

UDKAST - 2022-11-23 - HMU

Arbejdsmiljøhandleplan for Psykiatrien, Region Midt 2023-2024 og frem mod 2030



Vilje, mål og indsatser



1. BAGGRUND

- Arbejdsmiljøhandleplanen sætter en fælles ramme og retning for vores indsatser i skabelsen af en sikker og tryk arbejdsplads med høj trivsel på alle niveauer til gavn for patienterne
- Af Arbejdsmiljøhandleplanen følger, at der er nationale og regionale mål - ligesom at Psykiatrien og afdelinger i Psykiatrien endvidere kan sætte egne mål.
- Med udgangspunkt i Arbejdsmiljøhandleplanen skal det i Psykiatrien besluttes, hvilke konkrete indsatser, der skal igangsættes 2023-2024. I MED-organiseringen følges der løbende op på disse indsatser og mål
- Psykiatrien som arbejdsgiver har med dens ledere **ansvaret** for, at arbejdet planlægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Øvrige ansatte skal **medvirke** til at sikre dette.



2. MÅL

2.1 Hvilke overordnede mål har vi?

- Vi vil arbejde proaktivt. Et formål med Arbejdsmiljøhandleplanen er derfor at sikre, at vi i hele psykiatrien arbejder forebyggende og målrettet gennem vores arbejdsmiljørettede indsatser
- En vellykket systematisk arbejdsmiljøindsats indebærer identifikation, forebyggelse af risici og opfølgning på iværksatte tiltag.

Følgende fire mål danner en ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Psykiatrien i 2023-2024 frem mod 2030 – i overskrifter:

2.1.1 Inspireret af de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen:

- Psykisk arbejdsmiljø: Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger
- Balance i krav og ressourcer: Færre skal opleve ubalancer
- Arbejdsulykker: Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Fokus på nyansatte: Den gode introduktion/onboarding.

2.1.2 Regionalt mål jf. "Strategi for Bæredygtighed 2030":

- Fraværsulykker blandt nyansatte reduceres med 50 % inden 2030. Baseline 2018.

2.1.3 Regionalt mål (RMU, 2023):

- Et sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af risikoadfærd.

2.2. HMU har på deres arbejdsmiljødrøftelse december 2022 angivet følgende indsatsområder og mål for arbejdsmiljøarbejdet for perioden 2023-2024:

Her vil HMU's anbefalinger/indsatsområder fra Arbejdsmiljødrøftelsen 8. december 2022 komme til at fremgå:

- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – vi vil...
- Balance i krav og ressourcer – vi vil...
- Stærk sikkerhedskultur – vi vil....
- Nyansatte – vi vil...



3. ORGANISERING og SYSTEMATIK I INDSATSER

- **Hoved-MED:** HMU skal sikre, at der arbejdes systematisk og forebyggende i arbejdsmiljøindsatserne. Ved psykiatriens årlige arbejdsmiljødrøftelse ultimo året vurderes forgangne års indsatser og tiltag og mål for den kommende periode besluttet. HMU med dets "Underudvalg for Arbejdsmiljø og Sikkerhed" følger op på de lokale indsatser
- **Lokal-MED:** Ved de efterfølgende årlige lokale arbejdsmiljødrøftelser primo efterfølgende år (ift. HMU-drøftelserne) arbejder LMU'erne videre med HMU's anbefalinger i henhold til egne lokale data (eks. arbejdsulykker (dybdegående/strukturerede analyser), VTC'ere, reaktioner fra Arbejdstilsynet, krænkende handlinger, TULE og APV). For at sikre ejerskab i de enkelte afdelinger, besluttet det lokalt hvilke konkrete indsatser, der skal igangsættes. LMU'erne skal sikre, at afdelingens arbejdsmiljøgrupper inddrages, således at der sker en gensidig inspiration. Afdelingernes lokale arbejdsmiljøkoordinatorer skal understøtte disse indsatser.
- **Lokale arbejdsmiljøgrupper:** Følger egne data og implementerer indsatser besluttet i eget LMU samt bidrager til læring på tværs.



4. SAMMENHÆNG TIL ANDRE STRATEGISKE INDSATSER

Robust Psykiatri

Formålet med Robust Psykiatri er at skabe løsninger sammen, der bidrager til en fortsat faglig og organisatorisk robust psykiatri. Det sikrer, at vi også i fremtiden kan levere på vores vision til gavn for patienterne og sikre et godt arbejdsmiljø for vores medarbejdere.

Psykiatriens arbejdsmiljøtemadage

2021:

En attraktiv, sund og sikker arbejdsplads

Psykologisk sikkerhed var særligt i fokus. Psykologisk sikkerhed skaber en høj patientsikkerhed gode lærings- og arbejdsmiljøer, effektive og innovative teams samt ikke mindst et godt psykisk arbejdsmiljø.

Det handler derfor om at skabe et miljø, der inviterer alle til at komme med forslag og iagttagelser, uanset om baggrunden er nærværd-hændelser, fejl, kreative idéer eller noget helt andet.

Når den psykologiske sikkerhed er høj, opleves den sociale støtte højere, risikoen for fejl mindskes og det psykiske arbejdsmiljø er godt.

2022:

Arbejdsmiljø i balance – trivsel og sikkerhed i en robust psykiatri

Håndtering af høje følelsesmæssige krav var særligt i fokus med strategier til, hvordan vi kan hjælpe hinanden med at holde en bæredygtig balance mellem hverken at blive over- eller underinvolverede i vores arbejde. Præsentation af strategier til, hvad vi som medarbejder, kollega, (arbejdsmiljø-)gruppe, team og organisation kan gøre for håndtering af de høje følelsesmæssige krav.

På intranettet

På regionens intranet under "Inspirationsportal for arbejdsmiljø" findes yderligere materiale om diverse arbejdsmiljøtiltag (under revision pr. 1.11.2022).

Yderligere tiltag:**"3-meter-reglen"**

Sikkerhedskulturen sættes på dagsordenen ved at indføre "3-meter reglen", hvor alle medarbejdere agerer "direktør" i en radius af 3 meter. Det vil sige, at den enkelte medarbejder skal sikre sig, at arbejdsmiljøet er ok inden for denne radius. Herved opnås et større fokus og en god dialog i de enkelte områder, så risici i arbejdet mindskes.