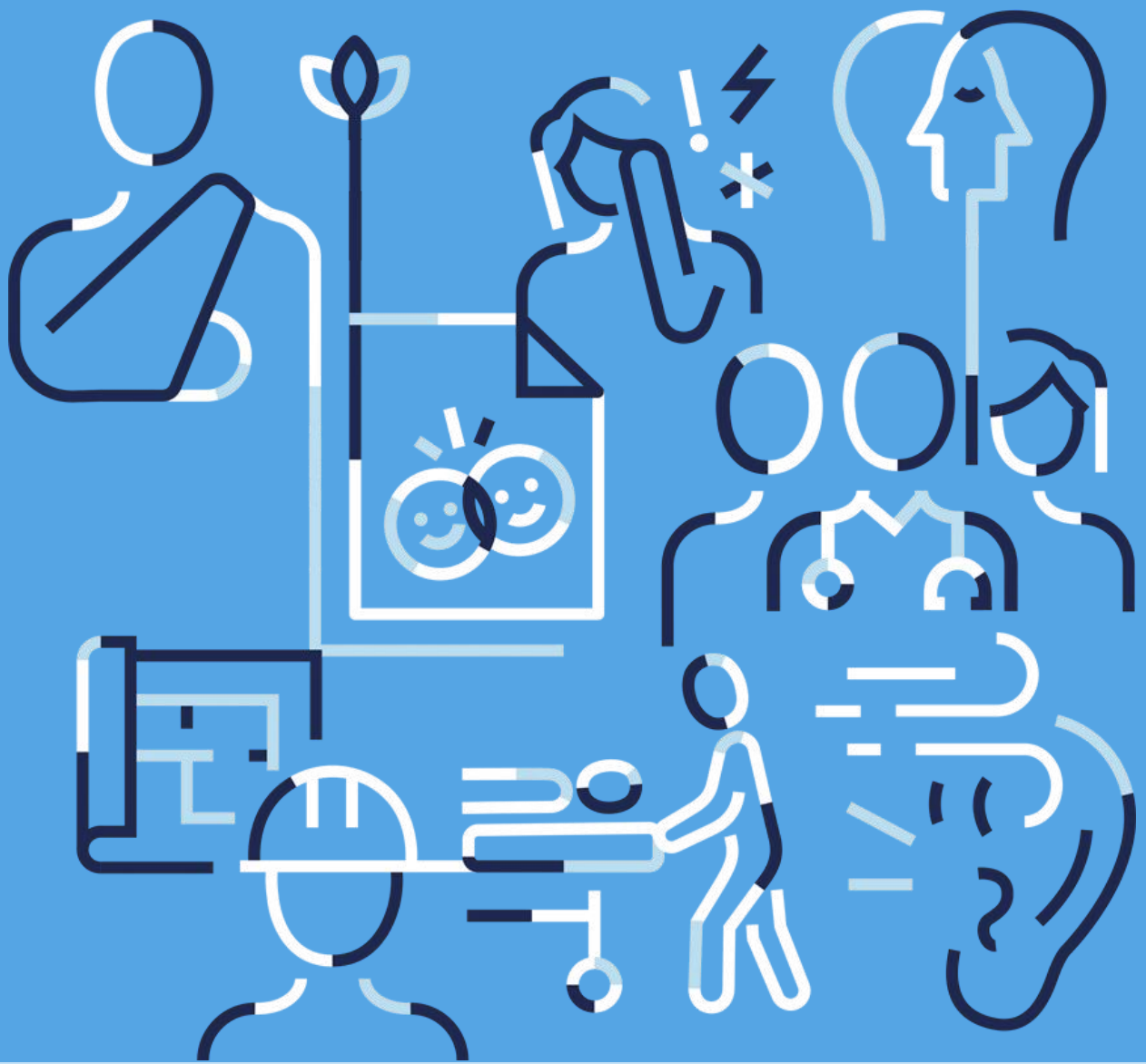




Vedtaget af VMU den 19. juni 2024

INDHOLD

FORORD	2
ARBEJDSMILJØARBEJDET FREM MOD 2027	2
INDSATSOMRÅDERNE:	4
VOLD OG TRUSLER OM VOLD	4
UNDERSTØTTENDE INDSATSER	5
INDFLYDELSE PÅ JOBBET	5
UNDERSTØTTENDE INDSATSER	6
STRESS	6
UNDERSTØTTENDE INDSATSER	8
DET ØVRIGE ARBEJDSMILJØARBEJDE	8

FORORD

Arbejdsmiljøstrategien udstikker kursen for arbejdsmiljøarbejdet på Amager og Hvidovre Hospital og skal ses i sammenhæng med de øvrige forbedringsstrategier og indsatser der foregår på hospitalsniveau, f.eks. "den grønne omstilling" og pejlemærkerne for god ledelse.

I hospitalets arbejdsmiljøpolitik fremgår det, at "Vi vil have et sundt, sikkert, udviklende og attraktivt arbejdsmiljø, hvor alle trives".

Denne ambition sætter barren højt for kvaliteten i arbejdsmiljøindsatsen og stiller store forventninger til virkningen og effekterne af indsatserne. Målene i strategien afspejler denne ambition.

At arbejdsmiljøet skal integreres på alle niveauer og i alle processer – strategisk, operationelt og ledelsesmæssigt er et væsentligt princip og ofte en forudsætning for at lykkes med at skabe et godt arbejdsmiljø.

Derfor lægger vi vægt på et tillidsfuldt og åbent samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, da det skaber værdi for arbejdsmiljøet.

I strategien fastlægges indsatserne og målene for arbejdsmiljøarbejdet på Amager og Hvidovre Hospital. Implementeringen af strategien sker lokalt i afdelingerne og følges op i de etablerede arbejdsmiljøfora.

ARBEJDSMILJØARBEJDET FREM MOD 2027

Arbejdsmiljøarbejdet på Amager og Hvidovre Hospital bygger på følgende grundantagelser:

- Arbejdsmiljøet udspringer af kerneopgaven, og forbedringer skal kobles på arbejdsprocessen
- Forebyggelse er en kontinuerlig proces, der indbefatter risikovurdering og analyse på hændelser
- Et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar og dermed en opgave for alle

Det er alles ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø og en god forebyggelseskultur. Vi er hinandens arbejdsmiljø, men også hinandens øjne på risikoadfærd.

Vi skal sikre at:

- Ingen kommer til skade
- Handle på det, der ikke fungerer

En effektiv forebyggelse kræver systematik ift. instruktion og oplæring samt et vedvarende fokus på forebyggelse i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Opbygningen af en stærk forebyggelseskultur handler om den daglige ledelse og tilsynet med udførelsen af arbejdet. Der er derfor behov for et tæt samspil mellem linjeledelse, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisation.

Som øverste arbejdsmiljøudvalg har VMU en strategisk og koordinerende rolle i forhold til at fastlægge retningslinjer og kursen for den samlede arbejdsmiljøindsats på Amager og Hvidovre Hospital.

VMU følger op på strategien og de formulerede mål ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Strategiske indsatsområder

Som opfølgning på APV-2024 og øvrige arbejdsmiljødata¹ har VMU vedtaget følgende fælles strategiske indsatsområder for perioden 2024-2026:

- Vold og trusler om vold
- Indflydelse på jobbet
- Stress

De strategiske indsatsområder udmøntes i afdelingernes handleplaner sammen med de indsatser, afdelingernes APV har givet anledning til. Afdelingerne kan formulere egne lokale mål for deres indsatser og følge fremdriften i lokale målinger.

¹ Arbejdsmiljødata er essentielle for bl.a. at identificere risici og beskrive udviklingen, vel vidende at en række ydre omstændigheder kan påvirke data, fx Covid, fusioner og organisatoriske ændringer og dermed også den aktuelle status.

INDSAT SOMRÅDERNE:

VOLD OG TRUSLER OM VOLD

Personalet møder patienter og pårørende, hvor de bl.a. skal håndtere følelser og tilstande, som kan komme til udtryk i psykisk og fysisk vold. Vold og trusler om vold må aldrig blive et individuelt problem og det er vigtigt, at de ledelsesmæssige og organisatoriske strukturer understøtter personalet, så de kan udføre arbejdet sikkert.

Det er et fælles anliggende, og vi skal sammen sikre registrering, håndtering og forebyggelse af vold og trusler om vold.

Der er en stigning i forekomsten af hændelser med vold og trusler om vold både i ulykkesanmeldelser, i de interne registreringer samt i APV 2024. Der er derfor behov for et skærpet fokus på området.

Mål:

- Alle anmeldte ulykker med vold og trusler om vold, skal analyseres

Målemetode:

Opgøres i forbindelse med de kvartalsvise ulykkespakker, der sendes til LMU.

Indsatser i afdelingerne:

- Sikre registrering af alle hændelser med vold og trusler om vold
- Analyse af ulykker med og uden fravær
- Opdatering af lokale retningslinjer bl.a. med henblik på at definere vold og trusler om vold og uacceptabel adfærd
- Fokus på risici og risikopatienter herunder sikkerhedsforanstaltninger
- Fokus på at reducere konfliktniveauet og den aggressive adfærd ved at skabe en rolig atmosfære
- Opbygge et systematisk efterværn i form af defusing og debriefing, samt kollegial støtte

UNDERSTØTTENDE INDSATSER

HR-Arbejdsmiljø vil:

- Planlægge kurser i konflikthåndtering og Low Arousal
- Iværksætte tværfaglige indsatser til forebyggelse og håndtering
- Gennemføre analyser i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne
- Introducere brugen af metoden "støttende kollegiale samtaler" ift. at håndtere de "små dryp" i dagligdagen
- Indgå i lokale og regionale samarbejder om optimerede rammer for håndtering af udadreagerende patienter og pårørende

INDFLYDELSE PÅ JOBBET

Indflydelse på jobbet er af stor betydning for, at medarbejderne kan trives. Når medarbejderne har mulighed for at bidrage til beslutningsprocesser og kan se resultaterne af deres indsats, øges deres motivation og engagement i arbejdet. En øget oplevelse af indflydelse kan være et vigtigt sted at sætte ind ift. tid til jobbet, prioriteringer og kvalitet.

At kunne komme til orde og også få mulighed for at lytte til andres perspektiver for derefter at være med til at beslutte, hvad der er den bedste løsning, giver meningsfuldhed i arbejdet, og en oplevelse af meningsfulde beslutninger bidrager til større tilfredshed med jobbet. Forskning viser, at når vi mangler indflydelse forsvinder arbejdsglæden.

Indsatsen er knyttet op på "Selvbestemmelsesteorien" som er udmøntet i "Sammen om forandring".

Det kan være helt forskelligt på de enkelte afdelinger og afsnit, hvad man skal gøre for at øge indflydelsen og dermed arbejdsglæden. Svarene er ikke ekspertafhængige men kan findes lokalt, ved at man i fællesskab drøfter: "Hvad længes vi efter at have indflydelse på både i den nære opgaveløsning og i samarbejdet?"

Mål:

- At der på temaet Indflydelse og udvikling sker en samlet forbedring med minimum 0,1 på hospitalsniveau

Målemetode:

Opgøres i forbindelse med APV 2027

Indsatser i afdelingerne:

- Fremme åbne dialoger om arbejdsprocesser og trivselsfremme
- At der lokalt arbejdes med de faktorer der har betydning for personalets oplevelse af indflydelse
- At der lokalt formuleres tiltag, der medfører en oplevelse af øget indflydelse
- At der lokalt arbejdes med at forbedre de systemer og strukturer, der kan fremme medarbejdernes engagement og indflydelse på arbejdet
- At der lokalt formuleres konkrete tiltag med afsæt i materialet "Sammen om forandring"

UNDERSTØTTENDE INDSATSER

HR-Arbejdsmiljø vil:

- Understøtte udviklingsprocesser med afsæt i materialet "Sammen om forandring" herunder udvikle nye redskaber efter behov
- Understøtte det lokale arbejde med indflydelse
- Afprøve metoder for gode møder, der giver oplevelse af øget indflydelse
- Afprøve metoder for, hvordan man kan tale om indflydelse

STRESS

Oplevelsen af stress er fortsat høj og kan være koblet til oplevelsen af "Tid til jobbet", jf. APV 2024. Forskning peger på, at den oplevede stress har stor betydning for trivslen i jobbet, og at oplevelsen af indflydelse på jobbet har stor betydning for oplevelsen af stress.

At forebygge og håndtere stress handler først og fremmest om at skabe en balance mellem krav og ressourcer og opmærksomhed på arbejdsrelaterede kilder til belastninger, fx omgangstonen, tidspres, høje følelsesmæssige krav og ledelseskvalitet.

Sammen skal vi afdække og have fokus på de arbejdsforhold, der begejstrer, og de der belaster og ud fra denne viden organisere arbejdet, så man minimerer kilderne til stress.

Ledelse spiller en stor rolle i forebyggelsen og håndteringen af stress. Det kan både være i forhold til den enkelte medarbejders oplevelse af stress og i forhold til arbejdets organisering. Det er vigtigt at prioritere og forventningsafstemme arbejdsopgaverne, og tilpasse tiden herefter.

Vi skal til stadighed forebygge stor arbejdsmængde og tidspres, samtidigt med at vi tilser og behandler vores patienter, lever op til de faglige standarder og overholder patienternes rettigheder.

Arbejdet med stress er et fælles ansvar, der indebærer indsatser på Individ, Gruppe, Ledelses- og Organisationsniveau.

Mål:

- Målet er, at andelen af medarbejdere, der oplever hyppig stress, (dagligt og ugentligt) er reduceret fra 27% til 20% i 2026

Målemetode:

Opgøres i forbindelse med APV 2027

Indsatser i afdelingerne:

- Skabe en støttende arbejdspladskultur
- Fokus på arbejdsbelastninger i et organisatorisk perspektiv
- Tydeliggøre prioriteringer og forventningsafstemme opgaveløsningen
- Fokus på stressforebyggelse individuelt og i gruppen

UNDERSTØTTENDE INDSATSER

HR-Arbejdsmiljø vil:

- Yde proceshjælp ift. Prioriteringstrekanten og Time Out
- Yde proceshjælp i forhold til det lokale arbejde, f.eks. med inspirationsmøder og sparring
- Tilbyde indsatser om forebyggelse og håndtering af stress og andre belastningsfaktorer f.eks. med kurser i Compassion, Mindfulness og "Pausens betydning"
- Tilbyde individuel stresscoaching

DET ØVRIGE ARBEJDSMILJØARBEJDE

Udover de prioriterede strategiske indsatsområder skal arbejdsmiljøorganisationen på Amager og Hvidovre Hospital fortsat arbejde systematisk og målrettet med at løse de arbejdsmiljøproblemer, de møder i hverdagen, og sikre en stabil og kompetent drift af arbejdsmiljøarbejdet.

Forebyggelse af ulykker

Antallet af arbejdsulykker er fortsat for højt med ca. 300 ulykker årligt og kræver et fortsat fokus. I APV 2024 er den vurderede risiko for ulykker også steget. LMU skal drøfte ulykkespakkerne og iværksætte forebyggende tiltag.

Målsætningen er at alle ulykker med fravær analyseres og HR-Arbejdsmiljø vil støtte arbejdsmiljøgrupperne i at analysere ulykker med fravær. På hospitalsniveau formuleres der ikke mål for nedbringelsen af ulykker.

Ergonomiske belastninger

Der er fortsat udfordringer indenfor ergonomi. Det gælder tunge løft og/eller forflytninger, skub og træk samt ensformige arbejdsstillinger og -bevægelser.

De områder der scorede lavt på temaet i APV (under 3,3) skal medtage forebyggende ergonomiske indsatser i deres handleplaner.

HR-Arbejdsmiljø yder rådgivning.

Ledelse af arbejdsmiljøet

Forvaltningen af ledelsesansvaret for arbejdsmiljøet, er af afgørende betydning for implementeringen af elementerne i arbejdsmiljøstrategien.

HR-Arbejdsmiljø går i dialog med lederne om deres pligter og ansvar i det daglige arbejdsmiljøarbejde, og vil løfte viden om arbejdsmiljøopgaven i bl.a. ledelsesfora.

Center A

I den kommende periode bliver hverdagen præget af mange forandringer og omstillinger i forbindelse med anvendelsen af de nye bygninger, som udfordrer både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøorganisationen involveres ift. ibrugtagningen af Center A.

Indsatserne vil bl.a. omhandle APV i forbindelse med flytning.

Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen

Der skal fortsat være fokus på at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen har de rette handlekompetencer, og at der arbejdes ud fra de samme metoder.

HR-Arbejdsmiljø vil tilbyde undervisning i:

- SafetyNet – handleplanssystem
- SafetyNet – A-skade
- Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse på henholdsvis 2 dage og 1½ dag
- Temamøder for linjeledelsen, arbejdsmiljøorganisationen og medarbejderne om arbejdsmiljø