

# Arbejdsmiljøaftale

## Regionshospitalet Horsens

### 2023-2024

- Et godt arbejdsmiljø skabes i fællesskab



Arbejdsmiljøaftalen for Regionshospitalet Horsens tager udgangspunkt i de nationale mål for arbejdsmiljø, Region Midtjyllands bæredygtighedsstrategi, RMU's fokus og hospitalets strategi gældende for 2023 og frem.

For at sætte handling bag ordene i strategi og arbejdsmiljøaftale udarbejdes der hvert 2. år en aktuel arbejdsmiljøhandleplan med konkrete indsatsområder.

Handleplanen udarbejdes på baggrund af HMU's arbejdsmiljødrøftelse og beskriver hospitalets overordnede indsatsområder på arbejdsmiljøområdet de kommende 2 år.

Hvert år afholdes 1 halv temadag for arbejdsmiljøorganisationen og HMU med aktuelle tiltag og indsatser fra handleplanen og herudover 2 årlige møder for arbejdsmiljøorganisationen.

### **Et godt arbejdsmiljø**

Formålet med arbejdsmiljøarbejdet på Regionshospitalet Horsens er at skabe en god, sund og sikker arbejdsplads, hvor arbejdsglæde og trivsel er en naturlig del af arbejdsdagen:

- Medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel fremmer den gode patientoplevelse og patienttilfredsheden.
- Et godt arbejdsmiljø og trivsel tiltrækker og fastholder kompetente medarbejdere.
- Et godt og sikkert arbejdsmiljø understøtter hospitalets strategispor - mere menneske, større sammenhæng, mere faglighed og stærkere relationer.

## **1. Strategi – Ledernes og medarbejderes fælles ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø**

Et godt arbejdsmiljø kræver en fælles indsats. Lederne forventes at etablere rammerne for et godt arbejdsmiljø, lederne sikrer at arbejdsmiljølovgivningen overholdes og at arbejdsmiljøarbejdet er velfungerende.

I praksis kan der kun være et godt arbejdsmiljø, hvis ansvaret løftes i fællesskab.

Det forventes, at medarbejderne bidrager til at skabe et arbejdsmiljø helt i top ved at være proaktive i forhold til eget og kollegers arbejdsmiljø og ved at tage et medansvar i dagligdagen.

Hospitalets 3-meter regel er et fælles og kulturbærende redskab og indeholder 4 arbejdsmiljøværdier:

- Jeg er direktør for mine 3 meter
- Hvad jeg går forbi accepterer jeg
- Jeg vil ikke have at nogen kommer til skade
- Og et godt arbejdsmiljø skabes i fællesskab

Arbejdsmiljøværdierne er DNA'et i sikkerhedskulturen på hospitalet. 3-meter reglen og de 4 arbejdsmiljøværdier er baseret på, at der er en åben og respektfuld kommunikation. Hospitalet skal være en arbejdsplads med psykologisk tryghed, hvor det er trygt og velkomment med konstruktiv kritik, feedback og muligheden for at sige fra, fordi det er vigtigt for arbejdspladsens læring, udvikling og et godt arbejdsmiljø.

Psykologisk tryghed består grundlæggende af 3 elementer:

1. "Speaking up". Man siger tingene højt, på den rigtige måde, til de rigtige mennesker og på de rigtige tidspunkter.
2. Man giver og modtager feedback til og fra hinanden med læring som omdrejningspunkt og på en ordentlig måde.
3. Man er i stand til at kunne sige fra.

### 1.1 Ansvarsfordeling

På alle ledelsesniveauer har lederne det overordnede ansvar for at etablere rammerne for et godt arbejdsmiljø på hospitalets arbejdspladser jf. arbejdsmiljølovgivningen. Det forventes at:

- Ledere og medarbejdere engagerer sig i arbejdsmiljøarbejdet og dets betydning for arbejdsglæde, trivsel og patienttilfredshed.
- 3-meter reglen er kernen i det daglige arbejdsmiljøarbejde. "Hvad man går forbi accepterer man." 3 meter reglen er baseret på, at åben og målrettet kommunikation er et vigtigt bidrag fra alle medarbejdere for at sikre et godt arbejdsmiljø og en organisation i udvikling.
- Ledere og medarbejdere sikrer, at arbejdsmiljøhensyn inddrages i prioriteringen, planlægning og driftsstyring.
- Arbejdsmiljøgruppen har en anerkendende og løsningsorienteret tilgang til opgaverne.
- Arbejdsmiljøarbejdet er effektivt og velfungerende.
- Lederne anvender/inddrager arbejdsmiljøorganisationens og MED udvalgenes kompetence og ekspertise, når der foretages prioriteringer og beslutninger, som berører arbejdsmiljøet.

### 1.2 Fælles ansvar for et godt arbejdsmiljø

Den enkelte medarbejder har et medansvar for et godt arbejdsmiljø på hospitalets arbejdspladser, herunder forventes det af medarbejderen, at:

- Medarbejderen indgår i et positivt samarbejde omkring arbejdsmiljøet
- Medarbejderen er proaktiv i forhold til løsning af arbejdsmiljøproblemer.
- 3-meter reglen og de 4 arbejdsmiljøværdier kendes og anvendes af alle i det daglige arbejde og er DNA i hospitalets sikkerhedskultur.
- Medarbejderen overholder gældende sikkerheds- og arbejdsmiljøregler for hospitalet. Sikker adfærd, brug af 3 meter regel og gensidig opmærksomhed/feedback i forhold til uhensigtsmæssig/farlig adfærd er en del af dagligdagen.

### 1.3 Forebyggelse af sygefravær og sundhedsskader på hospitalet

Et af de overordnede formål med arbejdsmiljøarbejdet er at sikre, at ledere og medarbejdere ikke bliver syge eller får sundhedsskader i forbindelse med arbejdet. Forebyggelse af sygefravær og sundhedsskader/arbejdsulykker indgår derfor i hospitalets arbejdsmiljøarbejde centralt og lokalt.

Lokalt har lederen indblikket i sygefraværets årsager samt ansvaret for opfølgning og forebyggelse, hvis sygefraværet har årsag i arbejdsmiljøet, sundhedsskader eller arbejdsulykker. Har en afdeling/afsnit et afvigende stort sygefravær, undersøger ledelsen hvad årsagen er, og om det høje sygefravær kan skyldes problemstillinger i det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø.

Det er muligt for ledelsen løbende at følge udviklingen i antallet af arbejdsulykker og sygefravær i egen afdeling via BI portalen.

Sygefravær som er knyttet til – eller har årsager i arbejdsmiljøet, skal forebygges via lokal handleplan.

Forebyggelse af sygefravær, sundhedsskader og arbejdsulykker er faste elementer i LMU's og HMU's årshjul og arbejdsmiljødrøftelse.

### 1.4 Udviklings- og sygefraværssamtaler

Arbejdsmiljø indgår i medarbejderudviklings- og sygefraværssamtaler. Er der faktorer i arbejdsmiljøet, som er årsag til sygefravær eller dårlig trivsel, fx arbejdspress/stress, belastende arbejdsgange, tunge løft etc., er det leder og medarbejders pligt at forsøge at finde en løsning.

## **2. Strategi – En systematisk og prioriteret forebyggende arbejdsmiljøindsats**

Arbejdsmiljøarbejdet sker gennem en systematisk og forebyggende indsats, som er egnet til at støtte en vurdering, prioritering og beslutning hos ledere og øvrige aktører i arbejdsmiljøarbejdet. Strategien for en systematisk og forebyggende arbejdsmiljøindsats fremgår under punkterne nedenfor.

### **2.1 Indsats på baggrund af arbejdsmiljødata**

Der indsamles relevante oplysninger, som kvantitativt og kvalitativt beskriver arbejdsmiljøet f.eks. via APV og arbejdsulykker/"nærvedulykker", trivselsundersøgelse (TULE) og lignende. Data på arbejdsulykker er opdaterede og let tilgængelige på hospitalets intranet. Oplysninger og data er et væsentligt bidrag til at prioritere arbejdsmiljøindsatsen, så der træffes de rigtige beslutninger, foretages de rigtige indsatser og investeringer i forhold til at forbedre arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde.

### **2.2 Arbejdsmiljøaftale og handlingsplan**

Der udarbejdes 2-årige arbejdsmiljøhandlingsplaner på HMU- og LMU niveau. Der foreligger en arbejdsmiljøaftale og handlingsplan i hvert LMU jf. arbejdsmiljøaftalen i Region Midtjylland. Status for aftale og handlingsplan drøftes 1 gang årligt i HMU og LMU jf. årshjul og forpligtelsen til at gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Status på hospitalets arbejdsmiljøaftale og handlingsplan herunder årets arbejdsulykkestatistik indgår i HMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsmiljøaftaler og handlingsplaner er sammen med TULE og APV handleplaner grundlaget for arbejdsmiljøarbejdet for HMU, LMU'er og arbejdsmiljøgrupperne.

### **2.3 Trivselsundersøgelse (TULE) og arbejdspladsvurdering (APV)**

TULE og APV processen er et værdifuldt redskab til en forebyggende arbejdsmiljøindsats på alle ledelsesniveauer. APV anvendes som værktøj til at kortlægge arbejdsmiljøproblemer. Prioriteringen tager udgangspunkt i at løse de mest sundhedsskadelige påvirkninger først. Der udarbejdes TULE og APV handlingsplaner med løsninger på kortere og længere sigt samt tidsplan for at gennemføre en evaluering. Der gennemføres TULE og APV næste gang i efteråret 2023. TULE og APV gennemføres hvert andet år.

### **2.4 Arbejdsmiljøhensyn i planlægnings- og beslutningsprocessen**

Arbejdsmiljøhensyn er en integreret del af planlægnings- og beslutningsprocessen. Det betyder, at arbejdsmiljøproblemstillinger kortlagt via APV inddrages og løses via planlægnings- og beslutningsprocessen på alle ledelsesniveauer.

### **2.5 Arbejdsmiljøgennemgange og risikofaktorindsatser**

Arbejdsmiljøgennemgange og risikofaktorindsatser anvendes til at følge op og få overblik over arbejdsmiljøet. Begge værktøjer kan både bruges til at forebygge ulykker ved at få øje på og fjerne risikofaktorer. Arbejdsmiljøgennemgange er bredere i deres sigte, da de også kan bruges til at se på fx arbejdsgange og have fokus på kommunikation og trivsel. Mindst 1 gang årligt gennemfører arbejdsmiljøgruppen arbejdsmiljøgennemgange eller kortlægger risikofaktorer i eget område.

## 2.6 Forebyggelse af arbejdsulykker

Det er ledelse og arbejdsmiljøgruppens ansvar at analysere arbejdsulykker og forebygge lignende hændelser. Det forventes, at der foretages en forebyggende opfølgning på alle arbejdsulykker.

### Ulykker med fravær

Arbejdsmiljøgruppen kontakter HR for at få afklaret, om der skal indkaldes til et opfølgningsmøde, eller om arbejdsmiljøgruppen selv kan analysere og følge op på ulykken. Arbejdsmiljøgruppen skal fortsat skrive opfølgningen af ulykken i arbejdsmiljøsystemet.

### Ulykker uden fravær

HR kontakter arbejdsmiljøgruppen i tilfælde af, at ulykken er kompleks eller har en tværgående karakter, og det her er relevant med et opfølgningsmøde med deltagere udefra. Arbejdsmiljøgruppen skal uanset fortsat skrive opfølgningen af ulykken i arbejdsmiljøsystemet.

### Opfølgning på hændelser med vold, trusler og chikane (VTC)

I tilfælde af hændelser med vold, trusler og chikane foretager medarbejderne en VTC-registrering i arbejdsmiljøsystemet. Det er vigtigt, at arbejdsmiljøgrupperne følger op på VTC-registreringerne, både over for den tilskadekomne medarbejder og for at kunne forebygge lignende hændelser. Arbejdsmiljøgrupperne får hjælp af arbejdsmiljøkonsulenten til at følge op på VTC-registreringer med belastningsgrad 4 og 5 svarende til de alvorligste hændelser.

Arbejdsmiljøgruppen kontakter arbejdsmiljøkonsulenten og aftaler et analysemøde med deltagelse af arbejdsmiljøgruppen, tilskadekomne medarbejder og arbejdsmiljøkonsulenten. Ved meget alvorlige hændelser deltager desuden afdelingsledelsen og HR-chefen i opfølgningsmødet.

Lokale forflytningsvejledere bør inddrages ved arbejdsulykker i forbindelse med løft eller forflytninger.

## 3. Strategi – Effektivt arbejdsmiljøarbejde med høj kvalitet

### 3.1 Kvalitet i arbejdsmiljøarbejdet og vilkårsaftale

Det har stor betydning, at arbejdsmiljøarbejdet er effektivt, har høj kvalitet og er attraktivt at deltage i. Der skal derfor fastlægges hensigtsmæssige betingelser for et effektivt og godt arbejde via vilkårsaftalen, som aftales imellem leder og arbejdsmiljørepræsentant. En gang årligt drøftes lokale vilkårsaftaler, og der gennemføres en forventningsafstemning i forhold til tiden til at løse prioriterede arbejdsmiljøopgaver.

### 3.2 Fokus på gode løsninger

Ledelse og arbejdsmiljøgruppe skal løse lokale arbejdsmiljøproblemstillinger. Det forventes, at ledelse og arbejdsmiljøgruppe har de nødvendige kompetencer og er proaktive i forhold til at sikre gode lokale arbejdsmiljøløsninger både på kort og lang sigt.

### 3.3 Leder og arbejdsmiljørepræsentants deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljølederen i LMU og arbejdsmiljøgruppen har det overordnede ansvar for, at der arbejdes målrettet og effektivt med arbejdsmiljøet i afdelingen/afsnittet.

Minimum 4 gange årligt afholder ledelse og arbejdsmiljøgruppe et struktureret

arbejdsmiljømøde. Der skal foreligge et kort skriftligt beslutningsreferat fra arbejdsmiljøgruppe møderne, som er tilgængeligt for eget afsnit/LMU og HMU.

Dagsordenspunkter er TULE og APV, arbejdsulykker og arbejdet med sikkerhedskultur/3 meter regel. På dagsorden kan desuden indgå arbejdsmiljøemner fra HMU og opfølgning på besøg fra Arbejdstilsynet. På arbejdsmiljømøderne afstemmes forventninger i forhold til den nødvendige tid til at løse arbejdsmiljøopgaverne.

### **3.4 Supplerende arbejdsmiljø uddannelse og kompetenceplaner**

Det er ledernes ansvar, at der er den nødvendige tid til arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal desuden tilbydes supplerende kurser eller uddannelse, der er relevante for arbejdsmiljøet i de områder, de repræsenterer. Der skal udarbejdes kompetenceudviklingsplaner for både ledere og medarbejdere efter endt arbejdsmiljøuddannelse.

1 gang om året holdes en ½ temadag for HMU og arbejdsmiljøgrupper på hospitalet. Temadagen tager udgangspunkt i indsatserne i arbejdsmiljøhandlingsplanen. Der holdes 2 møder om året for arbejdsmiljøorganisationen. Temadagen og møderne planlægges af en gruppe nedsat af HMU bestående af leder- og medarbejderrepræsentanter fra HMU og af repræsentanter fra HR.

### **3.5 Information og videndeling om arbejdsmiljø**

Arbejdsmiljøgrupperne deler relevant viden om arbejdsmiljø i deres områder og afsnit. På hospitalets intranet findes relevant arbejdsmiljømateriale under [HR-support](#) på forsiden af intra og i e-Dok, som er tilgængeligt for alle. Afdelingernes TULE og APV handleplaner er registreret i Arbejdsmiljøsystemet AMS. Data omkring arbejdsulykker og sygefravær findes under data inkl. målbilledet på hospitalets intranet.

### **3.6 Målsætninger for arbejdsmiljøet**

Der ønskes en arbejdsmiljøkultur baseret på psykologisk tryghed, som betyder, at det skal være trygt at bidrage til udvikling og læring med konstruktiv feedback og proaktiv adfærd. Kulturen er grundlaget for en sikkerhedskultur baseret på 3 meter reglen og de 4 arbejdsmiljøværdier, herunder fx fokus på at forebygge ulykker. Hospitalets strategiplan med 4 strategispor handler blandt andet om at skabe forudsætninger for et arbejdsmiljø, hvor der er sammenhæng mellem opgaver, ressourcer og kompetencer.

- Der ønskes et arbejdsmiljø med sammenhæng mellem opgaver, ressourcer og kompetencer i en kultur, hvor det er trygt at bidrage til udvikling og læring med konstruktiv feedback og proaktiv adfærd. TULE undersøgelsen indeholder spørgsmål om psykologisk tryghed, tilfredshed med arbejdsmængde og tilfredshed med faglig indsats, som samlet set kan give pejlemærker for udviklingen. Målet er en øget positiv score på de udvalgte spørgsmål, når TULE-undersøgelsen besvares igen i efteråret 2023.
- Færre skal komme til skade på arbejdet og færre skal udsættes for en hændelse med vold, trusler eller chikane. Nyansattes arbejdsulykker med fravær halveres i 2030 i forhold til niveauet i 2018. De samlede ulykker reduceres med 20 pct. i 2024 sammenlignet med antallet i 2022.
- LMU'erne skal sætte fokus på at registrere hændelser med vold, trusler og chikane for at kunne følge op og forebygge.

- Hospitalet har fokus på onboarding som led i at fastholde kompetencer og erfaring i afdelingerne. Der ønskes et fald i personaleflowet på tværs af afdelinger i 2023 og 2024 sammenlignet med 2022.

### **3.7 Introduktion af ledere og medarbejdere til arbejdsmiljøarbejdet på RHH**

Alle nye ledere gennemgår RHH's introduktionsprogram og i den forbindelse gennemgås hvilke forventninger i relation til arbejdsmiljøarbejdet, der er til lederen.

- Ved introduktion af nye medarbejdere synliggøres det, hvordan arbejdsmiljøarbejdet er organiseret og hvilke forventninger i relation til arbejdsmiljøet, der er til medarbejderen. Det sker via fællesintroduktion og via lokal introduktion i afdelinger og afsnit.
- Den lokale arbejdsmiljøintroduktion sætter fokus på, at nyansatte har en højere risiko for at komme alvorligt til skade det første år. Den nyansatte introduceres til afdelingens risikofaktorer, sikkerhedskultur og 3-meter regel.

### **3.8 Arbejdsmiljøaftaler på hospitalet**

Denne arbejdsmiljøaftale og tilhørende handlingsplan løber frem til den 31.12. 2024.

Inden en ny aftale træder i kraft, gør HMU status og drøfter hvilke nye fokusområder og indsatser, der skal indgå i aftalen og handlingsplanen for perioden 1.1.2023 til 31.12.2024. LMU'erne skal tilsvarende opdatere deres arbejdsmiljøaftaler og handlingsplaner.

HMU's arbejdsmiljøaftale og handlingsplan danner udgangspunkt for LMU'erne, når de skal opdatere deres arbejdsmiljøaftaler og handlingsplaner. De lokale udfordringer skal indgå i LMU'ernes handlingsplaner.