

**ARBEJDSMILJØRAPPORT
2022**

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	3
TRIVSEL I REGION HOVEDSTADEN	4
ARBEJDSPLADSVURDERING	7
ARBEJDSMILJØUDDANNELSE	8
SAMARBEJDE MED ARBEJDSTILSYNET	10
KEMISK ARBEJDSMILJØ	15
ARBEJDSSKADER	15
SYGEFRAVÆR	19
PSYKOLOGISK RÅDGIVNING	19
PERSONALEOMSÆTNING	22
EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION TIL ET BEDRE PSYKISK ARBEJDSMILJØ	24

INDLEDNING

I 2022 vedtog Regionsrådet 'Plan for fastholdelse og rekruttering – Det handler om arbejdsliv'. En central del af visionen i planen er, at Region Hovedstadens arbejdspladser har et godt arbejdsmiljø og høj trivsel. Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for, at vi kan tilbyde høj faglig kvalitet til patienter og borgere, drive et effektivt sundhedsvæsen og løse regionens mange andre væsentlige opgaver. Ligesom det er en stor motivationsfaktor for medarbejdere og ledere, at der bliver udført et fagligt godt arbejde.

Et godt samarbejde om løsning af den fælles opgave i regionen og udvikling af samarbejdet for at løse nye udfordringer er højt prioriteret såvel på de enkelte hospitaler og virksomheder som i MED-organisationen. I 2022 blev regionens MED-aftale og arbejdsmiljøaftale genforhandlet. Aftalen vægter åben dialog mellem ledere og medarbejdere samt videreudvikling af en kultur præget af gensidig respekt, hvilket er afgørende for at skabe de bedste rammer for et godt arbejdsliv og attraktive arbejdspladser.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø bliver til i fællesskab. Det sker i hverdagen, hvor ledere, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisation arbejder sammen om at forebygge og løse konkrete arbejdsmiljøproblemer. Og det sker også med udgangspunkt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED-organisationen.

DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Hvert år har MED-organisationen en arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen foregår både i RMU (Regions MED-udvalget) og VMU/HMU (VirksomhedsMED/HospitalsMED), og tager udgangspunkt i faktuelle oplysninger om arbejdsmiljøet, herunder arbejdsskader, tilsynsreaktioner fra Arbejdstilsynet og sygefravær. Denne rapport danner udgangspunkt for drøftelsen i RMU.

TRIVSEL I REGION HOVEDSTADEN

Siden 2018 har Region Hovedstaden gennemført regionale trivselsmålinger to til fire gange om året. Første og tredje kvartal er obligatorisk for alle regionens arbejdspladser. Formålet med målingerne er at skabe et udgangspunkt for kontinuerligt at sætte fokus på arbejdsmiljø og trivsel gennem en lokal dialog.

Trivselsmålinger foregår som en spørgeskemaundersøgelse, der bliver 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, tryghed ved at udtrykke sin mening om forhold på arbejdspladsen og generel tilfredshed med jobbet som helhed. Som noget nyt kan alle ansatte i regionen følge resultaterne af trivselsmålingerne for alle arbejdspladser i det HR-strategiske dashboard.

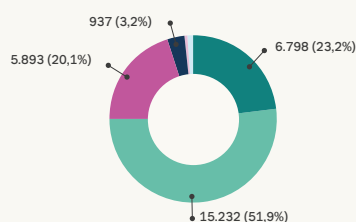
Svarprocenten på trivselsmålingerne i 2022 ligger på 63 procent. En flot svarprocent set i lyset af, at spørgeskemaet bliver sendt til alle – også dem, der er på barsel, orlov eller har sagt op og fratræder ved månedens udgang.

Resultatet for trivselsmålingen første og tredje kvartal 2022:

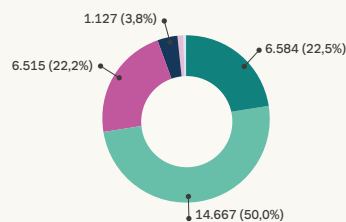
SPØRGSMÅL	Q1	Q3
Generel tilfredshed med jobbet som helhed	3,9	3,9
Tilfredshed med den faglige kvalitet	4,0	3,9
Mulighed for at udtrykke sin mening	3,8	3,8

Trivselsmålingerne fungerer som et dialogredskab og understøtter ledere og medarbejdere i det daglige arbejde med at styrke trivslen på arbejdspladsen.

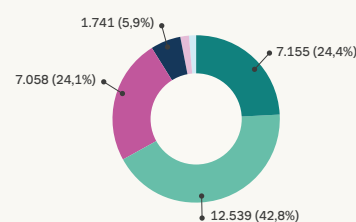
“ Jeg er tilfreds med den faglige kvalitet af det arbejde mine kollegaer og jeg udfører



“ Jeg er tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning



“ Jeg kan trygt udtrykke min mening om forhold på min arbejdsplads



I meget høj grad (5) I høj grad (4) I nogen grad (3) I ringe grad (2) Slet ikke (1) Ved ikke

Målsætningen er, at alle arbejdspladser på en skala fra 1-5 scorer 3,5 eller mere i generel medarbejdertilfredshed. I 2022 lå medarbejdernes generelle tilfredshed med jobbet som helhed på 3,9.

Herunder ses trivsel fordelt på virksomheder 2022 Q3:

VIRKSOMHED	GENEREL TILFREDSHED MED JOBBET SOM HELHED
Steno Diabetes Center Copenhagen	4,1
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	4,0
Region Hovedstadens Koncerncentre	4,0
Den Sociale Virksomhed	4,0
Region Hovedstadens Akutberedskab	3,9
Rigshospitalet	3,9
Region Hovedstadens Apotek	3,9
Herlev og Gentofte Hospital	3,9
Bornholms Hospital	3,9
Region Hovedstadens Psykiatri	3,9
Nordsjællands Hospital	3,9
Amager og Hvidovre Hospital	3,8

Kilde: Det strategiske HR Dashboard / 9. januar 2023

Den åbne akutmodtagelse på Psykiatrisk Center Nordsjælland er et eksempel på, hvordan et bedre arbejdsmiljø kan styrke bl.a. rekruttering og fastholdelse.



Afsnitsledende overlæge Kasper Thybo Reff og oversygeplejerske Katrine Vendelbo Wille tilbyder deres medarbejdere medinddragelse og plads til at udfolde deres faglighed.

OPSKRIFTEN PÅ ET GODT ARBEJDSMILJØ

Da afsnitsledende overlæge Kasper Thybo Reff og oversygeplejerske Katrine Vendelbo Wille tiltrådte på den åbne akutmodtagelse på Psykiatrisk Center Nordsjælland, var medarbejderne pressede. Der skulle gøres noget for at undgå, at medarbejderne søgte væk.

"Jeg tror, det er vigtigt for medarbejdertilfredsheden, at man har plads til sin faglighed," siger Kasper. Derfor blev koordineringsmøderne med personalet ændret. Før handlede de mest om at skaffe sengepladser nok. Det ansvar tager afsnitsledelsen nu, og møderne bruges i stedet på faglige overvejelser om patienterne.

Kasper og Katrine har også indført Faglig Fredag – 15 min. med intensiv undervisning hver uge. Initiativet har gjort fredagsvagterne populære.

Medarbejderne har desuden fået større indflydelse på deres egne vagtplaner, og de får vagtplanerne i bedre tid, end de har krav på. Et andet populært tiltag er det ugentlige nyhedsbrev 'Akutposten', hvor de vigtigste informationer samles, så medarbejderne kun behøver orientere sig et sted.

Som afsnitsledelse forsøger Katrine og Kasper også at forholde sig kritisk til de opgaver og målsætninger, afsnittet bliver pålagt.

"Nogle gange må man godt bede om en time out og spørge til medarbejdernes holdning. Og så kan vi tage en dialog med klinikchefen og udviklingschefen om det. Hvis vi bare blindt siger ja til alle nye opgaver, går det ikke op i sidste ende," forklarer Katrine.

Selvom det er lykkedes at skabe en høj medarbejdertilfredshed, er det vigtigt for ledelsen at understrege, at ikke alt kan løses med et fingerknips.

"Vi sætter rigtig mange ting i gang. Og det er ikke det hele, der lykkes fra den ene dag til den anden. Men vi gør også en dyd ud af at være ærlige om, hvad der er svært," siger Kasper, og Katrine fortsætter:

"Vi bruger meget energi på at medinddrage kollegerne og få dem til at vurdere vores ideer. Vi har en virkelig dygtig og stærk personalegruppe, og uden deres inputs og engagement ville vi aldrig være nået så langt, som vi er nu."



ARBEJDSPLADSVURDERING

I Danmark skal alle virksomheder med en eller flere medarbejdere minimum hvert tredje år udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdspladsvurderingen er et redskab til at arbejde systematisk og effektivt med arbejdsmiljøet på hospitaler og virksomheder. Den seneste APV for Region Hovedstaden blev gennemført i 2021 og næste APV er planlagt til 2024. APV'en skal løbende justeres, så den matcher den udvikling, som Region Hovedstaden gennemgår. I foråret 2023 starter arbejdet med at udvikle konceptet for APV 2024.

ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

Nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nyudpegede arbejdsledere skal inden for de første tre måneder efter valg/udpegning gennemføre en lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af tre dages varighed. Siden den 1. januar 2021 er arbejdsmiljøgrunduddannelse i Region Hovedstaden blevet varetaget af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF).

I 2022 har PUF gennemført 17 forløb på den obligatoriske tredages arbejdsmiljøuddannelse. Det er lidt færre end i 2021, hvor der blev gennemført 23 forløb. Det hænger naturligt sammen med, at der i ulige år er valg til arbejdsmiljøorganisationen. Derfor er der også berammet 22 forløb i 2023. I alt har 280 personer gennemført uddannelsen i 2022.

I evalueringerne, der bliver gennemført i umiddelbar forlængelse af uddannelsen, giver langt de fleste deltagere udtryk for, at uddannelsen har forberedt deltagerne på opgaverne i arbejdsmiljøorganisationen, herunder hvordan arbejdsmiljøgruppen kan arbejde med den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) og metoder som kan anvendes i det forebyggende arbejde.



ARBEJDSMILJØUDDANNELSE



MED-Grunduddannelse



En deltager på den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse deler her sine erfaringer med uddannelsen.



"Jeg vil formentlig være bedre i stand til at tage mig af mine kolleger," siger arbejdsmiljørepræsentant Thomas O. Holm om effekten af arbejdsmiljøuddannelsen.

ARBEJDSMILJØUDDANNELSEN GAV EN ØJENÅBNER

Arbejdsmiljørepræsentant i Center for Økonomi, Thomas O. Holm, fortæller her, hvad han har fået ud af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse:

"Det var en øjenåbner for mig at høre de andre deltageres eksempler på de arbejdsmiljøproblemer, der kan opstå. Jeg har fået et helt andet blik for det, end jeg havde tidligere," fortæller han.

"Jeg er blevet meget opmærksom på, hvordan problemer med fx det psykiske arbejdsmiljø kan se ud, hvis jeg løber ind i dem. Det betyder, at jeg bedre vil kunne forstå, hvad det handler om, og formentlig vil jeg være bedre i stand til at tage mig af mine kolleger."

"Arbejdsmiljøuddannelsen har også givet mig en bedre forståelse af sammenhængen mellem arbejdsmiljøgruppen og det lokale MED-udvalg. Arbejdsmiljø spiller jo en betydelig rolle på møderne, selvom der heldigvis er meget få arbejdsmiljøproblemer, der hvor jeg er."

"Uddannelsen gav mig også viden om det lovmæssige grundlag. Det spiller en stor rolle ift. at være arbejdsmiljørepræsentant. Det var rart at få på plads," siger Thomas.

SAMARBEJDE MED ARBEJDS- TILSYNET

I 2022 er samarbejdet med Arbejdstilsynet blevet tættere, så Region Hovedstaden holder tre typer samarbejds møder med Arbejdstilsynet.

SAMARBEJDSMØDER

Center for HR og Uddannelse faciliterer én gang årligt et dialogmøde med deltagelse af Arbejdstilsynet, centerdirektøren for Center for HR og Uddannelse og to til tre hospitals- eller virksomhedsdirektører. Omdrejningspunktet for mødet er at drøfte overordnede strategiske emner i forhold til samarbejdet med Arbejdstilsynet samt Arbejdstilsynets kommunikation og formidling.

Som supplement har de respektive hospitaler og virksomheder mulighed for at holde et årligt møde med Arbejdstilsynet, hvor den pågældende hospitals- eller virksomhedsdirektion deltager, og hvor fokus er på lokale forhold. Mødet kan eksempelvis omhandle samarbejdet med Arbejdstilsynet og bruges til at drøfte specifikke påbud.

Derudover faciliterer Center for HR og Uddannelse ligesom tidligere et årligt samarbejds møde med deltagelse af Arbejdstilsynet og regionens hospitaler og virksomheder. På mødet drøftes samarbejdet, og Arbejdstilsynet orienterer om tilsynsarbejdet i regionen samt om nye tiltag og lovgivning.

REAKTIONER OG MEDDELELSER

Arbejdstilsynet har på baggrund af tilsyn i 2022 afgivet nedenstående reaktioner og meddelelser til regionens virksomheder.

MEDDELELSE/REAKTION	2021 ANTAL	2022 ANTAL	BETYDNING
Meddelelse - Grøn smiley	11	11	Hospitalet/virksomheden har modtaget en grøn smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside efter besøget.
Meddelelse – Ingen bemærkninger	90	141	Arbejdstilsynet har ikke haft bemærkninger i forbindelse med tilsynet.
Påbud med frist - Gul smiley	29	25	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	42	26	Strakspåbud bliver givet, når: • Et påbud kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode, eller • Når arbejdspladsen straks skal tage initiativ til at rette op på arbejdsmiljøproblemet pga. betydelig, men ikke overhængende fare i en konkret arbejdssituation, eller • Hvis formålet med afgørelsen vil forspildes, hvis problemet ikke bliver løst med det samme. Strakspåbud medfører en gul smiley.
Afgørelse uden handlepligt – Gul smiley	11	5	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	2	Påbuddet gives ved mindst fem afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i samme produktionsenhed ved ét tilsyn. Ét tilsyn kan bestå af flere besøg i et sammenhængende tilsynsforløb. Virksomheden kan vælge mellem at opbygge og anvende egne kompetencer, anvende en intern autoriseret rådgivningsvirksomhed eller anvende en ekstern autoriseret rådgivningsvirksomhed. Kompetencepåbud medfører en rød smiley.

MEDDELELSE/REAKTION	2021 ANTAL	2022 ANTAL	BETYDNING
Skriftlige vejledninger	29	33	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	38	Aftaleforløb tilbydes virksomheder som en mulighed for at gøre en ekstra indsats for deres arbejdsmiljø og få hjælp 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. - Arbejdstilsynet 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 et påbud om at løse problemet, og regionen vil ikke blive tilbudt nye aftaleforløb inden for de næste 12 måneder.
Kompetencepåbud - plan for sikkerhed og sundhed – Rød smiley		1	En bygherre kan få et kompetencepåbud, når bygherren samtidig har fået påbud om manglende eller væsentlige mangler ved plan for sikkerhed og sundhed. Virksomheden kan vælge mellem at opbygge og bruge egne kompetencer, anvende en intern autoriseret rådgivningsvirksomhed eller benytte en ekstern autoriseret rådgivningsvirksomhed. Kompetencepåbud medfører en rød smiley.
Orienteringer om problemer på regionens byggepladser (Ekstern bygherre)	64	116	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.

Kilde: SafetyNet, perioden 01.01.2022-31.12.2022.

Regionens virksomheder har i 2022 modtaget 51 flere meddelelser af typen "ingen bemærkninger" end i 2021. Der har samlet set været en stigning på 44 reaktioner i 2022 i forhold til 2021, og det handler i høj grad om en stigning i antallet af orienteringer om problemer på regionens byggepladser, der ikke medfører pligter for regionen.



Ortogeriatrisk Afdeling M1 på Bispebjerg Hospital er et eksempel på en afdeling, der har haft indgået et aftaleforløb med Arbejdstilsynet på grund af risiko for arbejdsskader. Indsatsen omhandlede et forflytningsforløb.



Oversygeplejerske Søren Rugolo og forflytningsvejleder Laura Vallø Kristensen med en af de plancher om forflytning, de har lavet til personalet

AFTALEFORLØB MED ARBEJDSLILSYNET BLEV ET VENDEPUNKT

Patienter indlagt med knoglebrud har brug for hjælp til fx at komme ud af sengen. Når medarbejderne hjælper patienter med at blive mobiliseret, kaldes det en forflytning.

Forflytninger, der bliver udført uden de rette kompetencer, er ikke uden risiko. Derfor reagerede Arbejdstilsynet, da de besøgte Orto geriatri sk Afdeling M1 på Bispebjerg Hospital. Arbejdstilsynets konklusion var, at personalet ikke var godt nok instrueret i forflytning. Der var risiko for arbejdsskader, vurderede de.

I stedet for et påbud, tilbød Arbejdstilsynet et aftaleforløb. Med et aftaleforløb får arbejdspladsen tid til at løse arbejdsmiljøproblemet og kan få vejledning undervejs.

"Aftaleforløbet har været en kæmpe læringsmulighed for alle," siger sygeplejerske Laura Vallø Kristensen. Laura og kollegaen Nadia Omø Sørensen er blevet uddannet forflytningsvejledere efter Arbejdstilsynets besøg.

"Der skulle en kulturændring til, for der var forflytninger, der ikke foregik hensigtsmæssigt," siger oversygeplejerske Søren Rugolo. Og den kulturændring har Laura og Nadia gennemført – med god hjælp fra Søren og hospitalets arbejdsmiljøkonsulent.

Forandringen bestod af nye hjælpemidler, undervisning af alle medarbejdere, ændrede arbejdsgange, nye vejledninger og et årshjul, der sætter løbende læring om forflytning i system. Og ikke mindst, at kollegerne nu kan få vejledning fra en forflytningsvejleder både dag, aften og nat.

"Alle er blevet opmærksomme på, at man skal lave forflytninger rigtigt. Det går ud over din krop, hvis du ikke gør det rigtigt. Der er flere, der har sagt, at de tydeligt kan mærke forskellen i deres ryg nu," fortæller Laura.

Arbejdstilsynet var fuldt ud tilfredse, da de kom på besøg igen. "Det har også været sjovt. Jeg var ikke nervøs, da Arbejdstilsynet kom tilbage. Nu vidste jeg, vi havde styr på det", siger Søren.

KEMISK ARBEJDSMILJØ

Region Hovedstaden har i 2022 fortsat fokus på det kemiske arbejdsmiljøarbejde på regionens arbejdspladser. Regional Kemirådgivning, som er en del af Center for Ejendomme, understøtter det kemiske arbejdsmiljøarbejde i form af uddannelse og rådgivning af regionens kemiagenter ved specifikke problemstillinger om håndtering af kemikalier på arbejdspladsen. Kemiagenten er en ressourceperson på en afdeling, som i samarbejde med ledelsen implementerer og vedligeholder kemikaliestyring på afdelingen. Regionen har ca. 600 kemiagenter fordelt på alle arbejdspladser.

Derudover bidrager Regional Kemirådgivning med videndeling i regionen, når de flere gange om året udsender nyhedsbreve med orientering om nyheder og aktuelle emner.

ARBEJDSKADER

SafetyNet er Region Hovedstadens digitale løsning til registrering af arbejdsskader, nærved-hændelser, voldsepisoder, ansvarsskader og tingsskader. I SafetyNet bliver arbejdsulykker og årsagerne hertil registreret.

Det samlede antal indberettede arbejdsulykker i 2022 er opgjort til 4.377, hvoraf 2.420 er fraværsulykker (svarende til 55 procent.) Der er tale om en fraværsulykke, når en medarbejder ikke er i stand til at påtage sig sin sædvanlige arbejdsfunktion i fuldt omfang en dag eller mere ud over tilskadekomstdagen. Langt hovedparten af fraværsulykkerne er at finde i kategorien 'Stænk og sprøjt med smitterisiko' (1.754), hvor en ansat bliver ramt af urin, blod mm i øjne, mund mv.

Kategorien 'Stænk og sprøjt med smitterisiko' dækker over anmeldelser for smitte med COVID-19, hvilke forklarer det høje antal af fraværsulykker inden for lige netop denne kategori.

Anmeldelserne fordeler sig på følgende skadeskategorier som fremgår på næste side.

SKADEKATEGORI	2021	2022
Fysisk vold – Anvendes ved udsættelse for fysisk vold, der blandt andet omfatter slag, spark, ramt af genstand, kvælertag mv.	251	298
Psykisk vold – Psykiske påvirkninger som følge af trusler og truende adfærd / krænkende adfærd, mobning og (seksuel) chikane mv.	64	109
Traumatiske hændelser – Psykisk påvirkning / chok pga. VIDNE til ulykker, selvmordsforsøg, dødsfald, selvskadende adfærd mv. Omfatter IKKE fysisk vold og psykisk vold.	27	59
Stikskader med smitterisiko – Spidse genstande f.eks. kanyler, venflon, lancet mv.	747	522
Skæreskader med smitterisiko – Skarpe genstande f.eks. skalpeller, kirurgiske knive mv.	42	52
Stænk og sprøjt med smitterisiko – Blod, urin m.m., der rammer øjne, mund mv.	1.412	1.851
Udsættelse for kemisk påvirkning – For eksempel indånding eller fysisk kontakt med kemiske stoffer, herunder syrer, baser og medicin mv.	62	91
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling – Omfatter blandt andet elektrisk stød, skoldning / forfrysning, stråleskader mv. Omfatter IKKE kemiske påvirkninger.	42	52
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler – For eksempel køkkenknive, værktøj og spidse / skarpe genstande som kanyler og skalpeller mv., der ikke udgør smitterisiko.	98	95
Uhensigtsmæssigt vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger – ved operationer, ved rengøring, i depoter mv.	237	178
Akutte tunge belastninger – personer – akutte tunge løft i forbindelse med personforflytning og -håndtering samt afværge af fald og spontan indgriben i forhold til andre faldende personer.	155	116
Akutte tunge belastninger – ting – akutte tunge løft af ting, møbler og øvrige sager herunder også afværge af ting, der falder / spontan indgriben.	54	53
Fald – i niveau, til lavere niveau samt afværge 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)	330	314
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.	311	347
Andet – Hvis ulykken på ingen måde kan placeres i kategorierne 1-14, placeres den i denne	307	240
Total	4.139	4.377

Kilde: SafetyNet perioden 01.01.2022-31.12.2022.

Som oversigten viser, er der samlet set en stigning i anmeldte arbejdsskader. En af de skadeskategorier, hvor der ses et fald, er ift. akutte tunge løft i forbindelse med personforflytning og -håndtering.

Hjerteafdelingen på Amager Hospital er et af de steder, som har arbejdet med introduktionen til forflytning.



En ulykkesanalyse har medført en række tiltag, som chefsygeplejerske Jette Beck Mieritz og arbejdsmiljørepræsentant Marta Karlsen nu er i gang med at føre ud i livet.

ANALYSE AF ARBEJDSSKADE GJORDE GAVN

I efteråret 2021 fik en studerende på Hjerterafdelingen på Amager Hospital hold i ryggen, da hun ville rette på en ble under en forflytning. Det gav anledning til at gå i dybden med årsagen til ulykken. Det fortæller chefsygeplejerske Jette Beck Mieritz og Marta Natalia Karlsen, sygeplejerske og arbejdsmiljørepræsentant.

Analysen af ulykken viste, at introduktionen til forflytning kunne være langt bedre. Ikke mindst fordi nye medarbejdere og studerende har meget forskellige forudsætninger, alt efter hvilken erfaring og træning, de kommer med.

Derfor har afdelingen nu forbedret deres oplæring af nyansatte. Derudover arbejder Jette Beck Mieritz og Arbejdsmiljøenheden på en fælles oplæring og kurser for alle studerende og timelønnede på hospitalet. Jette har også drøftet et løft af kliniske undervisere og vejlederes sidemandsoplæring med hospitalets forum for klinisk undervisning.

På afsnittet er de blevet ekstra opmærksomme på at gøre mere brug af nøglepersonernes viden. I hverdagen er det vigtigt at gå forrest som erfaren sygeplejerske, lyder det fra Marta Natalia Karlsen: "Timelønnede og studerende gør, hvad de ser. Hvis vi som erfarne sygeplejersker forflytter rigtigt, så efterlever de nye det også."

De mange handleplaner og tiltag faldt i god jord hos Arbejdstilsynet, da de senere kom på besøg.

"Når man laver de her APV'er, skal man også bruge dem til noget. Man skal arbejde med dem og lave handleplaner, så personalet kan mærke, at man gør noget for arbejdsmiljøet, og at man medinddrager dem i de forskellige tiltag. Det tror jeg, at Arbejdstilsynet kunne mærke, at vi havde gjort," siger Jette Beck Mieritz.

ARBEJDSSKADER RELATERET TIL COVID-19

Data ift. anmeldte arbejdsskader knyttet til COVID-19 2021 og 2022 er opgjort på baggrund af ulykkestidspunktet. Data er trukket i januar 2023

Arbejdsulykker kan anmeldes med tilbagevirkende kraft. Derfor kan antallet af arbejdsulykker i 2022 stige, som følge af efterregistreringer i SafetyNet.

I januar 2023 er der opgjort:

- 1.496 arbejdsskader relateret til COVID-19 i 2021 (heraf 38 vaccineskader)
- 1.823 arbejdsskader relateret til COVID-19 i 2022 (heraf 13 vaccineskader)

Der ses således stigning i det samlede antal anmeldte arbejdsskader knyttet til COVID-19, men et fald i vaccineskader sammenlignet med 2021.

ERHVERVSSYGDOMME

Der er i 2022 anmeldt 1.063 erhvervssygdomme til Arbejdsmarkeds Erhvervssikring for medarbejdere i Region Hovedstaden. Til sammenligning blev der i 2021 anmeldt 1.419 erhvervssygdomme. Der ses således et fald i anmeldte erhvervssygdomme totalt. Der største fald ses i anmeldte erhvervssygdomme inden for kategorien hudsygdomme, som er faldet fra 112 anmeldelser i 2021 til 22 anmeldelser i 2022. Det store fald hænger formodentligt sammen med, at brugen af mundbind er mindre efter ophævelse af COVID-19 restriktionerne.

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

STATUS PÅ SAGSBEHANDLING	2022
Anerkendelse under behandling	440
Afvist	392
Anerkendt (afventer erstatning/færdig)	195
Erstatning	10
Henlagt	8
Andre*	18
Total	1.063

*Kategorien Andre dækker blandt andet over nedlagte sager samt sager hvor Arbejdsmarkeds Erhvervssikring ikke har haft mulighed for at træffe afgørelse, hvilket adskiller sig fra 'Henlagt'.

GRUPPERET SLUTDIAGNOSE	2022
Hudsygdomme	22
Høresygdomme	<5
Kræftsygdomme	7
Sygdomme i bevægeapparatet	33
Nervesygdomme	<5
Psykiske sygdomme	47
Blodkredssygdomme	<5
Symptomer, gener, uklar diagnose	5
Infektionssygdomme	374
Uoplyst	567
Total	1.063

SYGEFRAVÆR

Region Hovedstaden arbejder med sygefravær som del af arbejdspladsvurderingen (APV), og resultaterne fra APV 2021 viste, at der var en række arbejdsmæssige forhold, som har haft betydning for sygefraværet.

Region Hovedstaden har en målsætning om maksimalt 11,7 sygefraværsdage årligt pr. årsværk. Sygefravær opgøres i dage, og er omregnet til gennemsnitlige antal fraværsdage pr. årsværk over den foregående 12 måneders periode. Data viser, at sygefraværet i 2022 udgjorde gennemsnitligt 16,2 sygefraværsdage årligt pr. årsværk, hvilket er en stigning fra 2021, hvor tallet var 14,5 sygefraværsdage årligt pr. årsværk.* Sygefraværet var i 2022 så højt, at det svarer til, at et hospital på Bispebjergs størrelse har været lukket i et helt år.

Alle ansatte kan følge udviklingen i sygefraværet på alle regionens arbejdspladser i det HR-strategiske dashboard.

PSYKOLOGISK RÅDGIVNING

Region Hovedstaden har en kontrakt med Falck Healthcare om at tilbyde psykologisk rådgivning til ansatte i forbindelse med arbejdsrelaterede problemstillinger. Formålet med tilbuddet er at fremme trivsel og et godt arbejdsmiljø, minimere psykisk belastning, forebygge sygefravær og fastholde de ansattes tilknytning til arbejdspladsen.

* Kilde: Region Hovedstadens HR Strategiske Dashboard / 19. januar 2023 (år 2022 er opgjort pr. 31. december 2022, og år 2021 er opgjort pr. 31. december 2021).

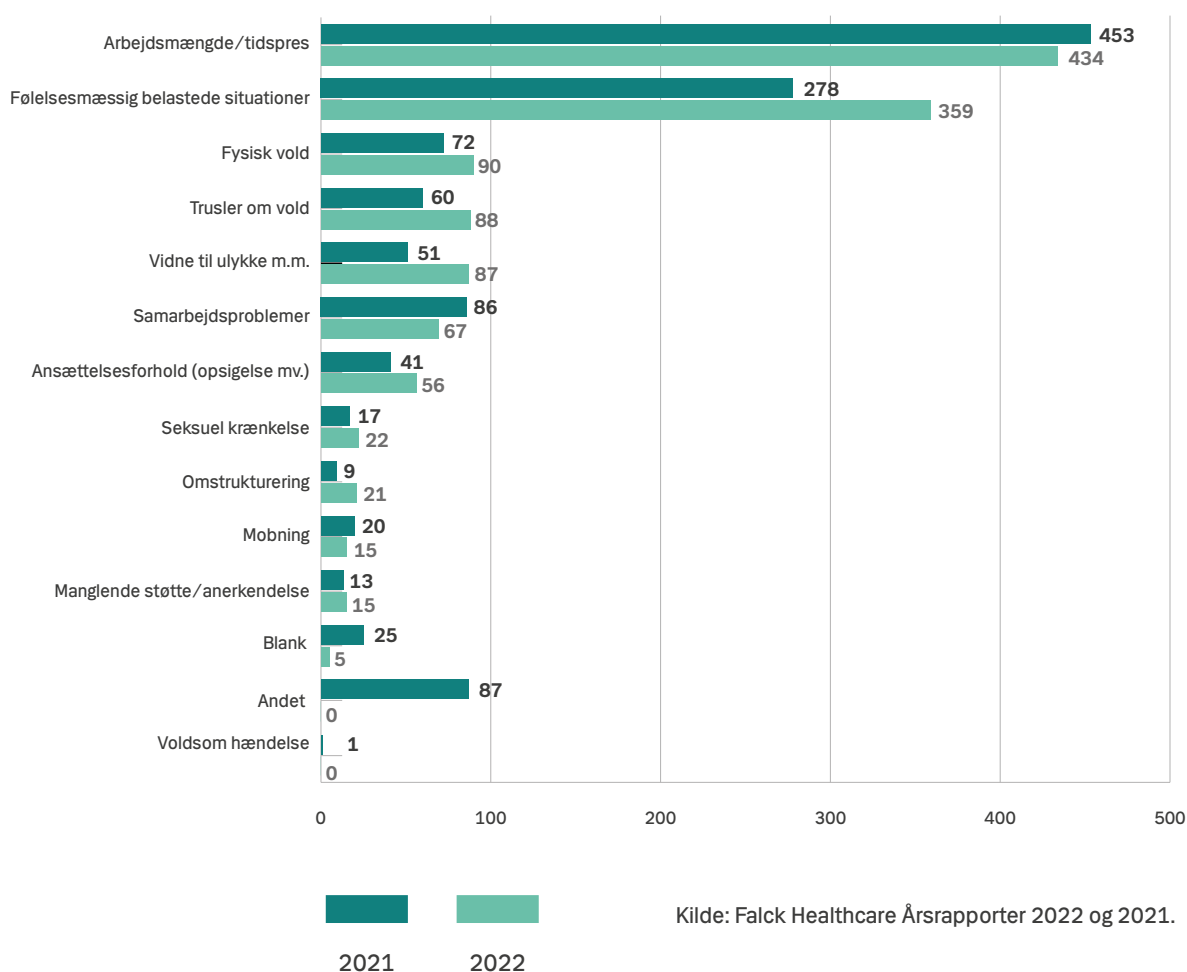
Nedenstående årsopgørelse viser, hvor mange henvendelser til Falck Healthcare der er oprettet i 2022 sammenlignet med 2021.

HENVENDELSER	2021	2022
Henvendelser	1.459	1.537
Oprettede sager	1.211	1.262
Revisitationer	171	159

Kilde: Falck Healthcare Årsrapporter 2022 og 2021.

Samlet set er antallet af henvendelser, oprettede sager og revisitationer højere i 2022 end i 2021. Stigningen dækker over lokale forskelle i udviklingen.

Når der ses på, hvorfor medarbejderne henvender sig om psykologisk rådgivning, skyldes de fleste henvendelser arbejdsmængde og tidspres og følelsesmæssig belastede situationer i både 2022 og i 2021. De udgør tilsammen over halvdelen af alle henvendelser om psykologisk rådgivning.



Det overordnede billede for 2022 viser, at regionen primært anvender de psykologiske rådgivnings-samtaler, og kun i begrænset omfang bruger defusing og debriefing. Derimod har der været en stor stigning i brugen af akut psykologisk rådgivning.

RÅDGIVNINGSFORMER	2021	2022
Akut psykologisk rådgivning	21	94
Psykologisk rådgivning	1.187	1.154
Defusing/debriefing	4	14

Kilde: Falck Healthcare Årsrapporter 2022 og 2021.

Dertil viser opgørelsen fra Falck Healthcare, at sygeplejerskerne er den faggruppe, som har flest forløb med psykologisk rådgivning i absolutte tal (383 forløb). Hvis der ses på udvalgte faggrupper (læger, sygeplejersker, SOSU'er, jordemødre, bioanalytikere), og antallet af forløb sættes i forhold til antal medarbejdere, viser det sig, at det er SOSU'er som relativt set har flest forløb (147 forløb), efterfulgt af sygeplejerskerne *^{*} **

*Kilde: Region Hovedstadens HR Strategiske Dashboard / 13. januar 2023. Faggruppen SOSU'er består af flere personalegrupper.

**Kilde: Falck Healthcare Årsrapport 2022

PERSONALEOMSÆTNING

Region Hovedstaden har fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling. Der bliver i hele regionen arbejdet efter en målsætning om, at regionen er en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og tiltrække medarbejdere i alle livsfaser. Regionen har også en målsætning om at give alle medarbejdere en god jobstart i et godt arbejdsmiljø.

For at få et indblik i personaleomsætningen, kan der ses på udviklingen i afgangsrater for nyansatte (12 måneder). De nyeste helårsdata er for 2021, hvorfor der ses på 2021 og 2020. Samlet set forlod knapt 43 procent af nyansatte medarbejdere og ledere regionen som arbejdsplads inden for de første 12 måneders ansættelse i 2021. Det er en markant stigning i forhold til 2020, hvor niveauet var godt 26 procent.

I Region Hovedstaden er det et politisk prioriteret indsatsområde at kunne tilknytte personalet, og der er et særligt fokus på udvalgte faggrupper (læger, sygeplejersker, SOSU'er, jordemødre, bioanalytikere). Udviklingen i afgangsrater for nyansatte (12 måneder) for de udvalgte faggrupper fremgår herunder.

FAGGRUPPER	2020	2021
Læger	14,4%	17,1%
Sygeplejersker	17,0%	28,3%
Jordemødre	23,5%	35,2%
Bioanalytikere	37,1%	71,5%
SOSU'er	31,3%	38,0%

Kilde: Region Hovedstadens HR Strategiske Dashboard, 12. januar 2023.

For alle fem faggrupper har der været en stigning i medarbejdere, som forlader regionen inden for de første 12 måneders ansættelse fra 2020 til 2021, om end i forskelligt omfang.

Blandt de udvalgte faggrupper skiller bioanalytikere sig markant ud i 2021, hvor knap 75 procent af medarbejderne forlader regionen inden for de første 12 måneders ansættelse. COVID-19 indsatsen er en væsentlig forklaring herpå. Herefter følger SOSU'er, jordemødre og sygeplejersker, mens lægepersonalet ligger lavest med en andel på knap 20 procent af medarbejderne.

Logistik på Herlev og Gentofte Hospital er et eksempel på en afdeling, der har arbejdet med arbejdsmiljøet, og hvor det blandt andet har bidraget til at flere medarbejdere bliver i længere tid.



"Vores ønske er helt grundlæggende at få tilfredse medarbejdere," siger områdeleder Jesper Lykke Pedersen og enhedschef Henrik Als.

INDDRAGELSE BRØD NEGATIV SPIRAL

"Der var jo ikke nogen tvivl om, at vi måtte gøre noget", siger Jesper Lykke Pedersen og Henrik Als, hhv. områdeleder og enhedschef i Logistik på Herlev og Gentofte Hospital. En lav score i trivselsmålingen fik Jesper og Henrik til at sadle om.

"Det handlede om at bryde en negativ spiral med utilfredshed og i stedet få arbejdsglæden og stoltheden tilbage. Vores ønske var helt grundlæggende at få mere tilfredse medarbejdere. Derudover har afdelingen også en del medarbejdere med lang anciennitet, som vi ønsker at fastholde," fortæller Henrik Als.

Løsningen blev, at medarbejderne skulle have mere indflydelse på opgaveløsningen og vagtplanlægningen. Mere individuelle vagtplaner var en af de konkrete ting, der kom ud af et møde med alle medarbejdere, hvor det blev drøftet, hvad der var godt, og hvad medarbejderne savnede.

Som noget nyt, er der også etableret små grupper, hvor medarbejderne selv finder løsningsforslag på nye opgaver. De bliver også i højere grad inddraget i beslutninger om nye arbejdsgange.

Indsatsen gav pote i den næste trivselsmåling. Den viste, at medarbejderne har følt sig lyttet til og medinddraget.

"I processen har medarbejderne deltaget aktivt, og det har betydet et større medarbejderskab i forhold til at lykkes med opgaven", lyder det fra Jesper Lykke Pedersen.

"Jeg er enormt glad og stolt over den fælles indsats både ledelse og medarbejdere i afdelingen har lagt for dagen. Nu kan jeg selvfølgelig kun tale for mig selv, men jeg tror faktisk, at vi alle har lært meget af denne proces, og jeg kan kun anbefale mine kolleger i ledelserne ude på de andre afdelinger, at tage en vurdering af, hvordan man kan give mere ansvar ud til medarbejderne", slutter Henrik Als.

Indsatsen blev senere på året belønnet med Herlev og Gentofte Hospitals arbejdsmiljøpris.

EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION TIL ET BEDRE PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Hospitaler og virksomheder har mulighed for at få gratis ekspertrådgivning og inspiration til at styrke det psykiske arbejdsmiljø og samtidig understøtte løsning af kerneopgaven.

Muligheden udspringer af en overenskomststafte i 2015. Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet aftalte ved OK-21 at fortsætte tilbuddet om ekspertrådgivning til alle regionale arbejdspladser.

Det er forskere fra RUC og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), der udfører ekspertrådgivningen.

Tilbuddet har i denne omgang været tilgængeligt fra den 16. maj 2022 og kan rekvireres frem til april 2024.

I 2022 er der givet ekspertrådgivning og inspiration indenfor emnerne:

- Forandringer på arbejdspladsen
- Arbejdspladskultur og løsning af kerneopgaven
- Vold og krænkelse
- Fastholdelse af nyuddannede, nyansatte og medarbejdere generelt

I 2022 er der i Region Hovedstaden gennemført fire forløb ud af de i alt 15 forløb, der er aftalt på landsplan.

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

EMNER	ANTAL FORLØB
Forandringer på arbejdspladsen	5
Arbejdspladskultur og løsning af kerneopgaven	12
Vold og krænkelse	0
Fastholdelse af nyuddannede, nyansatte og medarbejdere generelt	3
Andet	1
TOTAL	21

NB: Et forløb kan indeholde mere end et emne.

Alle arbejdspladser i Region Hovedstaden er omfattet af tilbuddet, og RMU besluttede i december 2021, at rekvirering af tilbuddet er forankret lokalt på hospitalet/virksomheden, fx i den lokale arbejdsmiljøenhed.



**Region
Hovedstaden**

Center for HR og Uddannelse
Gentofte Hospitalsvej 4C
2900 Hellerup