

NOTAT**Telefon** 38 66 99 99
Mail center-for-hr@regionh.dk**Web** www.regionh.dk/chr

Dato: 12. januar 2017

Baggrund om arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø Region Hovedstadens Psykiatri**Opsamling:**

- I psykiatrien ses et højere niveau af vold og trusler om vold end på resten af regionens arbejdspladser. Det afspejler sig både i antallet af anmeldte arbejdsulykker og i brugen af psykologisk rådgivning.
- Temaet arbejdsomængde og tidspres fylder i den generelle arbejdsmiljødebat, men ser man på tal for brug af psykologisk rådgivning har psykiatrien færre henvendelser indenfor temaet end resten af regionen.
- I TrivselOP resultaterne fra 2014 adskilte psykiatrien sig ikke fra de øvrige hospitaler i regionen.

Rammen for arbejdsmiljøarbejdet i psykiatrien

Fundamentet for arbejdsmiljøarbejdet i RHP er en fælles arbejdsmiljøpolitik samt en fælles politik om forebyggelse og håndtering af vold og trusler. MED-organisationen er et vigtigt omdrejningspunkt for arbejdsmiljøarbejdet i RHP. Temaet er et fast punkt på alle VMU's dagsordner. Det betyder, at VMU minimum 10 gange om året drøfter aktuelle arbejdsmiljøtemaer.

Indsatser på arbejdsmiljøområdet: RHP's egen vurdering er, at den største arbejdsmiljøudfordring er vold og trusler om vold. Der arbejdes også med fokus på andre indsatsområder: Arbejdsskader, sygefravær, introduktion af nye medarbejdere, yngre lægers arbejdsmiljø, tid til jobbet og faglig kvalitet, løbende medarbejdertilfredshedsmålinger, understøttelse af arbejdet i arbejdsmiljøgrupperne og håndtering af Arbejdstilsynets besøg.

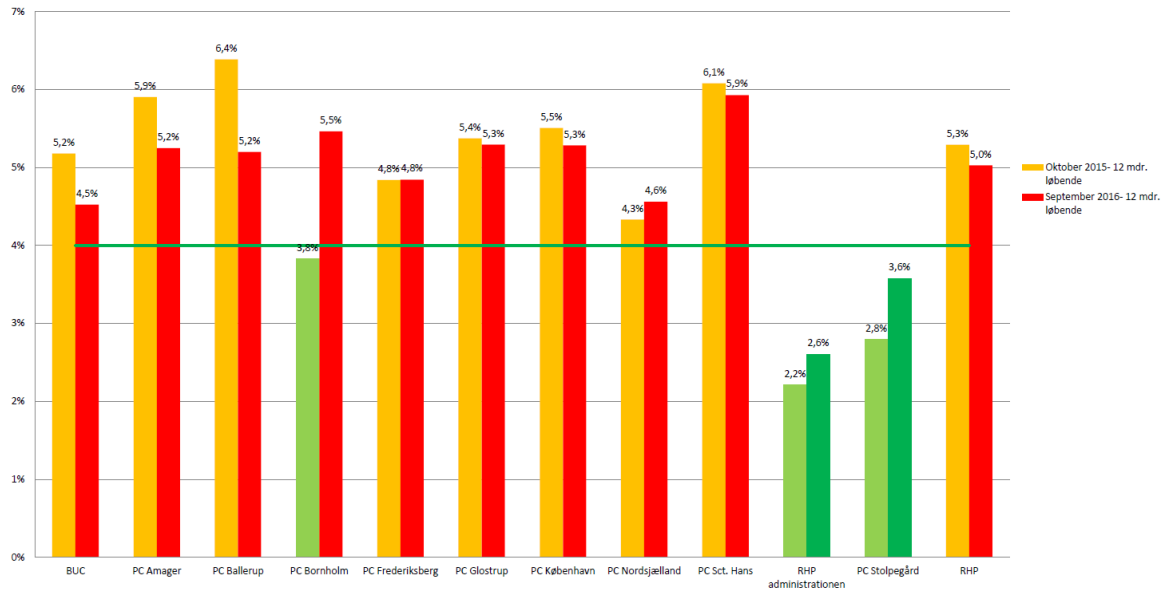
Kompetenceudvikling indenfor voldsforebyggelse: Der er fx fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere med patientkontakt. Der udbydes løbende kurser i deeskalierende kommunikation og psykofysiske greb. Kurserne er obligatoriske for nyansatte. Der er formaliseret en særlig vedligeholdelsesindsats for at sikre, at medarbejderne løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer.

Pilotprojekt med løbende tilfredshedsmålinger knyttet til driftsmål: I 2016 har der kørt et pilotprojekt på to centre (PC Sct. Hans og PC Nordsjælland) med fokus på løbende målinger af medarbejdertilfredshed. Formålet med projektet er at teste en spørgeskræmme på 5 spørgsmål med fokus på social kapital og generel tilfredshed med henblik på at formulere et driftsmål om 'medarbejdertilfredshed'. Erfaringerne fra psykiatriens pilotprojekt vil blive brugt til at fastsætte rammen for det fælles regionale trivseldriftsmål, der skal implementeres i hele i 2017.

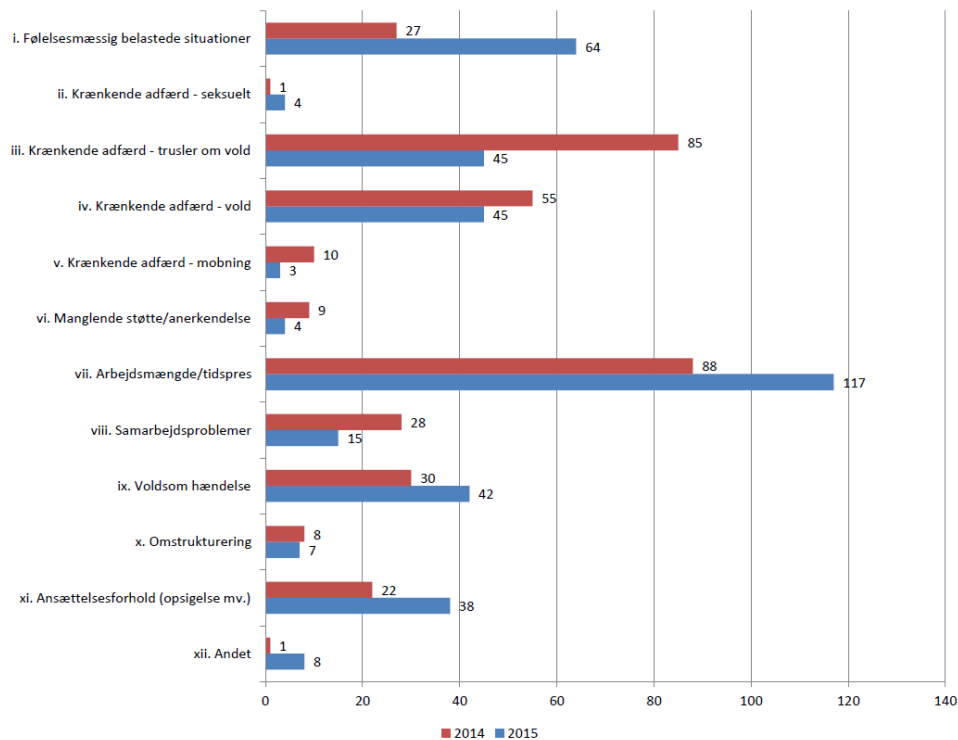
Arbejdsmiljønøgletal

- **Sygefravær:** Sygefraværet i Region Hovedstadens Psykiatri ligger lidt over Region Hovedstadens mål om et samlet sygefravær på 4,5 %. Sygefraværet var de sidste 12 måneder 5 %. Der er sket et fald i sygefraværet sammenlignet med året før. Sygefraværet varierer på centerniveau. RHPs eget driftsmål for sygefravær er, at sygefraværet skal nedbringes til max 4 %.
- **Psykologisk rådgivning:** Data for psykologisk rådgivning viser, at arbejdsmængde/tidspres udgør 30 % af henvendelserne til psykologisk rådgivning (42 % i hele regionen). Vold/trusler om vold udgør 23 % af henvendelserne i psykiatrien – for regionen er tallet 16 %.
- **Arbejdsulykker:** I psykiatrien udgør fysisk vold den største andel af arbejdsulykkerne, der medfører fravær.
- **TrivselOP 2014:** I TrivselOP marts 2014 adskilte psykiatrien sig ikke mere end 5 point fra regionens samlede gennemsnit. På baggrund af TrivselOP 2014 blev der valgt følgende indsatsområder i psykiatrien: Faglig kvalitet, tid til jobbet og vold og trusler.
- **Afgørelser og påbud fra Arbejdstilsynet i 2015 samt 1. og 2. kvartal 2016:** Cirka 75 % af de afgørelser, der bliver givet til psykiatrien, handler om vold og trusler om vold. Der har i perioden været registreret 15 overtrædelser af arbejdsmiljøloven, og der er givet 6 grønne smileys til de forskellige centre i Region Hovedstadens Psykiatri.
- **Driftsmål:** I hele psykiatrien er der formuleret driftsmål for at nedbringe sygefraværet og antallet af arbejdsskader, der medfører sygefravær. Arbejdet med disse driftsmål indgår i det løbende forbedringsarbejde.
- **Aldersfordeling af ansatte i psykiatrien:** Generelt har RHP en forholdsvis høj andel af ældre medarbejdere sammenlignet med de øvrige hospitaler i regionen. Mere end 36 % af alle ansatte er over 50 år og 63 % af alle ansatte i psykiatrien er over 40 år.
- **Personaleomsætning:** Der findes ikke opgørelser over personaleomsætning for de enkelte dele eller områder i psykiatrien. Men den generelle personaleomsætning i psykiatrien ligger på ca. 13 %. Personaleomsætningen har befundet sig på dette niveau i flere år. Det er kun Bornholms Hospital, der har en lavere personaleomsætning blandt hospitalerne.

Sygefraværsprocent
Oktober 2015/September 2016
12 mdr. løbende

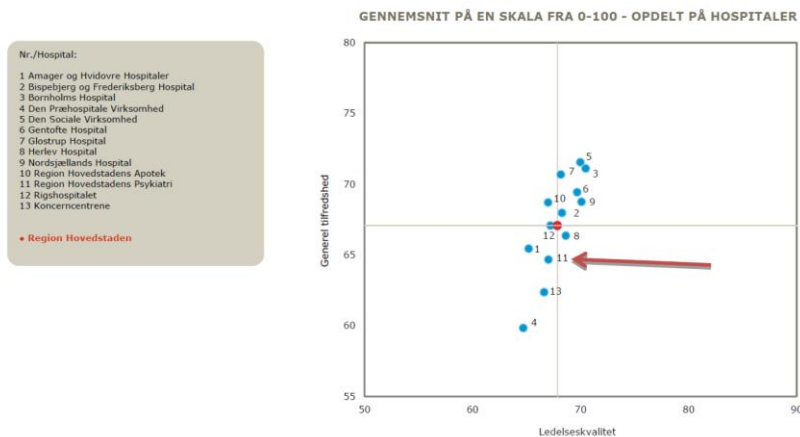


1.2 Oprettede sager fordelt på henvendelsesårsag



TrivselOP 2014

KRYDS MELLEM DEN GENERELLE TILFREDSHED OG LEDELSESKVALITET



TEMARESULTATER I DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ FORDELT PÅ REGIONENS HOSPITALER

GENNEMSIT PÅ EN SKALA FRA 0-100 POINT (HØJ SCORE ER POSITIVT)

	Indflydelse og udviklingsmuligheder	Udbytte af medarbejtersamtaler	Tid til jobbet	Faglig kvalitet	Forudsigelighed (information)	Håndtering af følelsesmæssigt belastende situationer	Klare opgaver-referencer	Respekt og anerkendelse	Godt kollegaskab	Ledelseskvalitet	Tid og retfærdighed (social kapital)	Generel tilfredshed	Antal svar / svarprocent
Region Hovedstaden	65,3	50,6	45,9	66,1	51,4	60,5	75,9	70,2	71,0	67,9	65,9	67,1	31.823 / 84%
Amager og Hvidovre Hospitaler	63,4	49,0	43,8	63,4	50,1	58,2	74,3	69,5	70,8	65,2	64,8	65,4	3.166 / 81%
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	64,5	52,5	45,8	67,2	53,1	60,2	76,5	71,1	70,9	68,3	67,5	68,0	3.285 / 83%
Bornholms Hospital	65,5	49,6	47,3	66,7	55,4	62,3	76,8	67,1	69,4	70,5	70,2	71,1	542 / 91%
Den Præhospitale Virksomhed	60,5	46,1	42,8	59,9	40,6	56,3	64,9	67,3	74,2	64,7	64,0	59,8	196 / 96%
Den Sociale Virksomhed	69,2	55,8	51,1	68,6	54,1	65,4	76,8	72,3	73,8	70,0	69,4	71,6	1.246 / 89%
Gentofte Hospital	64,8	50,8	48,2	70,1	53,9	61,1	77,6	70,6	71,4	69,7	67,0	69,4	1.669 / 95%
Glostrup Hospital	66,3	51,8	49,3	67,6	53,9	60,9	77,7	69,9	70,6	68,2	67,9	70,7	2.033 / 84%
Herlev Hospital	64,1	49,6	44,8	64,5	51,4	59,3	76,9	69,9	70,9	68,6	65,6	66,4	3.886 / 88%
Nordsjællands Hospital	63,9	52,0	44,9	65,1	52,6	62,3	76,6	70,0	72,1	70,1	68,5	68,8	2.938 / 85%
Region Hovedstadens Apotek	67,3	50,9	52,2	69,5	53,7	63,9	78,4	69,6	71,1	67,0	70,5	68,7	469 / 99%
Region Hovedstadens Psykiatri	66,3	50,4	45,2	63,1	49,0	61,4	74,0	70,7	71,4	67,0	62,1	64,7	4.283 / 85%
Rigshospitalet	65,5	50,8	45,2	69,3	50,8	60,2	75,9	70,0	69,9	67,2	65,7	67,1	6.318 / 77%
Koncerncentrene	68,4	45,9	47,4	62,4	48,9	58,9	75,7	70,7	71,1	66,6	61,3	62,4	1.777 / 92%

Hvad betyder point:

I meget høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke

100 75 50 25 0

Fx svarer 66,5 point til, at gennemsnitsværet ligger mellem "i nogen grad" og "i høj grad". Se regneeksempel i læsevejledningen.

Adskiller sig negativt fra Region Hovedstadens resultat med mere end 5 point

Adskiller sig maks. 5 point i forhold til Region Hovedstadens resultat

Adskiller sig positivt fra Region Hovedstadens resultat med mere end 5 point

Note: De konkrete spørgsmål i hvert tema fremgår af bilag sidst i rapporten.

REGION HOVEDSTADEN 5
TRIVSEL 2014 ANALYSE RAPPORT
UDARBEJDET AF **RAMBØLL**