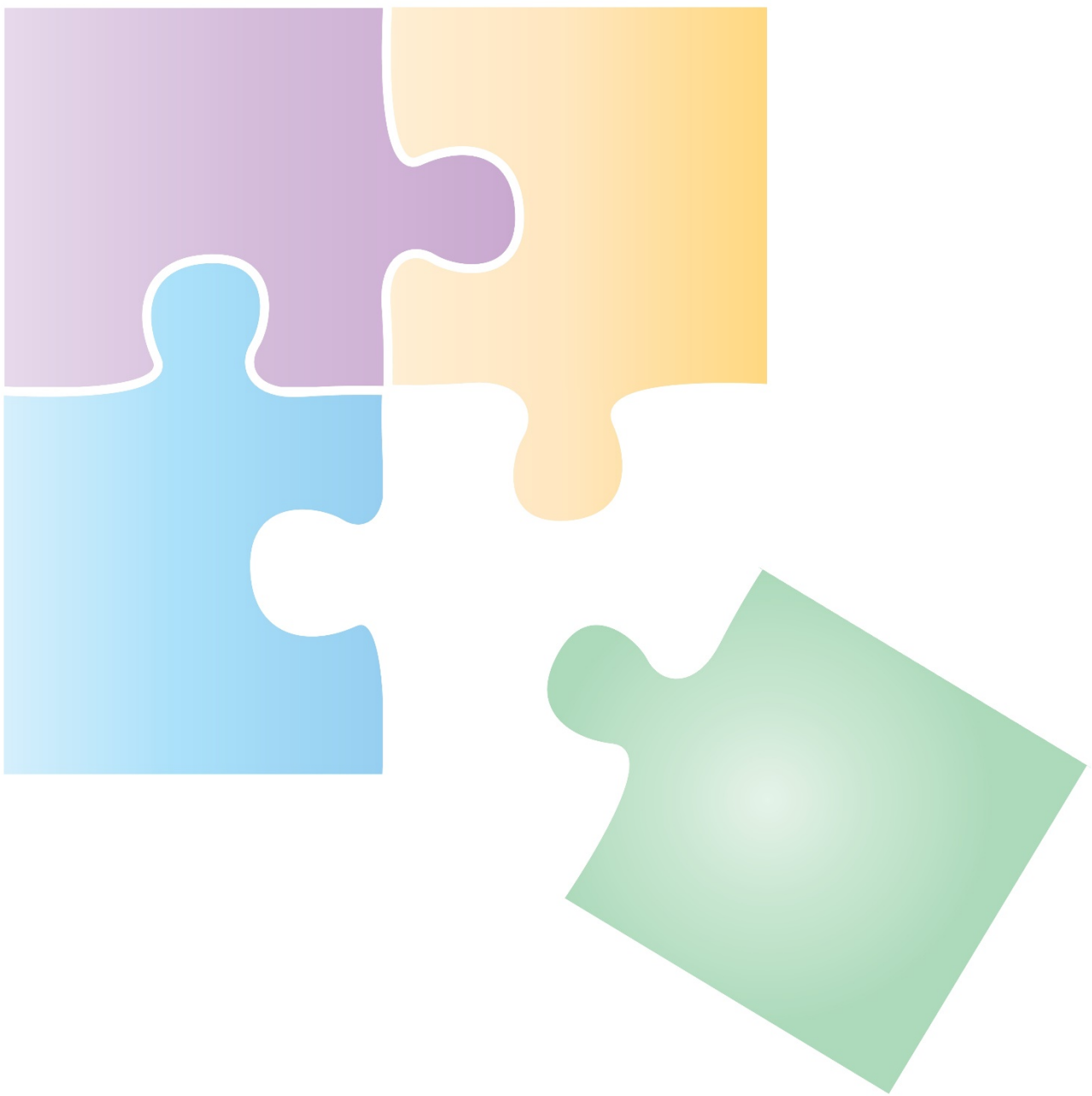


UDKAST

Arbejdsmiljøhandlingsplan

- fokusområder, mål og indsatser
og materiale til arbejdsmiljødrøftelser i LMU



Arbejdsmiljøhandlingsplan 2023-2024

Denne arbejdsmiljøhandlingsplan for 2023-2024 forholder sig til regionens arbejdsmiljøfokus for 2023 og bæredygtigheds mål for arbejdsmiljø frem til 2030 og de gældende nationale arbejdsmiljømål frem til 2030. Arbejdsmiljøindsatserne skal samtidig bidrage til at understøtte strategien, så hospitalet fortsat er en attraktiv arbejdsplads og uddannelsessted.

HMU har på baggrund af mål, fokus og strategi valgt fokusområder, tilhørende indsatser og mål, som HMU, LMU'erne og arbejdsmiljøgrupperne skal arbejde med i 2023-2024.

I løbet af 1. kvartal *eller snarest muligt derefter* skal LMU'erne holde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Her skal hvert enkelt LMU forholde sig til arbejdsmiljøet i deres afdeling, fokusområder og indsatser og derudfra vælge de indsatser, de vil arbejde med i 2023-2024.



Som det fremgår af figuren ovenfor, er der allerede fastsat en række mål og målsætninger for arbejdsmiljø af regionen og på nationalt plan. Der er både mål for 2023 og på længere sigt for 2030. Der er en forventning om, at der allerede nu arbejdes på at nå målene for 2030.

RMU arbejdsmiljøfokus for 2023

Sikkert og sundt arbejdsmiljø med særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø og forebygge risikoadfærd.

De 4 nationale mål for arbejdsmiljø frem til 2030

- Sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen

- Ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Region Midt har besluttet, at der skal fokus på alle de 4 nationale mål. Det er måltal for det psykiske arbejdsmiljø inden for 2 områder. Der skal være 20 pct. færre medarbejdere, som rapporterer ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder. Der skal være ca. 30 pct. færre medarbejdere, som rapporterer én eller flere krænkende handlinger inkl. vold og trusler. Regionen vil formentlig anvende spørgsmål i trivselsundersøgelserne til at måle udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø.

- Særligt om mål for hændelser med vold, trusler og chikane/VTC

HMU har allerede fokus på systematisk opfølgning på hændelser med vold, trusler og chikane. Der er imidlertid en forventning om, at der sker flere hændelser og er flere involveret i hændelser, end der bliver registreret. HMU vil derfor ikke sætte et arbejdsmiljømål om færre VTC-registreringer, men i stedet have en målsætning om, at der i perioden 2023-2024 skal registreres flere VTC-hændelser af hensyn til mulighed for læring og dermed forebyggelse.

Region Midt's strategi for bæredygtighed

Arbejdsulykker med fravær blandt nyansatte skal halveres inden 2030 set i forhold til 2018. Det er et regionalt mål, men alle arbejdspladser i regionen skal arbejde med det.

Attraktiv arbejdsplads og uddannelsessted

Hospitalets strategi for 2023 og frem har blandt andet fokus på hospitalet som attraktiv arbejdsplads og uddannelsessted. Arbejdsmiljøindsatserne skal bidrage til at skabe et godt fundament for, at medarbejdere, studerende og elever oplever, at hospitalet er en attraktiv arbejdsplads og et godt sted at uddanne sig.

Fokusområder, indsatser og arbejdsmiljømålsætninger 2023-2024

HMU har valgt følgende fokusområder, tilhørende indsatser og målsætninger for HMU, LMU'er og arbejdsmiljøgrupper for 2023-2024.

Fokusområde: Ulykkesforebyggelse - forebygge ulykker generelt, færre fraværsulykker for nyansatte og færre ulykker med sammenstød

Indsatser:

- Arbejde med sikkerhedskultur, systematisk risikovurdering, instruktion og oplæring. Differentieret indsats ift. de enkelte afdelingernes behov.
- Onboarding, grundig faglig introduktion, systematisk risikovurdering på afdelingsniveau og 3 meter reglen.
- Færdselsregler, fx én hånd fri og opmærksomhed, når man går med sin telefon. Markering ved døre, der åbner udad.

Målsætninger:

- Nyansattes fraværsulykker halveres i 2030 sammenlignet med niveauet i 2018. Målet er fastsat i bæredygtighedsstrategien.
- Alle ulykker er reduceret med 20 pct. i 2024 sammenlignet med antallet i 2022.
- Personaleflowet falder i 2023 og 2024 sammenlignet med 2022.

Fokusområde: Psykisk arbejdsmiljø - balance mellem kompetencer og opgaver, og balance mellem krav og ressourcer

Indsatser:

- Redskaber til den enkelte til at håndtere ubalancer, fx indenfor compassion.

Målsætninger:

- Der er en øget positiv score i TULE undersøgelsen fra 2021 til 2023 på udsagnene:
 - *Jeg er tilfreds med min daglige arbejdsmængde.*
 - *Jeg er generelt tilfreds med den faglige indsats, vi yder.*

Fokusområde: Fortsat forebygge og følge op på VTC-hændelser (vold, trusler og chikane)

Indsatser:

- Fokus på at registrere flere af VTC-hændelserne i perioden 2023-2024 af hensyn til mulighed for læring og forebyggelse.

Målsætninger:

- Der er færre, som udsættes for hændelser med vold, trusler og chikane sammenlignet med 2022.
Der er en forventning om, at en del af hændelserne ikke bliver registreret. Der er derfor en målsætning om, at der registreres flere VTC-hændelser af hensyn til mulighed for læring og kunne forebygge.

LMU'ernes arbejdsmiljødrøftelser og handlingsplaner

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal hvert enkelt LMU forholde sig til udviklingen i arbejdsmiljøet i deres afdeling. I denne handlingsplan fremgår de fokusområder og indsatser, som HMU, LMU'erne og arbejdsmiljøgrupperne skal arbejde med i 2023-2024.

Hvert enkelt LMU skal forholde sig til udviklingen i arbejdsmiljøet i deres afdeling, herunder data for arbejdsmiljøet:

- Afdelingens arbejdsulykker og sygefravær – data for hver afdeling findes på forsiden af intranettet under *Data inkl. målbilledet*.
- Afdelingens handlingsplan for TULE og APV – data findes i arbejdsmiljøsystemet AMS
- Afdelingens eventuelle påbud og afgørelser fra Arbejdstilsynet
- Afdelingens VTC'er – data findes i arbejdsmiljøsystemet AMS

LMU skal drøfte udviklingen i data og bruge det som afsæt for at udvælge hvilke indsatser, der er behov for at arbejde med. LMU'erne skal vælge relevante indsatser fra denne handlingsplan og indsatser, som derudover er relevante for den enkelte afdeling.

Skema til indsatser 2023-2024

Arbejdsmiljødrøftelsen 1. kvartal 2023

LMU'erne vælger indsatser for 2023-2024 i forbindelse med deres arbejdsmiljødrøftelse. Afdelingernes arbejdsmiljøgrupper kan med fordel bidrage med input forud for drøftelsen og skal efter drøftelsen inddrages i arbejdet med indsatser.

	Indsatser
2023	
2024	

Arbejdsmiljødrøftelsen 1. kvartal 2024

LMU'erne evaluerer indsatserne fra 2023. Arbejdsmiljøgruppernes input inddrages i evalueringen:

- Hvordan er indsatserne forløbet?
- Hvordan er det gået med at nå målene?
- Er der behov for at fortsætte indsatserne eller justere planerne?