

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
- Arbejdsmiljøhandleplanen skal understøtte, at arbejdsmiljøet tænkes ind i det daglige arbejde
- Af Arbejdsmiljøhandleplanen følger, at der er nationale og regionale mål - ligesom at Psykiatrien og afdelinger i Psykiatrien endvidere kan sætte egne 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
- Der er på HMU's Arbejdsmiljødrøftelse angivet en ramme for de indsatser, der skal arbejdes inden for i 2023-2024. I MED-organiseringen følges der løbende op på disse indsatser. Indsatser fremgår i afsnit 2. Opgaverne for LMU'erne fremgår af afsnit 3.



2. INDSATSER

2.1 Hvilke overordnede indsatser har vi?

- Vi vil arbejde proaktivt. Et formål med Arbejdsmiljøhandleplanen er derfor at sikre, at vi arbejder forebyggende og målrettet i vores indsatser
- Vi vil arbejde systematisk. Vi skal derfor identificere, forebygge og opfølge på risici og tiltag
- Vi vil vurdere eksisterende indsatser og supplere med nødvendige.

Følgende indsatser danner en ramme for arbejdsmiljøarbejdet i Psykiatrien i 2023-2024 frem mod 2030 – i overskrifter:

2.1.1 Inspireret af de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen:

- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger
- Sikkert og sundt fysisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Fokus på nyansatte og ikke-nyansatte/erfarne: Onboarding (nyansatte) og vilkår/livsfasen i arbejdet (ikke-nyansatte/erfarne)

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):

- 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 rammesat nedenstående indsatsområder og mål for arbejdsmiljøarbejdet for perioden 2023-2024 (Tekstboks 1). Det er efterfølgende op til Psykiatriens LMU'ere at arbejde videre med relevante indsatser jf. afsnit 3.

Tekstboks 1

Mål:

Vi vil sikre en sikker og tryk arbejdsplads med høj trivsel på alle niveauer til gavn for patienterne.

Gennem følgende indsatser:

1. Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Via følgende Del-indsatser:

1.1 Øge viden, systematik og hastighed i de forebyggende risikovurderinger – især indenfor:

i) Følelsesmæssige krav i arbejdet, ii) Arbejdsmængde og tidspres samt iii) Uklare og modstridende krav i arbejdet.

1.2 Aktiv brug af ulykkesanalyser ifm. ulykkeskategorien "Psykisk vold" til brug forebyggende, opfølgende og lærende.

1.3 Aktiv brug af VTC-analyser til brug forebyggende, opfølgende og lærende

1.4 Øge viden om den rette mængde og indhold i opgaver, krav og ressourcer, indflydelse og udviklingsmuligheder

1.5 Øge viden om og anvendelse af redskaber inden for psykologisk sikkerhed.

2. Sikkert og sundt fysisk arbejdsmiljø - færre skal udsættes for arbejdsulykker

Via følgende Del-indsatser:

2. 6. Øge viden, systematik og hastighed i de forebyggende risikovurderinger

2.7 Aktiv brug af ulykkesanalyser til instruktion og læring for alle især vedr. "Top 3-ulykker": Fysisk vold, fald og uhensigtsmæssige vrid

2.8 Anvendelse af lokale arbejdsmiljøkoordinatorers "15 Bedste Tips"

2.9 Deeskalering: Sikre lokale indsatser og deltagelse (på kurser og vedligehold)

2.10 Ergonomisk arbejdsmiljø - planlægning og organisering af forflytningsarbejdet.

3. Fokus på nyansatte OG ikke-nyansatte

Via følgende Del-indsatser:

3.11 Onboarding og fokus på ikke-nyansattes/erfarne vilkår i arbejdet og deres forskellige livsfaser.

Se også:

Bilag 1, Driverdiagram

Bilag 2, Eksempler på lokale tiltag

Bilag 3, Lokal LMU-handleplan, status og dokumentation af indsatser



3. ORGANISERING OG OPFØLGNING PÅ INDSATSER

3.1 Forankring af 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 lige efter HMU-drøftelserne igangsætter LMU'erne egne indsatser i henhold til lokale data. Dette kan være fra sygefravær, arbejdsulykker, VTC'ere, reaktioner fra Arbejdstilsynet, krænkende handlinger, TULE eller APV. LMU'erne skal sikre, at afdelingens arbejdsmiljøgrupper inddrages. Afdelingernes lokale arbejdsmiljøkoordinatorer understøtter disse indsatser. Afdelinger kan evt. indhente inspiration til deres arbejde i Psykiatristaben eller i Koncern HR-Udvikling/Koncern HR-Fysisk Arbejdsmiljø.

Lokale arbejdsmiljøplaner udarbejdes i LMU'erne og opdateres løbende (Bilag 3, Lokal LMU-handleplan)

- Lokale ledelser skal sikre, at der er de nødvendige rammer (tid/ressourcer) til det lokale arbejdsmiljøarbejde, Jf. regionens MED-aftale §28 stk. 12: Ca. 1 gang årligt drøftes vilkårsaftale mellem nærmeste ledelse og arbejdsmiljørepræsentanten om den tid, den enkelte AMR har til rådighed til at varetage sine pligter samt individuel kompetenceudviklingsplan for det kommende år
- **Lokale arbejdsmiljøgrupper:** Følger egne data og implementerer indsatser besluttet i eget LMU samt bidrager til læring på tværs.

3.2 Opfølgning på indsatser:

- **Den årlige HMU-arbejdsmiljødrøftelse:**
HMU har besluttet at følge op på LMU'ernes indsatser ved arbejdsmiljødrøftelsen 2024 dog med en midtvejsstatus til Arbejdsmiljødrøftelsen til december 2023
- **Dialogmøder i afdelingerne:**
Hospitalsledelsen følger op halvårligt på indsatserne ved dialogmøderne med de enkelte afdelingsledelser
- **Afdelingsledelsesmøder (AL-møder):**
Afdelingerne har mulighed for at dele læringspunkter med hinanden
- **Underudvalget for Arbejdsmiljø & Sikkerhed:**
Underudvalget følger løbende op på indsatserne på deres møder
- **Netværksmøder, lokale arbejdsmiljøkoordinatorer:**
På disse møder vil der kvartårligt blive fulgt op på indsatserne.



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

2023: Under forberedelse.

WWW:

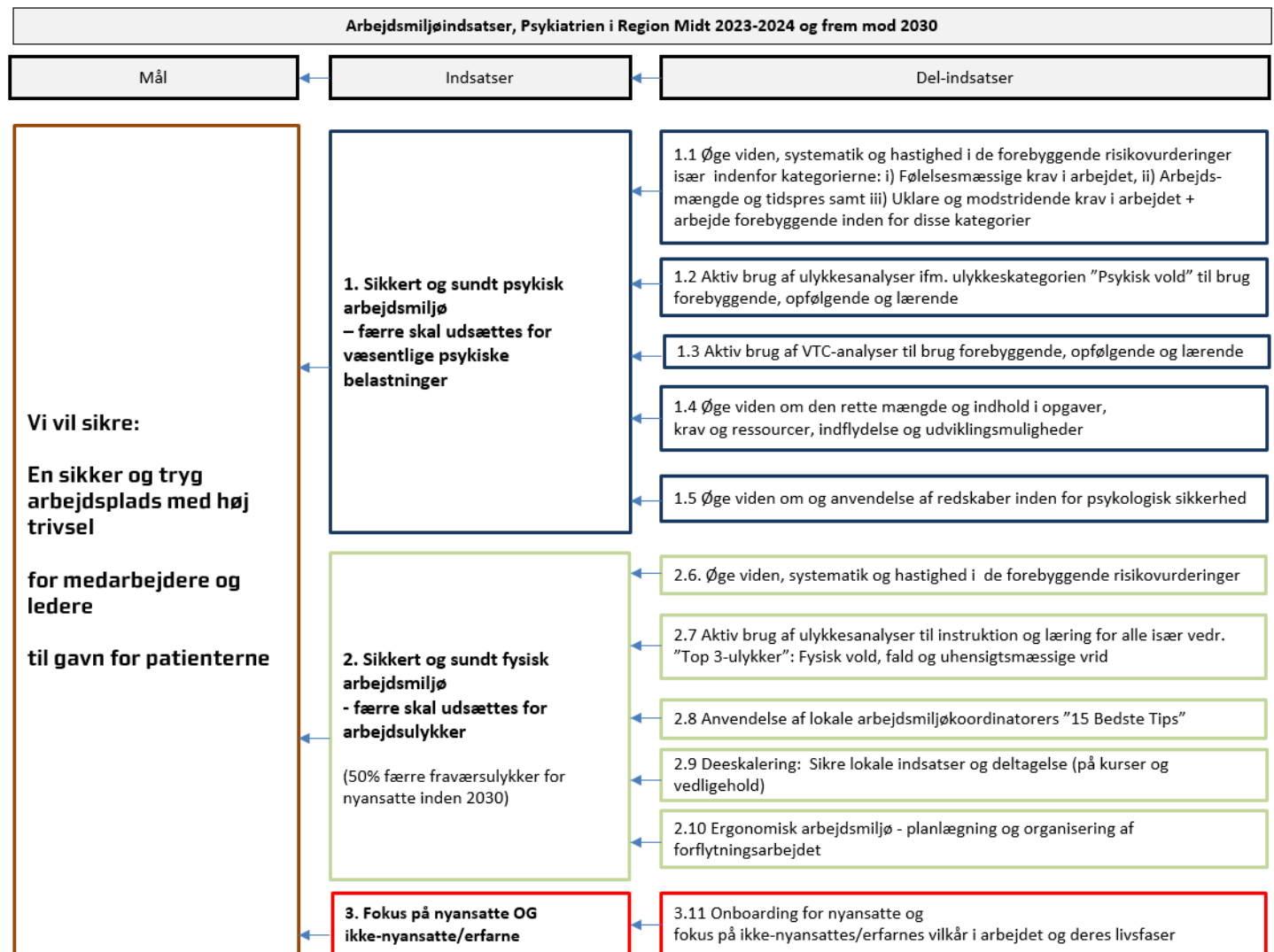
På regionens "Inspirationsportal for arbejdsmiljø" findes yderligere materiale om diverse arbejdsmiljøtiltag (under revision pr. 1.12.2022).

"3-meter-reglen":

Sikkerhedskulturen italesættes i de kommende år i uge 3 via "3-meter reglen". Her skal alle medarbejdere agere "direktør" i egen en radius af 3 meter. I denne uge er der særligt fokus på at arbejde aktivt for eget og kollegers arbejdsmiljø.



Bilag 1: Driverdiagram – mål og indsatser



Bilag 2: Eksempler og inspiration til lokale tiltag

1.1

Beskrivelse:

Kontakt med patienter/pårørende kan blive en stor psykisk belastning, hvis man ikke oplever indflydelse på eget arbejde eller har ringe mulighed for at få hjælp og støtte, når der er behov for det. En velforberedt organisering med forebyggende strategier styrker ansattes mentale sundhed. Modsat en organisering med utilstrækkelig krisehåndtering. Her vil det ikke være hændelsen, der definerer krisen, men den utilstrækkelige krisehåndtering, der er med til at definere hændelsen.

Mulige tiltag:

I arbejdet med håndtering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet, stor arbejdsomængde og tidspres eller høje krav i arbejdet kan der eksempelvis trækkes på indholdet fra arbejdsmiljøtemadagen 2022, jf.

"belastningsfirkanten". "Branche - Fællesskab - Arbejdsmiljø" har udarbejdet materialer, der kan bidrage til arbejdet med følelser i arbejdet – læs mere her: www.etsundtarbejdsliv.dk/følelser. I en risikovurdering indgår indgå arbejdsmiljøgruppernes overvejelser omkring sandsynlighed for og konsekvens af risici. Se også "Risikovurdering" AUH's intranet (somatikken).

1.2. og 1.3.

Beskrivelse:

Arbejdsulykker og VTC'ere skal forebygges, følges op på og læres af. Hændelser kan registreres som en arbejdsulykke og/eller en VTC. Hændelser kan ske både i og uden for arbejdstid. Se evt. "Forebyggelse og håndtering af vold og trusler i og uden for arbejdstid, fællespsykiatrisk retningslinje".

Mulige tiltag:

Udarbejde strategi med afsæt i data - prioritere indsatser ift. de enheder med flest episoder. Udfør analyser og uddrag læring af analyser med henblik på forebyggelsestiltag. Del læringen. Se også de lokale arbejdsmiljøkoordinatorers "15 bedste Tips" til reduktion af arbejdsulykker.

1.4.

Beskrivelse:

Indsatsen tager afsæt i de nationale indsatsområder. Der kan afdækkes gennem drøftelser af, hvor ofte det sker, at arbejdsopgaver ikke nås; Hvorvidt arbejdstempoet er så højt, at det påvirker kvaliteten af arbejdet?; Er der tilstrækkelig indflydelse ift. ansvar i arbejdet?; Giver arbejdet mulighed for kompetenceudvikling?

Mulige tiltag:

Tage afsæt i LMU-drøftelser med udgangspunkt i ovenstående. Opfølge/genbesøge seneste Tule-resultater (Næste kortlægningsperiode er nov./dec. 2023). Evt. konneks til indsatser i forlængelse af Robust Psykiatri og Psykiatriakademiet.

1.5.

Beskrivelse: Når en gruppe har høj grad af psykologisk sikkerhed, skaber det gensidige positive forventninger til, at andre medlemmer af gruppen har gode intentioner og handler for gruppens fælles interesser.

Mulige tiltag: 3 simple tilgange: * "Frame" arbejdet som en læringssituation – og ikke blot en situation for udførelse * Skab og anspor til nysgerrighed og stil mange spørgsmål * Anerkend egen fejlbarhed. Træk evt. på materialet fra arbejdsmiljøtemadagen 2021 – oplægget med Malene Friis Andersen. Hent evt. inspiration AUH's intranet (somatikken) under Psykologisk Sikkerhed.

2.6. - 2.9.

Beskrivelse: Indsatser i forbindelse med styrkelse af sikkerhedskulturen er givet godt ud. Godt 1/3 af alle arbejdsulykker i 2022, Psykiatrien er anmeldt som "Fysisk vold".

Mulige tiltag:

Udarbejde strategi med afsæt i data - prioritere indsatser ift. de enheder med flest episoder. Udfør analyser og uddrag læring af analyser med henblik på forebyggelsestiltag. Del læringen. Anvend de lokale arbejdsmiljøkoordinatorers "15 bedste Tips" til reduktion af arbejdsulykker. Hav særligt fokus på de nyansatte og deres introduktion. Samarbejd med lokale deeskaleringsinstruktør(er). Gennemfør sikkerhedsrunderinger/safety walks - kan evt. gennemføres i naboenheden (friske øjne).

2.10.

Beskrivelse:

Vurder eventuelle lokale udfordringer i det ergonomiske arbejdsmiljø. Belastningerne kan ligge i håndtering af større ting eller små finmotoriske bevægelser.

Mulige tiltag:

Beskriv udfordringerne og rekvirer evt. bistand fra Koncern HR-Fysisk Arbejdsmiljø.

3.11.

Beskrivelse:

Nyansatte: En god onboarding starter på første arbejdsdag og måske også før. En god onboarding er med til at sikre en godt tilhørsforhold, viden om arbejdet og hjælper den nyansatte i gang og fastholder.

Mulige tiltag, nyansatte: Vurder indsatser i forbindelse med onboarding af nyansatte fagligt og socialt. Vurder egne introprogrammer samt hvordan I "prepper" den nyansatte til det arbejdsmiljø, som de bliver en del af. I forlængelse af Robust Psykiatri vil et digitalt og systematisk koncept i øvrigt blive udrullet i løbet af 1. halvår 2023 i alle afdelinger (Empty).

Beskrivelse: Ikke-nyansatte/erfarne: Vi vil være en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere, uanset hvilken livsfase de befinder sig i, og hvor vi i så høj grad som muligt tilgodeser ønsker til faglige og personlige udfordringer som til arbejdsvilkår.

Mulige tiltag, ikke-nyansatte/erfarne: Det er vigtigt, at få de erfarne "med" som en forudsætning på fokus på de nyansatte. Det er vigtigt, at de erfarne også føler sig set og hørt. Hent evt. inspiration i "Livsfasepolitik, Region Midtjylland". Følelsesmæssig sårbarhed ses også ved kumulative reaktioner ("dråben"). Her kan det være vigtigt at have en løbende dialog om behovet for evt. særlige hensyn.

Alle: Besøg evt. Psykiatriakademiets hjemmeside, som i løbet af 2023 vil få flere funktioner og være (mere) tilpasset faggrupperes behov (Uddannelses- og kursustilbud).

Bilag 3: Lokal LMU-handleplan - i overskrifter – findes også som selvstændigt dokument:

1. Hvilke indsatser vil vi arbejde med?
2. Sådan vil vi arbejde med indsatserne
3. Hvem følger op?
4. Hvordan følges op?
5. Hvornår følges op?
6. Dette har vi opnået
7. Dette vil vi gerne videregive som tips til andre.

LMU'et:

- Afklarer selv indsatsers dybde, bredde og evt. andre/yderligere indsatser. Se evt. bilag 1 i Arbejdsmiljøhandleplanen 2023-2024 "Mål – Indsatser – Del-indsatser"
- Skal ikke nødvendigvis igangsætte mange nye indsatser, men også gerne supplere eksisterende tiltag
- Afklarer hvorvidt der er behov for at rekvirere bistand undervejs "udenfor" egen afdeling (kontakt evt. tværg. arbejdsmiljøkoordinator) her under hvorvidt HMU skal involveres
- Kan starte nye indsatser undervejs i perioden, når andre er "i mål" og kan afsluttes
- Skal vide at indsatsperioden strækker sig frem til dec. 2024 med en HMU-midtvejsstatus dec. 2023
- Status på indsatser kan indeholde: i) Hvordan vurderer vi effekten af indsatsen, ii) Hvilke faktorer har hhv. fremmet/hæmmet arbejdet med at nå målet? og iii) Hvad har vi lært?
- Identificerer løbende hvilke gode tips i indsatsarbejdet, som LMU'et gerne vil videregive til andre afdelinger
- Får mulighed for drøfte indsatser og de gode tips med Hospitalsledelsen på Dialogmøderne (HL/AL)
- Bør arbejde med dokumentet "Lokal LMU-handleplan" som et fortløbende dokument med overblik over LMU'ets lokale indsatser og deres status.