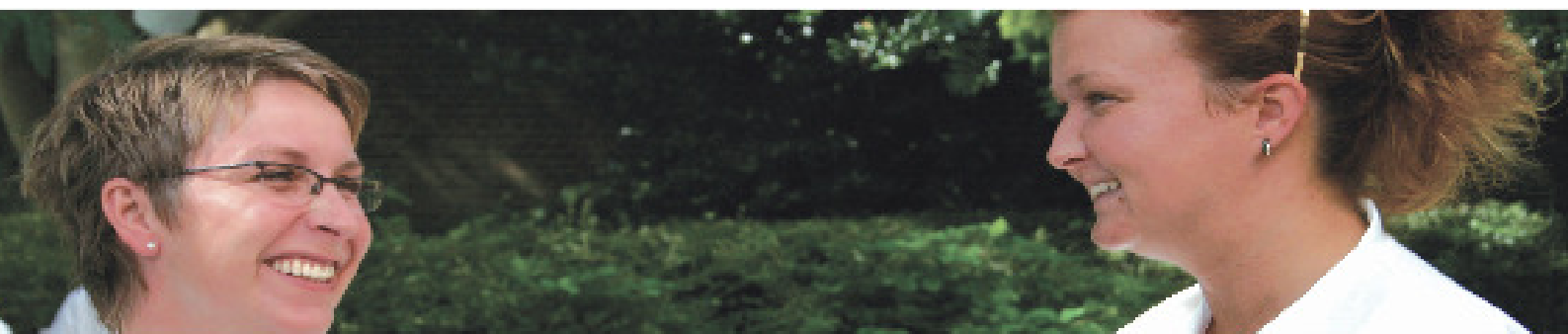


**Arbejds miljøaftale
for
Regionshospitalet Horsens og Brædstrup**



2010 og 2011

Forord og Arbejdsmiljøaftale for 2010 og 2011

Arbejdsmiljøaftalen for Regionshospitalet Horsens og Brædstrup tager afsæt i Region Midtjyllands MED aftale og arbejdsmiljøaftale. For at sætte handling bag ordene i MED aftalen udarbejdes der hvert 2. år en arbejdsmiljøaftale og en handlingsplan med konkrete indsatsområder.

Handleplanen udarbejdes i Hospitalsenhedens Sikkerhedsudvalg og beskriver HMU's overordnede indsatsområder på arbejdsmiljøområdet de næste 2 år.

Hvert år afholdes 2 temadage for sikkerhedsorganisationen, hvor aktuelle tiltag/indsatser fra handlingsplanen drøftes og belyses.

Visionen - et godt arbejdsmiljø

For at Hospitalsenheden kan levere høj produktivitet samt kvalitet i ydelserne er det nødvendigt at forvalte enhedens personaleresourcer bedst muligt. Kun et godt arbejdsmiljø, en god personalepolitik og gode ledere kan hæve medarbejdernes engagement og herigennem sikre opfyldelse af de økonomiske og aktivitetsmæssige mål.

Arbejdsmiljøarbejdets formål er:

- ☉ at sikre sunde og tilfredse medarbejdere og derved
- ☉ glade og tilfredse patienter

Strategi for arbejdsmiljøet i 2010 og 2011

Sikkerhedsudvalget, HMU og Hospitalsledelsen har udvalgt en strategi, som Hospitalsenheden skal arbejde med i perioden 2010 og 2011 med henblik på visionen – et godt arbejdsmiljø. Strategien afspejler temaer/udfordringer fra APV 2009, MARS, Region Midtjylland, fra sygehusets sikkerhedsgrupper, sikkerhedsudvalg og HMU.

Godkendt i HMU og Sikkerhedsudvalget på Regionshospitalet Horsens og Brædstrup, april 2010.

1.1 Vision 1 – Et godt arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøaftalen understøtter strategisk vision 1 "Et godt arbejdsmiljø", idet at ordene gøres til handlinger via prioriterede aftalte indsatsområder.

Vision - et godt arbejdsmiljø:

Der lægges vægt på, at de ansatte har et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

- Arbejdet og arbejdsbetingelserne tilrettelægges og udføres sådan, at den fysiske og psykiske sundhed ikke skades, hverken på kort eller lang sigt, og således at arbejdslysten stimuleres med positiv virkning for den enkeltes trivsel og arbejdsindsats.
- Der er et godt arbejdsmiljø, med engagement og arbejdsglæde, og de ansattes sundhed og sikkerhed prioriteres meget højt.
- Hospitalsenhedens arbejdsmiljøforhold lever som minimum op til Arbejdsmiljølovens bestemmelser

1.1.1 Indsatsområder i 2010 og 2011

Hospitalsledelse, HMU og Sikkerhedsudvalg har på baggrund af APV 2009, arbejdsskader i 2009, MARS indsatsområder, Region Midtjylland og RMU's udmeldinger og ønsker fra sygehusets sikkerhedsgrupper – prioriteret og udvalgt nedenstående indsatsområder:

➤ **Arbejdspres /stress**

Medarbejdertilfredsundersøgelsen MARS er gennemført i 2004, 2005, 2006 og i 2008. MARS undersøgelsen i 2008 og APV 2009 viste at oplevet arbejdspress stadig er en generel og tværgående udfordring for Horsens og Brædstrup. En stigende antal tilfælde af "psykiske overbelastning" med langtidsfravær i 2009 bekræfter MARS og APV resultaterne. (5 i 2007, 7 i 2008 og 11 i 2009)

I perioden iværksættes en opfølgende handlingsplan på baggrund af APV kortlægning 2009/MARS 2008 og hospitalets stressforebyggelsespolitik. Der udarbejdes lokale handlingsplaner samt central handlingsplan via SiU og HMU. Elementer i SiU og HMU's handleplan er kurser i stresshåndtering, nærværende kommunikation herunder feedback/supervision, fokus på arbejdspress/arbejdsomfang samt videreudvikling af relevante stressforebyggelses-værktøjer f.eks. "stressbarometer til MUS samtaler".

Hospitalsenhedens psykiske beredskab videreudvikles med fokus på krisepsykologordning.

➤ **Projekt nærværende kommunikation**

I forbindelse med projekt nærværende kommunikation arbejdes der også med konflikt og voldsforebyggelse via kurser i "girafsprø" og konfliktdæmpende kommunikation.

➤ **Fokus på vold, mobning og chikane.**

Region Midtjylland sætter fokus på vold, mobning og chikane. I den forbindelse revideres/opdateres hospitalets voldsforebyggelsespolitik.

➤ **Udbredelse af Kompetent Mobilisering (KM) til alle afdelinger på HB.**

Erfaringerne fra projekt Kompetent Mobilisering udbredes til alle Hospitalsenhedens sengeafdelinger. Ortopædkirurgisk afdeling, Intensiv, Operationsafdeling, Anæstesi, DKC, Neurorehabilitering, Medicinsk Geriatrisk afdeling og Organkirurgisk afdeling har alle gennemført med et godt resultat. Erfaringer og anbefalinger implementeres i de resterende afdelinger/afsnit i på HB i perioden 2010 og 2011.

➤ **Projekt forflytningshjælpemidler**

Projektet gennemføres i 3 udvalgte afdelinger/afsnit. Projektet støttes massivt økonomisk af Forebyggelsesfonden i forhold til indkøb af hjælpemidler og frikøb af personale. I projektet arbejdes også med forebyggelse af forflytningsrelaterede arbejdsulykker blandt nyansatte.

➤ **Bariatriske patienter på HB**

Det forventes at HB i 2010 og 2011 skal gennemføre et større antal fedmeoperationer. Som en del af arbejdet med kompetent mobilisering etableres der et hjælpemiddelberedskab i forhold til håndtering af **meget** overvægtige (bariatriske) patienter på HB. De bariatriske hjælpemidler organiseres således, at de er hurtigt til rådighed i forhold til den indlagte patient jvf. Bariatrisk klinisk retningslinje.

➤ **Handleplan for opfølgning på APV 2009**

- Handleplan for 2010 og 2011. Der udarbejdes en overordnet tids- og handleplan for de større APV udfordringer på HB. Herunder sundhedsskadelige problemstillinger, som ikke kan løses lokalt i afdelinger, men skal løses via større renoveringer eller ombygning/nybygning på HB.
- **Udvikling af eAPV**
eAPV er født med en del "børnesygdomme". Der ønskes en videreudvikling af værktøjet i dialog med projektledelsen for eAPV i Region Midtjylland, således at systemet bliver mere brugervenligt og anvendeligt i det løbende APV arbejde.

➤ **Forebyggelse af stikskader med risiko for smitte**

Hospitalet har i perioden 2008 og 2009 med succes indført en sikkerhedsvenflon som har reduceret antallet af stikskader. Der er fortsat fokus på stikskader, og der afprøves nye sikkerhedsprodukter, herunder afsøges markedet i forhold til nye relevante

produkter som kan afprøves.

➤ **Affaldshåndtering**

Hospitalets affaldshåndbog vil blive revideret og opdateret i perioden.

➤ **Lokal brandsikkerhed.**

Fokus på lokal opfølgning på brandsikkerheden lokalt. Lokalt fokus på flugtveje, skiltning, brandkursusdeltagelse m.m.

➤ **Fokus på den "gode byggeproces"**

Regionshospitalet Horsens er Akuthospital og der skal gennemføres byggeri og renovering for mange millioner kr. de næste par år. Der er udformet en skabelon for den gode den "gode byggeproces" på HB samt i Region Midtjylland. Det fremgår af APV 2009 at mange af de større problemstillinger omhandler fysiske rammer og pladsforhold, som kun kan løses via større ombygninger / nybyggeri.

Det sættes fokus på den "gode byggeproces" via elementerne:

- Bruger MED inddragelse i byggeprocessen (konceptet for den gode byggeproces på HB og Region Midtjyllands koncept for nybyggeri)
- Inddragelse af ønsker fra APV kortlægning i byggeprocessen
- anvendelse af gode og dårlige erfaringer fra nyt byggeri på hospitalet/andre hospitaler
- anvendelse af arbejdsmiljøstandarder, som f.eks. det gode badeværelse, guide til den gode sengestue, indretning af medicin rum, depoter m.m.
- m.m.

1.1.2 APV og sygefravær/sygefraværspolitik for Hospitalsenheden

Arbejdsmiljøreformen betyder at sygefravær fremover skal indgå i Hospitalsenhedens arbejdspladsvurdering centralt og lokalt. Lokalt foregår vurdering af sygefravær i hospitalsenhedens APV procedure og centralt i HMU's årshjul.

1.1.3 Undersøgelse af sammenhænge mellem fravær og arbejdsmiljø

Løn- og personaleafdelingen udarbejder fraværsoversigter for hospitalets afdelinger. Der bør sættes fokus på evt. sammenhænge mellem fravær og arbejdsmiljø herunder psykisk arbejdsmiljø. Har en afdeling/afsnit et afvigende stort fravær undersøges det hvad årsagen er, og om det høje fravær skyldes problemstillinger i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.

1.2 Vision – Ledernes ansvar for arbejdsmiljøet

- På alle ledelses niveauer sørger lederne for et godt arbejdsmiljø på Hospitalsenhedens arbejdspladser. Den enkelte medarbejder tager medansvar for, at dette sker.
- Lederne engagerer sig i arbejdsmiljøet og dets betydning for arbejdstilfredsheden og brugerservicen.
- Lederne sikrer, at arbejdsmiljøhensyn inddrages i prioriteringen og driftsstyringen på alle niveauer på linie med andre betydende faktorer.
- Lederne forbereder og træffer beslutninger om arbejdsmiljøet. Arbejds miljøarbejdet sker i samarbejde mellem ledere og medarbejdere med anvendelse af sikkerhedsorganisationens og MED udvalgenes kompetence og ekspertise.
- Den enkelte medarbejder:
 - indgår i et positivt samarbejde omkring arbejdsmiljøet
 - tager de nødvendige initiativer i forhold til arbejdsmiljøproblemer
 - overholder sikkerhedsregler

Ordene i Visionen betyder på Hospitalsenheden, at arbejdsmiljøledelse skal udøves efter nedenstående strategi/retningslinier:

1.2.1 Ændringer i ledelsesstrukturen

Ved lederskifte, nyansættelser m.v. gøres lederen bekendt med visionen og ansvaret for personaleforhold og arbejdsmiljø for det pågældende ledelsesområde.

1.2.2 Lederens deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

Sikkerhedslederen i LMU og sikkerhedsgruppen har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet i afdelingen eller afsnittet.

Lederen af et opgaveområde (et afsnit) deltager aktivt i arbejdsmiljøarbejdet i forhold til opgavernes arbejdsmiljømæssige betydning. Minimum 4 gange årligt afholder lederen et struktureret sikkerhedsmøde med sin(e) sikkerhedsrepræsentant(er).

Sikkerhedsudvalget har udarbejdet en dagsordensskabelon for sikkerhedsgruppemøder.

Der foreligger et skriftligt beslutningsreferat fra sikkerhedsmøderne. Referatet sendes til Sikkerhedsudvalget / daglig sikkerhedsleder.

1.2.3 Arbejds miljø i beslutningsprocessen

Arbejds miljøforhold er en integreret del af beslutningsprocessen. Integrationen skabes på afdelingsledelsesniveau og på Hospitalsledelsesniveau, og det sker konkret ved at ledelsen i dialog med HMU/LMU og sikkerhedsgrupper indarbejder og drøfter arbejdsmiljøspørgsmål på linie med økonomiske og aktivitetsmæssige spørgsmål.

1.2.4 Arbejdsmiljøets organisering

Der foreligger organisationsdiagram for sikkerhedsorganisationen, hvoraf det fremgår, hvem der udgør HMU, Sikkerhedsudvalget, LMU, sikkerhedsgruppen og den daglige sikkerhedsleder. Der foreligger en arbejdsmiljøaftale for hvert LMU.

1.2.5 Introduktion til arbejdsmiljøarbejdet på HB

Ved introduktion af nye ledere og medarbejdere synliggøres det hvordan arbejdsmiljøarbejdet er organiseret og hvilke forventninger i relation til arbejdsmiljøet, der er til de pågældende. Dette sker via den månedlige fællesintroduktion og via lokal introduktion i afdelinger/afsnit. Alle nye medlemmer af sikkerhedsorganisationen på HB introduceres til arbejdsmiljøarbejdet via den daglige sikkerhedsleder for HB.

1.2.6 Opkvalificering af ledere

Alle ledere gennemfører arbejdsmiljøuddannelsen i Region Midtjylland. Mulighederne for opkvalificering/efteruddannelse indenfor arbejdsmiljøområdet tages i betragtning ved leder udvikling.

1.2.7 Udviklings- og sygefraværssamtaler

Arbejdsmiljøforhold indgår i udviklingssamtalerne (MUS samtaler) og sygefraværssamtaler i henhold til retningslinierne for disse. Er det faktorer i arbejdsmiljøet der er årsag til fravær eller dårlig trivsel, eksempelvis arbejdspress/stress, belastende arbejdsgange, tunge løft etc. er det den daglige leders pligt at forsøge at finde en løsning.

1.2.8 Arbejdsmiljø i planlægningen

Ledelser på alle niveauer sørger for at både fysiske og psykiske arbejdsmiljøhensyn indarbejdes i konkrete planlægningsprocesser.

1.3 Vision 3 – En systematisk og forebyggende arbejdsmiljøindsats

Arbejds miljøarbejdet sker gennem en systematisk og forebyggende indsats, som er egnet til at støtte en vurdering og stillingtagen hos beslutningstagerne og de øvrige medvirkende i arbejdet.

- Der indsamles relevante oplysninger, som kvantitativt og kvalitativt beskriver arbejdsmiljøet f.eks. via APV og arbejdsulykker/"nærved ulykker", medarbejdertilfredshedsundersøgelser eller lignende.
- Beskrivelsen anvendes som bidrag til fastlæggelse af indsatsniveauet, i beslutningsprocessen i øvrigt og i forhold til kvalitetsudvikling.
- Arbejdspladsvurdering anvendes som styringsværktøj i forbindelse med kortlægning af problemer, vurdering, prioritering, handlingsplanlægning, gennemførelse og evaluering.
- Arbejds miljøaudit eller arbejdsmiljøgennemgang anvendes som opfølgingsværktøj.

Strategien for en systematisk og forebyggende arbejdsmiljøindsats er:

1.3.1 Arbejdspladsvurdering (APV)

Hospitalsenheden har i mere end 10 år udarbejdet APV. APV har generelt vist sin værdi som et godt styringsredskab til den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Arbejdspladsvurderingerne er en integreret del af driften for afsnit, afdelinger og Hospitalsledelse.

Arbejdspladsvurderingerne færdiggøres efter kortlægningen i 2009 på HB, og der udarbejdes en overordnet APV handleplan. APV Handleplanen er arbejdsmiljøstyringsredskabet for Hospitalsledelse, HMU, Sikkerhedsudvalg, LMU og for sikkerhedsgrupper.

Der gennemføres APV status, kortlægning og handleplan på Hospitalsenheden hvert 2. år – **næste gang i perioden september - november 2011.**

1.3.2 Samarbejde med HR afdeling og hospitalerne i Region Midtjylland

Hospitalerne kan efter aftale med Hospitalsledelsen indgå i løsningen af arbejdsmiljøproblemer i fællesskab med andre Hospitaler. Hospitalsenhedens daglige sikkerhedsleder deltager i arbejdsmiljøarbejdet mellem Hospitalerne i Region Midtjylland.

1.3.3 Arbejds miljøhensyn i beslutningsprocessen

Arbejds miljøhensyn integreres i beslutningsprocessen på samtlige ledelsesniveauer på Hospitalsenheden.

1.3.4 Oplysning og information om arbejdsmiljø

Sikkerhedsudvalget sørger for relevant oplysningsmateriale til sikkerhedsorganisation, HMU, afdelingsledelser og Hospitalsledelse.

Alle ledere og sikkerhedsrepræsentanter har adgang til internet og har en e-mail adresse således at de har tilgang til relevant oplysning og information om arbejdsmiljø.

På Hospitalsenhedens eget intranet forefindes relevant arbejdsmiljømateriale i "HR-support og E-doc" som er til tilgængeligt for alt personale.

Afdelingernes arbejdspladsvurderinger er registreret i eAPV for HB.

Det tilstræbes, at IT-værktøjerne er brugervenlige og gør arbejdsmiljøinformation let tilgængeligt og overskueligt for såvel ledelse, MED, sikkerhedsgrupper og medarbejdere såvel lokalt som centralt.

1.3.5 Forebyggelse af arbejdsulykker

Forebyggelse af arbejdsulykker foregår ved at afdelingens sikkerhedsgruppe analyserer ulykken om nødvendigt med hjælp fra sygehusets daglige sikkerhedsleder.

Lokale forflytningsvejledere inddrages ved arbejdsulykker i forbindelse med løft eller forflytninger. Afdelingens sikkerhedsgruppe melder tilbage til Sikkerhedsudvalget hvorledes lignende ulykker vil blive undgået fremover.

1.3.6 Årsberetning

Der udarbejdes hvert år en arbejdsmiljøredegørelse for arbejdsmiljøarbejdet på Hospitalsenheden. Redegørelsen videresendes til RMU.

Årets arbejdsskadestatistik præsenteres på et HMU møde og indgår i redegørelsen til RMU.

1.4 Vision 4 – Kvalificeret arbejdsmiljøarbejde

- Det har stor betydning, at arbejdsmiljøarbejdet er kvalificeret og attraktivt at deltage i. Der skal derfor fastlægges hensigtsmæssige betingelser for arbejdet.
- Det er ledernes ansvar, at der er den nødvendige tid til sikkerhedsarbejdet, og at relevant uddannelse, der kvalificerer til arbejdsmiljøarbejdet, inddrages i uddannelsesplanlægningen for både ledere og medarbejdere.
- Der skal være adgang til arbejdsmiljøfaglig støtte og anden fornøden viden til brug for arbejdsmiljøarbejdet.

Strategien for kvalificeret arbejdsmiljøarbejde er:

1.4.1 Sikkerhedsorganisationens struktur og arbejde i MED systemet.

I 2010 og 2011 arbejdes der på at optimere samarbejdet mellem samarbejds- og sikkerhedsorganisationen via HMU og LMU.

1.4.2 Sikkerhedsgruppernes arbejde

Sikkerhedsgrupperne er omdrejningspunktet for Hospitalsenhedens arbejdsmiljøarbejde. Der skal derfor i afdelingens planlægning afsættes den fornødne tid til sikkerhedsgruppens arbejde. Minimum 4 gange årligt mødes sikkerhedsgruppen til et struktureret sikkerhedsmøde. Der skal foreligge et skriftligt beslutningsreferat fra møderne og dette skal være tilgængeligt for afdelingens medarbejdere. En kopi af referatet sendes til sikkerhedsudvalget/daglig sikkerhedsleder for HB.

1.4.3 Møder i sikkerhedsudvalget

Sikkerhedsudvalgets møder udvikles løbende herunder revideres udvalgets forretningsorden med passende mellemrum. Rundering til Hospitalsenhedens afdelinger udføres når udvalget har behov for at se eller drøfte konkrete problemstillinger med en afdelings sikkerhedsgruppe.

1.4.4. Information til medlemmer af sikkerhedsorganisationen

Den daglige sikkerhedsleder afholder intromøde med alle nye medlemmer af sikkerhedsorganisationen. På intromødet orienterer arbejdsmiljøkonsulenten om de vigtigste elementer i Hospitalsenhedens sikkerhedsarbejde herunder bl.a. arbejdsmiljø aftale og vision og handlingsplan, opbygningen af sikkerhedsorganisationen og MED, APV arbejde, anmeldelse af arbejdsskader, Arbejds miljøintranet for HB, m.m.

I forbindelse med den månedlige fælles introduktion af nye medarbejdere indgår der en orientering om MED, sikkerhedsorganisationen og arbejdsmiljøarbejdet.

2 gange årligt afholder sikkerhedsudvalget temadag for samtlige sikkerhedsgrupper på Hospitalsenheden.

I 2010 og 2011 afholdes relevante mindre målrettede SiO kurser med det formål at opdatere medlemmerne af SiO's viden om arbejdsmiljø, herunder det fælles arbejdsmiljømateriale for HB.

1.4.5 Årlig status over arbejdsmiljøarbejdet

Den årlige arbejdsmiljøredegørelse godkendes i Sikkerhedsudvalg, HMU og Hospitalsledelse.

1.4.6 Målstyring af arbejdsmiljøet

Arbejdet med at udvikle konkrete målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet fortsætter.

- Det er det overordnede mål at antallet samt alvorligheden af arbejdsskader og arbejdsbetingede lidelser nedbringes år for år.
- Kortlagte APV problemstillinger forsøges løst i handleplanens 2 års periode.
- Det langsigtede mål for arbejdsmiljøarbejdet er at antallet af APV problemstillinger og alvorligheden af disse falder fra periode til periode, idet der løses flere problemstillinger end der kommer til.
- Målstyring via arbejdsmiljøcertificering overvejes.
- Der udarbejdes målsætninger i forbindelse med MARS / medarbejdertilfredshedsundersøgelser.
- ?

1.4.7 Arbejdsmiljøaftale for Regionshospitalet Horsens og Brødstrup

Arbejdsmiljøaftalen og handlingsplan udløber 31.12.2011. Der gøres i den forbindelse status og udarbejdes en ny aftale og handlingsplan for perioden 1.1.2012 til 31.12.2013. På hvert LMU niveau skal der også udarbejdes Arbejdsmiljøaftale. HMU's hjælpeskabelon til udformning af lokal LMU arbejdsmiljøaftale skal anvendes.

1.4.8 Kampagner og indsatser fra eksterne instanser

Kampagner eller specialindsatser fra Arbejdstilsynet og nationale arbejdsmiljøindsatser eller Region Midtjylland indarbejdes i Hospitalsenhedens arbejdsmiljøarbejde, såfremt det er relevant.

1.4.9 Sammenhænge mellem patienttilfredshed og arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøarbejdet kommer ikke alene medarbejdere og ledere på hospitalet til gode, men medfører også en bedre service for hospitalets patienter og brugere.

Som eksempel kan nævnes hospitalets generalplan i forhold til arbejdsmiljørenovering af patientstuer og badeværelser, kompetent og skånsom mobilisering af patienter, konflikthåndtering og nærværende kommunikation (patienttilfredshed), arbejdspress/stress indsats og kvalitet/patientsikkerhed..