

POLITIKERSPØRGSMÅL

Spørgsmål nr.: 058-23

Dato: 06/06/2023

Stillet af: Peter Westermann (F)

Besvarelse udsendt den: 27/06/2023

Arbejdsmiljørapport 2022 – opfølgende spørgsmål

Spørgsmål:

1. Udviklingen i antal arbejdsulykker i forhold til tidligere?
2. 43 procent personaleomsætning af nyansatte! Stigning fra 23% i 2022. Opsigelsesbegrundelser kunne være interessant at have et overblik over.
3. Sygefravær på 16,2 steget med 1,7 sygedag. Målsætning 11,7. Hvordan svarer disse to [stigningen og målsætningen] til arbejdsmarkedet i øvrigt?
4. Vold - fysisk og psykisk - er steget væsentligt, jf. s. 16 i rapporten. Hvorfor og hvad gøres der?
5. Bør RR/FU/Udvalgsformandskaber ikke have adgang til HR-Dashboard?
6. Regionen anvender primært psykologrådgivning, kun begrænset debriefing og defusing. Hvilke tiltag er der påtænkt i retning af at bringe anvendelsen op?

Svar:

1. Udviklingen i antal arbejdsulykker i forhold til tidligere?

Arbejdsmiljørappporten 2022 viser, at der er sket en stigning i antal indberettede arbejdsskader fra 2021 til 2022. Der er sket en stigning af forekomst i fysisk vold fra 251 til 298 anmeldelser, og for psykisk vold er stigningen fra 64 til 109. Til sammenligning var der i 2020 290 afmeldelser af fysisk vold og 86 anmeldelser af psykisk vold. Der er således en variation over årene. Der kan være flere faktorer, der påvirker antallet af arbejdsskadeanmeldelser. En øget opmærksomhed på et emne kan føre til flere indberetninger. Der kan også være en sammenhæng mellem arbejdsskader og travlhed, fx situationer, hvor patient/borger oplever længere ventetid, og dermed kan optræde truende eller udadreagerende.

Data for perioden 2019-2022 viser, at for de fleste skadekategorier er antallet fluktuerende (jf. tabellen nederst).

Hospitaler og virksomheder følger løbende udviklingen i arbejdsskader. Regionen gennemfører igen i 2024 den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV), som kortlægger det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. På den baggrund bliver der igangsat relevante indsatser, som lokalt følges gennem handleplaner.

2. 43 procent personaleomsætning af nyansatte! Stigning fra 23% i 2022. Opsigelsesbegrundelser kunne være interessant at have et overblik over.

Den høje personaleomsætning på knap 43% blandt nyansatte, som fremgår af rapporten, skyldes især COVID-test- og vaccinationscentre, som har været organiseret i Region Hovedstadens Akutberedskab. Pr. 1. januar 2022 omfattede det ca. 2.000 ansatte, som nu er fratrådt. Hvis test- og vaccinationscentre fraregnes, så er afgangsraten for nyansatte ca. 25%¹.

Som det fremgår af rapporten, har der været en stigning i nyansatte medarbejdere, der forlader regionen inden for de fem faggrupper, som politikerne har valgt at følge, dvs. læger, sygeplejersker, jordemødre, bioanalytikere og sosu-personale. Tallene er for regionen samlet, inklusive Region Hovedstadens Akutberedskab og test- og vaccinecentre. Nyere data viser, at afgangsraten for nyansatte jordemødre og sygeplejersker igen er faldet til hhv. 17,6 % for jordemødre og 20,4 % for sygeplejersker.² Disse tal er for regionen samlet, inklusive Region Hovedstadens Akutberedskab og test- og vaccinecentre.

¹ Kilde: Region Hovedstadens HR strategiske Dashboard, data pr. 1. januar 2023.

² Kilde: Region Hovedstadens HR strategiske Dashboard, data pr. 5. juni 2023.

Regionen igangsatte i september 2022 en exitundersøgelse, der skal undersøge årsager til, hvorfor ansatte forlader deres job. Undersøgelsens formål er at kunne understøtte arbejdet med at kvalificere og målrette mulige tilknytningsinitiativer, der kan styrke regionen som arbejdsplads.

Exitundersøgelsen indeholder blandt andet årsager til opsigelser. Data for perioden september 2022 til og med maj 2023 viser, at de tre årsager som flest er enige eller meget enige i har betydning for opsigelse er, i prioriteret rækkefølge: "Søger et bedre psykisk arbejdsmiljø", "Ønsker flere faglige udfordringer" og "Anser det som et naturligt led i min karrieremæssige udvikling". Det er baseret på alle besvarelser og en svarprocent på 44 %. Besvarelserne viser også, at 43 % angiver, at de skal have et nyt job udenfor Region Hovedstaden.³

3. Sygefravær på 16,2 steget med 1,7 sygedag. Målsætning 11,7. Hvordan svarer disse to [stigningen og målsætningen] til arbejdsmarkedet i øvrigt?

Sygefraværet i Region Hovedstaden er højere end det fastsatte måltal på maksimalt 11,7 sygefraværsdage årligt pr. årsværk. Der er i regionen et ønske om at styrke den regionale indsats for arbejdsmiljø i forhold til at forbedre arbejdsvilkårene for de ansatte og nedsætte sygefraværet. Siden arbejdsmiljørapporten 2022 er sygefraværet i regionen faldet, så det gennemsnitligt er 14,6 sygefraværsdage opgjort pr. 31. maj 2023. Det er næsten på niveau med 2021.⁴

Når der ses på udviklingen for arbejdsmarkedet generelt, viser de seneste tal fra Danmarks Statistik, at alle sektorerne havde 9,3 sygefraværsdage pr. fuldtidsansat i 2021, og at sygefraværet er steget 0,7 dage i gennemsnit pr. fuldtidsansat over 2-årsperioden 2019-2021. Opgørelsen indeholder ikke informationer om måltal.

Regionerne havde 13,6 sygefraværsdage i 2021, og sygefraværet er steget 1,5 dage i perioden 2019-2021. For kommunerne var sygefraværet 14,5 dage i 2021, hvilket er en stigning på 1,3 dage for 2019-2021. Tallet indeholder ikke fravær pga. børns sygdom, arbejdsulykker, barsel, personer i fleksjob mv. ⁵ Der må tages forbehold for, at data ikke er fuldt sammenlignelige med regionens opgørelsesmetode.

³ Kilde: Region Hovedstadens HR strategiske Dashboard, data pr. 31. maj 2023.

⁴ Kilde: Region Hovedstadens HR strategiske Dashboard, data pr. 31. maj 2023.

⁵ Kilde: Danmarks Statistik, lokaliseret den 19. juni 2023: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=42792>

4. Vold - fysisk og psykisk - er steget væsentligt, jf. s. 16 i rapporten. Hvorfor og hvad gøres der?

Antallet af indberettede arbejdsulykker vedrørende fysisk og psykisk vold er typisk fluktuerende. Det er bekymrende, hvis antallet generelt er stigende, og der bliver derfor holdt øje med udviklingen.

Regionens hospitaler og virksomheder ønsker et sundt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne. Det betyder også, at de ikke skal udsættes for fysisk og psykisk vold. Der er allerede en række tiltag lokalt, som skal bidrage til at forebygge fysisk og psykisk vold mod medarbejderne. Det drejer sig fx om instruktion og oplæring af nye medarbejdere, kompetenceudvikling i blandt andet konflikthåndtering og om opmærksomhed på den fysiske indretning af arbejdspladsen. Der er også stor ledelsesmæssig opmærksomhed på emnet, ligesom MED-udvalg og arbejdsmiljøorganisationen arbejder med det.

5. Bør RR/FU/Udvalgsformandskaber ikke have adgang til HR-Dashboard?

Det HR strategiske dashboard er tilgængeligt for alle i organisationen. Link til systemet findes under '*RegionH favoritter*' i internetbrowseren.

Dashboardet fungerer bedst via en computer, men kan også åbnes på en iPad, der er tilknyttet regionens netværk på en af regionens matrikler via dette link [HR Strategisk Dashboard](#).

6. Regionen anvender primært psykologrådgivning, kun begrænset debriefing og defusing. Hvilke tiltag er der påtænkt i retning af at bringe anvendelsen op?

Psykologisk rådgivning omhandler rådgivningsforløb, der bruges når medarbejderen oplever mistrivsel og/eller belastningsreaktioner udløst af arbejdsmæssige forhold. Alle ansatte, der har behov for psykologisk rådgivning som følge af fx vold og trusler om vold, har adgang til det.

Defusing gennemføres umiddelbart efter hændelsen og er et uformelt møde mellem de involverede, som får mulighed for at udveksle umiddelbare indtryk, under ledelse af en psykolog. Debriefing gennemføres sædvanligvis et stykke tid efter hændelsen og er et formaliseret møde af længere varighed mellem de involverede parter under ledelse af en psykolog.

Defusing og debriefing bruges særligt på områder, hvor vold forekommer på arbejdspladsen, hvilket især er tilfældet i psykiatrien og på det sociale område, og bruges også ved traumatiske oplevelser typisk på akutmodtagelser og hos Region Hovedstadens Akutberedskab.

Der er ikke centralt fra iværksat særlige tiltag for at bringe anvendelsen op.

Tabel 1:
Antal indberettede arbejdsskader fordelt på skadeskategorier, 2019-2022

Skadekategori	2019	2020	2021	2022
Fysisk vold – Anvendes ved udsættelse for fysisk vold, der blandt andet omfatter slag, spark, ramt af genstand, kvælertag mv.	265	290	251	298
Psykisk vold – Psykiske påvirkninger som følge af trusler og truende adfærd / krænkende adfærd, mobning og (sek-suel) chikane mv.	96	86	64	109
Traumatiske hændelser – Psykisk på-virkning / chok pga. VIDNE til ulykker, selvmordsforsøg, dødsfald, selvskadende adfærd mv. Omfatter IKKE fysisk vold og psykisk vold.	39	43	27	59
Stikskader med smitterisiko – Spidse genstande f.eks. kanyler, venflon, lancet mv.	496	584	747	522
Skæreskader med smitterisiko – Skarpe genstande f.eks. skalpeller, kirur-giske knive mv.	40	54	42	52
Stænk og sprøjt med smitterisiko – Blod, urin m.m., der rammer øjne, mund mv.	83	2356	1412	1851
Udsættelse for kemisk påvirkning – For eksempel indånding eller fysisk kon-takt med kemiske stoffer, herunder syrer, baser og medicin mv.	63	115	62	91
Udsættelse for el, varme/kulde, strå-ling – Omfatter blandt andet elektrisk stød, skoldning / forfrysning, stråleskader mv. Omfatter IKKE kemiske påvirkninger.	46	42	42	52
Tab af kontrol over tekniske hjælpe-midler – For eksempel køkkenknive, værktøj og spidse / skarpe genstande som kanyler og skalpeller mv., der ikke udgør smitterisiko.	104	100	98	95

Skadekategori	2019	2020	2021	2022
Uhensigtsmæssigt vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger – ved operationer, ved rengøring, i depoter mv.	209	211	237	178
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.	155	147	155	116
Akutte tunge belastninger – ting – akutte tunge løft af ting, møbler og øvrige sager herunder også afværgelse af ting, der falder / spontan indgriben.	50	46	54	53
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)	258	286	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.	264	285	311	347
Andet – Hvis ulykken på ingen måde kan placeres i kategorierne 1-14, placeres den i denne.	109	570	307	240
Total	2279	5219	4.139	4.377