Arbejdsmiljøhandlingsplan Regionshospitalet Horsens 2021-2022

- for forbedring af et godt arbejdsmiljø



Indsatsområder i 2021 og 2022

Arbejdsmiljøindsatsområderne for 2021 og 2022 tager udgangspunkt i Region Midtjyllands nye arbejdsmiljøfokusområder Sikkerhed, Sundhed og Trivsel med covid, som et gennemgående tema.
Ved arbejdet med indsatsområderne anvendes forbedringsmodellen med det formål at sikre effekt via en struktureret og fokuseret indsats.
Arbejdsmiljøindsatsen understøtter hospitalets strategi omkring "rekruttering og trivsel", idet arbejdet med trivsel og arbejdsglæde har stor betydning for at erfarne og kompetente medarbejdere fortsat ønsker at være ansat og for at tiltrække nye medarbejdere.

HMU har udpeget følgende indsatser fra arbejdsmiljøhandlingsplanen 2019-2020, som skal fortsætte i denne handlingsplan: Balance mellem krav og ressourcer, 3-meter reglen, Opfølgning og handlingsplaner for hændelser med VTC samt Fokus på forflytningsopgaven.
HMU har derudover valgt nye indsatser for de 3 fokusområder for 2021-2022.
Afsnittene nedenfor indeholder både de overførte indsatser fra sidste handlingsplan og de nye indsatser.

Sikkerhed
- Forflytning
Hospitalet arbejder fortsat med forflytningsopgaven. Konceptet Kompetent mobilisering bliver opdateret med metoderne fra forflytningsoptimering, hvor der både indgår en risikovurdering af den samlede opgave og metoderne fra forbedringsmodellen. Opdateringen af Kompetent mobilisering er i gang på udvalgte afsnit, og arbejdet fortsætter herefter til de øvrige afsnit på hospitalet.

- Forebygge nedslidning og skabe variation i arbejdet
Der skal arbejdes med at forebygge nedslidning i det hele taget, herunder sikre variation i det fysiske arbejde. Afdelingerne har mulighed for at benytte sig af konsulenthjælp fra Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø til at se på deres arbejdsstillinger og opgaver. Arbejdsmiljøgrupperne kan kontakte hospitalets arbejdsmiljøkonsulent for at få bevilget forfinansierede timer til opgaven.

- Ulykkesanalyse og fokus på stikskader
Alle afdelinger skal fortsat have fokus på at følge op på og analysere ulykker. Der skal samtidig fornyet fokus på processen, så arbejdsulykker og arbejdsskader tages op lokalt – ikke kun på LMU møderne, men også på fx morgenmøder. Det væsentligste er, at der holdes fokus på dét, der kan rykke noget i forhold til at forebygge og nedbringe både arbejdsulykker og arbejdsskader.
Afdelingerne har fortsat mulighed for at få hjælp af Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø til at sætte fokus på at nedbringe deres stik- og skæreskader. Arbejdsmiljøgrupperne kan kontakte hospitalets arbejdsmiljøkonsulent for at få bevilget forfinansierede timer til opgaven.

- VTC registreringer og opfølgning
Afdelingerne skal arbejde med at registrere hændelser med vold, trusler eller chikane. Registreringen skal give grundlag for at sikre opfølgning og udarbejde handleplaner for at forebygge hændelser. Afdelingerne får hjælp fra HR til at følge op på de alvorligste hændelser.

- Sikkerhedskultur med 3 meter reglen
Hospitalet arbejder fortsat med 3 meter reglen som omdrejningspunkt for at skabe en sikkerhedskultur, hvor alle hjælper hinanden med at undgå arbejdsulykker både ved at fjerne åbenlyse risikofaktorer og give konstruktiv feedback.

Sundhed
-Balance mellem krav og ressourcer og mental sundhed
Balance mellem krav og ressourcer og mental sundhed for den enkelte *Pas på dig selv, før du kan passe på andre* handler både om, hvad afdelingerne kan gøre og hvad den enkelte medarbejder kan gøre. Afdelingerne kan kontakte HR for en drøftelse af hvilke muligheder, der er for værktøjer og sparring, når de skal arbejde med balancen mellem krav og ressourcer og mental sundhed.

- Sundhed på arbejdet
Nudging til mere sundhed på arbejdet, fx tag trapperne og tænke på motion også i arbejdsfunktionerne.

Trivsel
- Psykologisk sikkerhed
LMU'erne skal sætte psykologisk sikkerhed på dagsorden, så alle i afdelingerne bliver involveret i at drøfte, hvad det betyder for den enkelte medarbejder og for afdelingen.
Arbejdsmiljøorganisationen har en særlig opgave, da en arbejdsplads med psykologisk sikkerhed, hvor det er trygt og velkomment med konstruktiv kritik, feedback og muligheden for at sige fra, både er vigtigt for arbejdspladsens læring, udvikling og for et godt arbejdsmiljø.

Psykologisk sikkerhed hænger godt sammen med hospitalets sikkerhedskultur. 3-meter reglen er baseret på en kultur, hvor den enkelte er tilstrækkelig tryg til at give og modtage feedback, sige frem og sige fra, hvis der er ting, der ikke fungerer eller kan ændres.

Psykologisk sikkerhed kan også forebygge og skabe grundlag for at tackle eventuelle sager med sexisme og magtmisbrug. Når det er trygt at gå til kollegaer og ledelse, og når det er trygt at sige fra, er der mindre grobund for handlinger, der krænker andre.

- Det psykiske arbejdsmiljø
Arbejdsmiljørepræsentanterne skal engageres i det psykiske arbejdsmiljø og kulturarbejdet. Afdelingerne kan gøre det ved, at arbejdsmiljøet i højere grad indgår i LMU-samarbejdet.

- Covid giver et mentalt pres – både for det ukendte og for øget arbejdsmængde.
Afdelingerne kan kontakte HR og Koncern HR Udvikling i tilfælde af behov for sparring omkring det psykiske arbejdsmiljø i relation til opgaver med covid.

Arbejdsmiljødrøftelsen 2021

Drøftelsen har til formål, at HMU finder frem til, om der er områder, som skal have særligt fokus i 2022 og om hvorvidt handlingsplanen skal suppleres.

HMU opfordrer til, at 2022 skal have særligt fokus på følgende områder:

- Livsfasepolitikken og seniorpolitikken som værktøjer til at kunne fastholde medarbejdere. Begge elementer indgår i regionens 360 graders plan.
- Fokus på sammenhængen mellem krav og kapacitet. Forenkle kompleksiteten i opgaverne ved at skelne mellem planlagte og akutte opgaver.
  Balance mellem krav og ressourcer - uddannelse og kompetencer tænkes ind i forbindelse med løsning af intensiverede arbejdsmængde.
- Balance mellem opgaver og tid – tænke bredt i involvering af faggrupper og afdelinger i løsningen. Der skal fokus på at involvere medarbejderne i løsningerne. Der skal ses på fravær, fleksibel opgaveløsning, udviklingsmuligheder, samarbejde om opgaven og arbejdsmiljø.
- Sammenhængskraften og kendskab og forståelse på tværs er ekstra vigtigt at have fokus på, når alle afdelinger og faggrupper skal arbejde sammen om opgaven.