data, tendenser og indsatser, der er medtaget i alle de årlige arbejdsmiljødrøftelser der er afviklet i de 17 område-MED drøftelser for 2017.

**Tendenser fra tal for 2017**

I det følgende afsnit vises tal for:

- Sygefravær, inkl. arbejdsulykkes andel af fraværet
- Arbejdsulykker uden fravær
- Arbejdsulykker med fravær
- Påbud og øvrige afgørelser fra Arbejdstilsynet
- Oprettede handlingsplaner (i Safetynet), fordelt på problemområder, for 2016 og 2017

Tallene for 2016 er medtaget for at vise udviklingen. Tallene dækker fra perioden 1.1-31.12 i henholdsvis 2017 og 2016. Hvis man ønsker et mere nuanceret indblik i tallene, kan man se bilagene ”Arbejdsulykker med og uden forventet fravær for 2016 - 2017 og Påbud og øvrige reaktioner fra Arbejdstilsynet 2016 -2017”.

**Sygefravær****Sygefravær 2017 (1.1. 2017 – 31.12 2017)**

Sygefraværet i Region Sjælland i 2017 fremgår af tabellen nedenfor. Tallene for 2016 er medtaget for at vise udviklingen.

**Tabel 1: Sygefravær i procent af nærværstimer**

<b>Region Sjælland 2017</b>				
Organisatorisk enhed	Fravær i % 2016	Fravær i % 2017		Fuldtidsansatte
	Sygdom i alt	Sygdom i alt	Heraf arbejdsskade	
<b>Region Sjælland</b>	<b>5,22</b>	<b>5,08</b>	<b>0,09</b>	<b>14.578</b>
Næstved Slagelse og Ringsted sygehuse	4,69	4,27	0,02	2.694
Sjællands Universitetshospital	4,48	4,33	0,03	4.009
Nykøbing F. sygehus	5,47	4,80	0,07	1.177
Holbæk Sygehus	4,66	4,53	0,00	1.592
Psykatriområdet	6,14	6,25	0,18	1.630
Socialområdet	7,75	8,77	0,51	1.001
Koncern Service	6,79	6,56	0,13	1.286
Sygehusapoteket	6,30	5,34	0,00	185

## Bilag 1

Præhospitalt Center	4,51	3,22	0,00	75
Koncern IT	3,97	4,02	0,00	278
Kvalitet og Udvikling	3,09	2,18	0,00	102
Ledelsessekretariat	3,10	4,59	0,00	37
Koncern HR	3,90	3,97	0,00	136
Regional Udvikling	3,43	5,57	0,00	91
Koncern Økonomi	4,79	5,85	0,00	117
Primær Sundhed	3,55	2,63	0,00	109
Produktion Forskning og Innovation	3,56	3,71	0,00	57
Intern Kontrolenhed	1,08	2,85	0,00	5

### Beregningsforudsætninger:

Fraværet er opgjort for månedslønnede i 2017. Timelønnede er således udeladt. Fraværsp procenten er beregnet på baggrund af registrerede fraværstimer (ekskl. Helligdage) i forhold til nærværstimer. Nærværstimerne udgør som udgangspunkt 1.924 timer i perioden og inkluderer også helligdage, ferie, perioder med barsel og ferie uden løn mv. For deltidsansatte eller ansatte, som ikke har været ansat i hele perioden, er nærværstimerne dog nedbragt forholdsmæssigt.

### Bemærkninger i forhold til sygefraværet

Det samlede sygefravær for regionen var i 2017 på 5,08%. Det vil sige, at Region Sjælland har haft et fald i sygefraværet fra 2016 til 2017 på 0,14 procentpoint, svarende til 2,72%.

Blandt andet viser tabel 1, at alle somatiske sygehuse har et fald i sygefraværet fra 2016 – 2017. Særlig Nykøbing Falster Sygehus kan fremhæves med et fald på 12 procent. Nykøbing Falster Sygehus har dog fortsat det højeste sygefravær blandt alle somatiske sygehuse.

Blandt de store koncernenheder har Psykiatrien, Socialområdet og Koncern Service det højeste sygefravær. Såvel Socialområdet og Psykiatrien har et stigende sygefravær fra 2016 – 2017. For Socialområdet er der tale om en stigning på 13%. Psykiatrien har en stigning på 1,7%.

Variationer i udviklingen af sygefraværet mellem enhederne betyder, at man skal være varsom med at bruge et gennemsnit som afsæt for generelle konklusioner. Man er nødt til at gå ned i tallene med opmærksomhed på koncernenhedens opgaver, størrelse, langtidssygemeldinger/kritisk sygdom og arbejdsmiljøets indvirkning.

Samlet betyder det, at koncernenhederne bruger fraværstatistikken som udgangspunkt for en lokal proces, hvor man gennemgår, hvordan fraværet fordeler sig på de forskellige enheder og fraværstyper, og der aftales handlinger i forhold til at nedbringe sygefraværet, der hvor det er muligt inden for rammen af Region Sjællands sygefraværspolitik – fra fravær til nærvær. MED-udvalgene har en vigtig rolle i dette arbejde.

MED-Hovedudvalget drøftede på sit møde den 29. januar 2018 Region Sjællands sygefravær i 2017. Det blev konstateret, at det er positivt, at der havde været et samlet fald i sygefraværet fra 2016 og 2017, og at arbejdet med Sundhedsplatformen ikke har medført højere sygefravær på det somatiske område.

MED-Hovedudvalget understøtter enhedernes sygefraværsindsats bredt set. Blandt andet via indsatser i Mening og Sundhed, ligesom arbejdsmiljøpuljen kan ansøges.

### Arbejdsulykker 2016 og 2017

Der skelnes mellem ulykker, der ikke har givet anledning til fravær og ulykker, der har medført fravær af kortere eller længere varighed.

## Bilag 1

<b>Enheder</b>	<b>2016 Arbejdsulykker uden forventet fravær</b>	<b>2017 Arbejdsulykker uden forventet fravær</b>	<b>2016 Arbejdsulykker med forventet fravær</b>	<b>2017 Arbejdsulykker med forventet fravær</b>
Regionshus*	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Koncern Service	<b>157</b>	<b>190</b>	<b>50</b>	<b>58</b>
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse	<b>190</b>	<b>183</b>	<b>45</b>	<b>38</b>
Roskilde og Køge Sygehuse	<b>185</b>	<b>249</b>	<b>35</b>	<b>44</b>
Nykøbing F. Sygehus	<b>44</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>28</b>
Holbæk Sygehus	<b>110</b>	<b>116</b>	<b>27</b>	<b>17</b>
Psykiatrien	<b>622</b>	<b>664</b>	<b>57</b>	<b>91</b>
Socialområdet	<b>647</b>	<b>672</b>	<b>103</b>	<b>130</b>
Sygehusapotek et	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Præhospitalt Center	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	
<b>Region Sjælland</b>	<b>1.960</b>	<b>2190</b>	<b>340</b>	<b>412</b>

\*I opgørelserne for Regionshus indgår de koncerneheder, der har base i Regionshuset i Sorø

### **Bemærkninger i forhold til arbejdsulykker.**

Sammenlagt er der i alt registreret 2.602 arbejdsulykker såvel med - som uden fravær.

I 2017 er der registreret 2190 arbejdsulykker, der ikke har medført efterfølgende sygefravær. Året før, i 2016, skete der 1960 ulykker uden fravær. Der har været en stigning i arbejdsulykker uden fravær på i alt 230 arbejdsulykker. Det er primært i koncernehederne Koncern Service, Sjællands Universitetshospital, Nykøbing F. sygehus, Psykiatrien og Socialområdet at der kan ses en stigning i antallet af arbejdsulykker uden fravær. De primære årsager til ulykker uden fravær, er udsættelse for smitterisiko, fysiske uheld og fysisk og psykisk vold og trusler. Ifm. sidstnævnte, er det

## Bilag 1

Socialområdet og Psykiatrien der tegner sig den største del af uheldene. Også ulykker som følge af forflytninger er årsag til en stigende del af ulykkerne.

Hvad angår arbejdsulykker med fravær til følge, er der også sket en stigning i antallet af ulykker.

I 2016 er der registreret 340 ulykker der medførte fravær og i 2017, er der registreret i alt 412 ulykker med fravær. Det svarer til 72 ulykker mere, end året før. Ulykkerne har primært fundet sted i Socialområdet, Psykiatrien, Nykøbing F. Sygehus og Sjællands Universitetshospital.

Størstedelen af de arbejdsulykker der er sket, skyldes i høj grad fysiske uheld, psykisk og fysisk vold og forflytningsskader. Også håndtering af værktøj, maskiner og øvrig teknik, udgør årsagen til en del af arbejdsulykkerne.

Af koncernenhedernes årlige arbejdsmiljødrøftelser fremgår det, at det er vanskeligt, entydigt at pege på specifikke årsager til, at antallet af arbejdsulykker er i opadgående retning. Der gives dog fra flere koncernenheder udtryk for at mulig forklaring kan skyldes, at der opleves et stigende arbejdspress, hvilket kan medføre øget risiko for fysiske uheld, stikskader og forflytningsulykker, tillige med at det kan medføre stresssymptomer med evt. langtidssygemeldinger til følge.

Blandt andet fra det Nationale Forskningsinstitut for arbejdsmiljø er der foretaget en del forskning, der peger på at stigende arbejdspress på arbejdspladsen, kan være medvirkende årsager til øget antal af langtidssygemeldinger som følge af fysiske arbejdsulykker, uheld der medfører smitterisiko, mistrivsel og i visse tilfælde stress eller andre psykiske problemer der påvirker helbredet.

Der vil være nuancer og variationer i årsager til ulykkerne, der kan give vigtig viden om forebyggelse, hvis man ser efter mønstre og sammenhænge mellem travle perioder, tidspunkt på døgnet for hændelser, vagtskifter eller andre sammenhænge, der kan indikere mønstre, der kan brydes op.

Se evt. mere i Bilaget ”Arbejdsulykker med og uden fravær for 2016-2017”.

### Påbud, vejledninger og rådgivning fra Arbejdstilsynet

I bilaget ”Påbud vejledninger og rådgivning fra Arbejdstilsynet 2016 -2017” vises de afgivne påbud og øvrige afgørelser, og reaktioner som Arbejdstilsynet har afgivet, fordelt efter emner.

### Påbud, vejledninger og rådgivning 2017 (1.1. 2017 – 31.12. 2017)

Enheder	Straks påbud	§21 Påbud Undersøgelse spåbud og påbud for mange påbud	Påbud	Rådgivning	Vejledning	Afgørelse uden handlepligt
Regionshus*			1		1	
Koncern Service	2		5			
Næstved, Slagelse og	3		5	1	5	

**Bilag 1**

Ringsted Sygehuse						
Sjællands Universitetshospital	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
Nykøbing F. Sygehus	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>			
Holbæk Sygehus			<b>1</b>			<b>1</b>
Psykiatrien			<b>2</b>		<b>2</b>	
Socialområdet	<b>2</b>		<b>7</b>		<b>2</b>	
Sygehusapotek						
Præhos.Center						
<b>Region Sjælland</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>6</b>

*\*I opgørelserne for Regionshus indgår de koncernenheder, der har base i Regionshuset i Sorø.*

**Påbud, vejledninger og rådgivning 2016 (1.1. 2016 – 31.12. 2016)**

<b>Enheder</b>	<b>Straks påbud</b>	<b>§21 Påbud (Undersøgelses påbud)</b>	<b>Påbud</b>	<b>Kompleks rådgivning</b>	<b>Vejledning</b>
Regionshus*			<b>1</b>		<b>2</b>
Koncern Service	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>2</b>
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse	<b>2</b>		<b>3</b>		<b>5</b>
Sjællands Universitetshospital	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Nykøbing F. Sygehus			<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Holbæk Sygehus			<b>1</b>		<b>1</b>
Psykiatrien	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		<b>8</b>
Socialområdet	<b>3</b>		<b>5</b>		<b>4</b>
Sygehusapotek					

## Bilag 1

Præhosp.Center					
<b>Region Sjælland</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>27</b>

*\*I opgørelserne for Regionshus indgår de koncernenheder, der har base i Regionshuset i Sorø.*

### **Om påbud, vejledninger og øvrige afgørelser.**

Sammenlagt er der i Region Sjælland blevet afgivet 81 afgørelser og reaktioner til arbejdspladser i Region Sjælland. I 2016 blev der afgivet i alt 73 afgørelser og reaktioner.

Heraf blev der i 2017 afgivet 18 strakspåbud, mod 14 strakspåbud i 2016. Et strakspåbud betyder, at der er tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem, som skal udbedres med det samme. Arbejdspladsen kan få lov til at løse problemet midlertidigt indtil det er muligt at løse problemet permanent. 6 af disse strakspåbud er givet på baggrund af problemer med transport, løfte- og hejseudstyr og 4 er givet i forbindelse med personforflytninger.

I 2017 er der blevet afgivet 34 påbud, hvilket er en mindre stigning i forhold til 2016, hvor antallet af påbud var på 29. Der vil altid, når et påbud afgives, være sat en frist for hvornår problemet skal være løst. En del påbud har frister, der ligger et år frem i tiden. Det skal dog siges at mange af de påbud, der afgives løses forholdsvist hurtigt eller straks.

Der er i 2017 afgivet 2 undersøgelsespåbud, der er et mere, end i 2016. Disse er afgivet, fordi der automatisk udløses et påbud om at søge autoriseret rådgivning, når enheden har modtaget 5 eller flere påbud. Undersøgelsespåbud er omkostningstunge og tidskrævende, idet man skal anvende ekstern autoriseret rådgivning til at hjælpe med at finde løsninger på problemerne.

Der er blevet afgivet i alt 19 vejledninger i 2017, hvoraf 6 omhandler emnet stor arbejdsmængde og tidspres og 7 omhandler høje følelsesmæssige krav i arbejdet og øvrigt psykisk arbejdsmiljø. I 2016 blev der til sammenligning afgivet 27 vejledninger. Vejledninger kan ses som en indikator for et problemområde der bør gives ekstra opmærksomhed og som bør løses, inden det udviklet sig til forhold, der kan medføre egentlige påbud. Vejledninger gør det muligt for arbejdspladsen, proaktivt at arbejde på at løse de udfordringer, der eventuelt på sigt kan udvikle sig til problemer, der potentielt kunne udløse påbud.

Antallet af reaktioner fra arbejdstilsynet og i særdeleshed antallet af påbud og strakspåbud, skyldes i høj grad den nye tilsynsform med mere omfattende ”udvidede risikobaserede tilsynsbesøg”, som Arbejdstilsynet aflægger på virksomhederne. Et enkelt varslet udvidet risikobaseret tilsynsbesøg, kan i de store virksomheder indebære op til flere ugers møder med forholdsvis mange afdelinger og med deltagelse af en del medarbejdere.

Den nye tilsynsform, har medført en højere grad af grundighed fra Arbejdstilsynet, under besøgene. Mange steder afgiver Arbejdstilsynet flere separate påbud til koncernenheden efter aflæggelse af de udvidede besøg.

Stigningen i antal af reaktioner er ikke udtryk for at arbejdsmiljøet i Region Sjælland, fra det ene år til det næste, er blevet væsentligt forringet. Det er heller ikke et udtryk for at arbejdsmiljøorganisationen ikke handler og løser de arbejdsmiljøproblemer der er. Arbejdsmiljøgrupperne i alle enheder varetager en meget stor opgave i hele tiden at sikre, at der er fokus på at håndtere de arbejdsmiljømæssige problemer, der opstår. I mange enheder er der et øget fokus på arbejdsmiljøet generelt og på at løse de udfordringer der er, i forhold til arbejdsmiljøet.

## Bilag 1

Derfor er der også en del af de reaktioner der bliver givet, der allerede er løst kort tid efter, at problemerne er konstateret.

Se evt. flere detaljer i bilaget: Påbud, vejledninger og øvrige afgørelser 2016-2017.

Arbejdstilsynet oplyser, at de i 2017 har aflagt i alt 93 besøg på enheder i Region Sjælland. Året før, i 2016, aflagde de i alt 112 tilsynsbesøg. Dermed har Arbejdstilsynet aflagt væsentligt færre besøg i det forløbne år, dog mange besøg af længere varighed/fordelt på flere afdelinger/afsnit. Sammenholdt med antal afgørelser i 2017 (81) er der ikke nogen sammenhæng i antal af aflagte besøg og antal afgørelse truffet på baggrund af tilsynsbesøg. Arbejdstilsynet oplyser også, at antallet af afgivne reaktioner, ikke kan betragtes som voldsomt højt, men gennemsnitligt sammenlignet med tilsvarende brancher i resten af landet.

### Aflagte besøg af Arbejdstilsynet

Besøgene udvælges ud fra kriterier som f. eks. antallet af arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser (som regionen ikke kender til), eventuelle klager og øvrige henvendelser (som regionen ofte ikke kender), stikprøver og andet, som Arbejdstilsynet i øvrigt bliver bekendt med om en virksomhed eller enhed. En ændring i antal aflagte besøg kan også skyldes særlige indsatser for særlige brancher og fag.

<b>Enhed</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Regionshus	6	2
Koncern Service	25	15
Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse	15	17
Sjællands Universitetshospital	8	15
Nykøbing F. Sygehus	6	10
Holbæk Sygehus	2	2
Psykiatri	27	11
Socialområdet	22	21
Sygehusapoteket	1	
Præhospitalt Center	-	
I alt	112	93

(De udvidede risikobaserede besøg tæller i opgørelsen som et enkelt besøg.)

Besøgene udvælges ud fra kriterier som f. eks. antallet af arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser (som regionen ikke kender til), eventuelle klager og øvrige henvendelser (som regionen ofte ikke

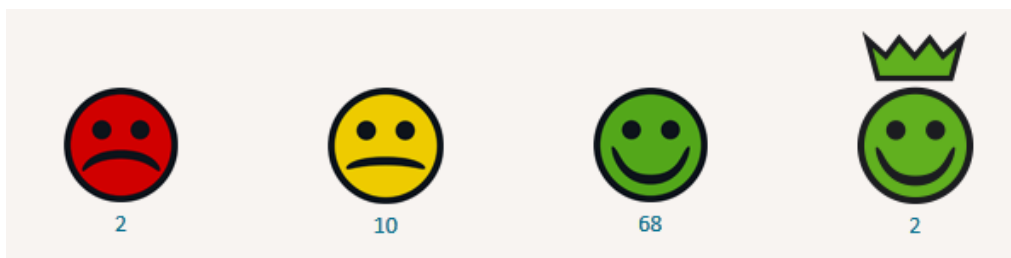
## Bilag 1

kender), stikprøver og andet, som Arbejdstilsynet i øvrigt bliver bekendt med om en arbejdsplads. En ændring i antal aflagte besøg kan også skyldes særlige indsatser for særlige brancher og fag.

### Tildeling af smileys

Status på tildelte smileys for 2017 (pr. 31.1 2018)

68 grønne-, 10 gule – og 2 røde smileys er tildelt på baggrund af tilsynsbesøg i enhederne. Der er også blevet tildelt to grønne elite-smileys.



Til sammenligning, blev der i 2016 tildelt 77 grønne smileys og 12 gule smileys. Der blev ikke tildelt røde smileys i 2016.

Der er ikke nogen sammenhæng, fra år til år, i antallet af hvor mange smileys der tildeles.

### Handlingsplaner i SafetyNet.

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

### Oprettede handlingsplaner i SafetyNet.

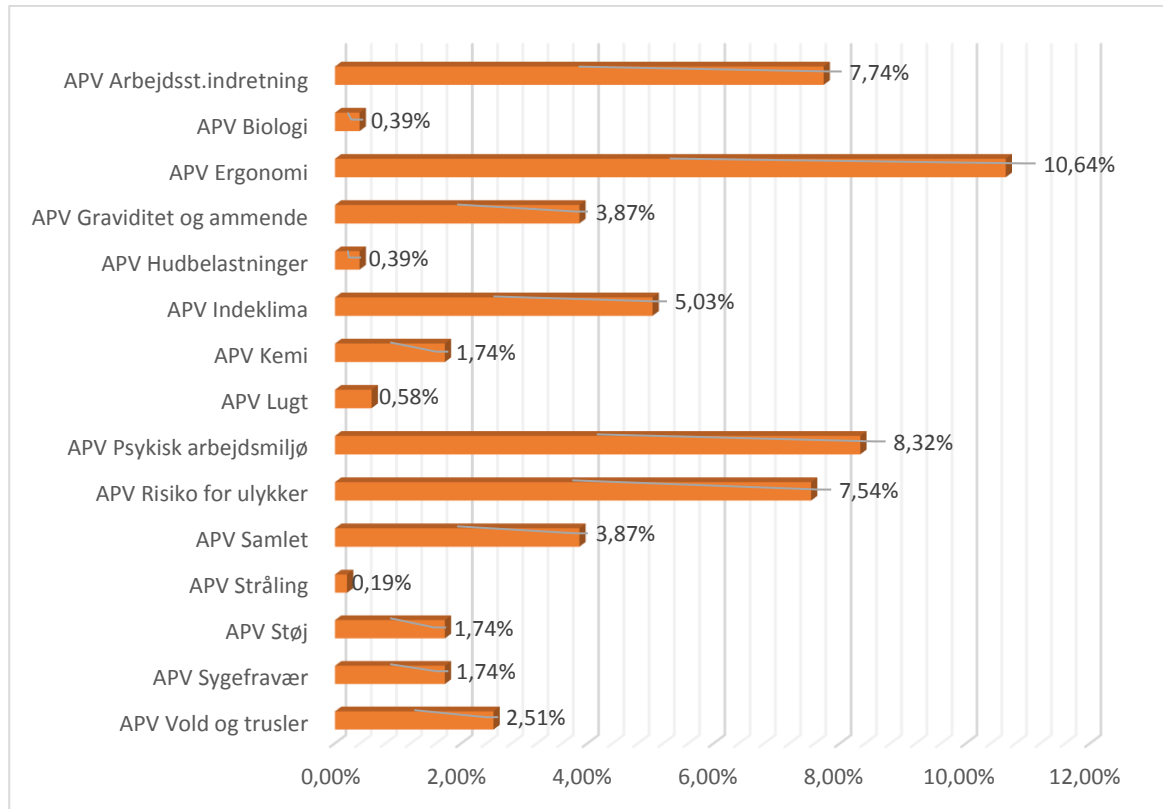
Som en del af APV arbejdet udarbejder man typisk en plan for, hvordan enheden får løst de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses med det samme når de konstateres. Denne plan kaldes en handlingsplan.

Nedenstående oversigter viser handlingsplaner oprettet i SafetyNet i henholdsvis 2017 og 2016 fordelt på problemområder:



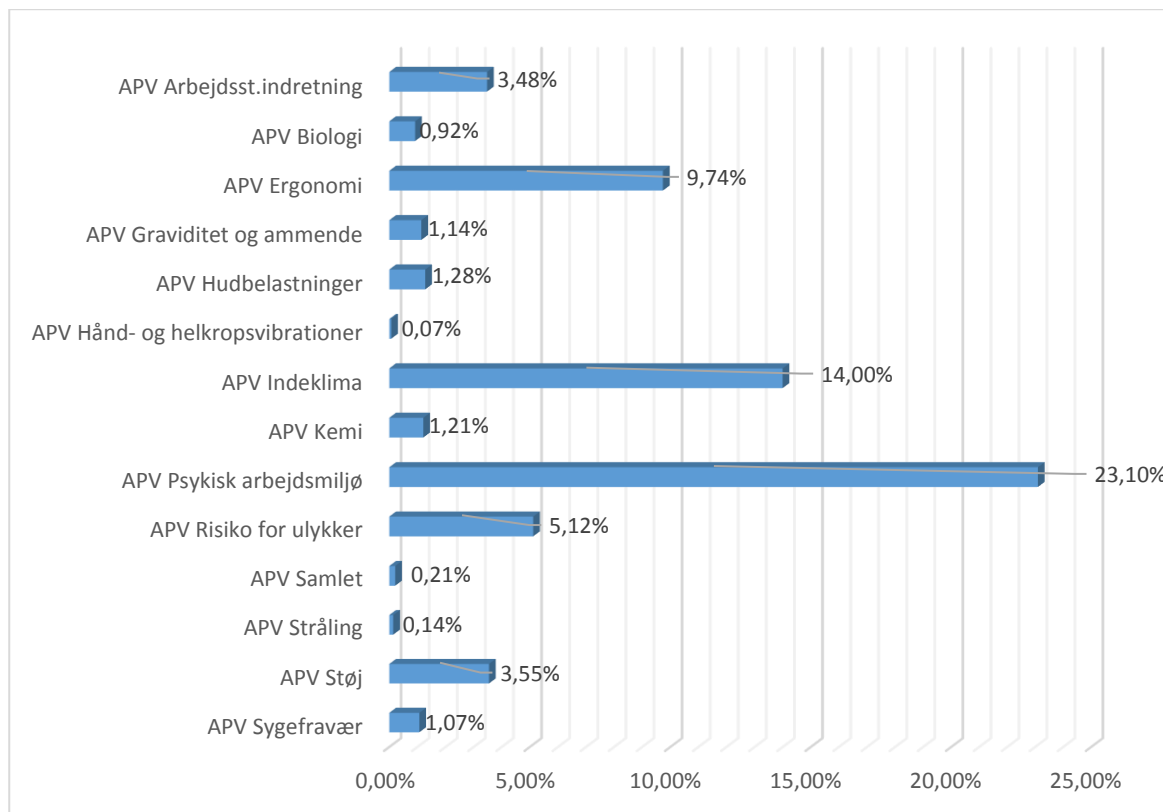
## Bilag 1

### Handlingsplaner oprettet i 2017



## Bilag 1

### Handlingsplaner oprettet i 2016



Der er oprettet i alt 375 handlingsplaner i SafetyNet i 2017, hvilket svarer til et fald på 341 % i forhold til 2016, hvor antallet af oprettede handlingsplaner var 1280.

Faldet i antallet af handlingsplaner i 2017 kan forklares ved, at der blev gennemført APV i første kvartal af 2016 i alle enheder under regionen og dermed havde højere fokus. Antallet af handlingsplaner vidner om, at den løbende APV-kortlægning, der sker imellem APV-undersøgelserne, ikke har den samme prioritet og dermed resulterer i et markant færre antal handlingsplaner. I 2017 har medarbejderne sideløbende med fokus på arbejdsmiljøarbejde, skulle forholde sig til implementeringen af Sundhedsplatformen og der kan ikke udelukkes at dette har haft effekt i form af et lavere antal oprettede handlingsplaner.

Ligesom i 2016 så fyldte handlingsplaner vedrørende ergonomi og psykisk arbejdsmiljø mest i 2017. Der blev oprettet 55 handlingsplaner omhandlende ergonomi, hvilket giver en mindre procentvis stigning i 2017.

Handlingsplaner, oprettet under emner vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, var det der havde allermest fokus i 2016, er faldet fra 221 handlingsplaner i 2016 til 43 i 2017. Det svarer til 8,32 % i 2017 mod hele 23,10 procent i 2016. I 2017 fylder handlingsplaner vedrørende arbejdsstedets indretning procentvis mere i de oprettede handlingsplaner i forhold til 2016. Ser man på tallene så blev der i 2016 oprettet 34 handlingsplaner vedrørende arbejdsstedets indretning mod 40 i 2017.

Netop indførelse af Sundhedsplatformen og andre IT systemløsninger i enhederne, kan være årsagen til at der i 2017 er blevet oprettet forholdsvis mange handlingsplaner, der omhandler arbejdsstedets indretning.

### Lokale indsatser i 2017

I Koncernenhedernes årlige drøftelser fremgår det, at en stor del af aktiviteterne, der omhandler tiltag og indsatser under de fælles indsatsområder;

- fysiske og psykiske tiltag under indførelse af teknologiske arbejdsgange,
- indsatser, der nedbringer sygefravær grundet vold og trusler og
- indsatser omkring nærvær og nedbringelse af det generelle sygefravær.

En del koncernenheder har fokus på stressrelateret sygefravær, trivsel og forventninger, rammer og krav i arbejdet. Og afledte arbejdsulykker heraf. Flere steder tilskrives en del af de psykiske arbejdsulykker der er sket, en generel tendens med stigende arbejdspress.

I de somatiske enheder og i Psykiatrien, har en del af de lokale psykiske og fysiske arbejdsmiljøtiltag bestået i forberedelse til – og afledte effekter af implementering af Sundhedsplatformen. Herunder er der arbejdet med relevante temaer som medarbejderinvolvering, indretning af skærmarbejdspladser, nye arbejdsgange, m.m.

Undervisning og instruktion af personalet i forflytninger er også et område der er givet højt fokus mange steder. Det fremgår dog også, at der ikke har været mulighed for, i ønsket omfang, at vedligeholde og udvikle viden og kunnen i forflytningsvejlederorganisationen i de somatiske enheder samt psykiatrien, på grund af forberedelser og implementering af Sundhedsplatformen.

Der blev i starten af 2017 afviklet ledelses- og trivselsmåling i alle dele af Region Sjælland. Der er derfor også arbejdet med resultater og tiltag i mange af enhederne lokalt, ligesom der er blevet iværksat handlingsplaner på baggrund af trivselsmålingen mange steder.

I mange af koncernenhederne afvikles der arbejdsmiljøcafeer eller andre arrangementer for den lokale arbejdsmiljøorganisation, både om lokale problematikker og generelt om arbejdsmiljøarbejdet lokalt. Der foregår desuden videndeling i forhold til tilsynsbesøg og i forhold til de påbud der evt. afgives, således at arbejdsmiljøloven kan overholdes af hele den koncernenhed, det omhandler.

I stikordsform nævnes her øvrige emner, der er tema for tiltag og indsatser lokalt i de enkelte koncernenheder: Fokus på kemikalier, kemiske uheld og udarbejdelse af APB'er, risiko for stikskader, arbejdsmiljøhensyn ved ombygninger, indsatser omkring nedbringelse af sygefravær, m.m..

Se evt. mere i bilaget Alle enhedernes arbejdsmiljødrøftelser.

### Samarbejdet om arbejdsmiljøet det seneste år

#### **Fælles regionale indsatser.**

Som en del af Region Sjællands systematiske arbejdsmiljøarbejde udvælger MED-Hovedudvalget fælles indsatsområder på baggrund af de årlige arbejdsmiljødrøftelser. MED-Hovedudvalget besluttede på møde den 11. april 2016, at udvælge nedenstående 3 indsatsområder for 2017 – 2018:

#### **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

## Bilag 1

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 ligger 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, arbejdsgange og nye teknologier.

### **Nye arbejdsgange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer**

Ændringer og tilpasninger i organisationen i forbindelse med etablering af nye arbejdspladser og nye arbejdsgange 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. Fokus ligger i dette indsatsområde på indsatser der understøtter samarbejde, dialog og relationer som det, 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 arbejdsgange.

### **Aktiviteter, der kan medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, som følge af fysisk og psykisk vold**

Der foregår en meget målrettet og vedvarende indsats i mange arbejdsmiljøgrupper i forhold til forebyggelse af arbejdsulykker. Med hensyn til de ulykker, der skyldes psykisk og fysisk vold er der fortsat et stigende antal tilfælde årligt i mange enheder.

Der er derfor vedtaget en indsats i forebyggelse af vold og konflikter, der kan hjælpe arbejdsmiljøgrupper/arbejdspladser med at kunne arbejde med tiltag, der kan nedbringe ulykker der skyldes vold og konflikter. Indsatsen kan evt. suppleres med at give arbejdspladser/områder et tilbud om konsulentbistand, i forbindelse med udarbejdelse eller revision af lokale retningslinjer omkring konflikter, vold og trusler.

### **Regional indsats vedr. nedbringelse af sygefraværet**

Der er iværksat en række indsatser regionalt og lokalt i forhold til at reducere og undgå sygefravær. F.eks. iværksættes der på arbejdspladserne indsatser, der kan imødegå udfordringer ved forandringsprocesser – hvilket blandt andet støttes af arbejdsmiljøpuljen. Der er også fokus på udfordringen med, at flere medarbejdere på regionens arbejdspladser oplever mere aggressive og udadreagerende borgere og pårørende. Det er en særlig udfordring i Psykiatrien og Socialområdet, der i stigende grad skal forholde sig til at håndtere – og nedbringe - vold og trusler om vold i bestræbelserne på at reducere sygefraværet.

På baggrund af et stigende antal arbejdsulykker som følge af fysisk og psykisk vold i regionen har MED-Hovedudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i April 2017 besluttet, at der i 2018 skal etableres to tværgående uddannelses tilbud, der skal medvirke til at håndtere og nedbringe vold og trusler om vold.

Siden 2013 er der desuden gennemført en bred indsats for at sænke sygefraværet i Region Sjælland under titlen ”Mening og Sundhed”.

## Bilag 1

Indsatserne under Mening og Sundhed har bidraget til en bredere 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 lige så høj grad handler om nærværsfaktorer som arbejdsglæde, tillid, mening, relationer, trivsel og god ledelse.

### **Den gode administrative arbejdsplads**

For bl.a. at understøtte indsatsområderne omkring nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer og indflydelse på samarbejde og relationer, blev der i første halvår af 2017 udarbejdet en vejledning ”*Den gode administrative arbejdsplads i Region Sjælland*” og en pjece ”*Ergonomiske opmærksomhedspunkter ved Sundhedsplatformen*”. Formålet med vejledningen og pjecen er, at give arbejdsmiljøgrupperne redskaber og viden, samt kendskab til sikkerhedsmæssige og sunde forsvarlige fysiske rammer ved eksisterende og nye teknologier.

Til udarbejdelse af vejledningen og pjecen blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af sikkerhedsledere og Arbejdsmiljøkonsulenter fra Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse, Holbæk Sygehus, Psykiatrien, Koncern Service og Præhospitalt Center, samt repræsentanter fra Socialområdet, Koncern IT og Infektionshygiejnisk Enhed. Arbejdsgruppens arbejde blev faciliteret fra Koncern HR i samarbejde med ArbejdsmiljøCentret A/S. Arbejdsgruppen mødtes 2 gange i løbet af foråret til arbejdsworkshop, ligesom der blev produceret mellem møderne.

Vejledning og pjece lå klar før sommerferien og blev trykt og distribueret til alle interesserede koncernenheder. Publikationerne bruges af arbejdsmiljøgrupperne til gennemgang af eksisterende administrative arbejdspladser, til planlægning af nye administrative arbejdspladser og i undervisningen på Region Sjællands arbejdsmiljøuddannelser.

### **Revideret Arbejdsmiljøpolitik**

I efteråret 2017 er der igangsat et arbejde med at udarbejde en ny arbejdsmiljøpolitik for Region Sjælland. I skrivende stund er arbejdet stadig i gang.

Den nye arbejdsmiljøpolitik tager højde for, at Region Sjælland i dag har et veludbygget ”maskinrum” for arbejdsmiljøarbejdet, hvor konceptudviklingen er forankret i MED-Hovedudvalget, og hvor der løbende sker justeringer i takt med Region Sjællands udvikling og udfordringer på arbejdsmiljøområdet samt tendenser og prioriteringer på arbejdsmiljøområdet generelt. Den spiller op i mod Region Sjællands MED-aftale og personalepolitikken.

Den nye arbejdsmiljøpolitik afventer pt. kommentering i den nye udvalg for arbejdsmiljø og rekruttering inden den endelig vedtages i MED-Hovedudvalget.

### **Samarbejde med Arbejdstilsynet**

Der er i løbet af de seneste par år etableret et godt og konstruktivt samarbejde med løbende dialogmøder mellem Region Sjællands arbejdsmiljønetværk og repræsentant fra Arbejdstilsynet (Center Øst). Der er et gensidigt ønske om at afvikle årlige møder, af to-tre timers varighed (i forlængelse af arbejdsmiljønetværkets ordinære møder), hvor forskellige temaer kan drøftes.

I 2017 var temaerne som arbejdsmiljønetværket havde ønsket at drøfte, erfaringer med Sundhedsplatformen fra Region Hovedstaden, erfaringer og indsatser ift. vold og trusler om vold, samt erfaringer og indsatser ift. ulykker, som skyldes forflytninger. Desværre måtte arbejdstilsynet melde afbud og der blev ikke mulighed for at kalendersætte mødet senere i 2017. Der er allerede

## Bilag 1

kalendersat et kommende dialogmøde med Arbejdstilsynet, i august 2018. Dialogmøder er en god og konstruktiv mulighed for at alle kan bidrage til videndeling vedrørende udfordringer, løsninger og tendenser, til gavn for arbejdsmiljøarbejdet.

### **Samarbejdet med andre.**

Region Sjælland indgår, via Koncern HR, i et tværgående samarbejde for arbejdsmiljøansvarlige på tværs af regionerne. Der foregår meget vidensdeling og koordinering af fælles arbejdsmiljø-initiativer. Den store publikation "Den gode administrative arbejdsplads/SUP" er blevet delt og rigtigt godt modtaget i alle andre regioner. Både vejledning og pjecen er tillige blevet distribueret til de nationale branchearbejdsmiljøråd, der siden har udvist stor interesse for materialet.

På tværs af regionerne og Arbejdstilsynet, er der i efteråret blevet etableret en arbejdsgruppe, der skal lave forberedende arbejde ift. at bidrage til ændring i den såkaldte skærbekendtgørelse. Denne opgave har været længe ventet. Der er al mulig grund til at forvente at dette arbejde vil resultere i en langt mere opdateret bekendtgørelse. Det første møde i arbejdsgruppen afvikles 5 april.

Region Sjælland har også via Koncern HR, været repræsenteret ved den nationale arbejdsmiljøkonference. Formålet med deltagelsen var at samle inspiration til arbejdet med regionens egne arbejdsmiljøkonference samt at få ny viden om indsatser, som f.eks. sygefravær/nærvær og teknologiske arbejdsgange.

### **Mening og Sundhed – Det fremmende arbejdsmiljø**

På arbejdsmiljøkonferencen i 2016 blev Region Sjællands arbejdsmiljøorganisation introduceret for MED-Hovedudvalgets nye fokus for alt arbejdsmiljøarbejdet i regionen; nemlig Mening og Sundhed - det fremmende arbejdsmiljø. Arbejdet med afsæt i det fremmende perspektiv, fokuserer på at skabe de bedste arbejdspladser med fokus på muligheder og derigennem øge trivsel, nærvær og løsning af kerneopgaven. Arbejdspladser, hvor en fremmende tilgang til arbejdsmiljøet er størst, har evner til i høj grad at fokusere på hvordan der skal være når der er bedst og forstærke de faktorer, som virker fremmende og motiverende for at nå dette mål.

En stor del af de indsatser der iværksættes, tager afsæt i fortsat at inspirere til kreativitet, opfindsomhed, delagtighed og involvering i de løsninger der findes ift. arbejdsmiljøarbejdet.

### **TRIO'ens procesfacilitatoruddannelse - Langtidsfriske arbejdspladser**

Uddannelsens udgangspunkt er, med erfaringer fra indsatser og resultater fra langtidsfriskundersøgelsen at tage afsæt i et fremmende fokus ift. de tiltag og indsatser man iværksætter, der ligger ud over den lovpligtige tilgang om håndtering og forebyggelse, og supplerer derved den samlede arbejdsmiljøindsats i Region Sjælland. I 2017 blev der kun afviklet en uddannelse pga. implementeringen af Sundhedsplatformen.

I 2018 er der planlagt to uddannelser; en i foråret og en i efteråret. Koncern HR har i efteråret 2017 arbejdet på udvikling af indhold til version 3 af procesfacilitatoruddannelsen. Uddannelsen i to moduler tager afsæt i praksiserfaringer fra Region Sjællands egne arbejdspladser. Uddannelsen har

## Bilag 1

blandt andet fokus på arbejde med hverdagskreativitet og opfindsomhed, fremmende kommunikation og fremmende leder – og medarbejderskab.

### **Mental Robustheds Træning**

Mental Robusthed er ikke noget du enten besidder – eller ikke besidder. Det er en psykologisk færdighed, som kan trænes. Siden 2014 har Region Sjælland i regi af 'Mening og Sundhed' tilbudt Mental Robustheds Træningskurser (MRT). Knap 350 medarbejdere har gennemført et kursus. Der er fortsat stor søgning til kurserne og i 2017 blev gennemført 2 MRT kurser og oprettet venteliste til 2018. I 2018 udbydes 4 MRT kurser for alle ansatte. Som noget nyt bliver der ligeledes udbudt 1 MRT kursus særligt for ledere.

I 2017 blev der afholdt én opfølgingsdag under temaet 'Trivsel og mental robusthed', hvor deltagerne fik inspiration til nye øvelser, erfaringsudveksling med tidligere kursusdeltagere samt en vitaminindsprøjtning i forhold til deres fortsatte egen træning.

I 2018 er planlagt 1 opfølgingsdag med temaet 'søvn, trivsel og mental robusthed'. Opfølgingsdagen er fuldt booket.

### **Stress på arbejdspladsen**

I 2017 blev udviklet en ny supplerende arbejdsmiljøuddannelse 'Stress på Arbejdspladsen'. Uddannelsen blev udviklet i et samarbejde mellem Koncern HR og Arbejdsmiljøcentret A/S. På uddannelsesdagen får deltagerne inspiration og redskaber til at arbejde fremmende med det psykiske arbejdsmiljø og dermed kunne hjælpe til med at forebygge og mindste forekomsten af arbejdsbetinget stress. Uddannelsesdagen har til formål at give deltagerne et fælles afsæt til arbejdet med stress på arbejdspladsen og der bliver på uddannelsen vekslet mellem viden, dialog og afprøvning af værktøjer. Uddannelsen gør deltagerne i stand til at gå hjem og arbejde videre lokalt.

Uddannelsesdagen blev udbudt til Trioen. Der blev udbudt 2 uddannelser i 2017, men kun gennemført 1 da 1 uddannelse måtte aflyses på grund af for få tilmeldinger.

I 2018 udbydes 3 uddannelser i stress på arbejdspladsen.

### **Forflytningsvejlederuddannelsen**

Ved MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2016 blev det konstateret, at antallet af arbejdsulykker ved personforflytning var stigende. På den baggrund blev der iværksat en evaluering af den daværende forflytningsvejlederordning som mundede ud i, at MED-Hovedudvalget på mødet i juni 2017 vedtog, at forflytningsvejlederuddannelsen fremadrettet skal varetages af en ekstern underviser.

Repræsentanter fra forflytningsnetværket har i samarbejde med Koncern HR valgt "Flyt kroppen nu" v/ Michael Skriver som Region Sjællands fremtidige underviser på forflytningsvejlederuddannelsen. Valget var motiveret af Michael Skrivers praksisnære og relevante erfaringer, enkle principper, fokus på kommunikation og fælles sprog og ikke mindst løsning af forflytningsopgaven i sammenhæng med kerneopgaven.

I 2017 har forflytningsnetværket og Koncern HR i samarbejde med Michael Skriver udviklet den fremtidige forflytningsvejlederuddannelse. Uddannelsen vil i 2018 blive gennemført som

## Bilag 1

splitkursus 3 + 2 dage med ca. 1 måneds mellemrum. Ved uddannelsen deltager altid én af regionens egne forflytningskonsulenter som 2. underviser sammen med Michael Skriver. Dette med henblik på at sikre sammenhæng til Region Sjællands praksis på forflytningsområdet, samt holde viden "in house". I 2018 udbydes 2 forflytningsvejlederuddannelser.

### **Fysisk uddannelse**

Godt 170 medarbejdere fordelt på 6 hold har siden 2014 gennemført den fysiske uddannelse i Region Sjælland. Over 3 laboratorie dage bliver deltagerne uddannet til ambassadører for intelligent træning på deres arbejdsplads. Uddannelsen giver deltagerne et skræddersyet træningskoncept til deres arbejdsplads, instruktion i øvelser målrettet udsatte muskelgrupper i forhold til egen arbejdsfunktion, støtte til at planlægge og organisere intelligent træning på arbejdspladsen, ideer til at fastholde træningskonceptet, kompetencer til at drive træningen lokalt samt viden og sparring med andre arbejdspladser.

I 2017 har der ikke været udbudt fysisk uddannelse. I 2018 bliver der udbudt 1 fysisk uddannelse. 1 opfølgingsdag med temaet 'motivation og progression' er planlagt i foråret 2018. Opfølgingsdagen er fuldt booket.

### **Aktiviteter for alle medarbejdere**

Med det formål at give organisationen nye muligheder, nye input og mere inspiration til at arbejde ud fra et fremmede fokus, blev der i 2017 tilbudt en række forskellige aktiviteter i form af forskellige møder til alle medarbejdere.

Det fremmede tankesæt v/ Kjeld Fredens

På gå-hjem-mødet om 'Det fremmede tankesæt' blev der sat fokus på den fremmede tilgang til regionens arbejdspladser. Hjernen kan være en aktiv medspiller i en hverdag med små og store forandringsprocesser. Hjerneforsker Kjeld Fredens kom og fortalte om, hvordan vi kan få gavn af at rette fokus mod fremtiden, når vi møder forandringer i vores hverdag.

Fra sygemelding til samarbejde v/ Jesper Karle

På gå-hjem-mødet 'Fra sygemelding til samarbejde' kunne deltagerne høre speciallæge i psykiatri og forfatter Jesper Karle fortælle, om et nyt syn på stress og sygemelding. Jesper Karle har været med til at udvikle metoder til at forebygge arbejdsrelateret stress på både medarbejder- og lederniveau og er forfatter til bogen 'Tag på arbejde – fra sygemelding til samarbejde'. I oplægget var der fokus på, at stress skal løses i fællesskab samt på arbejdspladsens rolle i forhold til forebyggelse af stress og psykiske helbredsproblemer.

Company karma v/ Christian Stadil

Den 14. maj havde Region Sjælland besøg af Hummel-direktør Christian Stadil.

Gå-hjem-foredraget "Company Karma" satte fokus på den fremmede tilgang til arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser. Christian Stadil fortalte om det at turde at kaste sig ud i det, vi ikke kender; hvorfor vi skal lytte til fremtiden, åbne døre og skabe samtalekarma og også om, hvordan kropssprog kan flytte medarbejdere. På dagen fik deltagerne svar på hvad Company Karma betyder for en virksomhed i praksis, og hvordan påvirker det vores adfærd, relationer og resultater.



### Projekter støttet af Arbejdsmiljøpuljen

I 2017 ændredes formatet for Arbejdsmiljøpuljen til et pakkeformat, som man hidtil havde kendt det fra projekt 'Tillid og Samarbejde'. Med pakkemodellen er det nu muligt at ansøge og få konkret hjælp fra arbejdsmiljøpuljen gennem hele året, dog med den begrænsning at ansøgte projekter som hidtil skulle gennemføres og afregnes inden for regnskabsåret. For de tilfælde, hvor der ikke er udviklet en pakke for en ønsket indsats, kan koncernenhederne fortsat selv indhente tilbud fra en konsulent, som man kendte det fra den hidtidige metode.

I løbet af 2017 er der givet tilsagn til 24 ansøgninger til Arbejdsmiljøpuljen, hvoraf 18 ansøgninger var via en pakke og 6 via businesscase-ansøgninger. Fordelingen af, hvilke koncernenheder der har søgt midler fra arbejdsmiljøpuljen, er:

Somatiske sygehuse: 8 pakker

- Holbæk Sygehus: 4 pakker
- Næstved, Slagelse & Ringsted sygehuse: 2 pakker
- Sjællands Universitetshospital: 2 pakker

Koncern Service: 6 pakker

Psykiatrien: 1 pakke og 1 businesscase

Socialområdet: 2 pakker og 5 businesscases

Koncern HR: 1 pakke

Ansøgningerne omhandlede arbejdet med indsatsområderne Nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer, Samarbejde og relationer samt Aktiviteter der kan medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, som følge af fysisk og psykisk vold.

Samlet er der i 2017 blevet bevilget midler til arbejdsmiljøprojekter for 1,4 millioner kr.

### Andre projekter og indsatser i 2017, med betydning for arbejdsmiljøet

#### Ledelsesudvikling

Udvalgte tilbud der understøtter det fremmende arbejdsmiljø:

#### Målrettede ledernetværk

Målrettede ledernetværk inviterer lederne til at deltage i et netværk med andre ledere med henblik på at udvikle deres lederskab i et ledelsesfagligt fællesskab på tværs af regionen. Der er målrettede ledernetværk indenfor afdelingsledelse, afsnitsledelse, tværgående ledelse, nye ledere og stabsledere samt administrationsledelse og ledere indenfor Koncern Service. I alt har 300 ledere været tilknyttet et netværk i 2017.

Uanset tema og dagsorden for de konkrete netværksmøderne er der et gennemgående fokus på god tillidsfremmende personaleledelse. I netværket deles erfaring og viden om ledelse og gensidigt udfordre lederne sig selv og hinanden ved at undres og stille spørgsmål til ledelsesstile, vaner, svagheder og styrker mv. I masterclass oplæg, refleksionsøvelser og erfaringsudveksling om daglig ledelsespraksis drøftes, udfordres og videreudvikles lederens personaleledelse og opmærksom på at resultatopnåelse går hånd i hånd med et godt arbejdsmiljø.

## Bilag 1

Til den årlige konference for ledernetværkene var temaet: ”Motivation og ledelse i forbindelse med store forandringer” og her var opmærksomheden rettet imod lederne egen arbejdstrivsel, som en ofte overset men ikke uvæsentlig markør for enhedens/afdelingens performance og trivsel på arbejdspladsen.

### **Seminarer om praksisbrug af resultaterne fra ledelsevaluering og trivselsmåling**

Sammenlægningen af måling af ledelse (ledelsevaluering) og måling af trivsel (APV) generer et solidt og omfattende datamateriale og derved viden om egen ledelse og enhedens trivsel, som værdifuldt kan og skal omsættes i egen praksis – sammen med egen chef og medarbejdere.

I 2017 blev 6 heldagsseminarer udbudt til lederne og i alt 120 ledere deltog.

Formålet med seminarerne er at hjælpe lederne til at omsætte og anvende resultaterne af deres ledelsevaluering konstruktivt og i tilknytning til trivselsmålingen for at få bedre ledelse og øget trivsel på arbejdspladsen. På Seminarerne analyserer lederne rapporterne med henblik på:

- At udarbejde en individuel udviklingsplan
- At forberede konstruktiv dialog med egne chef og medarbejdere om resultatet af henholdsvis Ledelsevalueringen og Trivselsmålingen.

### **Projektet Tillid og Samarbejde**

#### **Pakker til de enkelte enheder, afdelinger og afsnit**

I samarbejde med eksterne konsulentfirmaer er der udviklet 27 forskellige konkrete ”pakker” i form af konsulentstøtte til inspirationsoplæg, temadage og længere udviklingsforløb. 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.

Som en konsekvens af implementeringen af Sundhedsplatformen har efterspørgslen på pakkerne været markant mindre end tidligere år. Vi skønner, at 15 forskellige organisatoriske områder/enheder har haft gavn af tilbuddene, der henvender sig til både ledere og medarbejdere i front – og at i alt 350 medarbejdere har brugt ”pakkerne”.

Store organisatoriske forandringer i regionen har betydet at mange pakker i ”Tillid og Samarbejde” er bevilliget til enheder som har stået overfor større sammenlægninger, etableringer af nye teams, nye funktioner mv. Her har omdrejningspunktet for pakkerne været på lederne og medarbejdernes arbejdsmiljø, trivsel og social kapital i forandringerne. Pakkerne har derved understøttet den fremmende tilgang og konkret suppleret pakker i ”Mening og Sundhed”.

### **Projektet De rigtige kompetencer – nu og i fremtiden**

Regionsrådet har både i budget 2017 og 2018 valgt, at der skal gøres en ekstra indsats, så Region Sjælland også i fremtiden har dygtige medarbejdere med de kompetencer, der skal til for at løse opgaverne til gavn for borgerne. Der er igangsat en lang række strategiske initiativer for at understøtte denne dagsorden.

Som en del af det forberedende arbejde har MED-hovedudvalget peget på at bl.a. arbejdsmiljø er en central forudsætning for at udvikle, forløse, fastholde og tiltrække de nødvendige kompetencer. Arbejde for at skabe en attraktiv arbejdsplads er i den forstand en vigtig del af løsningen på de

## Bilag 1

regionale rekrutterings- og kompetenceudfordringer. Koncern HR har i tæt samarbejde med MED-hovedudvalget både i 2016 og 2017, bidraget til at kvalificere arbejdsmiljøindsatsens betydning for håndtering af rekrutterings- og kompetenceudfordringer, bl.a. ved at gennemføre en temadrøftelse om, hvordan MED-systemet kan styrke forståelsen af strategisk kompetenceudvikling.

Med udgangspunkt i arbejdet med arbejdsmiljø som en vej til tiltrækning, fastholdelse og forløsning af kompetencer, har Koncern HR tilbudt følgende inspiration, støtte og hjælp til virksomhedsenheder:

- Et sparrings- og rådgivningsforløb for Trioen med titlen ”Trioen og rekrutteringsudfordringer” – hvor trioen kan drøfte, hvordan man målrettet kan iværksætte generelle indsatser i enheden, der imødekommer enhedens kompetence- og rekrutteringsudfordringer – f.eks. i forhold til at forløse, fastholde og tiltrække kompetencer.
- Et ledelsesudviklingsforløb med titlen ”Ledelse af det fremmende arbejdsmiljø”. Formålet med forløbet er at give ledere tanke- og handleværktøjer til at arbejde med det fremmende arbejdsmiljø, så de oplever sig bedre hjulpet til at skabe attraktive arbejdspladser, hvor ledere og medarbejdere trives. Målet er at fastholde nuværende medarbejdere og tiltrække nye kolleger.
- Et ledelsesudviklingsforløb med titlen ”Ledelse af strategisk kompetenceudvikling” hvor et vigtigt element i indholdet af forløbet er input og erfaringer fra succesrige virksomheder med et godt arbejdsmiljø, samt fokus på meningskabelse med fokus på kerneopgaven og organisatorisk sammenhængskraft.

Indsatserne i forbindelse med ”De rigtige kompetencer” er et led i en langsigtet indsats, hvor regionen arbejder strategisk, sammenhængende og nuanceret for at sikre, at Region Sjælland har de rigtige kompetencer nu og i fremtiden.

### **Tillidsdagsordenen**

På nuværende tidspunkt er der iværksat en lang række initiativer i Region Sjælland for at understøtte målsætningen om at gøre tillid til den bærende værdi, blandt andet i projektet »Tillid og Samarbejde«, hvor man fra strategisk niveau tilbyder regionens enheder inspiration og støtte til at arbejde med tillid lokalt. Initiativer og tiltag er blevet videreført i 2017. Derudover er f.eks. der igangsat kursusforløb for regionale ledere i »Tillidsfremmende ledelse«, samt udviklet en lang række ”pakker” til at understøtte arbejdet på afsnits- og enhedsniveau.

Tillid har fået stor opmærksomhed, fordi tillid og den frihed, der følger med, er en forudsætning for at håndtere en lang række væsentlige udfordringer i den offentlige sektor. En del handler om øget opgavekompleksitet, individuelle tilpasninger og borgeren i centrum. En anden del handler om tillid som forudsætningen for den ytringsfrihed, der er skal være til stede for at have en frugtbar dialog om arbejdspress og andre udfordringer i arbejdsmiljøet. De mange tilbud, der er udviklet i projekt ”Mening og Sundhed” tænker dette ind i alle tilbud og ”pakker”, blandt gennem stærkt fokus på den fremmende tilgang, der bygger på tillid til, at medarbejdere og ledere har et stort og innovativt potentiale, der kan gavne arbejdsmiljøet.

## Bilag 1

### **Kompetenceudviklingsplanen for 2017.**

I 2017 er Region Sjællands fælles kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne, blevet udmøntet som følger:

#### Kurser for arbejdsmiljøorganisationen:

Arbejdsmiljø og byggeri - 1 afholdt og 1 er blevet aflyst pga. for få tilmeldinger

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse - 8 og 1 er blevet aflyst pga. for få tilmeldinger

Uddannelse i brug af Safetynet - 5 er afholdt og 1 er blevet aflyst pga. for få tilmeldinger

Fysisk krævende arbejde – hjælp til god ergonomi og forebyggelse – 2 er afholdt og 2 er blevet aflyst pga. for få tilmeldinger

Ny teknologi og organisering, der styrker arbejdsmiljøet - 1 kursus er afholdt

Der er endvidere afviklet arrangementer og workshops lokalt i koncernenhederne.

#### Kurser for Trioer:

Stress på arbejdspladsen - 1 kursus afholdt

Langtidsfriske arbejdspladser – en procesfacilitator-uddannelse for trioer - 1 uddannelse på fire dage er afholdt

#### Kurser for alle medarbejdere:

Mental Robusthedstræning - et 3 dages kursus – 2 kurser er afholdt

#### Arrangementer og inspirationsoplæg for alle medarbejdere:

Fremmende kommunikation - Det som binder mennesker sammen i relationen - 1 arrangement

Gå-hjem-foredrag "Company Karma" - 1 arrangement

Gå-hjem-møde "Det fremmende tankesæt" - 1 arrangement

Gå-hjem-møde "Fra sygemelding til samarbejde" - 1 arrangement

### **Fælles arbejdsmiljøindsatser og tiltag det kommende år**

#### **Mening og Sundhed - det fremmende arbejdsmiljø**

Mening og Sundhed fortsættes i 2018 som overligger for alle arbejdsmiljøindsatser og – tiltag i arbejdsmiljøorganisationen. MED-Hovedudvalget har reserveret 3 mio. kr. fra arbejdsmiljøpuljen til formålet.

Som et væsentligt supplement til initiativer vedrørende nedbringelse af sygefravær, arbejdes der pt. med en udvidet fraværsguidning i personaleportalen, så det i 2018 bliver muligt for ledere at få

## Bilag 1

nyttig information i forbindelse med opgaver og regler, forbundet med fravær. De automatiske adviseringer i personaleportalen, vil indeholde links og relevant henvisning til hjælp og støttemuligheder, målrettet de ledelsesmæssige ansvar og opgaver ifm. fraværet

Derudover vil der blive arbejdet med en mere datadreven og opsøgende hjælp til enheder, der i særlig grad er udfordret i forhold til sygefravær.

Arbejdspladsvurderingen (APV'en), der gennemføres i første kvartal af 2018, vil indebære at alle enhederne i opfølgningen får fokus på indsatser, der styrker arbejdsmiljøet og dermed også sænker sygefraværet.

### **De fælles indsatsområder fortsætter i 2018.**

MED-Hovedudvalget besluttede i forbindelse med afvikling af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i april 2017, at afsætte midler til at iværksætte af to ekstra kursustilbud med henblik på dels at forebygge dels håndtere vold og trusler om vold på arbejdspladserne.

Et af disse nye kursustiltag er uddannelse af udpegede medarbejdere i koncernenhederne i anvendelse af den systematiske metode TRiM (Traume Risk Management).

TRiM er en systematisk metode til at debriefe og støtte kollegaer, der har været udsatte for traumatiserende oplevelser, med henblik på at minimere varige psykiske skader og men mest muligt. På baggrund af estimer fra koncernenhederne er der i løbet af efteråret 2017 planlagt og udviklet uddannelse for i alt 200 personer over de næste to år, med start i 2018. Der er også udviklet et kursus for såkaldte managers, dvs. personer, der fra koncernenhederne er udvalgt til at vedligeholde den lokale vedligeholdelse og videndeling af TRiM organisationen. Der udbydes i 2018 og 2019 et kursus for managers. Kurserne har været tilmeldingsklar siden starten af 2018 og der er stor søgning.

Endnu et nyt kursustilbud til medarbejdere omkring forebyggelse af vold og trusler, er etablering af et kursustilbud i fysik og psykisk træning i afværge og håndtering ved vold og trusler om vil. Også her er der besluttet at tilbyde kurser til medarbejdere, der arbejder på arbejdspladser med forekomst af risiko for at blive udsat for vold. Der er på baggrund af enhedernes estimer på behov blandt medarbejderne, udviklet koncept og indhold på kurser for 200 medarbejdere over de næste to år. Kurserne har været tilmeldingsklar siden januar 2018 og som ved TRiM uddannelserne, er der også ved disse kurser allerede tilmeldt mange medarbejdere.

Viden og kunnen om forebyggelse og håndtering af vold forventes på sigt at kunne medvirke til at nedbringe fravær som følge af arbejdsulykker der skyldes vold.

Der er fortsat fokus på indsatser, der kan understøtte en positiv udvikling i forhold til ulykker der skyldes vold og trusler om vold.

### **Samarbejdet om arbejdsmiljøet det kommende år**

Det fremgår af enhedernes arbejdsmiljødrøftelser, at der er stor velvillighed til at øge følelsen af samhørighed og fællesskab om opgaverne. Arbejdsmiljøgruppernes og Område-MED udvalgenes prioriteringer viser at der er en meget høj grad af ansvarlighed ift. at løse de arbejdsmiljøudfordringer som arbejdsmiljøgrupperne står overfor i arbejdet.

### **Lokale indsatser herunder projekter og valg af mål:**

Fra koncernenhedernes årlige arbejdsmiljødrøftelser fremgår det, at der er stort fokus på indsatser, der kan nedbringe sygefraværet. Også forflytninger er et emne, der går igen i mange af de lokale mål for det kommende års arbejde, idet uddannelsesaktiviteten inden for forflytningsorganisationen har været neddrolet pga. uddannelse til Sundhedsplatformen. Desuden er der fokus på forebyggelse af stikskader og arbejde med farlige stoffer og kemikalier. Idet der er APV proces i hele organisationen i 2018 er der også en del koncernenheder, der afvikler workshops eller lokale arbejdsmiljømøder, der giver hjælp og støtte til at arbejde med indsatser og handlingsplaner afledt af APV afdækningen.

### **Arbejdsmiljøpuljen 2018**

Enhederne kan fortsat søge om penge fra arbejdsmiljøpuljen til at gennemføre arbejdsmiljøprojekter indenfor følgende indsatsområder:

- Nye arbejdsgange og teknologiers samspil med de fysiske rammer
- Nye arbejdsgange og teknologiers indflydelse på samarbejde og relationer
- Aktiviteter, der kan medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsulykker, som følge af fysisk og psykisk vold

Derudover vil det være muligt at ansøge midler til nødvendige og særligt meningsfulde arbejdsmiljøprojekter, der kalder på en indsats i en helt ekstraordinær situation.

Der er i de senere år indarbejdet langt mere fleksibilitet i rammerne for tildeling af midler fra arbejdsmiljøpuljen, end tidligere år. Det betyder, ved tilfælde hvor det kan understøtte behov fra flere enheder, at der er mulighed for at udvikle yderligere pakketilbud, der kan understøtte viden ift. særlige problematikker, der har relation til indsatsområderne.

### **Forløb om smerter i muskler og led**

Hver tredje danske arbejdstager oplever hyppige smerter i ryg, nakke og skuldre. Forskningen viser, at få minutters daglig træning, blandt andet på arbejdspladsen sammen med kollegaer, er effektiv til at mindske og forebygge smerter. Desuden vil forståelse for – og viden om - smerter bidrage til, at smerterne ikke udvikler men tværtimod reduceres ved at bruge kroppen.

Derfor tilbydes i 2018 et forløb som består af 2 foredrag og informationsmateriale, hvor deltagerne får inspiration til øvelser, forståelse for smerter i muskler og led, samt forskningens bud på, hvad man selv og arbejdspladsen kan gøre for at forebygge og håndtere smerter.

### **Sygefravær og tilbagevenden til arbejdet – myter og fakta**

På dette gå-hjem-møde fortæller lektor og forsker Merete Labriola om den forskningsmæssige viden om sygefravær og tilbagevenden til arbejdet. Deltagerne vil få indsigt i forskellige former for sygefravær og hvilke forhold man kan gøre noget ved – og hvilke ikke. Merete Labriola vil samtidig give bud på hvordan man som leder/kollega kan takle medarbejdere der vender tilbage til arbejdet efter sygefravær, samt give inspiration til konkrete indsatser som kan iværksættes på baggrund af sygefraværdata.

### **Fra sygemelding til samarbejde**

Igen i 2018 vil der være mulighed for at høre Jesper Karle, speciallæge i psykiatri og forfatter, om et nyt syn på stress og sygemelding. Jesper Karle vil tale om nye metoder til at forebygge arbejdsrelateret stress på både medarbejder- og lederniveau. Der vil være fokus på, at stress skal løses i fællesskab samt på arbejdspladsens rolle i forhold til forebyggelse af stress og psykiske helbredsproblemer.

### **Region Sjællands kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne for 2018**

De uddannelses tilbud, der blev udbudt i 2017 vil fortsat blive udbudt i 2018, idet de er udmøntning af de fælles indsatsområder, der kører videre.

Blandt andet, vil der derfor være tilbud om kurser i følgende:

#### **Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.**

Der bliver udbudt i alt 9 uddannelser af tre dages varighed, fordelt over hele 2018.

#### **Ny teknologi og organisering, der styrker arbejdsmiljøet.**

Dagen vil sætte fokus på, hvordan arbejdsmiljøgruppen aktivt kan bidrage til et fremmende samarbejde om ny teknologi, der sikrer et godt psykisk arbejdsmiljø. Formålet med dagen er at give arbejdsmiljøgrupperne viden om, hvordan man kan få eksisterende og ny teknologi til at fungere, uden at skade arbejdsmiljøet i en travl hverdag.

#### **Teknologi, godt arbejdsmiljø og den gode patientrelation.**

Teknologi stiller nye krav til samarbejdet mellem medarbejder og patient/beboer. Det har indflydelse på måden, medarbejderens og patientens/beboerens relationer former sig. Der gives inspiration til hvordan dette nye møde kan håndteres og hvordan arbejdsmiljøgruppen kan arbejde med teknologien i arbejdet.

#### **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 ny- og ombygningsprojekter. 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 ?**

En dag med fokus på hvordan der skabes balance i den ergonomiske indsats ud fra holdning og vaner, arbejdsstillinger, indretning og værktøjer, organisering af arbejdet og nudging.

#### **Fysiske krævende arbejde – hjælp til god ergonomi og forebyggelse.**

Undgå belastningsskader og skab god ergonomi på din arbejdsplads. Dagen giver generel viden om ergonomiske principper og på hvordan man kan arbejde forebyggende ift arbejdsstillinger, løfteteknikker og rækkeafstande.

## Bilag 1

### **Stress på arbejdspladsen – for trioer**

Deltag sammen som trio og få fælles indblik i – og viden om stress, symptomer og belastninger og viden om, hvordan I kan medvirke til at skabe åben dialog om både håndtering og forebyggelse af stress.

### **SafetyNet kurser (elektronisk APV system)**

Kurser i SafetyNet, som er arbejdsmiljøgruppernes elektroniske APV værktøj. Disse dage udbydes ca. én gang om måneden. Systemet skal anvendes til oprettelse af handlingsplaner og udtræk af svaroverblik på den lovpligtige APV-kortlægning.

### **Risikovurdering (RISAVA database)**

Til risikovurdering af rum og arbejdsprocesser. Systemet er også en stor vidensdatabase, med relevant materiale om arbejdsmiljø. Tilbydes både som fælles undervisning og lokal undervisning efter aftale med sin lokale HR-konsulent/Sikkerhedsleder.

### **Arbejdsmiljøkonference**

Som et af de supplerende uddannelses tilbud vil der blive afviklet en fælles arbejdsmiljøkonference d 27. september. Konferencen vil blive afviklet under samme form og ramme som kendes fra tidligere år, efter beslutning og ønsker herom i MED-Hovedudvalget. Konferencens tema vil være *Teknologi og forandringer*, struktureret under tre spor; henholdsvis Robusthed, Digitale forandringer og Nærvær.

Uddannelses tilbuddene kan blive suppleret med aktuelle og relevante kursustilbud, afstemt med behov udsprunget af APV afdækningen i foråret 2018.



## Input fra Område-MEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse til det næste MED-niveau

### Sjællands Universitetshospital

#### Registrering af arbejdsulykker i KMD arbejdsskademodul

Medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter har skullet fungere i et system, der ikke til fulde fungerer. For eksempel er modulet for analyse af arbejdsulykker ikke intuitivt. Det er u hensigtsmæssigt i en travl hverdag og tager tid fra patientarbejdet og andre fremmende tiltag.

Systemet sikrer ikke, at sikkerhedsleder får besked om alle anmeldte arbejdsulykker.

Systemet kræver stor brug af mouse.

Kan systemet tilrettes et venligere arbejdsmiljø?

Koncern HR's bemærkning:

I erkendelse af, at der er vanskeligheder i brug af - og grundlæggende u hensigtsmæssigheder i systemet, har Koncern HR allokeret yderligere ressourcer til varetagelsen af det faglige ansvar for arbejdsskadesystemet. Det er forventningen, at dette vil sikre prioritering af opgaven. Løsninger vil blive udarbejdet i samarbejde med arbejdsmiljønetværket.

#### Udbud

Sæber – kanylebokse – skadesmodulet m.v.

OmrådeMED for SUH undres over, at arbejdsmiljø for personalet ikke tæller i kravsspecifikationen i forhold til fx økonomi?

Det er medarbejdernes sikkerhed og sundhed som er væsentlig

Koncern HR's bemærkning:

Det fremgår af Region Sjællands indkøbspolitik at:

*"Et sundt arbejdsmiljø er en vigtig prioritering i Region Sjælland. Et indkøb må ikke grundet funktioner eller installationer udgøre en arbejdsmiljømæssig risici for de brugere som i hverdagen skal bruge varerne som led i deres arbejde i Region Sjælland. En væsentlig inddragelse af brugere før, under og efter et indkøb er afgørende for sikring af sikkerhed, sundhed og miljø".*

[...]

*Udbud og indkøb skal ske ud fra en helhedsbetragtning. Social bæredygtighed sikrer, at indkøb ikke alene foretages ud fra økonomiske og kvalitative kriterier, men ligeledes ud fra en samfundsansvarlig og bæredygtig vurdering. Social bæredygtighed vil indebære, at indkøb foretages med respekt for miljø, klima, arbejdsforhold og etik.*

Der udpeger repræsentanter for brugerne/medarbejderne til brugergruppen, der dannes i forbindelse med et udbud. Brugergruppen har indflydelse på udbudsprocessen, udbudsmaterialet, tilbudsvurderingen mv.

## Bilag 1

### Region Sjællands arbejdsmiljøkonference

Region Sjællands arbejdsmiljøkonference afholdes 1 dag 1 gang om året. Fra Sjællands Universitetshospital foreslås det, at der gives mulighed for, at flere personer kan deltage. I Sjællands Universitetshospital er der ca. 125 arbejdsmiljøgrupper bestående af hver 2 personer. Pladserne på konferencen optages hurtigt, når der "kun" er ca. 350 pladser. Der er tillige ønske om, at TRIO'erne inviteres.

Vi ser i øvrigt meget frem til den kommende regionale arbejdsmiljøkonference, som vi glæder os til at deltage i.

Koncern HR's bemærkning:

MED-Hovedudvalget har efter indstilling fra PPU på møde d. 4 oktober 2017, besluttet form og ramme for afvikling af den fælles arbejdsmiljøkonference. Det blev besluttet at:

*"Konferencen planlægges efter samme koncept som tidligere år. Det vil sige arbejdsmiljøkonference afvikles som en hel dag og med mulighed for fordybelse i spor og for netværksdannelse. Disse forhold har været vægtet højt i evalueringerne fra tidligere år.*

*Der er en opmærksomhed på, at arbejdsmiljøkonferencen bliver overtegnet. I forbindelse med planlægning af den kommende konference vil Koncern HR tidligt gøre Område-MED opmærksom på, hvornår der åbnes for tilmelding, så der er mulighed for, at man indenfor koncernenheden kan prioritere deltagelsen indenfor rammen af pladser. Samtidig vil Koncern HR igen henstille til opmærksomhed på, at tilmelding er bindende, da pladsen ellers går tabt. Der er dårlige erfaringer fra tidligere konferencer, hvor op mod 40 tilmeldte udeblev."*

Der er endvidere muligheder for at koncernenhederne kan afvikle aktiviteter under målrettede temaer, som virksomhedsområdet har brug for kompetenceudvikling i, via de fælles supplerende arbejdsmiljømidler i arbejdsmiljøorganisationen.

### Arbejdstilsynet

Det forelås, at der fra Region Sjælland gøres indsigelse mod rådgivningspåbud ved mere end 5 påbud. Vores virksomhed er stor og der vil helt typisk kunne gives mere end 5 påbud. Det er mange ressourcer at bruge sammenlignet med, at en virksomhed på for fx 35 medarbejders, der får 5 påbud har langt større arbejdsmiljøproblemer end vores virksomhed som har flere end 4400 ansatte.

Koncern HR's bemærkning:

Koncern HR foreslår, at dette sættes på som punkt på et kommende dialogmøde, som hvert år afvikles med Arbejdstilsynet. En ændring i praksis omkring tildeling af rådgivningspåbud ved 5 eller flere påbud, er en del af arbejdsmiljøloven, og det vil kræve en ændring af loven, for at Arbejdstilsynet fraviger håndhævelse af denne tildelingsform.

### Respekten for opgaver på tværs i Region Sjælland

Område MED for SUH foreslår, at der mellem virksomhedssøjlerne i Region Sjælland gives respekt for, at nogle virksomheder i perioder har store opgaver, andet som kræver afdelingernes opmærksomhed samtidig med, at der er patientbehandling

## Bilag 1

OmrådeMED for SUH undres over, at ikke-lovpligtige opgaver, kurser og undervisning, styres skarpt på sygehusene, ferieplanlægning ændres for personalet, arbejdsmiljø tiltag i afdelingerne sættes på stand-by grundet koncentration om forberedelse til Sundhedsplatformen samtidig med at der på hospitalet fx skal indføres:

- Strækklagener
- nye arbejdsdragter og nyt koncept herom
- udbud (Indkøbsafdelingen byder afdelingerne at kontakte leverandører for vejledning i meget kort periode i forbindelse med indkørsperioden af pågældende udbud), det drejer sig om sæber, kanylebokse, handsker m.v.

Koncern HR´s bemærkning:

Koncern HR foreslår at MED-Hovedudvalget tager dette til efterretning. Implementering af store projekter (som f. eks Sundhedsplatformen) er en vigtig opgave, som fylder meget for de dele af virksomheden der er involveret. MED-Hovedudvalget har haft opmærksomhed på at implementering af Sundhedsplatformen skulle prioriteres frem for andre og nye initiativer.

### **MED-hovedudvalgets gode beslutninger**

MED-hovedudvalgets beslutning om at være lydhøre overfor vores input fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2016 har været en meget positiv oplevelse.

Vi vil gerne takke MED-hovedudvalget for vores mulighed for TRiM-uddannelser og den psykofysiske træning. Vi ser frem til denne kompetenceudvikling for medarbejderne.

### **Nykøbing Falster Sygehus**

Det er et ønske fra afdelings-MED, at Område-MED på Nykøbing F. Sygehus viderebringer et ønske om, at E-læringsmaterialet i CUK til forebyggelse af stikskader bliver opdateret. Der er en generelt holdning til, at det taler ned til personalet.

Koncern HR´s bemærkning:

E-learningmaterialet er, gennem deltagelse af flere repræsentanter fra Region Sjælland såvel som Region Hovedstaden, blevet udviklet i et fælles samarbejde. Sproget og den pædagogiske tilgang er i e-læringsprogrammet er anbefalet af Region Hovedstadens daværende e-læringsenhed.

Indholdet i programmet er udarbejdet efter niveauet i de stikskader der var på sygehusene. Stikskaderne blev analyseret af eksterne arbejdsmiljøprofessionelle i 2010 og resulterede i rapport, som ligger til grund for programmet. Det foreslås, at arbejdsmiljønetværket på et kommende møde tager stilling til, om materialet stadig er relevant, samt hvilken form det bør have fremadrettet.

### **MED NSR til MED-Hovedudvalget**

KMD arbejdsskademodulet i Den administrative Portal – Det er svært systemteknisk for

## Bilag 1

arbejdsmiljøgrupperne at fremfinde og oprette årsagsanalyser via skabeloner i systemet. Kan det optimeres?

Koncern HR's bemærkning:

I erkendelse af, at der er vanskeligheder i brug af - og grundlæggende uhensigtsmæssigheder i systemet, har Koncern HR har allokeret yderligere ressourcer til varetagelsen af det faglige ansvar for arbejdsskadesystemet. Det er forventningen, at denne prioritering vil sikre prioritering af opgaven. Løsninger vil blive udarbejdet i samarbejde med arbejdsmiljønetværket, herunder en løsning ift. årsagsanalyser.

Tilbud om helbreds kontrol ved egen læge er af varierende kvalitet. Mange medarbejdere oplever ikke at undersøgelserne og samtalerne giver værdi, hvorfor mange medarbejdere ikke tager imod tilbuddet. NSR kunne ønske at der blev givet et fælles regionalt tilbud om helbreds kontrol ved natarbejde. Herved sikres kvalificeret helbredstjek med fokus på arbejde og helbred samt årlig statusrapport om gennemgående problemstillinger og tendenser samt forslag til fokuspunkter/indsatsområder for natarbejderne.

Koncern HR's bemærkning:

Det anbefales at bibeholde det nuværende tilbud om helbreds kontrol, hvori undersøgelsen varetages af egen læge. Koncern HR vil undersøge praksis i de øvrige regioner og orientere MED-Hovedudvalget herom.

Et Regionalt tilbud til den stressramte medarbejder.

Flere Nationale projekter, peger på at stressramte medarbejdere har rigtig god gavn af forløb med tilbud om psykologisk gruppeproces og mindfulness. Medarbejdere kommer sig hurtigere og oplever efterfølgende en større robusthed i arbejdet og privatlivet.

Arbejdsmedicinsk klinik Nykøbing F har projekt/tilbud a la ovenstående, men kan langt fra honorere behovet.

Arbejdsmedicinsk afd. i Herning har i 2017 udgivet et vejledning til ledere – Er din medarbejder stressramt? NSR anbefaler at en lignende vejledning udgives i Region Sjælland.

Koncern HR's bemærkning:

Koncern HR har i 2017 udbudt supplerende uddannelse 'Stress på arbejdspladsen' som er målrettet trioer. Uddannelsesdagen har til formål at give trioer et fælles afsæt til arbejdet med stress på arbejdspladsen. Alle deltagende trioer tilbydes desuden lokal sparring efterfølgende. I 2017 har der været afviklet én uddannelse. I 2018 udbydes 3 uddannelser.

I 2017 har der været afholdt 2 Mental Robustheds Trænings (MRT) kurser. Formålet med MRT kurserne er, at den enkelte lærer metoder og får konkrete redskaber til at øge sin mentale robusthed, så man bliver bedre i stand til at håndtere karriere- og arbejdsmæssige udfordringer. Der har været stor interesse for MRT kurserne og i 2018 udbydes 4 MRT kurser, samt 2 MRT kurser målrettet ledere.

I 2017 har der været afholdt et 'gå-hjem-møde' 'Fra sygemelding til samarbejde' med Jesper Karle. Der udbydes et lignende 'gå-hjem-møde' i 2018.

I 2018 vil Koncern HR desuden arbejde for, at der udvikles en indsats omkring negativ påvirkning af for stort arbejdspress.

## Holbæk

### **Input fra jeres årlige arbejdsmiljødrøftelse til det næste MED-niveau:**

KMD arbejdsskademodulet i Den administration Portal – Det er svært systemteknisk for arbejdsmiljøgrupperne at fremfinde og oprette årsagsanalyser via skabelonen i systemet - kan det gøres nemmere?

Koncern HR's bemærkning:

I erkendelse af, at der er vanskeligheder i brug af - og grundlæggende uhensigtsmæssigheder i systemet, har Koncern HR har allokeret yderligere ressourcer til varetagelsen af det faglige ansvar for arbejdsskadesystemet. Det er forventningen, at dette vil sikre prioritering af opgaven. Løsninger vil blive udarbejdet i samarbejde med arbejdsmiljønetværket.

Hudgener og mangel på uniformer i forbindelse med implementering af det nye uniformskoncept.

Koncern HR's bemærkning:

Alle dele af den nye uniform er helt nye. Inden de er lagt på hylderne er alle kemirester i tekstilerne vasket ud, men fibrene i stoffet vil være lidt "stive" indtil de er blevet vasket nogle gange. Derfor oplever nogle desværre hudgener i starten.

I forhold til mangel på uniformer har forbruget af de store og helt små størrelser vist sig at være anderledes end forventet. Derfor har Koncern Service Vask foretaget ekstra bestilling af de store og meget små størrelser. Disse er undervejs fra leverandøren.

Der har også været mangel på varmedele i opstartsfasen. Forklaringen er, at det indkøbte antal af varmedele var baseret på at opstart af uniformsdepoterne skulle ske i sommerhalvåret. Man har derfor måttet anbefale at tage et mindre antal varmedele - og komme igen.

Der gives status til MED-Hovedudvalget, der følger udviklingen.

Overbelægning igennem længere tid, mange patienter, overarbejde - arbejdsmæssige konsekvenser, personalet oplever psykiske belastninger.

Koncern HR's bemærkning:

Den generelle ramme og politik for, hvordan vi i Region Sjælland forholder os til arbejdsbetinget stress, beskrives i "Politik for indsats mod arbejdsbetinget stress". Formålet med politikken er at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø, og fremme trivsel, sundhed og arbejdsglæde for medarbejdere og ledere og dermed forebygge arbejdsbetinget stress. Politikken skaber grundlag for en fortløbende dialog mellem medarbejdere og ledere om konkrete forhold i arbejdet om, hvad der er fremmende og hæmmende for trivslen og have opmærksomhed på de signaler, der kan indikere arbejdsbetinget stress.

På regionens lederuddannelser og på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er forebyggelse af stress og håndteringen af denne en integreret del af undervisningen. Med det formål at klæde arbejdsmiljøgrupperne på med viden og værktøjer, afvikles der også supplerende uddannelses tilbud, hvor arbejde med forebyggelse og håndtering af stressramte kolleger indgår som et af flere emner under aktiviteter, der omhandler psykisk arbejdsmiljø.

## Bilag 1

I situationer, hvor stress rammer en medarbejder helt akut og arbejdsbetinget, iværksættes regionens kriseordningsberedskab, og medarbejderne kan her tilbydes en hurtig og effektiv hjælp fra psykologordningen. En hurtig indsats nedsætter hyppigheden af meget lange sygemeldinger efterfølgende.

Sundhedsplatformen – dokumentation tager længere tid – mange klik i EPIC. De nye arbejdsgange ved EPIC medfører frustrationer hos nogle faggrupper.

Koncern HR´s bemærkning:

Det nye Regionråd har besluttet at nedsætte ”Politisk styregruppe for Sundhedsplatformen”. Udvalget får overordnet til opgave at følge implementeringen af Sundhedsplatformen og de initiativer, som skal lette brugen af og den videre implementering af Sundhedsplatformen. Medarbejdersiden i MED-Hovedudvalget har udpeget fire medarbejdere fra klinikken, der er aktive brugere af Sundhedsplatformen til at indgå i ”Politisk styregruppe for Sundhedsplatformen”.

Der er desuden nedsat et program i regi af Sundhedsplatformen, der skal understøtte optimering og anvendelse af Sundhedsplatformen for at understøtte, at der opnås det fulde potentiale af Sundhedsplatformen. Optimeringen sker i samarbejde med Region Hovedstaden.

Rekrutteringsudfordringer – mangel på sygeplejersker især til det medicinske område.

Koncern HR´s bemærkning:

Både Budgetaftalen 2018 og konstitueringsaftalen, der blev indgået i forbindelse med Regionsrådsvalget adresserer, at der i Region Sjælland de kommende år skal fokus på at styrke rekruttering af medarbejdere inden for flere faggrupper.

## Psykiatrien

Kan resten af Region Sjælland drage nytte af den tilgang der er til indsatsen med at reducere vold og trusler i konceptet Relationer og deeskalering?

Koncern HR´s bemærkning:

Den samlede indsats vurderes og udvikles løbende, med henblik på at kunne udbyde tværgående kursustilbud.

Kan Psykiatriens nye APV koncept være en inspiration for andre enheder i Regionen? Og inspirere til en ændret praksis?

Koncern HR´s bemærkning:

## Bilag 1

Koncern HR opfordrer til, at Psykiatrien videndeler om erfaringerne med anvendelse af konceptet til arbejdsmiljønetværket. Det er op til det enkelte Område-MED at beslutte, hvilken form for APV- afdækning koncernenheden anvender under afdækningen.

Der er et ønske om, at der ikke er for mange centrale indsatsområder.

Koncern HR's bemærkning:

Der stilles ikke forslag om flere centrale indsatsområder under MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2017. De fælles indsatsområder vedtages for to-tre år af gangen. Endvidere kan Område-MED efter behov vælge at prioritere relevante udfordringer som lokale indsatsområder.

### Koncern Service

Område-MED-udvalget for Koncern Service, vurderer, at de forhold, der skal have en særlig opmærksomhed i det kommende år, er den arbejdsmiljømæssige indvirkning, som de store regionalt besluttede implementeringsopgaver giver på arbejdet i Koncern Service.

Det handler om:

- Implementering af Serviceassistentkonceptet
- Implementering af koncept for Fritvalgsmenu
- Konkurrenceudsættelsen af driften af vaskeriet i Holbæk
- Konkurrenceudsættelse af Have og Vej

Flere igangsatte projekter i 2017 fortsætter som konceptudrulning i 2018. Det kræver stor fleksibilitet og evne af den enkelte medarbejder i Koncern Service til, at indgå konstruktivt i arbejdet med udviklingen af såvel egne jobfunktioner, som den samlede organisatoriske kompetence. De igangsatte koncepter og konkurrenceudsættelser forventes at berøre 9 ud af 10 medarbejdere i Koncern Service. Område-MED-udvalget for Koncern Service vurderer derfor, at der fortsat er behov for tilstedeværelsen af centrale regionale initiativer, der kan være med til at understøtte indsatsen i forhold til sikringen af:

- Medarbejder- og ledertrivsel (psykisk arbejdsmiljø)
- Udvikling af forandringskompetencer hos medarbejderne
- Nedbringelse af sygefravær

Koncern HR's bemærkning:

Det foreslås, at MED-Hovedudvalget tager informationer om kommende implementeringsopgaver til efterretning.

- Medarbejder- og ledertrivsel (psykisk arbejdsmiljø)

Koncern HR's bemærkning:

## Bilag 1

Der vil fortsat i 2018 være fokus på indsatser der kan styrke det psykiske arbejdsmiljøarbejde; herunder også trivslen hos alle medarbejdergrupper. Det tværgående arbejdsmiljøarbejde vil fortsat tage udgangspunkt i at understøtte med tilbud og indsatser. Disse kan frit søges af medarbejdere fra Koncern Service, såvel som medarbejderne fra de øvrige koncernenheder/tværgående centre.

- Udvikling af forandringskompetencer hos medarbejderne

Koncern HR's bemærkning:

Pakketilbudene, der er udviklet i regi af arbejdsmiljøpuljen og i "Tillid og Samarbejde" tilbyder i udstrakt grad viden og værktøjer til at håndtere forandringer.

- Nedbringelse af sygefravær

Koncern HR's bemærkning:

De indsatser der indtil nu er blevet afviklet under Mening og Sundhed – det fremmende arbejdsmiljø videreføres også i 2018.

### Primær Sundhed

Primær Sundheds APV-2016 og efterfølgende handlingsplan, har været med til at sætte et fornyet fokus på anvendelse, krav og forpligtigelser i forbindelse med anvendelsen af regionens ESDH-system både lovmæssigt og for den enkelte medarbejder og enhed. MED-Primær Sundhed kan konstatere 1½ år efter godkendelse af handlingsplanen i Primær Sundhed, at der er på trods af manglende muligheder for forbedringer af eksisterende ESDH-system (FICS) nu er skabt et samlet organisatorisk arbejde frem mod at implementere et nyt ESDH-system senest 1. januar 2019.

Koncern HR's bemærkning:

Det foreslås, at MED-Hovedudvalget tager information om arbejdet og kommende implementeringsopgaver til efterretning.

### Koncern IT

Arbejdsmiljøet har været hårdt de sidste par år pga. implementeringen af Sundhedsplatformen – både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø (stress). Der vil i den kommende tid været øget fokus på indretninger ved rokeringer/sammenlægninger m.m.

Koncern HR's bemærkning:

Koncern HR henviser til den generelle ramme og politik for, hvordan vi i Region Sjælland forholder os til arbejdsbetinget stress, der beskrives i "Politik for indsats mod arbejdsbetinget stress". Formålet med politikken er at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø, og fremme trivsel, sundhed og arbejdsglæde for medarbejdere og ledere og dermed forebygge arbejdsbetinget stress. Politikken skaber grundlag for en fortløbende dialog mellem medarbejdere og ledere om konkrete forhold i arbejdet om, hvad der er fremmende og hæmmende for trivslen og have opmærksomhed på de signaler, der kan indikere arbejdsbetinget stress.



## Bilag 1

På regionens lederuddannelser og på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er forebyggelse af stress og håndteringen af denne en integreret del af undervisningen. Med det formål at klæde arbejdsmiljøgrupperne på med viden og værktøjer, afvikles der også supplerende uddannelses tilbud, hvor arbejde med forebyggelse og håndtering af stressramte kolleger indgår som et af flere emner under aktiviteter, der omhandler psykisk arbejdsmiljø.

I situationer, hvor stress rammer en medarbejder helt akut og arbejdsbetinget, iværksættes regionens kriseordningsberedskab, og medarbejderne kan her tilbydes en hurtig og effektiv hjælp fra psykologordningen. En hurtig indsats nedsætter hyppigheden af meget lange sygemeldinger efterfølgende.

Obs-punkt: AMR skal være repræsenteret i div. flytte-grupper (i forbindelse med røkeringerne).

Koncern HR´s bemærkning:

Det fremgår af Region Sjællands indkøbspolitik at:

*”Et sundt arbejdsmiljø er en vigtig prioritering i Region Sjælland. Et indkøb må ikke grundet funktioner eller installationer udgøre en arbejdsmiljømæssig risici for de brugere, som i hverdagen skal bruge varerne som led i deres arbejde i Region Sjælland. En væsentlig inddragelse af brugere før, under og efter et indkøb er afgørende for sikring af sikkerhed, sundhed og miljø”.*

[...]

*Udbud og indkøb skal ske ud fra en helhedsbetragtning. Social bæredygtighed sikrer, at indkøb ikke alene foretages ud fra økonomiske og kvalitative kriterier, men ligeledes ud fra en samfundsansvarlig og bæredygtig vurdering. Social bæredygtighed vil indebære, at indkøb foretages med respekt for miljø, klima, arbejdsforhold og etik.*

Der udpeges repræsentanter for brugerne/medarbejderne til brugergruppen, der dannes i forbindelse med et udbud. Brugergruppen har indflydelse på udbudsprocessen, udbudsmaterialet, tilbudsvurderingen mv.

### **Socialområdet**

Der er behov for fortsat at arbejde systematisk med at nedbringe sygefraværet

Koncern HR´s bemærkning:

MED-Hovedudvalget drøftede status på sygefraværet i 2017 på sit møde den 29. januar 2018. Her blev det konstateret at nogle enheder, herunder Socialområdet, Psykiatrien og Koncern Service har et højt sygefravær. MED-Hovedudvalget har iværksat nogle initiativer i forhold til vold og trusler om vold, der gennemføres i 2018, der sammen med lokale målrettede indsatser bør imødekomme nogle af udfordringerne med det høje sygefravær i disse enheder.

Der arbejdes pt. med etablering af en udvidet fraværsadvisering i personaleportalen, så det i 2018 bliver muligt for ledere at få nyttig information i forbindelse med afledte opgaver forbundet med medarbejderens fravær. De automatiske adviseringer i personaleportalen, vil indeholde relevant henvisning til hjælp og støttemuligheder og vil være målrettet det ledelsesmæssige ansvar og opgaver ifm. fraværet

Derudover vil der blive arbejdet med en mere datadreven og opsøgende hjælp til enheder, der i særlig grad er udfordret i forhold til sygefravær.