

Årlige arbejdsmiljø- rapportering 2021

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse	3
Arbejdspladsvurdering og de løbende trivselsmålinger	3
Regionens APV	3
Resultater, Regionens APV 2021	4
Regionens trivselsmålinger.....	5
Handleplaner	6
Trivsel på regionale arbejdspladser i et nationalt perspektiv	7
Arbejdsmiljøuddannelse	8
Værnemidler: Hudgener ved brug af ansigtsmasker	8
Samarbejde med Arbejdstilsynet	9
Det kemiske arbejdsmiljøarbejde i Region Hovedstaden	11
Arbejdsskader	11
Ulykkesårsager for anmeldte ulykker	12
Ulykkesincidens.....	13
Erhvervssygdomme.....	14
Arbejdsskader relateret til COVID-19.....	14
Sygefravær i Region Hovedstaden	17
Periode med uarbejdsdygtighed relateret til COVID-19	17
Falck Healthcare årsopgørelse 2021.....	18
Personaleomsætning	21
Ekspertrådgivning og inspiration.....	23

Version: 2
Udformet af: CHRU, Center Fælles og MED
Senest opdateret: 28.04.2022

Indledning

COVID-19 har også i 2021 præget arbejdet i sundhedsvæsenet. Samarbejde og fleksibilitet har været nøgleord for, at medarbejdere og ledere har kunnet hjælpe borgere og patienter.

Arbejdsmiljøet er blevet påvirket af udviklingen i pandemien. Ændrede arbejdsgange, nye samarbejder og omstillingsparathed har haft indflydelse på alle i sundhedsvæsenet.

I 2020 og 2021 har der været en stigning i antallet af anmeldte arbejdsulykker. Stigningen skyldes anmeldelse af smittetilfælde med COVID-19 som arbejdsskade. Der har kontinuerligt været fokus på forebyggende tiltag ift. arbejdsrelateret smitte med COVID-19 – ikke mindst ift. at ændre arbejdsgange, mindske antallet af besøgende og at tilbyde let og lige adgang til test og vaccination.

Den planlagte arbejdspladsvurdering (APV), der skulle have været gennemført i efteråret 2020, blev udsat til foråret 2021 som følge af COVID-19. Derfor indeholder nærværende årsrapport også en kort opsummering af [APV'en](#).

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

RMU har som det øverste arbejdsmiljøudvalg en væsentlig opgave med kontinuerligt at have fokus på, hvordan arbejdsmiljøindsatsen bliver varetaget. Afsættet er en årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse¹, hvor RMU sætter mål for arbejdet om sikkerhed og sundhed i det kommende år.

Årsrapporten giver et blik på centrale data på arbejdsmiljøområdet i det forgangne år, og er dermed et afsæt for RMU's drøftelse af mål for 2022.

Arbejdspladsvurdering og de løbende trivselsmålinger

Regionens APV

Alle arbejdspladser skal ifølge arbejdsmiljøloven gennemføre arbejdspladsvurdering (APV) minimum hvert 3. år og ved større forandringer. Den seneste APV blev gennemført i foråret 2021. Konceptet for APV blev godkendt af RMU i august 2020. Formålet med konceptet er at følge og forbedre arbejdsmiljøet for ansatte i regionen. Konkret sker det gennem kortlægning af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, drøftelse af tiltag, og iværksættelse af relevante indsatser. Opfølgning på resultaterne sker lokalt i det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Hvis der via APV'en er konstateret problemer på den enkelte arbejdsplads, skal dialogen munde ud i en prioritering og en handleplan.

¹ §4 i MED-aftale i Region Hovedstaden, pr. 1. april 2013

Regionale mål og målsætninger

Den langsigtede målsætning er, at alle arbejdspladser skal score 3,5 eller derover i generel medarbejdertilfredshed på en skala fra 1-5. Hospitals- og virksomhedsdirektionerne har ansvaret for opfølgningen ift. de enheder, der scorer under 3,5.

Der er fastsat en række procesmål for gennemførelsen af APV'en:

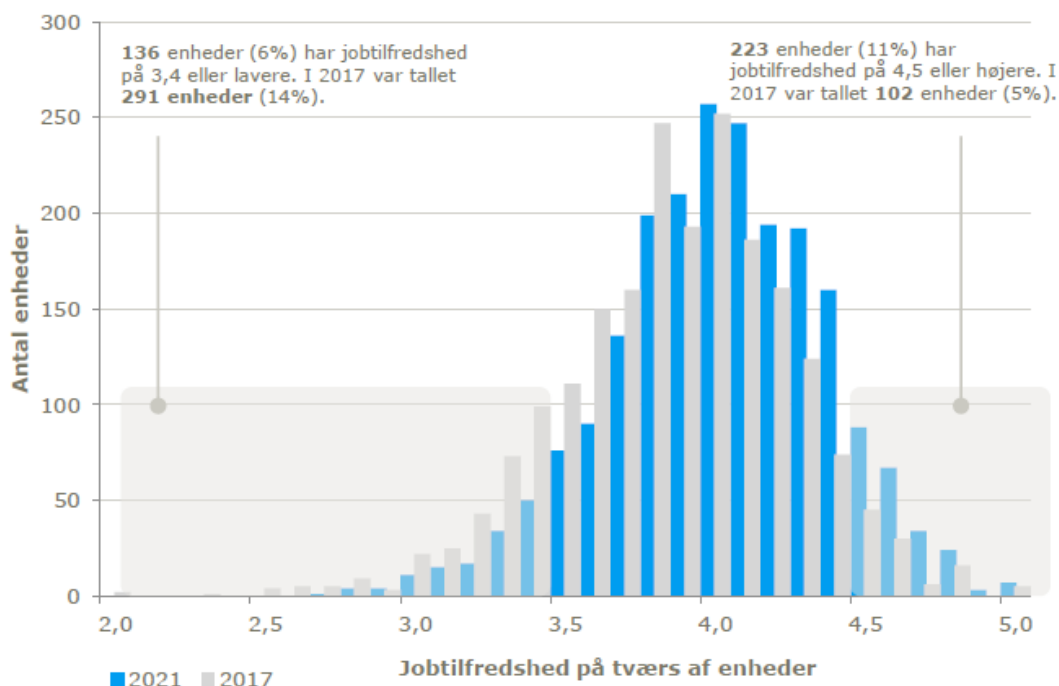
- At der er en samlet svarprocent på min. 80 %
- At alle afdelinger inden for 8 uger efter frigivelse af APV-rapportdata har holdt dialogmøder
- At alle arbejdspladser, der har konstateret problemer med det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, prioriterer blandt disse og udarbejder handleplaner, der følges op på
- At der senest tre måneder efter rapportudgivelse er oprettet handleplaner i handleplanssystemet.

Resultater, Regionens APV 2021

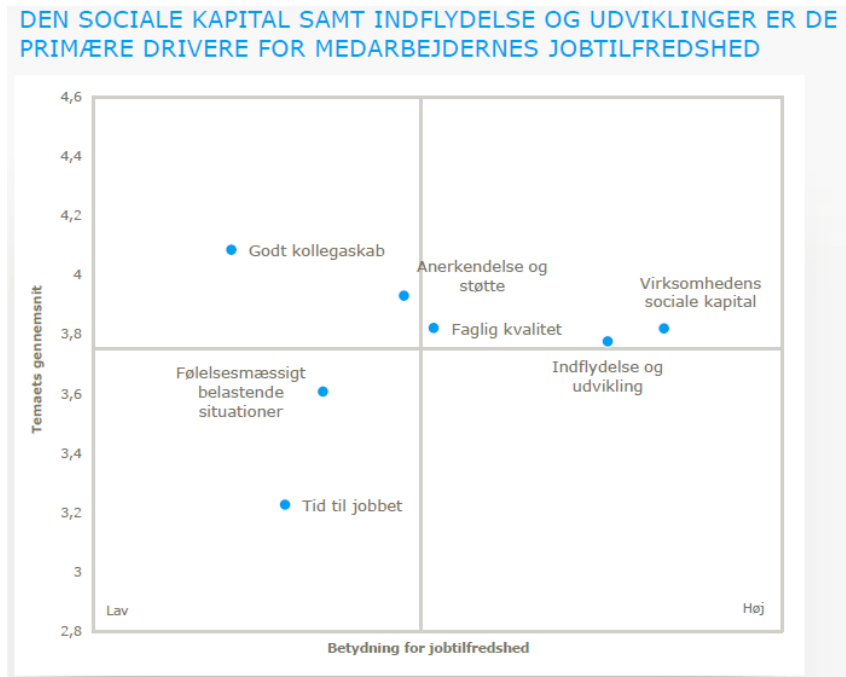
Den samlede regionale svarprocent på APV'erne er henholdsvis 83 % i 2021 og 85 % i 2017.

Regionens APV viste en generelt højere jobtilfredshed ift. seneste APV i 2017 og et markant fald i antallet af enheder med jobtilfredshed under 3,5 (fra 291 i 2017 til 136 i 2021) samt et markant fald i oplevelsen af krænkende adfærd. I forhold til 2017 viste målingen en stigning i antallet af medarbejdere, der ofte oplevede stress.

Fordelingen af scorerresultaterne for generel jobtilfredshed for henholdsvis 2020 og 2021 ser således ud:



Rambølls analyse af resultaterne viste, at særligt social kapital - men også indflydelse og udvikling - er de primære drivere for jobtilfredshed. APV'en i 2017 viste samme billede.



Regionens trivselsmålinger

Siden 2018 har Region Hovedstaden gennemført regionale trivselsmålinger to til fire gange om året. Formålet med målingerne er kontinuerligt at sætte fokus på arbejdsmiljø- og trivselsforhold gennem en lokal dialog.

Trivselsmålinger foregår som en spørgeskemaundersøgelse udsendt via mail til alle månedslønnede. I spørgeskemaet indgår op til seks spørgsmål, hvoraf tre spørgsmål er centralt fastsat. Spørgsmålene handler om tilfredshed med den faglige kvalitet i arbejdet, tryk ved at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen og generel tilfredshed med jobbet som helhed.

Målsætningen på lang sigt er også for trivselsmålinger, at alle arbejdspladser på en skala fra 1-5 scorer 3,5 eller mere i generel medarbejdertilfredshed.

Svarprocenten på trivselsmålingerne ligger på 60 % med en variation mellem hospitaler og virksomheder på 55 – 80 %

RMU har i november 2021 besluttet, at trivselsmålingerne fortsætter i den eksisterende form i 2022 og 2023.

I 2021 indgik Regionens APV i stedet for trivselsmålingen i første kvartal.

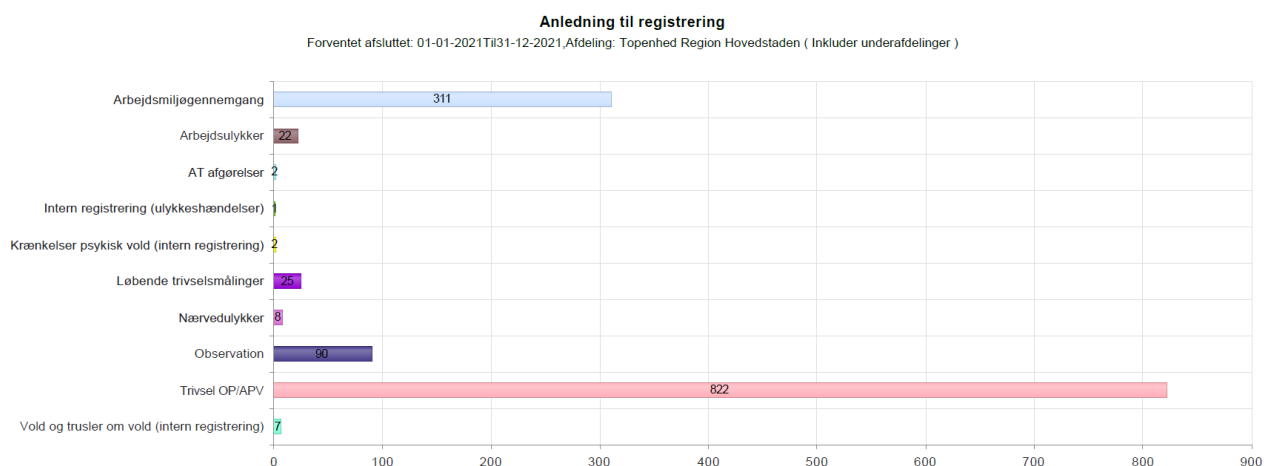
To af de tre faste regionale spørgsmål i trivselsmålinger indgår også i spørgerammen for APV'en. Resultaterne for de regionalt fastsatte spørgsmål har været konstant de sidste tre år.

Generel tilfredshed med jobbet som helhed	3.9
Tilfredshed med den faglige kvalitet	3.9
Mulighed for at udtrykke sin mening	3.7

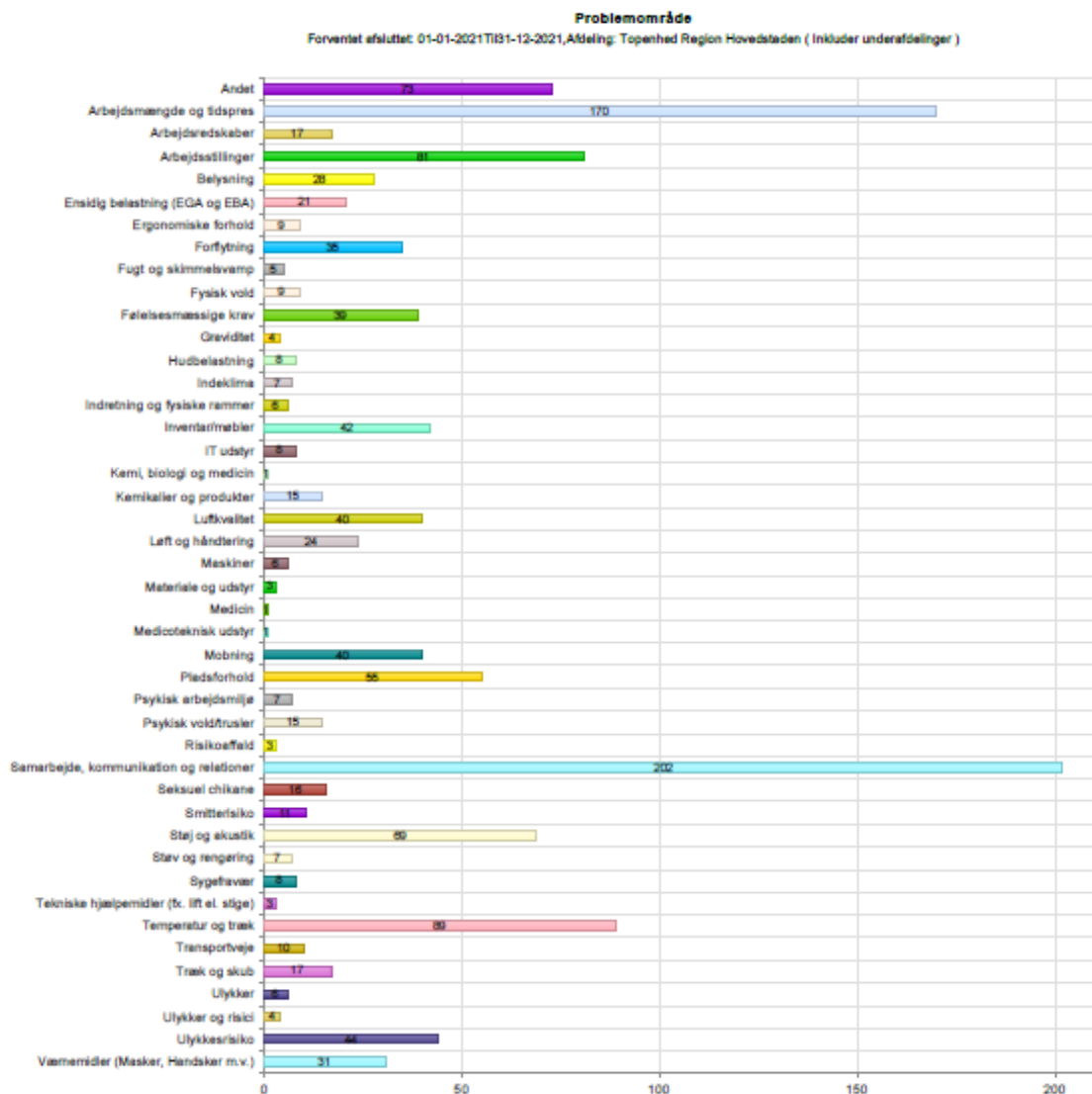
Handleplaner

Der blev i 2021 oprettet 1.290 handleplaner i SafetyNet. Der er 965 af planerne, som ikke er afsluttet og effektvurderet i systemet indenfor deres tidsramme i 2021. 325 handleplaner er afsluttet og effektvurderet.

Handleplanssystemet bliver hovedsageligt benyttet i forbindelse med den regionale APV hvert 3. år. Det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere er det vigtigste redskab ift. at skabe effekt af arbejdsmiljøarbejdet. Dette arbejde kan suppleres med handleplanssystemet, som giver synlighed ift. fremdrift i arbejdet med opfølgning på APV. Samtidig er det hjælpeværktøj for ledere ift. gennemførelse af handlingerne. Systemet bliver i mindre omfang benyttet i forbindelse med de løbende trivselsmålinger.



Fordelingen af emneområder i de indrapporterede handleplaner viser, at det i høj grad er det psykiske arbejdsmiljø, der bliver handlet på. Det gælder især emnerne 'arbejdsmængde og tidspres' samt 'samarbejde, kommunikation og relationer'. I det sidstnævnte emneområde er der med 'samarbejde' og 'relationer' en klar reference til social kapital. En parameter der er relevant ift. medarbejdernes jobtilfredshed, jfr. Rambølls analyse af drivere for jobtilfredshed i APV 2021 og 2017.



Trivsel på regionale arbejdspladser i et nationalt perspektiv

Region Hovedstaden og de øvrige regioner indsamler i regi af Danske Regioner data på følgende elementer:

- Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?
- En opgørelse af et indeks for måling af social kapital

I opgørelsen, der er udarbejdet pr. 1. juli 2021, fordeler regionernes score på de to spørgsmål sig således:

	Region H	Region Midt	Region Nord	Region Sjælland	Region Syd
Jobtilfredshed	75	77	69	76	77
Social kapital	71	75	65	71	71

Note: regionerne gennemfører ikke trivselsmålinger på samme tidspunkt, og det vanskeliggør direkte sammenligning af tallene. Således er tallene, der danner baggrund for opgørelse pr. 1.7.2021, indsamlet i 2021 i Region Hovedstaden og Region Sjælland, mens tallene i de tre andre regioner er indsamlet i 2016, 2018 og 2019. Herudover er der også i nogle regioner anvendt en fem punktskala, mens andre har anvendt en syv punktskala spændende fra 'I meget høj grad' til 'Slet ikke'.

Arbejdsmiljøuddannelse

Regionen indgik med virkning fra 1. januar 2021 et samarbejde med Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) om at udvikle og gennemføre MED- og arbejdsmiljøuddannelser. Både MED- og arbejdsmiljøgrunduddannelserne bliver afholdt som åbne hold for medarbejder- eller ledelsesrepræsentanter i Regionen.

I det forgangne år har PUF gennemført 23 forløb på den obligatoriske tre-dags arbejdsmiljøuddannelse. COVID-19-nedlukning i foråret bevirkede, at ti af forløbene blev afholdt som virtuelle forløb.

302 deltagere har været tilmeldt uddannelse. Heraf har 273 gennemført den.

Det er aktuelt kun muligt at få oplyst fordelingen af ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på uddannelsen på baggrund af evalueringsskemaer. Det giver ikke nødvendigvis et retvisende billede af fordelingen, da ikke alle deltagere besvarer evalueringen.

Der bliver gennemført evalueringer i umiddelbar forlængelse af uddannelsen. Deltagerne giver i evalueringerne udtryk for, at arbejdsmiljøuddannelsen bl.a. har forberedt dem 'rigtig godt' / 'godt' på, hvilke opgaver arbejdsmiljøorganisationen har, samarbejdsrelationer internt og eksternt, den årlige arbejdsmiljødrøftelse og muligheden for at påvirke holdninger til arbejdsmiljøet.

Værnemidler: Hudgener ved brug af ansigtsmasker

Det øgede brug af ansigtsmasker under pandemien har for seks ud af ti medarbejdere været årsag til hudreaktioner. Det har en undersøgelse, der blev gennemført under 2. bølge

af pandemien vist. Undersøgelsen bygger på selvrapporterede svar for godt 10.000 hospitalsansatte i Region Hovedstaden.

Medarbejdere, der anvendte ansigtsmaske i mere end seks timer om dagen, havde fire gange højere risiko for at få hudreaktioner end de medarbejdere, der brugte maske i mindre end tre timer. Undersøgelsen viste en forskel i hudreaktionerne afhængigt af masketype (kirurgisk maske/ FFP3-maske) ligesom kroniske hudlidelser og sensitiv hud² spiller en rolle.

Regionens Indkøbsafdeling har gjort - og gør fortsat - en stor indsats for at imødekomme behovet for bedre kvalitet af maskerne. Samtidig har der igennem pandemien været opmærksomhed på at vejlede medarbejdere om, hvordan hudreaktioner kan forebygges – både i form af at sikre pauser i brugen af ansigtsmasker, trykaflastning og hudpleje.

Samarbejde med Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har på baggrund af tilsyn i 2021 afgivet nedenstående reaktioner og meddelelser til Regionens virksomheder.

Meddelelse/reaktion	Antal	Betydning
Meddelelse - Grøn smiley	11	Hospitalet/virksomheden har modtaget en grøn smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside efter besøget
Meddelelse – Ingen bemærkninger	89	Arbejdstilsynet har ikke haft bemærkninger i forbindelse med tilsynet
Påbud med frist - Gul smiley	27	Et påbud med frist indebærer, at arbejdspladsen skal finde en permanent løsning på et problem inden fristens udløb. Påbud med frist medfører en gul smiley.
Strakspåbud – Gul smiley	37	Strakspåbud bliver givet, når et påbud kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode, når arbejdspladsen straks skal tage initiativ til at rette op på arbejdsmiljøproblemet pga. betydelig, men ikke overhængende fare i en konkret arbejds-situation eller hvis formålet med afgørelsen vil forspildes, hvis problemet ikke bliver løst med det samme. Strakspåbud medfører en gul smiley.

² Jette G. Skiveren m.fl: Adverse skin reactions among health care workers using face personal protective equipment during the coronavirus disease 2019 pandemic. Publiceret 26. november 2021 I Tidsskriftet Contact Dermatitis.

Afgørelse uden handlepligt – Gul smiley	10	En afgørelse uden handlepligt gives, hvis arbejdspladsen har løst et problem med det samme under et tilsyn eller inden afgivelsen af et påbud. Afgørelse uden handlepligt medfører en gul smiley.
Kompetencepåbud -mange påbud – Rød smiley	2	Påbuddet gives ved mindst fem afgørelser ved samme tilsynsbesøg. Det skal sikre, at virksomheden bliver i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer samt at styrke arbejdsmiljøarbejdet ved selv at opbygge og bruge egne kompetencer eller at benytte en ekstern rådgivningsvirksomhed. Kompetencepåbud medfører en rød smiley.
Skriftlige vejledninger	29	Arbejdspladsen kan få en skriftlig vejledning i forbindelse med arbejdsmiljøforhold, som kan justeres, men hvor Arbejdstilsynet ikke finder, at der er grundlag for at træffe en afgørelse. Vejledninger er ikke retligt bindende, men alene information om arbejdsmiljøreglerne eller anbefalinger til, hvordan et bestemt arbejdsmiljøproblem kan forbedres.
Indgåelse af aftaleforløb	25	Aftaleforløb tilbydes virksomheder, som en mulighed for at gøre en ekstra indsats for deres arbejdsmiljø og få hjælp til det fra Arbejdstilsynet, hvis: • Arbejdstilsynet på et tilsyn har konstateret, at arbejdspladsen har et arbejdsmiljøproblem, som også kan være i andre afdelinger eller lignende i virksomheden. • De på et tilsyn har fået mistanke om, at arbejdspladsen har et arbejdsmiljøproblem, men endnu ikke har afdækket, om der er en overtrædelse af reglerne. Arbejdstilsynet vurderer efter aftaleperiodens udløb, om forholdene er i orden. Er de ikke i orden, vil arbejdspladsen få en afgørelse om at rette op på dette, og Regionen vil ikke blive tilbudt nye aftaler inden for de næste 12 måneder.
Orientering om problemer på regionens byggepladser	68	Arbejdstilsynet gør regionen opmærksom på arbejdsmiljøproblemer, der er hos en virksomhed, som arbejder på en regional byggeplads. Orienteringen medfører ikke pligter for regionen, men den kan få afledt betydning for planlægning og koordinering på byggepladsen.

Center for HR og Uddannelse faciliterer én gang årligt et samarbejds møde med deltagelse af Arbejdstilsynet og regionens hospitaler og virksomheder. På mødet drøftes samarbejdet

og Arbejdstilsynet orienterer om tilsynsarbejdet i regionen samt nye tiltag og lovgivning.

Det kemiske arbejdsmiljøarbejde i Region Hovedstaden

Regional Kemirådgivning i Center for Ejendomme understøtter det kemiske arbejdsmiljøarbejde på regionens arbejdspladser i form af uddannelse og rådgivning af regionens kemiagenter ved specifikke problemstillinger vedrørende håndtering af kemikalier på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljølovgivningen foreskriver, at farlige kemikalier, der bliver anvendt på arbejdspladsen, registreres i form af en kemikalieliste. I Region Hovedstaden bliver kemikalier registreret i en kemikaliedatabase, hvorfra der kan trækkes lister for de forskellige brugssteder.

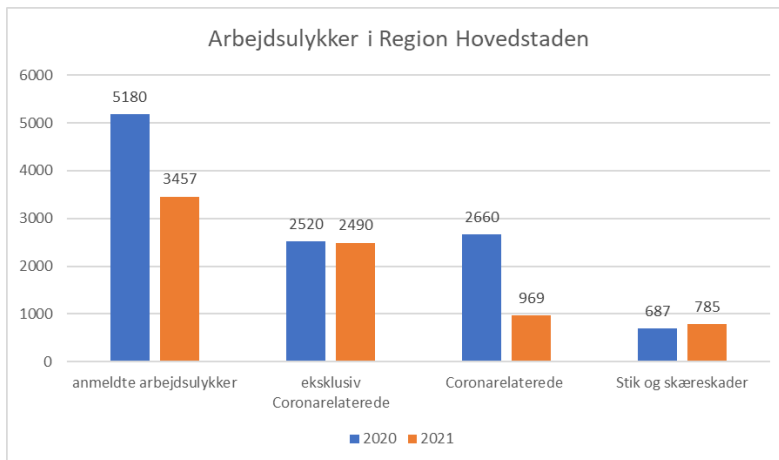
Herudover er det et lovkrav, at medarbejderne bliver instrueret i sikker håndtering af kemikalier. Der kan trækkes skriftlige instruktioner for alle kemikalier i regionens kemikaliedatabase.

Endelig er det lovpligtigt, at der på arbejdspladsen udarbejdes en skriftlig kemisk risikovurdering for arbejdsprocesser, hvori der indgår eller dannes farlige kemikalier. Arbejdstilsynet har i 2021 ført tilsyn i regionen med fokus på dette område, som også omfatter sundhedsrisikable processer ved brug af lægemidler. Der arbejdes p.t. med understøttende rammer for hospitalernes og virksomhedernes arbejde med at risikovurdere arbejdsprocesser, der involverer farlige kemikalier eller lægemidler, herunder dialog med Arbejdstilsynet om krav og dokumentation.

Regional Kemirådgivning har i 2021 udviklet et koncept for kemisk risikovurdering samt afholdt workshops og kurser i kemisk risikovurdering med deltagelse af 116 kemiagenter. På kurset har deltagerne fået indblik i det teoretiske grundlag og den praktiske udførelse af kemisk risikovurdering af arbejdsprocesser, hvor der indgår eller udvikles farlige kemikalier. Arbejdet med at implementering af den kemiske risikovurdering vil fortsætte i 2022.

Arbejdsskader

Der blev i 2021 anmeldt i alt 3.457 arbejdsulykker for regionens medarbejdere. Anmeldelserne fordelte sig på skadeskategori som den fremgår på næste side.



Som det ses af figuren, er der – i forhold til 2020 - sket et markant fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker, som kan tilskrives faldet i antal anmeldte coronarelaterede arbejdsulykker.

For stik og skæreskader er der sket en mindre stigning i forhold til 2020. Det skal bemærkes, at der for antallet af stik- og skæreskader i 2021 indgår 189 anmeldelser fra Regionens vaccinationscentre. Der er derfor reelt sket et mindre fald i antallet fra 2020 til 2021, når disse trækkes fra.

I de coronarelaterede anmeldelser indgår 32 anmeldelser af skader fra vaccination mod COVID 19-smitte. De resterende anmeldelser er arbejdsrelateret COVID-19 smitte. Det skal bemærkes, at 318 af anmeldelserne efterfølgende er blevet omjournaliseret til erhvervssygdomme efter behandling i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Ud af de 3.457 anmeldelser i 2021 er 62 sager blevet anerkendt i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring samme år, og 34 er blevet afvist. Heraf er otte sager vedr. COVID-19 blevet anerkendt, og fem sager er blevet afvist.

Ulykkesårsager for anmeldte ulykker

I SafetyNet anføres årsagerne til de ulykker, der anmeldes af Region Hovedstaden. Som det ses, udgør "stænk og sprøjt med smitterisiko" den største andel af årsagsregistreringen. Det kan henføres til anmeldelserne for smitte med COVID-19, som benytter denne årsagsregistrering.

Herudover er det særligt stikskader med smitterisiko, der årsagsmæssigt træder frem.

Periode: 01-01-2021 Til 31-12-2021

Baseret på: Sagsdato

Sagstype: Smitte med Covid-19 (anmeldelse), ULYKKE (anmeldelse), STIK- og SKÆRESKADE (anmeldelse), ULYKKE ... Fravær: Inkluder

Afdeling: Topenhed Region Hovedstaden

Skadekategori	2021	
	Antal	Pct.
06. Stænk og sprøjt med smitterisiko - Blod, urin m.m., der rammer øjne, mund mv.	899	26,01 %
04. Stikskader med smitterisiko – Spidse genstande f.eks. kanyler, venflon, lancet mv.	700	20,25 %
13. Fald – i niveau, til lavere niveau samt afværgelse af eget fald. Blandt andet på vandrette flader, trapper samt fald ned fra stiger mv. og fald ned i huller mv. (herunder også snuble og glide)	308	8,91 %
14. Sammenstød - omfatter for det første at støde ind i alle former for materiel eller personer grundet eget tab af (motorisk) kontrol over krop, køretøj eller transportmidler (omfatter alle ikke-motoriserede og motoriserede køretøjer og transportmidler). Omfatter for det andet at blive ramt af (faldende) ting, personer eller alle former for materiel, herunder grundet andres tab af (motorisk) kontrol over krop, køretøj, transportmiddel.	298	8,62 %
15. Andet – Hvis ulykken på ingen måde kan placeres i kategorierne 1-14, placeres den i denne.	279	8,07 %
01. Fysisk vold - Anvendes ved udsættelse for fysisk vold, der blandt andet omfatter slag, spark, ramt af genstand, kvæltet mv.	234	6,77 %
10. U hensigtsmæssigt vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger - ved operationer, ved rengøring, i depoter mv.	227	6,57 %
11. Akutte tunge belastninger – personer – akutte tunge løft i forbindelse med personforflytning og -håndtering samt afværgelse af fald og spontan indgriben i forhold til andre faldende personer.	150	4,34 %
09. Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler – For eksempel køkkenknive, værktøj og spidse / skarpe genstande som kanyler og skalpeller mv., der ikke udgør smitterisiko.	93	2,69 %
07. Udsættelse for kemisk påvirkning – For eksempel indånding eller fysisk kontakt med kemiske stoffer, herunder syrer, baser og medicin mv.	61	1,76 %
02. Psykisk vold - Psykiske påvirkninger som følge af trusler og truende adfærd / krænkende adfærd, mobning og (seksuel) chikane mv.	60	1,74 %
12. Akutte tunge belastninger – ting – akutte tunge løft af ting, møbler og øvrige sager herunder også afværgelse af ting, der falder / spontan indgriben.	52	1,50 %
08. Udsættelse for el, varme/kulde, stråling - Omfatter blandt andet elektrisk stød, skoldning / forfrysning, stråleskader mv. Omfatter IKKE kemiske påvirkninger.	40	1,16 %
05. Skæreskader med smitterisiko – Skarpe genstande f.eks. skalpeller, kirurgiske knive mv.	34	0,98 %
03. Traumatiske hændelser - Psykisk påvirkning / chok pga. VIDNE til ulykker, selvmordsforsøg, dødsfald, selvskadende adfærd mv. Omfatter IKKE fysisk vold og psykisk vold.	22	0,64 %
Top total	3457	100,00 %
I alt	3457	100,00 %

Ulykkesincidens

Branchen hospitaler har normalt en ulykkesincidens, der svarer til gennemsnittet for alle brancher, det vil sige ca. 150 pr. 10.000 beskæftigede, men med en ulykkesincidens på 370 er hospitaler i 2020 den branche, der har den tredje højeste incidens. Det hænger sammen med, at der inden for hospitaler i 2020 er anmeldt et stort antal COVID-19-tilfælde som arbejdsulykker. <https://at.dk/nyheder/2021/05/ny-opgoerelse-antallet-af-anmeldte-arbejdsulykker-er-steget-pga-covid-19/>

Erhvervssygdomme

Der er i 2021 anmeldt 1.419 erhvervssygdomme til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for medarbejdere i Region Hovedstaden. Som tidligere nævnt er 318 af de 721 sager vedr. infektionssygdomme, sager som er omjournaliseret fra anmeldelse som arbejdsulykkeulykke og dermed indgår i såvel denne oversigt over erhvervssygdomme og i antallet af ulykkesanmeldelser.

I skemaerne herunder fremgår en status på sagsbehandling samt anmeldelsernes gruppering på slutdiagnose.

	Opretår
	2021
	N
Nuværende kendelse	24
Erstatning	
Nulafgørelse	213
Anerkendt, henlagt/under behandling	207
Henlagt uden anerkendelse	21
Afvist	507
Andre (herunder sager under behandling)	447
All	1.419

	Opretår
	2021
	N
Grupperet slutdiagnose	112
Hudsygdomme	
Øjensygdomme	5
Tand/kæbesygdomme	<5
Sygdomme i øvre luftveje	<5
Astma, rhinitis, allergi m.v.	5
Lungesygdomme/Åndedrætssygdomme	<5
Sygdomme i bevægeapparatet	74
Nervesygdomme	<5
Psyriske sygdomme	75
Symptomer, gener, uklar diagnose	18
Infektionssygdomme	721
Virussygdomme	<5
Uoplyst	401
All	1.419

Arbejdsskader relateret til COVID-19

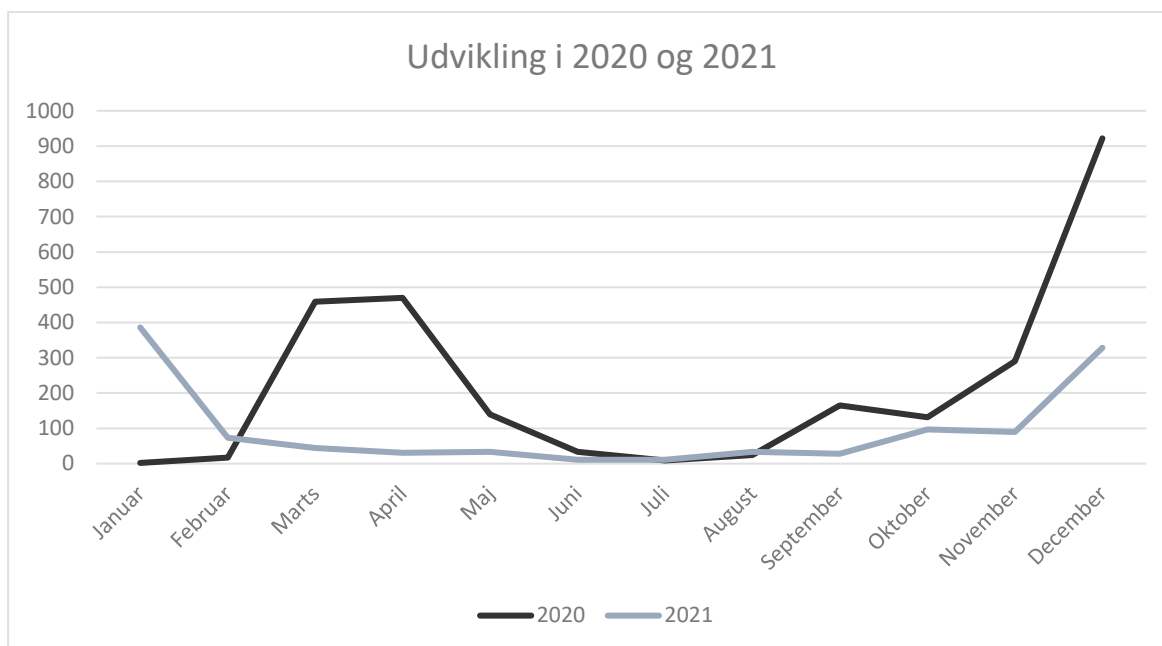
Data ift. antal anmeldte arbejdsskader knyttet til COVID-19 i 2020 og i 2021 er opgjort på baggrund af ulykkestidspunkt. Data er trukket den 25. januar 2022.

Arbejdsulykker kan anmeldes med tilbagevirkende kraft. Derfor kan antallet af arbejdsulykker i 2021 stige, som følge af efterregistreringer i SafetyNet,

Der er pr. 25. januar 2022 i alt anmeldt:

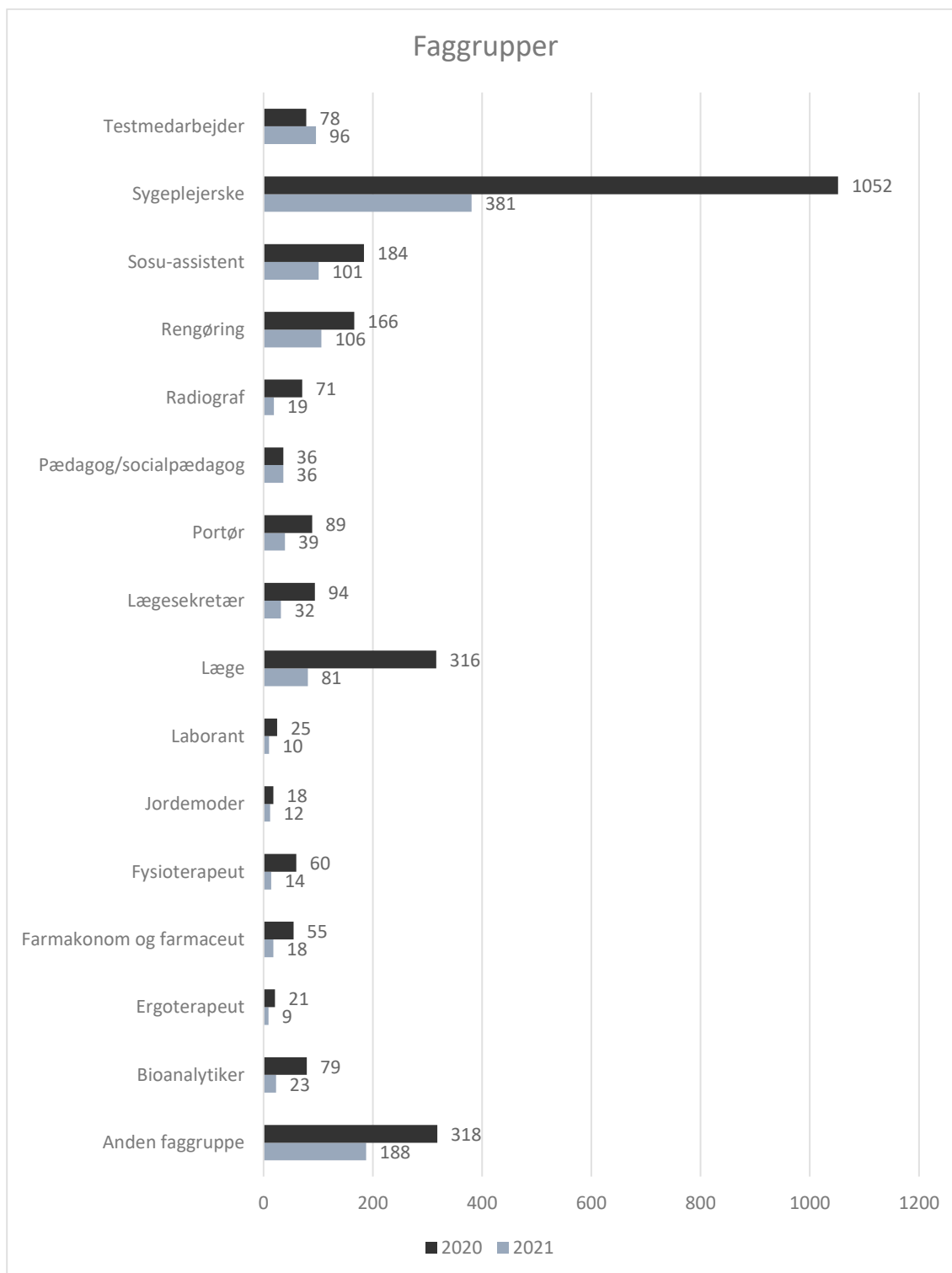
- 2.659 arbejdsulykker i 2020
- 932 arbejdsulykker i 2021

Udvikling i antal anmeldte arbejdsskader som følge af COVID-19*



*Er opgjort med afsæt i ulykkestidspunkt

Arbejdsskader som følge af COVID-19 fordeler sig på faggrupper som det fremgår af nedenstående figur.



**Kategorien 'Anden faggruppe' indeholder faggrupper, der ikke er en del af de øvrige kategorier.
Fx paramedicinere, psykologer, kontorassistenter, konsulenter*

Sygefravær i Region Hovedstaden

Sygefraværet for ansatte i Region Hovedstaden var 5,43 % i 2021. Sygefraværet inkluderer en mindre gruppe (443 personer) af praksislæger og elever. Region Hovedstadens målsætning er et sygefravær på højst 4,5 %. I indeværende år ligger Steno Diabetescenter Copenhagen, koncerncentrene samt praksislæger og elever lavere end målsætningen.

I regionens APV fra marts 2021 blev der spurgt, om medarbejderen inden for de sidste 12 måneder har haft sygefravær fra arbejdet, og om det i givet fald skyldtes arbejdsmæssige forhold. Medarbejdere, der svarede bekræftende på, at fraværet var arbejdsrelateret, blev bedt om at angive de arbejdsmæssige forhold, der har haft betydning for sygefraværet.

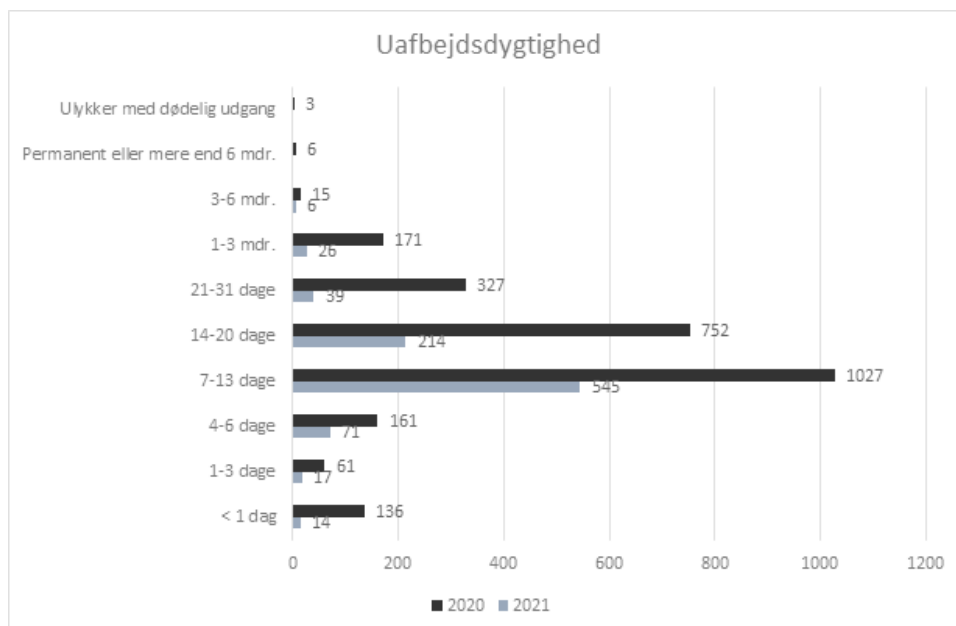
Af APV-resultaterne fremgår det, at 64 % af de ansatte i regionen, har haft sygefravær indenfor de seneste 12 måneder. Heraf har 23 % svaret 'ja' til, at sygefraværet skyldes arbejdsrelateret forhold.

Fordelingen af arbejdsmæssige forhold, der har haft betydning for sygefraværet, ser således ud:

Arbejdsrelaterede forhold	Andel i procent
Ergonomiske forhold	19%
Arbejdsulykker	10%
Hudbelastninger	4%
Medicinske påvirkninger	2%
Biologiske påvirkninger	10%
Kemiske påvirkninger	1%
Indeklima og støj	11%
Krænkende adfærd	5%
Psykisk arbejdsmiljø	44%
Andet	26%

Periode med uarbejdsdygtighed relateret til COVID-19

En opgørelse over længden af periode med uarbejdsdygtighed i forbindelse med smitte med COVID-19 viser, at størstedelen var tilbage på arbejde inden for 31 dage. Uarbejdsdygtighedsperioden i 2021 har været af kortere varighed sammenlignet med 2020.



Falck Healthcare årsopgørelse 2021

Region Hovedstaden har kontrakt med Falck Healthcare om at tilbyde psykologisk rådgivning til ansatte i forbindelse med arbejdsrelaterede problemstillinger.

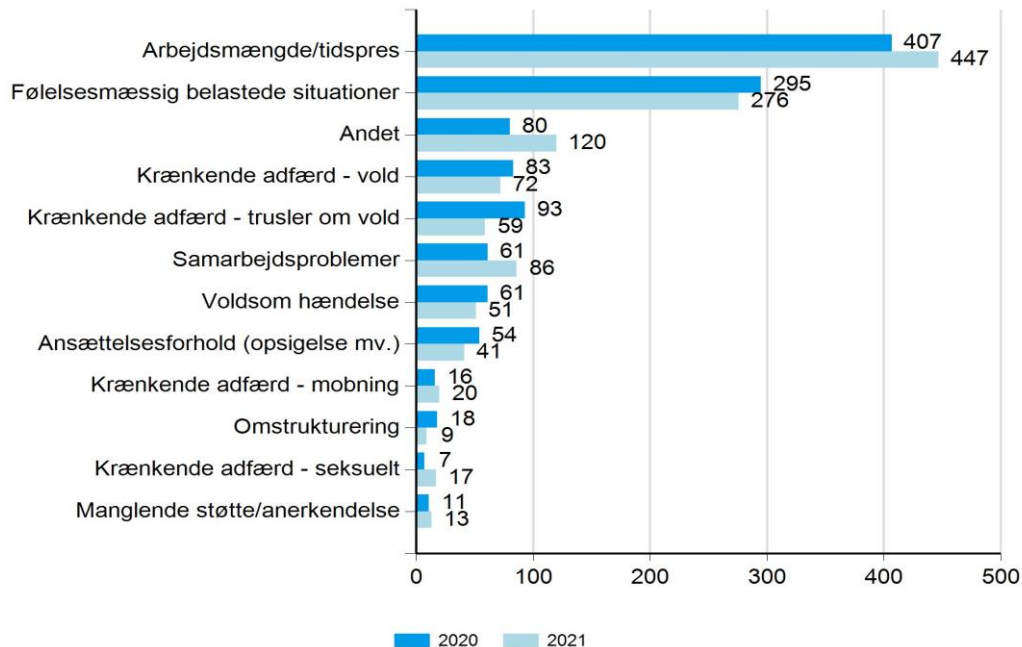
Formålet med at tilbyde ansatte i Region Hovedstaden psykologisk rådgivning til arbejdsrelaterede problematikker er, at fremme trivsel og godt arbejdsmiljø, minimere psykisk belastning, forebygge sygefravær og at fastholde de ansatte på arbejdspladsen.

Årsopgørelsen omfatter henvendelser oprettet i perioden 1. januar 2021 til 31. december 2021 benchmarket mod samme periode året før (1. januar 2020 til 31. december 2020).

Virksomheder	Henvendelser 2021	Oprettede sager 2021	Re-visitationer 2021	Henvendelser 2020	Oprettede sager 2020	Re-visitationer 2020
Total	1459	1211	171	1459	1186	176

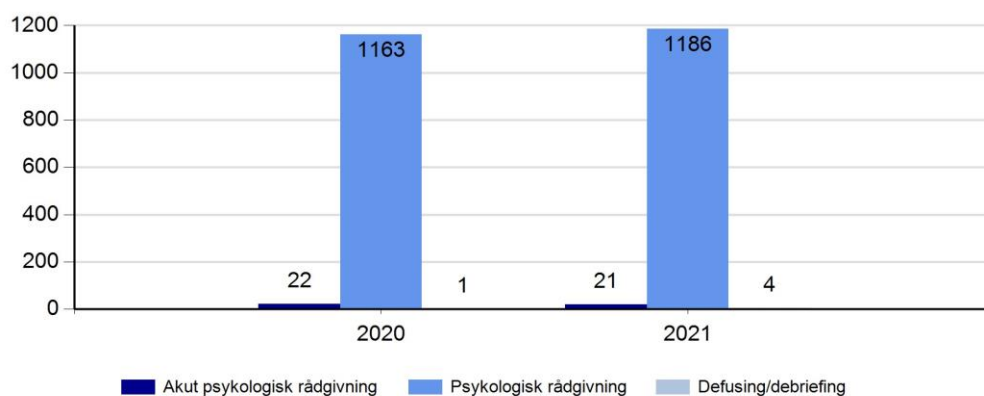
Samlet set er antallet af henvendelser, oprettede sager og antallet af re-visitationer fra 2021 på niveau med 2020.

Henvendelsesårsager



Arbejdsmængde og tidspres er årsag til flest henvendelser om psykologisk rådgivning i både 2021 og 2020. Herefter følger antallet af henvendelser om håndtering af følelsesmæssige belastede situationer i arbejdet. Udfordringer med at håndtere arbejdsmængde og tidspres og følelsesmæssige belastede situationer, udgør samlet set halvdelen af alle henvendelser til Falck Healthcare.

Rådgivningsformer



Region Hovedstaden gør langt overvejende brug af psykologiske rådgivningssamtaler, og kun i begrænset omfang gøres brug af akut psykologisk rådgivning og/eller defusing og debriefing.

Forløb fordelt pr. faggruppe

Faggruppe	Forløb 2021	Forløb 2020
Administrativt AC-personale	60	48
Andet sundhedspersonale	134	69
Bioanalytikerpersonale	20	24
Ergoterapeutpersonale	19	23
ERR	1	0
Fysioterapeutpersonale	18	26
Gruppe	4	1
Jordemoderpersonale	24	25
Kontor- og IT-personale	59	42
Køkkenpersonale	5	3
Lægepersonale	59	63
Lægesekretærpersonale	54	55
Portørpersonale	4	5
Pædagogisk personale	90	99
Radiografpersonale	9	8
Rengøringspersonale	3	0
Servicepersonale	12	15
Socialrådgiverpersonale	21	16
SOSU-personale	127	160
Sundhedsfagligt AC-personale	12	7
Sygeplejerskepersonale	459	483

Tandlægepersonale	1	1
Teknisk personale	1	6
Vagtcentralpersonale	10	3
Vikarpersonale	5	4
Total	1211	1186

Personaleomsætning

Udvikling i afgangsrater fordelt efter institution

Institutionsniveau	Seneste 12 mdr.	2021	2020	2019
Region Hovedstadens Akutberedskab (2J)	58,2 %	57,1 %	26,9 %	21,5 %
Den Sociale Virksomhed (HC)	22,8 %	22,9 %	18,9 %	18,9 %
Steno Diabetes Center Copenhagen (2S)	20,3 %	20,1 %	16,0 %	16,7 %
Amager og Hvidovre Hospital (HV)	19,0 %	19,0 %	14,8 %	13,9 %
Herlev og Gentofte Hospital (HE)	17,7 %	17,7 %	17,1 %	15,3 %
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital (BI)	17,5 %	17,5 %	15,1 %	17,2 %
Nordsjællands Hospital (NH)	17,4 %	17,5 %	16,1 %	13,1 %
Rigshospitalet (RH)	15,3 %	15,2 %	14,3 %	13,7 %
Region Hovedstadens Psykiatri (PV)	14,8 %	14,8 %	13,0 %	13,2 %
Bornholms Hospital (BH)	14,1 %	13,8 %	12,4 %	17,8 %
Region Hovedstadens Koncerncentre (2F)	13,8 %	13,9 %	11,2 %	16,2 %
Region Hovedstadens Apotek (BO)	12,1 %	12,1 %	10,8 %	11,5 %
Total	18,0 %	17,8 %	14,8 %	14,7 %

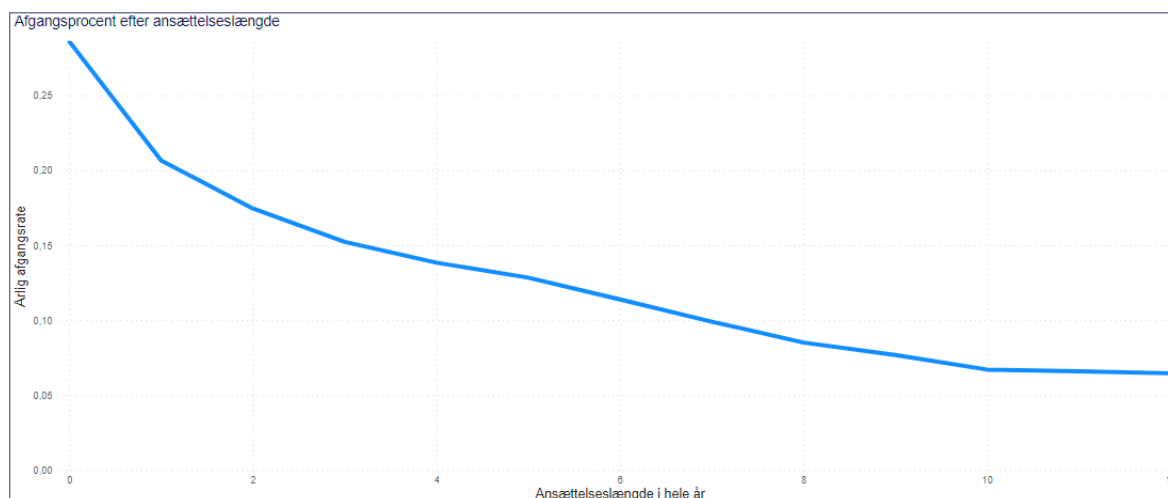
Udvikling i afgangsrater fordelt efter fagstillingsgruppe

Fagstillingsgruppe	Seneste 12 mdr.	2021	2020	2019
Bioanalyt.pers. (8H_9035)	31,6 %	30,9 %	15,0 %	12,3 %
Jordemoderpers. (8H_9034)	24,3 %	24,3 %	17,3 %	12,8 %
Køkken pers. (8H_9054)	23,1 %	23,7 %	14,4 %	17,1 %
Pædagog pers. (8H_9041)	22,7 %	22,9 %	17,4 %	19,1 %
Rengøringspers. (8H_9052)	19,2 %	18,7 %	16,5 %	22,8 %
Vagtcentr.pers. (8H_9063)	19,0 %	20,6 %	12,9 %	5,7 %
Sygepl. pers. (8H_9021)	18,1 %	18,0 %	16,1 %	15,7 %
SOSU pers. (8H_9025)	18,0 %	17,8 %	18,7 %	14,3 %
Adm. AC pers. (8H_9062)	17,5 %	17,5 %	16,3 %	16,3 %
Service pers. (8H_9051)	17,5 %	16,9 %	17,0 %	19,0 %
Kontor/IT pers. (8H_9061)	16,9 %	16,7 %	14,5 %	15,1 %
Soc.råd. pers. (8H_9065)	16,7 %	16,7 %	15,4 %	15,7 %
Fysio. pers. (8H_9032)	16,6 %	16,5 %	13,3 %	13,1 %
Lægesekr.pers. (8H_9064)	15,9 %	16,0 %	13,3 %	14,3 %
Andet sundpers. (8H_9038)	15,0 %	14,8 %	10,9 %	13,5 %
Ergo. pers. (8H_9033)	14,7 %	14,5 %	11,1 %	12,9 %
Teknisk pers. (8H_9055)	14,5 %	14,4 %	8,7 %	22,8 %
Sund. AC pers. (8H_9037)	13,8 %	13,7 %	12,9 %	12,4 %
Radiografpers. (8H_9023)	12,9 %	12,9 %	9,7 %	7,9 %
Portør pers. (8H_9053)	12,4 %	12,3 %	12,8 %	9,7 %
Lægepersonale (8H_9011)	10,2 %	10,2 %	9,0 %	9,0 %
Tandlægepers. (8H_9012)	9,5 %	9,8 %	7,7 %	16,7 %
Total	18,0 %	17,8 %	14,8 %	14,7 %

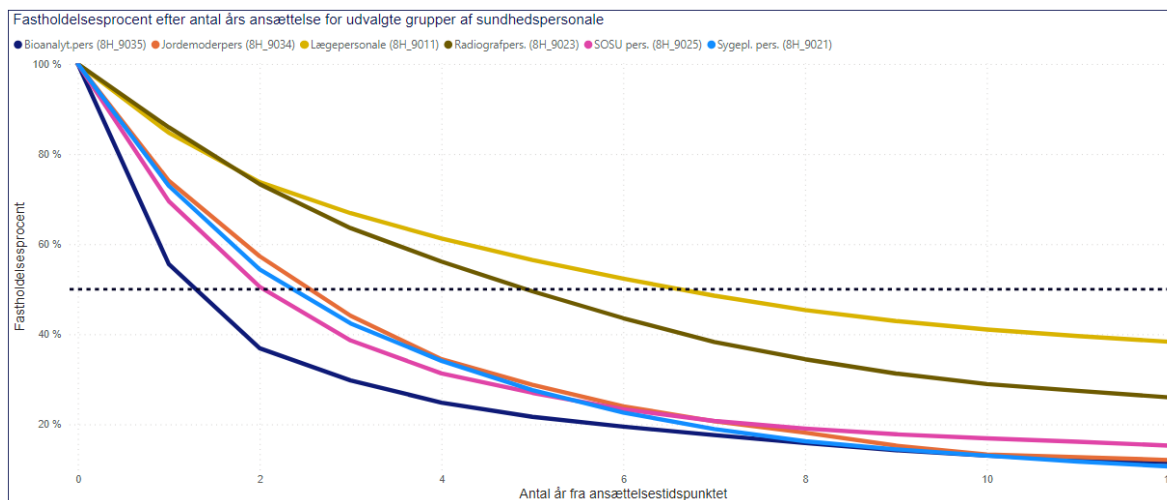
Region Hovedstaden har haft en personaleomsætning på 18 % de seneste 12 måneder. Der er store lokale forskelle på afgangsraterne mellem de forskellige hospitaler og virksomheder. Data på personaleomsætningen viser ikke, hvorvidt det afgående personale har fundet nyt ansættelsessted i Regionen eller ikke længere arbejder i Region Hovedstaden.

Personaleomsætningen er over en treårig periode steget fra 14,7 % i 2019 til 17,8 % i 2021.

Personaleomsætningen de sidste 12 måneder har været størst hos bioanalytisk personale og mindst hos tandlæger ansat i Region Hovedstaden.



Personaleomsætningen er størst blandt medarbejdere med kortest ansættelseslængde – især indenfor 0 til 2 års ansættelsesperiode er afgangsraten høj.



Efter to års ansættelse er fastholdelsesprocenten som følgende indenfor udvalgte grupper af sundhedspersonale:

- Læger: 72%
- Radiografer: 72%
- Jordemoderpersonale: 58%
- Sygeplejersker: 55%
- SOSU-personale: 50%
- Bioanalytisk personale: 38%

Ekspertrådgivning og inspiration

Hospitaler og virksomheder har også i 2021 haft mulighed for gratis at få ekspertrådgivning og inspiration til at styrke det psykiske arbejdsmiljø og samtidig understøtte løsning af kerneopgaven. Muligheden udspringer af en overenskomsttaftale i 2015, som blev videreført i 2018 og som også fortsætter i den kommende overenskomstperiode.

Ekspertrådgivning og inspiration er givet inden for emnerne

- Organisatoriske forandringer (fx omstruktureringer, sammenlægning af afdelinger)
- Faglige forandringer (fx nye pakkeforløb, ændret arbejdsdeling mellem faggrupper)
- Vold og trusler (fx fokus på forebyggelse og på sikkerhedsforholdene på arbejdspladsen)
- Samarbejde, arbejdspladskultur og mobning.

I 2021 er der i Region Hovedstaden afviklet 28 forløb af de i alt 61 forløb, der er aftalt på landsplan. Da OK18 aftalen udløb med udgangen af overenskomstperioden, har det ikke

været muligt at indgå nye kontrakter efter sommerferien. COVID-19 har også medført at aftaler om ekspertrådgivning og inspiration er blevet aflyst.

Det er opgjort på landsplan, hvordan brugen af rådgivning fordeler sig på emner.

Emner	Antal forløb
Faglige forandringer	12
Organisatoriske forandringer	25
Vold og trusler	4
Samarbejde, arbejdspladskultur og mobning	52
Andet	2
Total	95

NB: Et forløb kan indeholde mere end et emne.

Den nationalt baserede evaluering af ekspertrådgivning og inspiration viser, at der er høj tilfredshed ift., at arbejdspladserne oplever af at have fået både inspiration til arbejdet redskaber og viden som kan bruges i det daglige arbejde. Det er også værd at fremhæve, at aktiviteten har givet inspiration til at arbejde specifikt med den udfordring, som arbejdspladsen ønskede rådgivning og inspiration til, samt at det har været muligt at overføre det lærte til hverdagen.

I de foregående overenskomstperioder har målgruppen for tilbuddet om ekspertrådgivning og inspiration været alle arbejdspladser i Region Hovedstaden, og rekvirering af tilbuddet har været forankret lokalt på hospitalet/virksomheden, fx i den lokale arbejdsmiljøenhed. RMU besluttede i december 2021 at videreføre det samme princip, [når forløbene tilbydes igen i 2022](#).

