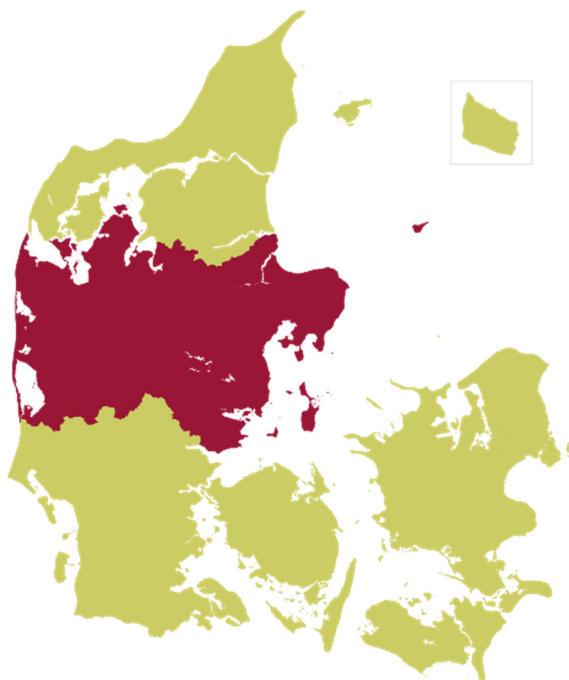


DATAPAKKE

Psykiatrien, HMU, Arbejdsmiljødrøftelsen 7. dec. 2023

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

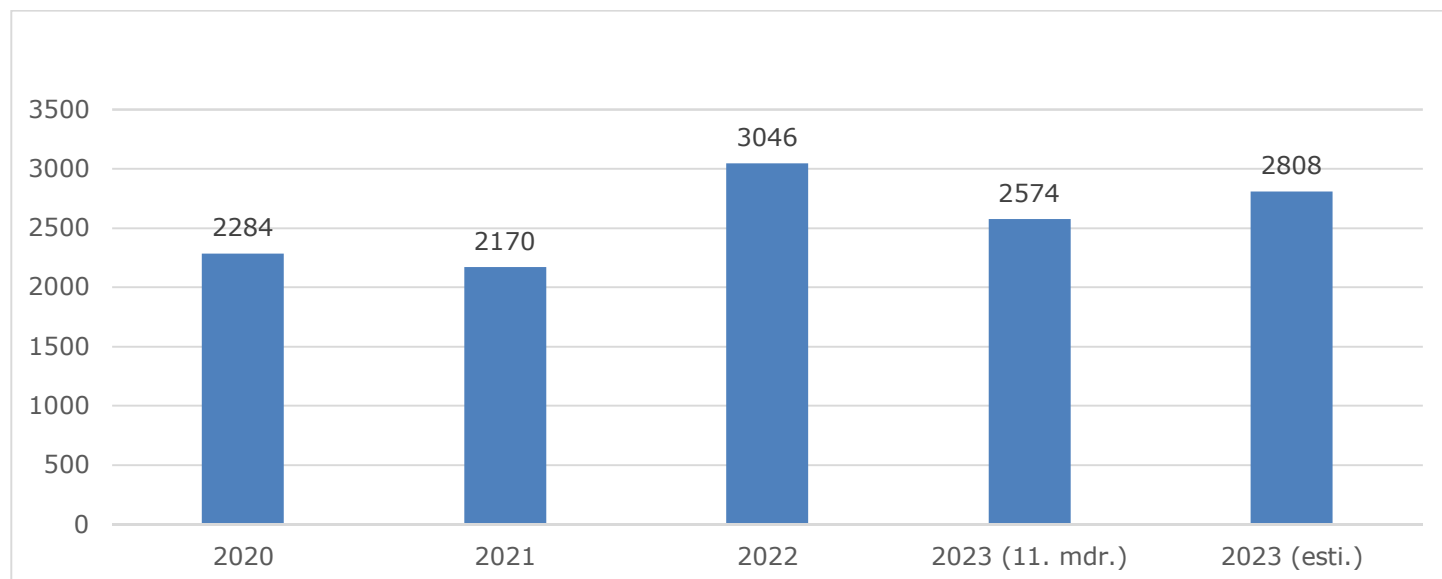


INDHOLDSFORTEGNELSE

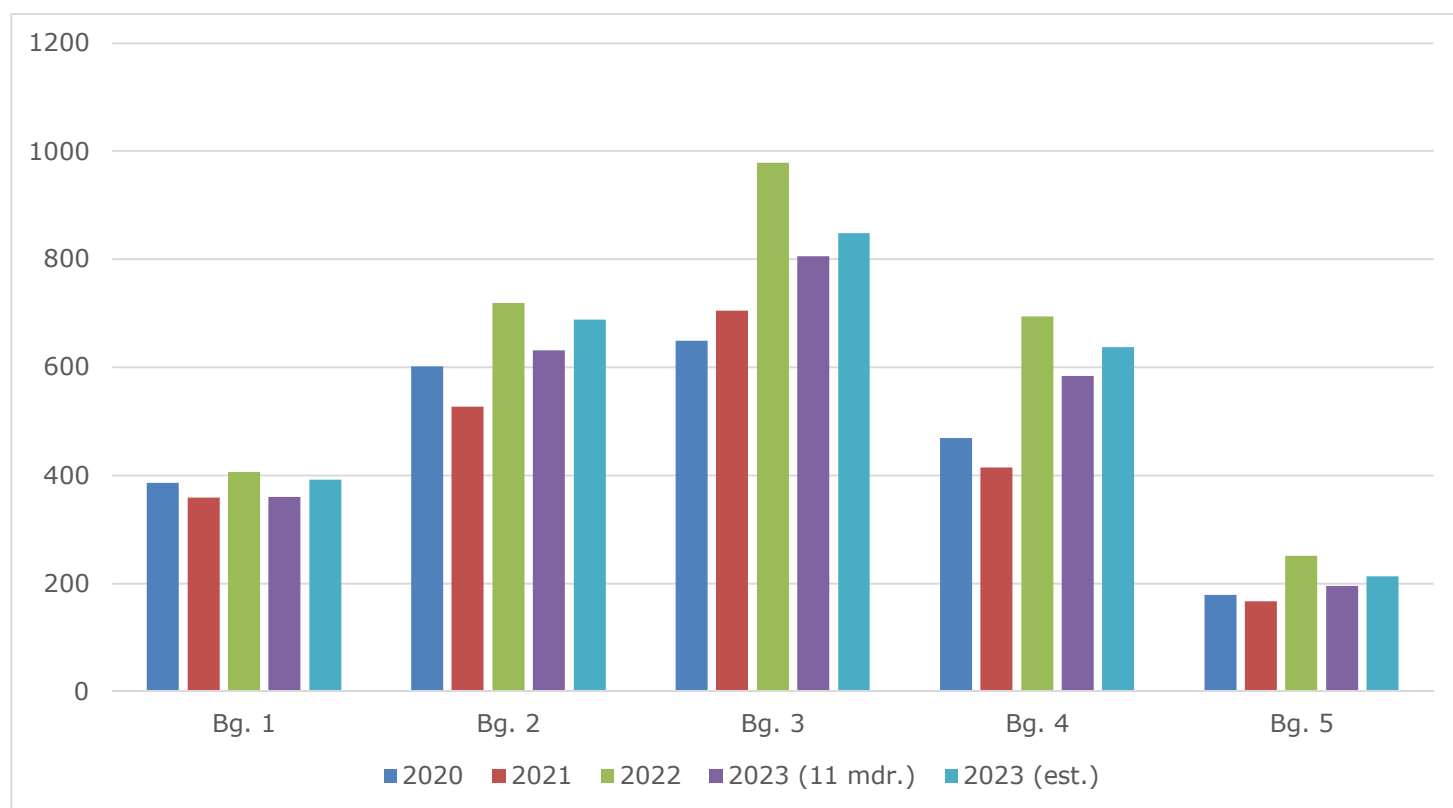
Visninger:

1.1. Vold, trusler og chikane, alle belastningsgrader, 2020 – 23.11.2023.....	3
1.2 Vold, trusler og chikane, belastningsgrader 1-5, 2020 – 23.11.2023.....	3
1.3 Belastningsgrad 1-5 fordelt på afdelinger, 2022	4
1.4 Belastningsgrad 1-5 fordelt på afdelinger, 1.1. – 23.11.2023.....	4
2. Antal arbejdsulykker, alle, 2020 – 2023-11-23	5
2.1 Antal arbejdsulykker, nyansatte, 2020 – 2023-11-23.....	5
2.2 Arbejdsulykker med fravær, frekvenstal, nyansatte 2016 – 2023-06-15.....	6
2.3 Arbejdsulykker 2021 – 23.11.2023 fordelt på afdelinger og skadetyper.....	7
3. Dybdegående analyser	8
4. Sygefravær, Udvikling i samlet sygefravær (2021 – 31.9.2023).....	8
4.1 Samlet sygefravær, 2020 – 2023	10
4.2 Samlet sygefravær opgjort på afdelinger, 2022 – 2023	10
4.3 Samlet sygefravær opgjort på faggrupper, 2021 – 2023	11
5. Bebyrdende reaktioner fra Arbejdstilsynet, 1.1. – 24.11.2023	11
6. Krænkende handlinger og adfærd	12

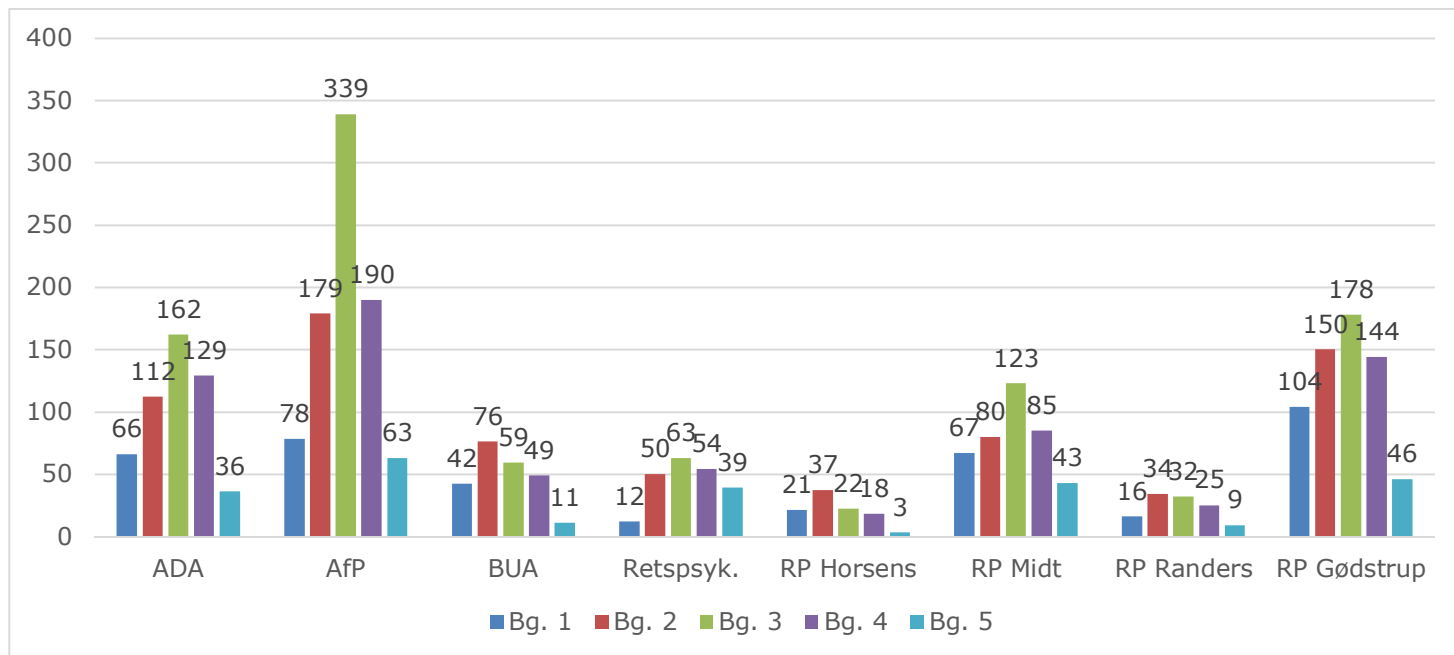
1.1. Vold, trusler og chikane, alle belastningsgrader, 2020 – 23.11.2023 og estimeret 2023



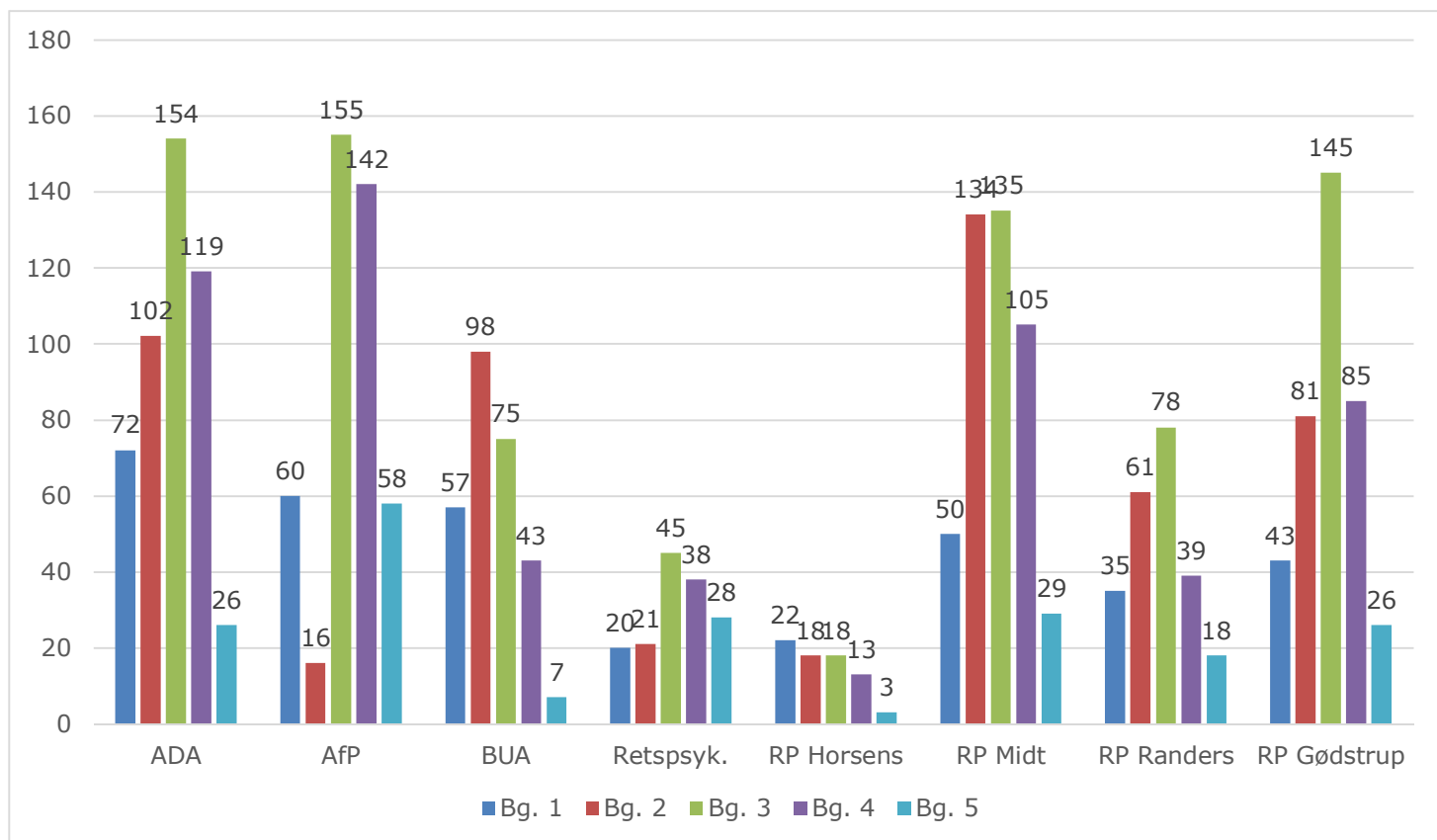
1.2 Vold, trusler og chikane, belastningsgrader 1-5, 2020 – 23.11.2023 og estimeret 2023



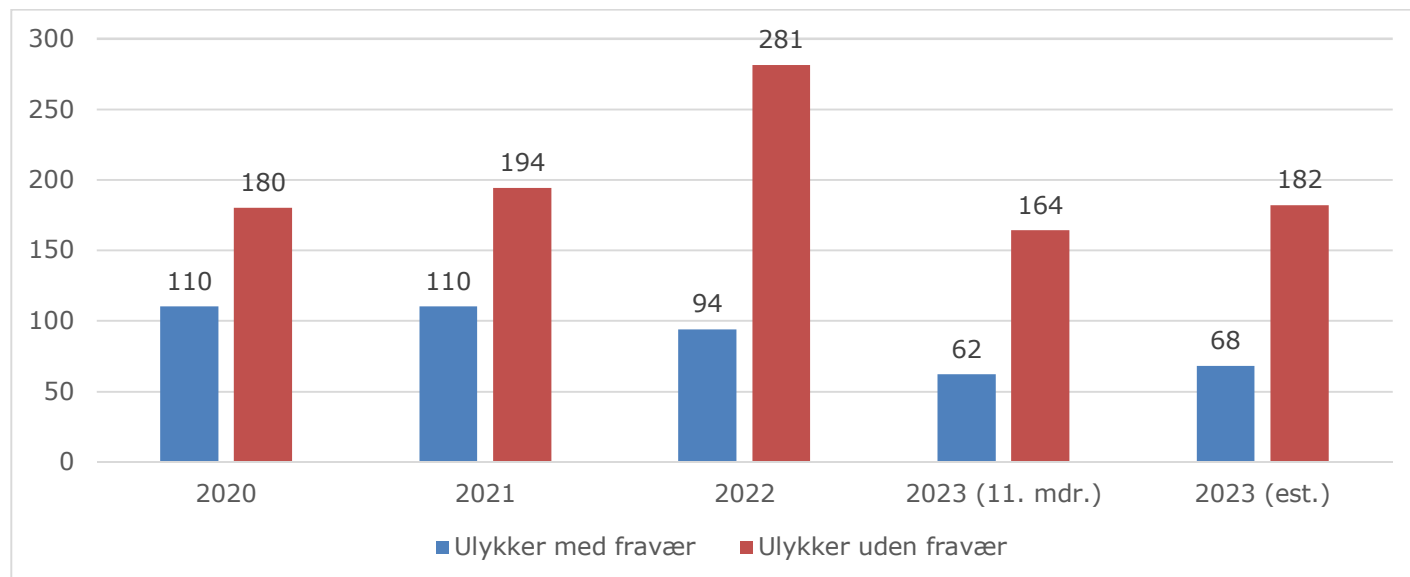
1.3 Belastningsgrad 1-5 fordelt på afdelinger, 2022



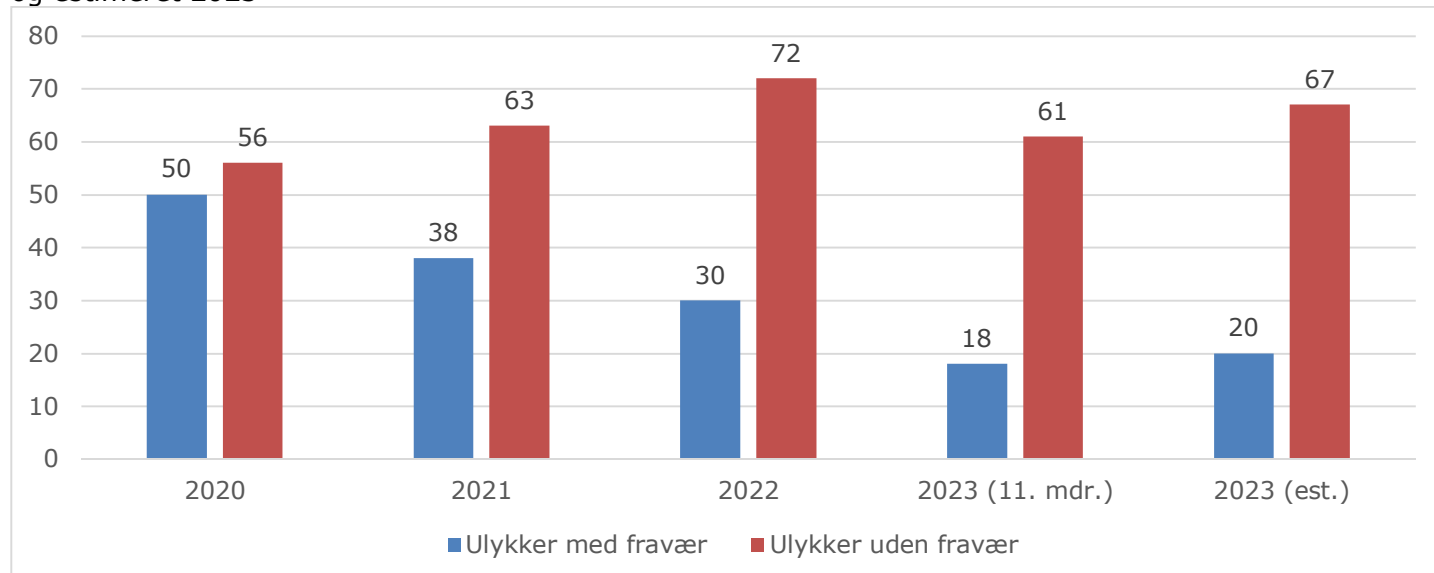
1.4 Belastningsgrad 1-5 fordelt på afdelinger, 1.1. – 23.11.2023



2. Antal arbejdsulykker, alle, 2020 – 2023-11-23 og estimeret 2023



2.1 Antal arbejdsulykker, nyansatte, 2020 – 2023-11-23 og estimeret 2023



Kommentar/ikke illustreret:

* Fysisk vold udgør 42% af alle ulykker (2023).

* Fysiske voldsulykker, uden fravær, nyansatte er stort set uændret i perioden 2022-2023.

* Fysiske voldsulykker, med fravær, nyansatte er stort set halveret i samme periode.

2.2 Arbejdsulykker med fravær, frekvenstal, nyansatte 2016 – 2023-06-15



Kommentarer:

1. Tabellen er den visning, som officielt anvendes i RM. Udgangspunktet er antal fraværsulykker blandt nyansatte fordelt på 1 mio. præsterede arbejdstimer på baggrund af alle de præsterede arbejdstimer inden for psykiatrien. Det er desværre ikke i øjeblikket muligt at finde præsterede arbejdstimer alene for de nyansatte.

2. Målet er, jf. Bæredygtighedsstrategien, en halvering inden 2030 med udgangspunkt i 2018. Nøgletalsværdien i 2018 var 8,2. Ved udgangen af 2023 vil vi ligge på ca. 2,8. Så her ligger vi, i modsætning til hele RM, meget fint. **Der er pt. fejl i den nuværende visning, hvorfor der her fremgår den seneste korrekte visning fra 15. juni 2023.**

2.3 Arbejdsulykker 2021 – 23.11.2023 fordelt på afdelinger og skadetyper

		PSYK.APADA	PSYK.APAFP	PSYK.APBUA	PSYK.APRET	PSYK.PSTAB	PSYK.RPHOM	PSYK.RPMID	PSYK.RPRAM	PSYK.RPVEM	I alt
Akutte tunge belastninger - ting	2021		1							1	2
	2022	1								2	3
	2023	1			1			1			3
Akutte tunge belastninger - personer	2021	2	8					4	2	2	18
	2022	3	8	3				2		1	17
	2023	4	2	4				9		2	21
Andet	2021	6	8	1	3	1		11		11	41
	2022	3	7	2	1		2	7	2	2	26
	2023	2	1	1	4		1	4	1		18
Fald	2021	2	3	3	9			4	1	4	26
	2022	8	3	4	2		3	5	3	3	31
	2023	3	4		5		1	2	2	3	20
Fysisk vold	2021	11	21	9	9		8	32	4	13	107
	2022	8	40	15	9		4	9	1	11	97
	2023	11	25	9	8		7	18	10	7	95
Psykisk vold	2021	6	2	1	1		1	7		3	21
	2022	1	5	1			1	8	1	5	22
	2023	1		3	1			4	2	1	12
Sammenstød	2021	1	7	3				3	1	4	19
	2022	4	6	1				3		4	18
	2023	3	1	2	1			2			9
Skæreskader med smitterisiko	2022	1						1		2	4
	2023				1		1	1	1		4
Stikskader med smitterisiko	2021	2	2		2		2	1		7	16
	2022	3	7		1			3	2	2	18
	2023	6	2	1				2	2	2	15
Stænk og sprøjt med smitterisiko	2021							1		1	2
	2022	1	5		2			2		1	11
	2023	1	1								2
Tab af kontrol over tekniske hj.	2021		1								1
Traumatiske hændelser	2021	9	2	3			2	3			19
	2022	7	4				2	1	3	2	19
	2023	3	5					1		1	10
Udsættelse for el, varme/kulde, stråling	2021							1			1
	2022		1				1	1			3
	2023		1								1
Udsættelse for kemisk påvirkning	2021									1	1
	2022		1					1		5	7
	2023		1								1
U hensigtsmæssig vrid i forbindelse med akavede arbejdsstillinger	2021	1	6	4			2	14		3	30
	2022	2	3	1	2			8	1	2	19
	2023	3	3	3			2	1	1	2	15
I alt		120	197	76	62	1	40	177	42	110	825

2.4 Nyansattes fraværsulykker fordelt på afdelinger 1.1. – 24.11.2023

LMU_Navn	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PSYK.APADA	5	5	5	3	9	3
PSYK.APAFP	14	12	11	11	6	5
PSYK.APBUA	8	5	4	3	2	1
PSYK.APRET	2	4	4	1	1	3
PSYK.RPHO..		1	2	4	1	2
PSYK.RPMID	4	13	15	9	5	2
PSYK.RPRA..	1	2	5	1	2	2
PSYK.RPVEM	10	7	4	6	4	

3. Dybdegående analyser

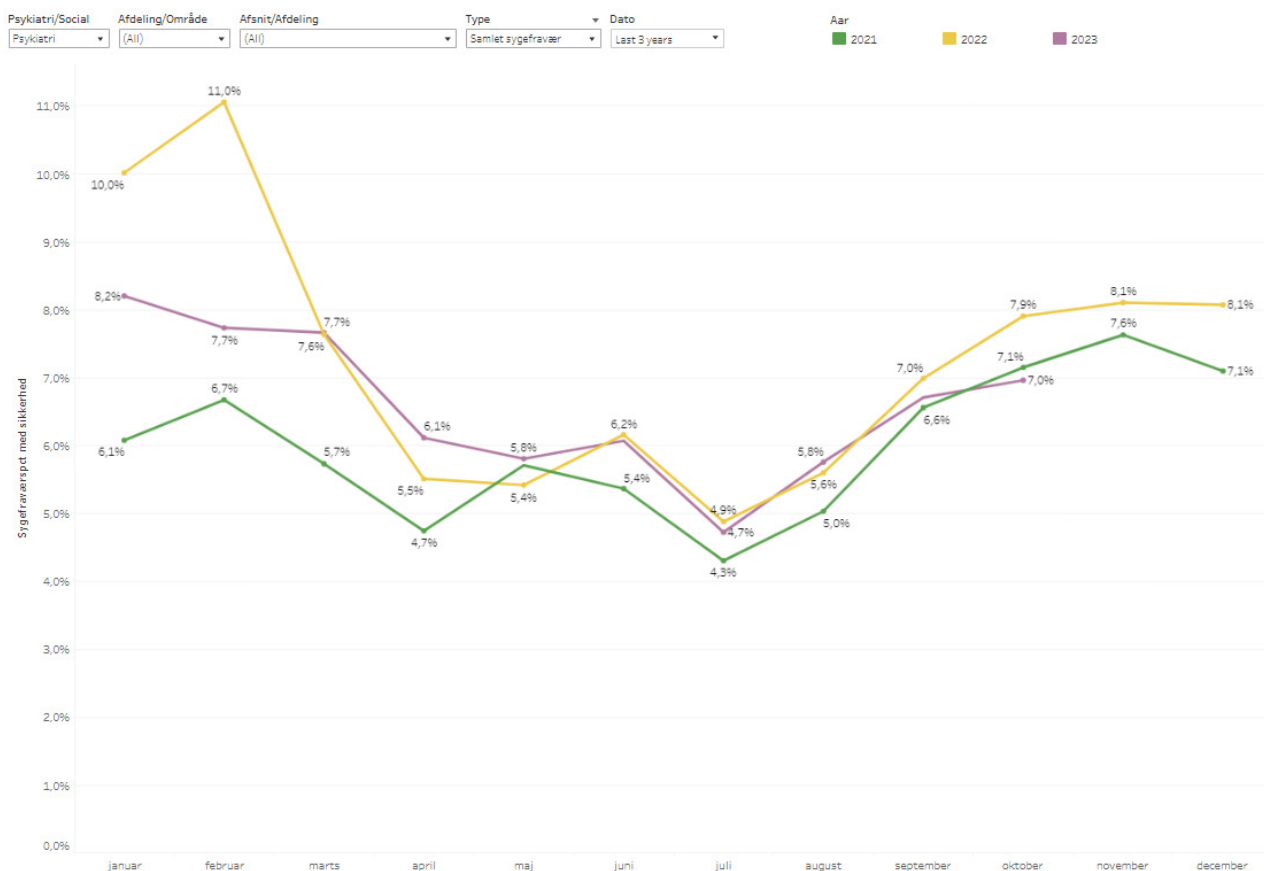
Dybdegående analyser udarbejdes ved de alvorligste VTC-5'ere og de alvorligste voldsulykker, hvor medarbejder er alvorlig fare, eksempelvis ved kvæler-/halstag, kniv eller våbenoverfald, spark/hårde slag i ansigt/hoved.

I 2021 blev der gennemført fire dybdegående analyser. I 2022 fem analyser og tilsvarende antal i 2023 (2 AfP, Retspsykiatrisk afdeling, RP Midt samt Børne- og Ungdomspsykiatrisk Afdeling).

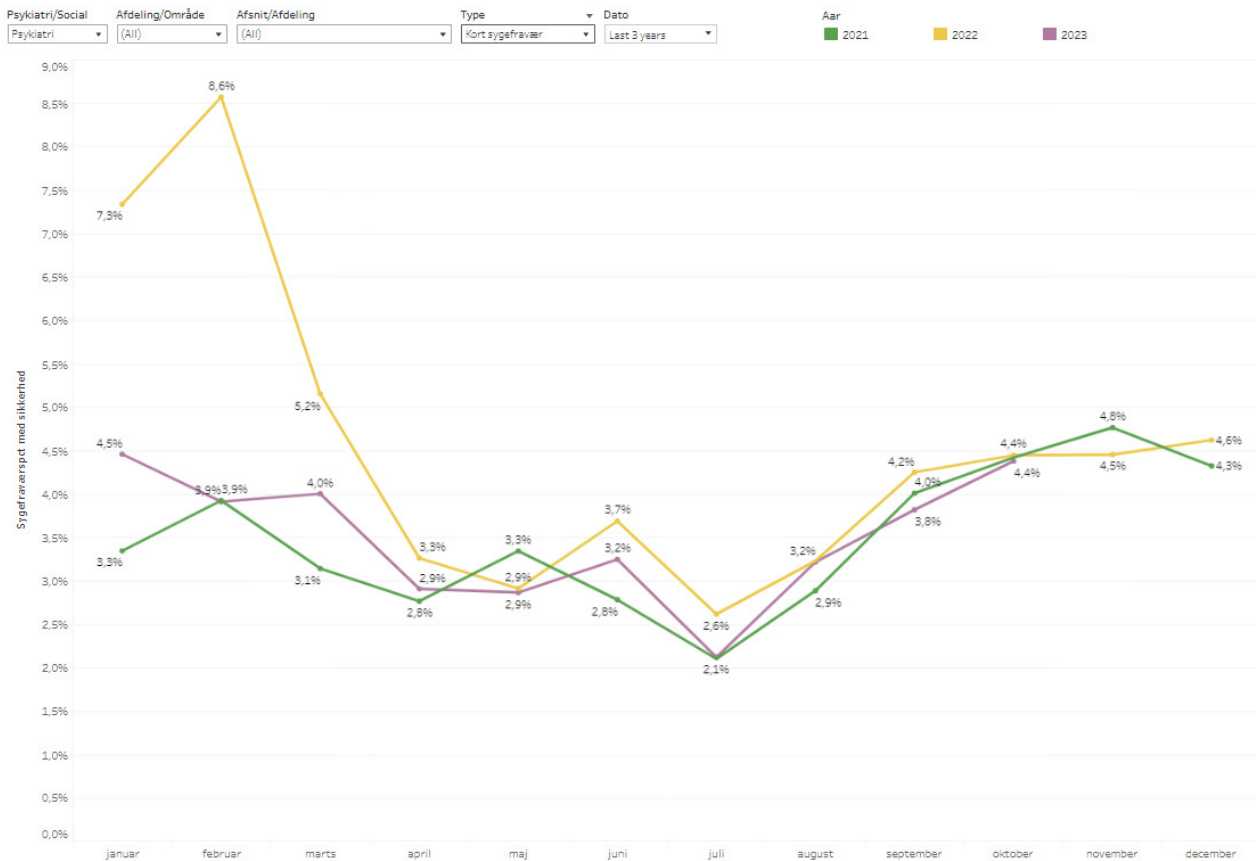
Et gennemgående træk er ansattes – og måske også enhedens - niveau for agtpågivenhed, manglende bevidsthed omkring triggers (pt.) og deeskalerende indsatser her under handletrang.

Lokale handleplaner udarbejdes på baggrund af de dybdegående analyser. Analyserne sendes til Hospitalsledelsen til orientering.

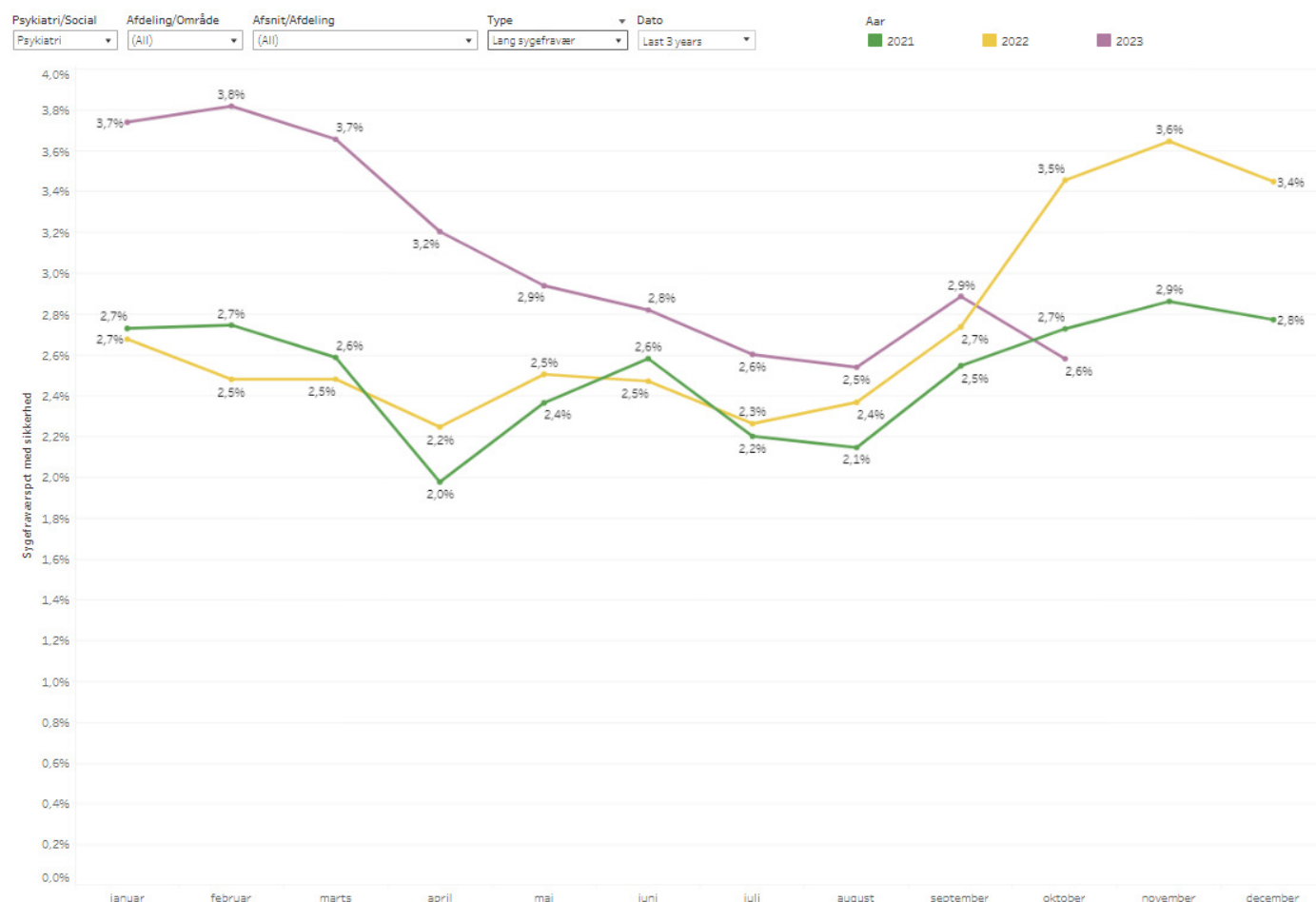
4. Sygefravær, Udvikling i samlet sygefravær (2021 – 31.9.2023)



Sygefravær, Udvikling i kort sygefravær (2021 – 31.9.2023)



Sygefravær, Udvikling i lang sygefravær (2021 – 31.9.2023)



4.1 Samlet sygefravær, 2020 – 2023

Psykiatrien	2020	2021	2022	2023 (1.-10. md.)
Kort	3,3 %	3,5 %	4,5	3,3
Langt	2,7 %	2,5 %	2,6	3,0
I alt	6,0 %	6,0 %	7,1	6,3

4.2 Samlet sygefravær opgjort på afdelinger, 2022 – 2023

Afdelinger, samlet sygefravær	2021	2022	2023 (1.-10. md.)
ADA	5,3	6,5	5,1
AfP	5,9	7,3	7,5
RP Horsens	8,8	7,8	6,3
RP Midt	7,3	8,6	7,6
RP Randers	5,7	7,1	6,4
RP Gødstrup	6,0	6,6	6,4
Retspsykiatrien	5,5	6,4	7,1
BUA	5,3	7,1	6,0
Samlet	6,0	7,1	6,3

4.3 Samlet sygefravær opgjort på faggrupper, 2021 – 2023

Faggrupper	2021	2022	2023 (1.-10. md.)
Lægepersonale	4,2	5	3,5
Psykologer	4,8	5,8	4,7
Social- og Sundhedsass.	8,9	8,8	8,9
Sygeplejersker	5,9	7,8	7,6
Pædagogisk personale	6,3	6,8	8
Lægesekretærer	5,9	8,2	7,3
Fys, ergo, soc.rdg.	5,7	7,2	6,6
Adm. personale	4,0	3,9	2,7

5. Bebyrdende reaktioner fra Arbejdstilsynet, 1.1. – 24.11.2023

Afdeling	Afgørelse
Afdeling f. Retspsykiatri, R3	Påbud, Forebyggelse af vold
Afdeling for Depression og Angst, Sengeafsnit 4	Afgørelse uden handlepligt: Forebyggelse af traumatiske hændelser
Afdeling for Depression og Angst, Sengeafsnit 5	Påbud: Høje følelsesmæssige krav
Afdeling for Psykoser, S10	Afgørelse uden handlepligt: Effektiv forebyggelse af traumatiske hændelser
Afdeling for Psykoser, S7	Påbud: Stor arbejdsmængde og tidspres samt risikoen for vold i arbejdet
RP Midt, udearealer	Påbud: Belysning/saltning
RP Midt, P0	Afgørelse uden handlepligt: Hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet (tvangsgreb)
BUA, Sengeafsnit 2	Afgørelse uden handlepligt: Forebyggelse af vold
BUA, Psykiatrisk Klinik f. Unge, Team 2	Afgørelse uden handlepligt: Forebyggelse af vold
RP Gødstrup, funktionsledelser	Kompetencepåbud, brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver: Psykisk arbejdsmiljø: Forekomst af uklare krav i arbejdet (i gang)
RP Gødstrup, S2	Afgørelse uden handlepligt: Forebyggelse af vold
RP Randers, sengeafsnit C	Strakspåbud: Risiko for vold i arbejdet
RP Randers, sengeafsnit C	Kompetencepåbud, brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver: Psykisk arbejdsmiljø: Forekomst af vold fra patienter samt forekomst af krænkende handlinger (i gang)

Note:

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.

6. Krænkende handlinger og adfærd

HR i Psykiatristaben har været involveret i følgende personalesager vedrørende krænkende handlinger:

- Sag vedrørende en kursist og underviser på et konflikthåndteringskursus. Kursisten klagede over underviseren, som blandt andet havde lagt armen om hendes hals og løftet hende op fra gulvet, på trods af at dette greb ikke må benyttes i undervisningen. Underviseren deltog i en tjenstlig samtale, hvor han anerkendte situationen, men havde en anden udlægning af episoden end kursisten. Underviseren skulle af andre årsager ikke længere undervise i konflikthåndtering og var indforstået med, at hans handling var forkert og ikke må gentage sig.
- Sag vedrørende en medarbejder, der blev indkaldt til tjenstlig samtale på grund af sin adfærd. Hun opførte sig groft og nedladende over for sine kollegaer, hvilket skabte frygt blandt disse. Det er muligt, at kollegaer har registreret VTC'er i denne sag. Medarbejderen følges tæt, har fået en påtale og hjælp til at håndtere sit temperament.
- Sag, hvor en medarbejder følte sig overrumplet af sin nærmeste leder. Der blev afholdt et dialogmøde med deltagelse af TR, AMR, lederen, medarbejderen og mig. I denne sag havde begge parter svært ved at kommunikere. Medarbejderen valgte kort efter at sige op og kan muligvis have registreret en VTC.
- Sag vedrørende en sygeplejerske, som krænkede flere kvindelige kollegaer og en patient samt hendes mor. Overtrædelserne inkluderede upassende spørgsmål, skrevet "idiot" på et skema ved en kvindelig kollegas navn, og en opfordring til en kvindelig kollega om at ligge sammen med ham. Sygeplejersken blev opsagt.
- Sag vedrørende en sygemeldt medarbejder, som mente, at hun blev mobbet af ledelse og kollegaer. Det blev vurderet som indirekte mobning. Efter grundig undersøgelse og dialogmøder konkluderede man, at man ikke var enig med medarbejderen, hvilket endte med en opsigelse. Medarbejderen har måske registreret en VTC på dette, selvom ingen konkrete hændelser kunne nævnes i forbindelse med den indirekte mobning over 1,5 år.
- Sag vedrørende en SOSU-medarbejder, som havde svært ved at samarbejde med kollegaer. Kollegaer var bange for at stå frem, da de havde set medarbejderen udvise arrigskab. Et eksempel er, at hun ofte forlod lokalet i vrede, og var behagelig, når konfronteret med dette af ledelsen. Sagen endte med en fratrædelsesaftale. Her kan der muligvis være kollegaer eller ledelse, som har indgivet VTC.
- Sag vedrørende en mandlig SOSU-medarbejder, der kom med grænseoverskridende udtalelser, herunder sjofle jokes, over for sine kvindelige kollegaer. Medarbejderen undskyldte og modtog en skriftlig advarsel.
- Sag vedrørende en mandlig SOSU-medarbejder, som udviste en offensiv og vedvarende flirtende adfærd over for en kollega, på trods af hendes forsøg på at afvise ham. Medarbejderen erkendte at have forsøgt at flirte uskyldigt og diskret, men anerkendte ikke at have overskredet grænser. Han var overrasket over kollegaens opfattelse af hans adfærd. Medarbejderen modtog en påtale og blev opfordret til at være opmærksom på, hvordan hans signaler bliver modtaget, og at han skal opretholde en professionel tilgang til samarbejde.