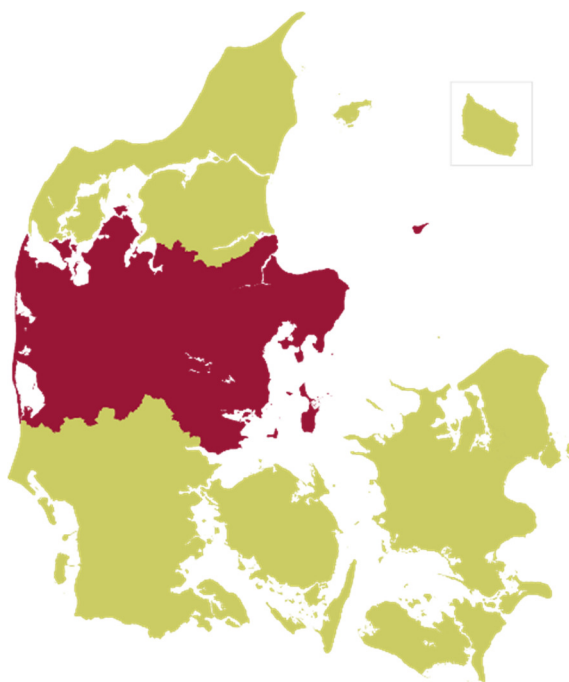


DATAPAKKE

Psykiatrien, HMU, Arbejdsmiljødrøftelsen 4. nov. 2021

- Vold, trusler og chikane
- Arbejdsulykker
- Dybdegående analyser
- Sygefravær
- Krænkende handlinger og
- Reaktioner fra Arbejdstilsynet

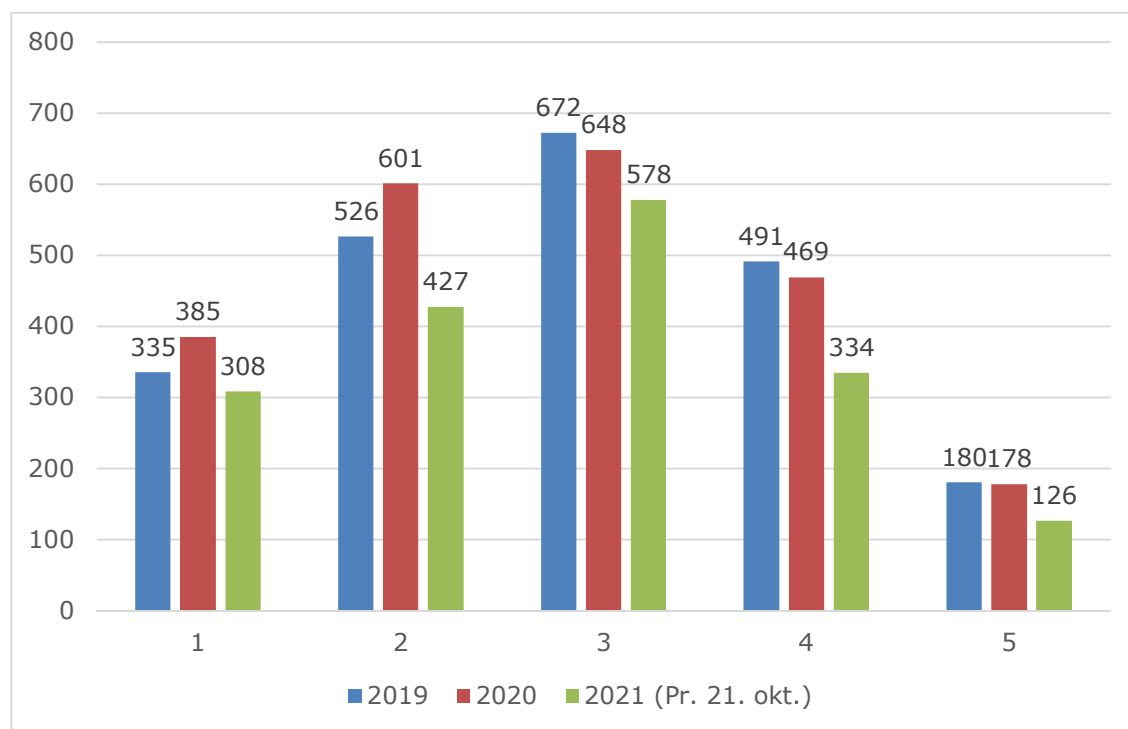


INDHOLDSFORTEGNELSE

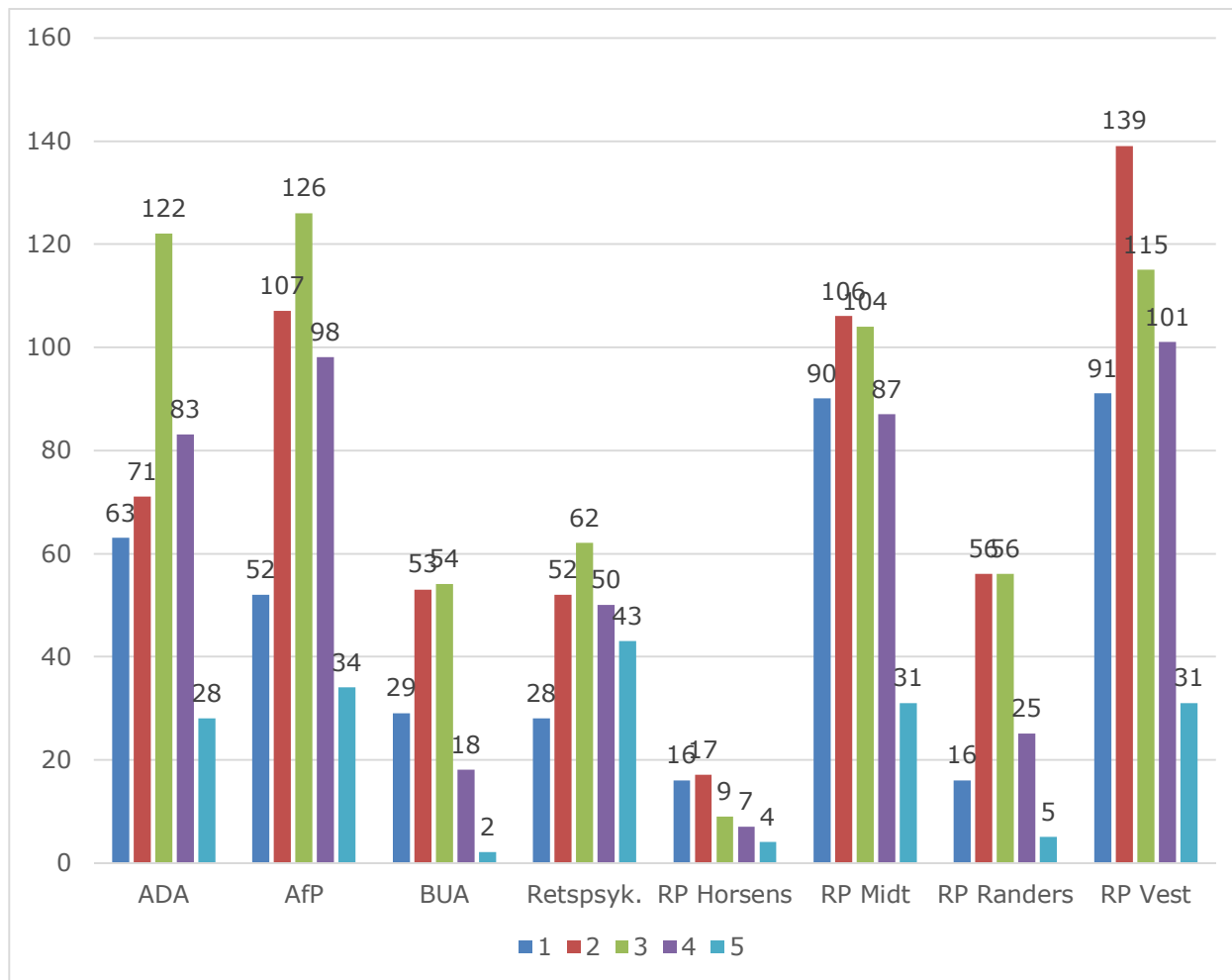
Visninger:

1.1. Vold, trusler og chikane, 2019 – 2021-10-21 belastningsgrader 1-5	2
1.2. Belastningsgrader fordelt på afdelinger, 2020	3
2. Arbejdsulykker 2017 – 2021-10-21 (med/uden fravær).....	3
2.1 Arbejdsulykker 2020 – 2021-10-21 fordelt på afdelinger og skadetyper, ekskl. COVID-19.....	4
2.2 COVID-19, registreret som arbejdsulykke 2020 og pr. 2021-10-21 fordelt på afdelinger	4
3. Dybdegående analyser – læringspunkter fra de 4 analyser 1.1.-30.9.2021	5
4. Sygefravær	6
5. Krænkende handlinger (interpersonelt), oktober 2018 - 2021-10-03.....	7
6. Reaktioner fra Arbejdstilsynet (påbud/aftaleforløb), 1.1. – 21.10.2021	8

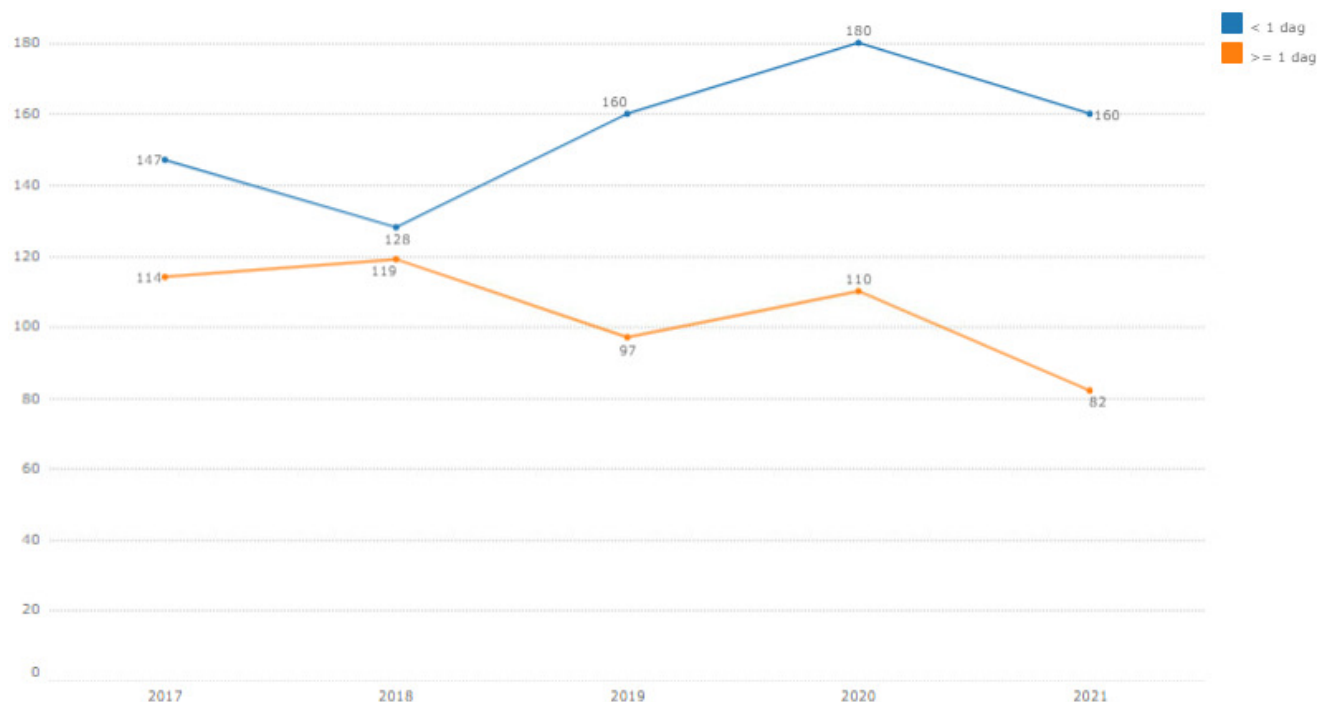
1.1. Vold, trusler og chikane, 2019 – 2021-10-21 belastningsgrader 1-5



1.2. Belastningsgrader fordelt på afdelinger, 2020



2. Arbejdsulykker 2017 – 2021-10-21 (med/uden fravær)



2.1 Arbejdsulykker 2020 – 2021-10-21 fordelt på afdelinger og skadetyper, ekskl. COVID-19

		PSYK.APADA	PSYK.APAFP	PSYK.APBUA	PSYK.APRET	PSYK.RPHOM	PSYK.RPMID	PSYK.RPRAM	PSYK.RPVEM	I alt
Akutte tunge belastninger - ting	2020	2					1	1	1	5
	2021		1						1	2
Akutte tunge belastninger - personer	2020	4	1		1		4	2	4	16
	2021	2	4				2	1	2	11
Andet	2020	4	9	2	6		8	2	4	35
	2021	5	8	1	2		9		11	36
Fald	2020		3	6	5	1	6	3	1	25
	2021	2	2	1	4		3		4	16
Fysisk vold	2020	9	33	4	11	2	27	8	14	108
	2021	6	13	9	8	8	29	4	11	88
Psykisk vold	2020	1	1				9	5	4	20
	2021	4	2	1	1	1	5		2	16
Sammenstød	2020	2	2	1	1	1	1	2		10
	2021	1	7	3			3	1	2	17
Stikskader med smitterisiko	2020	1	3		2	1	10		4	21
	2021	2	2		2	2			6	14
Stænk og sprøjt med smitterisiko	2020	1	2		1		1	3		8
	2021						1		1	2
Tab af kontrol over tekniske hjælpemidler	2020		1							1
	2021		1							1
Traumatiske hændelser	2020			1			6	1		8
	2021	8	2	3			3			16
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling	2020						2		1	3
	2021						1			1
Udsættelse for kemisk påvirkning	2020								4	4
	2021								1	1
U hensigtsmæssig vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger	2020		7	2	2	1	10	2	2	26
	2021		5	2		1	11		2	21
I alt		54	109	36	46	18	152	35	82	532

2.2 COVID-19, registreret som arbejdsulykke 2020 og pr. 2021-10-21 fordelt på afdelinger

		PSYK.APADA	PSYK.APAFP	PSYK.APBUA	PSYK.RPHOM	PSYK.RPMID	PSYK.RPVEM	I alt
Andet	2020	4	4	6		3	1	18
	2021		2					2
Stænk og sprøjt med smitterisiko	2020			6	10		3	19
	2021	1						1
I alt		5	6	12	10	3	4	40

Note:

I Region Midtjylland anmeldes smitte/mistanke om smitte med COVID-19 via ulykkesmodulet i Arbejdsmiljøsystemet. I tabellen er der ikke medregnet tilfælde, som er blevet anmeldt uden om AMS (f.eks. igennem egen læge).

Det er ikke alle sager, hvor smitte reelt er blevet påvist via arbejdet. Flere sager vedrørende dette er undervejs fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES). Sagerne kan derfor også alene omhandle mistanke om smitte via arbejdet.

3. Dybdegående analyser – læringspunkter fra de 4 analyser 1.1.-30.9.2021

3.1. Regionspsykiatrien Midt, R1 – episode med pt. omkring krav til personalet omkring indkøb

Læring:

- Kommunikation og samarbejde mellem personaler skal sikres, således at aftaler med patienter så vidt muligt overholdes
- Risikoanalyser skal efterleves (manglende handlinger pba. analyse)
- Fokusskifte fra konflikthåndtering til deeskalering
- Optimal ledelse af alarmsituationer skal sikres, herunder især såfremt at alarmleder er (for) fysisk involveret til at have overblikket.

3.2. Afdeling for Psykoser, S8 – Patient (højrisikoperson) bryder skærmning og situation eskalerer fysisk

Læring:

- Tydeliggørelse af procedurer, når patienter indlægges fra arresten – herunder tydeliggørelse i EPJ, at patienter kan være særligt farlige
- Der sættes derfor fokus på medarbejdernes psykiske og fysiske beredskab ifm. voldsomme hændelser

3.3. Afdeling for Psykoser, S10, Ekstern sikkerhedsvagt overfaldes (alene på gårdtur med pt.)

Læring:

- Eksternt sikkerhedspersonale skal briefes om opgaver
- Alarmer og deres fastgørelse i bælte
- Politianmeldelser skal ikke samles i "pakker", men udarbejdes i tidsmæssig sammenhæng med episoder.

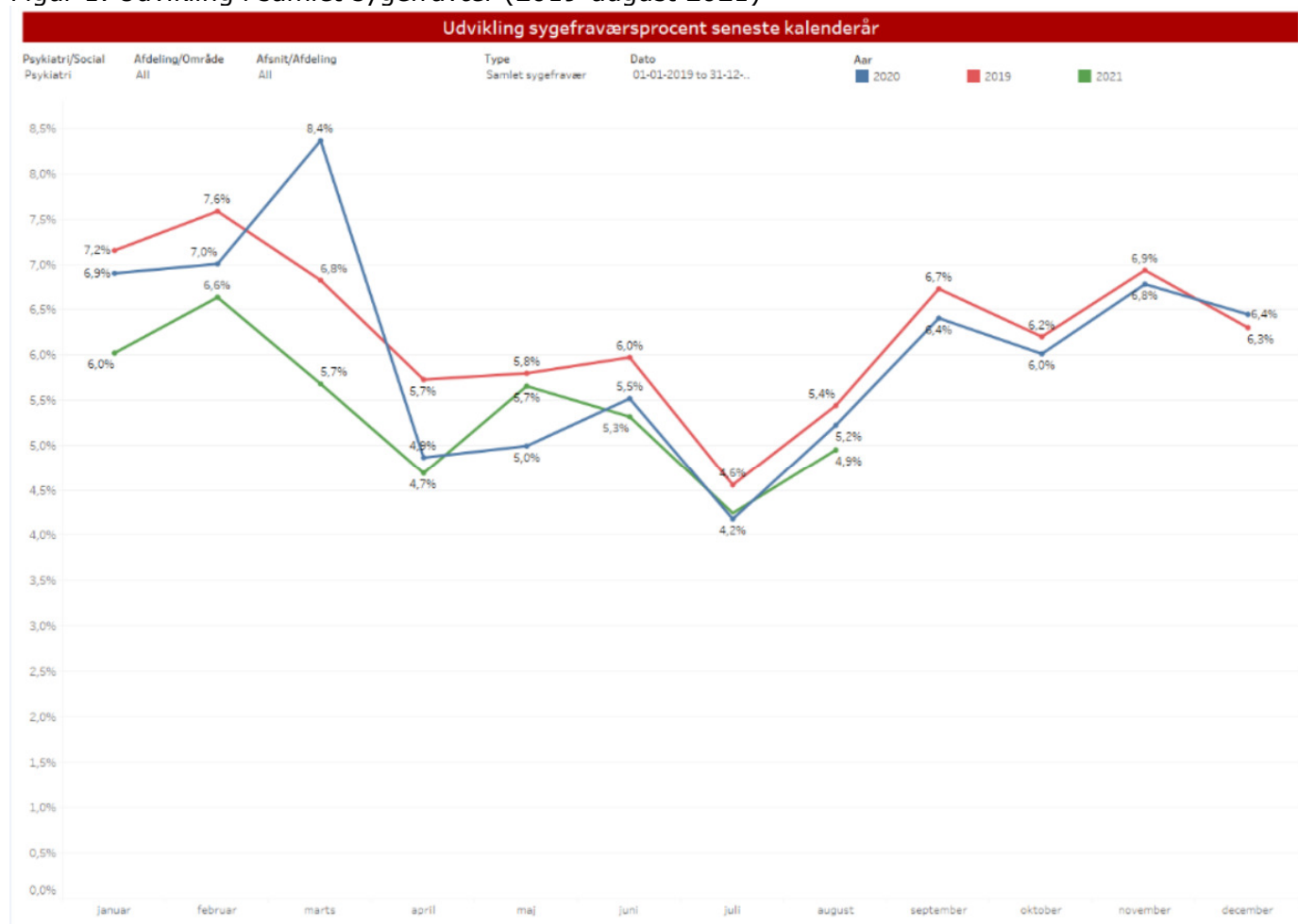
3.4. Regionspsykiatrien Horsens, O2 – Patient angriber pludseligt personale

Læring:

- Mere opmærksomhed på sufficient medicinering af psykotiske patienter herunder udarbejdelse af og ordinationer i akut medicineringsplan
- At bagvagten dels får og efterspørger nødvendig information om forløbet op til hændelsen
- Vurderingen af hvorvidt patienten skulle fikseres blev langstrakt, idet den foregik på gangen og havde mange involverede
- Ledelse i alarmsituationen
- Håndtering af situationer, hvor personaler føler sig utrygge
- Tværfagligt samarbejde om at få skabt en sikkerhedsmæssig situation, hvor patienten kan løsnes.

4. Sygefravær

Figur 1. Udvikling i samlet sygefravær (2019-august 2021)



Figur 2. Samlet sygefravær

Psykiatrien	2019	2020	2021 foreløbig	Udvikling 2019-2020
Kort	3,4 %	3,3 %	3,1 %	-0,1 %
Langt	2,8 %	2,7 %	2,5 %	-0,1 %
I alt (samlet)	6,2 %	6,0 %	5,6 %	-0,2 %

Figur 3. Samlet sygefraværet opgjort på faggrupper

Samlet sygefravær	2019	2020	Udvikling
Administrativt personale	6,3 %	5,7 %	-0,6 %
Lægepersonale	5,0 %	5,5 %	0,5 %
Plejepersonale	6,9 %	6,7 %	-0,2 %
Pædagogisk personale	6,9 %	6,9 %	0,0 %
Serviceteknisk personale	6,4 %	6,3 %	-0,2 %
Undervisningspersonale	3,8 %	2,6 %	-1,2 %
Øvrigt personale	7,3 %	6,9 %	-0,4 %
Øvrigt sundhedspersonale	5,5 %	4,9 %	-0,5 %
I alt	6,2 %	6,0 %	-0,2 %

Figur 4. Samlet sygefravær opgjort på aldersgrupper

Psykiatrien			
Samlet sygefravær	2019	2020	Udvikling
0-19 År	1,5 %	2,7 %	1,2 %
20-24 År	6,3 %	6,3 %	-0,0 %
25-29 År	4,6 %	4,9 %	0,3 %
30-34 År	5,8 %	6,2 %	0,4 %
35-39 År	7,1 %	5,8 %	-1,3 %
40-44 År	6,8 %	6,4 %	-0,3 %
45-49 År	5,8 %	6,3 %	0,5 %
50-54 År	7,5 %	5,7 %	-1,8 %
55-59 År	6,3 %	6,2 %	-0,1 %
60+ År	6,2 %	6,7 %	0,5 %
I alt	6,2 %	6,0 %	-0,2 %

5. Krænkende handlinger (interpersonelt), oktober 2018 - 2021-10-25 - som HR i Psykiatristaben har kendskab til:

Oktober 2018: Her blev fundet en enkelt VTC fra oktober 2018. Hændelsen foregik i september 2018, hvor en kollega giver en anden kollega "et glidende klap" bagpå. Kollegaen registrerede det ikke med det samme, da hun var målløs. Registreringen skete et par uger senere, efter at have talt med et par kollegaer herom. Hun talte ikke med leder eller AMR om det hændte. Den lokale arbejdsmiljøkoordinator har efterfølgende fulgt op på sagen, medarbejderen er ikke, og har ikke været mærket af sagen. Der er nu sket en positiv udvikling i kulturen på det pågældende afsnit, herunder stor opmærksomhed på at VTC-registrere og på opfølgning med leder. Den pågældende medarbejder, der udviste krænkende adfærd var ganske kortvarigt ansat og sagde selv om op efter 2 måneder.

HR har været involveret i følgende personalesager alle fra tre forskellige afdelinger.

Januar 2019: Medarbejder blev opsagt på baggrund af grænseoverskridende og krænkende adfærd overfor kvindelige kollegaer. De kvindelige kolleger havde bl.a. oplevet, at den krænkende kollega berørte dem og kom med upassende og grænseoverskridende kommentarer af seksuel karakter. Den krænkende medarbejder erkendte det sagte, men kunne ikke genkende at han skulle tage taget på kollegaerne. Medarbejderen blev opsagt uden en forudgående advarsel, da medarbejderens adfærd og kommunikation var helt uacceptabel og helt uforenelig med at være ansat. Der blev også lagt vægt på, at medarbejderen havde en tilsvarende sag i 2011.

Oktober 2020: Flere medarbejdere på et afsnit har oplyst, at de har oplevet upassende og krænkende adfærd i form af grænseoverskridende adfærd, berøringer mv fra en deltidsansat kollega. Der har været afholdt tjenstlig samtale. Den krænkende medarbejder kunne ikke genkende situationerne, udtalte at de gensidigt havde fejlfortolket hinandens "signaler". Den krænkende medarbejder er fritaget for tjeneste med løn resten af vikariatet, der udløber 31. december 2020.

August 2021: Flere medarbejdere på et afsnit retter henvendelse til ledelsen vedrørende flere episoder, hvor en mandlig medarbejder har udvist en uacceptabel verbal og non-verbal krænkelser af medarbejderne; herunder en seksuelt krænkende adfærd og et seksuelt krænkende sprogbrug. Medarbejderen benægtede alt. HR mente, dog at uagtet at medarbejderen ikke kunne genkende billedet eller havde en anden oplevelse, måtte vi lægge til grund, at der var tale om sager af en alvorlig karakter, samt at 3 medarbejdere havde henvendt sig med en ensartet beskrivelse, ligesom der har været et længere forløb med samtaler i forhold til medarbejderens adfærd. Medarbejderen blev opsagt uden en forudgående advarsel.

6. Reaktioner fra Arbejdstilsynet (påbud/aftaleforløb), 1.1. – 25.10.2021

Afdeling	Afgørelse	Type
1. Retspsykiatrisk Afdeling	Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så uklare krav og modstridende krav i arbejdet ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.	Påbud
2. Retspsykiatrisk Afdeling	Høje følelsesmæssige krav i arbejdet	Aftaleforløb (1)
3. RP Midt	Manglende gennemførelse af lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse og manglende flytte-APV	Påbud
4. RP Midt	Der er ikke stillet egnede velfærdsfaciliteter til rådighed for de ansatte i forbindelse med deres omklædningsrum.	Påbud
5. Afdeling f. Psykoser	Sikre, at risikoen for vold er effektivt forebygget i forbindelse med arbejdet med patienter herunder tilstrækkelig oplæring og instruktion	Påbud
6. Afdeling f. Psykoser	Sikre, at der er arbejdsstedet er indrettet således, at ansatte har betryggende mulighed for at komme i sikkerhed ved voldsepisoder i arbejdet eller tilløb hertil.	Påbud
7. Afdeling f. Depression og Angst	Forebyggelse af vold udenfor arbejdstid	Påbud (på vej)
8. Afdeling f. Depression og Angst	Høje følelsesmæssige krav i arbejdet	Aftaleforløb
9. BUA	Uklare krav i arbejdet	Aftaleforløb
10. RP Randers	Arbejdsmængde og tidspres	Aftaleforløb (på vej)

(1) Aftaleforløb: Hvis AT alene har *mistanke* om et komplekst arbejdsmiljøproblem, kan AT tilbyde et aftaleforløb, og et muligt påbud undgås. Undervejs i aftaleforløbet er Arbejdstilsynet forpligtet til at tage kontakt til enheden med henblik på at aktivere og understøtte arbejdet med løsning af arbejdsmiljøudfordringen.