

Arbejds miljøredegørelse og ledelsens årlige evaluering af arbejdsmiljøarbejdet, 2019

LMU og ledelsens forord

Aarhus Universitetshospital er ramt af store økonomiske udfordringer, hvilket har betydet, at afdelingen midt på året er blevet pålagt nye sparekrav.

Ledelsen udarbejdede en handleplan, som blandt andet indebar midlertidig lukning af fire senge. Da afdelingen samtidig havde flere vakante sygeplejerskestillinger, har det været muligt at gennemføre planen uden afskedigelser.

Hospitalsledelsen besluttede efterfølgende, at afdelingen skulle genåbne de fire senge pr. 1.9.19., hvilket ikke har været muligt på grund af vakancer, hvorfor åbningen af sengene blev udskudt til 1.12.19.

Usikkerheden omkring spareplanen har sat sit præg på det sengeafsnit, som har lukket senge. Ledelsen har i hele forløbet tilstræbt, at balancere opgaver og ressourcer, dels ved at bemanningen pr. seng har været uændret og dels ved at fokusere på kerneopgaverne.

Der har i forløbet ikke været reduceret på fysio- og ergoterapeut bemanningen, hvilket har betydet, at afdelingen også har arbejdet med opgavefordelingen mellem faggrupper.

Der har været gennemført arbejdspladsvurdering (APV) og tilfredshedsundersøgelse og ledelsesevaluering (TULE). Et gennemgående problem er, at medarbejdere og ledere oplever, at der er ubalance mellem opgaver og ressourcer.

Afdelingen har iværksat projekter, som har til formål at prioritere opgaverne og optimere arbejds gange:

- Projekt tidlig opfølgning, som har til formål at undersøge, hvilke patienter der bedst profiterer af opfølgning ved henholdsvis geriatrisk team og hjemmesygeplejerske og praktiserende læge. Projektet er afsluttet og vi afventer nu, at vi i samarbejde med Aarhus Kommune og praktiserende læger beslutter, hvordan resultaterne skal videreføres i drift.
- Praksisnær kompetenceudvikling i forhold til demens, som er led i den nationale demenshandleplan. Projektet har til formål, at øge sygeplejersker og terapeuters kompetencer inden for pleje og behandling kognitivt svækkede patienter og støtte de pårørende. Projektet afvikles i samarbejde med Aarhus Kommune. Projektet er stadig i gang og der er tilbudt tværfaglig undervisning i demens til hele afdelingen.
- Digital understøttelse af komplekse patientforløb på tværs af sektorer. Projektet er en aftale indgået mellem regeringen, regioner og kommunerne og ledes af Sundhedsdatastyrelsen. Det har til formål, at udvikle muligheden for at patient, hospital, praktiserende læge, og hjemmeplejen kan dele data og dermed kvalificere den samlede indsats. Ældresygdomme og Aarhus Kommune har deltaget i pilottest. Afdelingen har valgt, at deltage i fase to af projektet, da vi vurderer, at det har et stort potentiale både i forhold til kvalitet og effektivisering af arbejds gange.
- Virtuelle visitationsmøder har til formål at kvalificere visitationen til kommunale ydelser efter udskrivelsen. Projektet har til formål, at inddrage patienter og pårørende i udskrivelsesprocessen og visitationen og optimere arbejds gangene. Projektet gennemføres i samarbejde med borgerkonsulenterne i Aarhus Kommune. Det har været vanskeligt at etablere visitationsmøderne, så vi afventer nu at høste erfaringer fra Hospitalsenheden Vest, som har gennemført et lignende projekt med succes.

- Kompetenceudvikling i forhold til håndtering af delirøse patienter er en udløber af et ph.d. projekt, som har til formål, at undersøge om enestuer kan forebygge, at patienter udvikler delir under indlæggelsen sammenlignet med flersengsstuer. Projektet har vist, at signifikant færre patienter udvikler delir under indlæggelsen. Det har stor betydning for patienterne og stor betydning for arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøaftale og -strategi

[Arbejdsmiljøaftalen](#) blev fornyet i 2017 og er gældende indtil der er behov for fornyelse.

[Arbejdsmiljøstrategien](#) for Aarhus Universitetshospital 2015 – 2017 blev forlænget til 2019 og er igen forlænget til 2020, hvor man forventer, at der vil komme nye initiativer fra regering og regioner.

Fokusområderne er:

- Forandringer og omstillinger
- Sundhed og trivsel
- Ulykkesforebyggelse
- Ergonomi og forflytninger

I forlængelse af HMU's arbejdsmiljødrøftelse blev temaet 'psykologisk sikkerhed' tilføjet som fokusområde. Psykologisk sikkerhed blev tematiseret på grund af, at nogle LMU'er oplevede, at deres møder ikke blev afholdt i en tillidsfuld atmosfære.

Temaet er drøftet i LMU i Ældresygdomme. Der er en generel opfattelse af, at drøftelserne på møderne foregår i en ordentlig og tillidsfuld atmosfære, og at der ikke er berøringsangst.

Præsentation af Ældresygdomme

Afdelingen har to sengeafsnit samt et ambulansfunktionssområde bestående af udgående teams og Faldklinik. Afdelingens kerneopgave er, at udrede, behandle, pleje og træne patienter på hospitalet og i patienternes eget hjem.

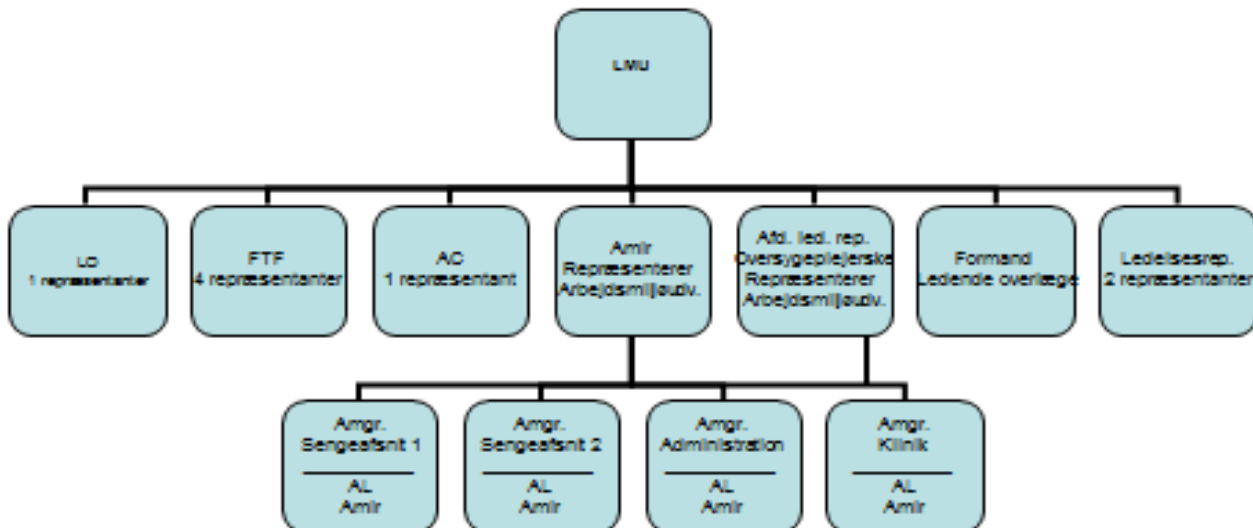
Afdelingen har 110 fuldtidsstillinger fordelt på 6 faggrupper: læger, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, fysio- og ergoterapeuter og sekretærer.

MED-organisationen

Ældresygdommes MED-organisation er enstrengt med et lokalt MED-udvalg (LMU), hvor arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljølederrepræsentanter er repræsenteret. Afdelingen er en del af en større organisation og dennes MED-organisation, hvilket vil sige, HovedMED-udvalget og

RegionsMED-udvalget.

Organisationsplan MED-strukturen
 Ældresygdomme



Organisation

Afdelingen har ikke foretaget organisatoriske ændringer og arbejdsmiljøorganisationen har været stabil.

LMU's forretningsorden er revideret med hensyn til sammensætningen af repræsentanter fra de faglige organisationer. Fysio- og ergoterapeutforeningerne har besluttet sig for at udtræde af FTR og indgå i Akademikernes Fagforening. LMU har besluttet, at bevare den faglige sammensætning på trods af ændringerne.

Arbejdsmiljøledelsessystemet

Ældresygdommes arbejde med arbejdsmiljøet er beskrevet i arbejdsmiljøaftalen. Arbejdsmiljøaftalen beskriver aktiviteter og metoder, der skal sikre styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i afdelingen.

Arbejdsmiljøledelsessystemet findes i afdelingens elektroniske dokumentsamling 'e-dok' og på AUH's intranet. Afdelingen er certificeret efter standarderne OHSAS 18001 og Bekendtgørelse 1191.

Intern og ekstern audit

Intern audit

Intern audit er gennemført i henhold til retningslinjen for intern audit. Intern audit foretages over en tre-årig periode som følger auditeringsperioden. Derved sikres det, at der auditeres på alle områder i systemet i løbet af certificeringsperioden.

I 2019 har der været udført audit på følgende områder:

- Uddannelse og oplæring

- Arbejdsmiljøredegørelsen
- Dokumenthåndtering
- Funktionsbeskrivelser
- Retningslinje til personalepolitik – omsorg for medarbejdere der har været involveret i klinisk betydende utilsigtede hændelser
- Årskalenderen for arbejdsmiljøarbejdet

Auditresultater

Uddannelse og oplæring af nyt personale bliver gennemført i henhold til introduktionsprogrammet. Der er ikke indført ny teknologi/apparatur i den forløbne periode, derfor er der ikke gennemført stikprøve på om vi lever op til lovgivning på dette punkt.

Afvigelse: lægerne bliver ikke systematisk introduceret til det overordnede arbejdsmiljøarbejde.

Korrigerende handling: der planlægges et møde med fokus på arbejdsmiljø fire gange årligt.

Arbejdsmiljøredegørelsen findes på hjemmesiden samt på hospitalets og afdelingens hjemmeside.

Nogle af dokumenterne i arbejdsmiljøledelsessystemet er ikke opdateret.

Afhjælpende foranstaltninger: opdatering af dokumenterne.

Korrigerende handlinger: ingen da systemet automatisk sender avis til den ansvarlige for dokumentet.

Funktionsbeskrivelserne for koordinator for forflytningsvejledere og forflytningsvejledere er opdateret og følges.

Retningslinjen for omsorg for medarbejdere der har været involveret i klinisk betydende utilsigtede hændelser er fulgt. Der har været tilbudt debriefing i grupper og individuel psykolog samtale.

Årskalenderen for arbejdsmiljøarbejdet er ikke opdateret.

Afhjælpende foranstaltning: opdateres i forbindelse med møde i AMU januar 2020.

Ekstern audit

Der er gennemført ekstern audit ved DNV-GL januar 2019. Audit gav anledning til en mindre væsentlig afvigelse:

Følger

Afvielser

Der er ikke foretaget arbejdsmiljøgennemgang i september, som foreskrevet. AMU har ikke vurderet, at der er risici forbundet hermed, da der er i samme periode er afviklet APV/TULE.

Arbejdspladsvurdering (APV) og TrivselsUndersøgelse og Ledelsesevaluering (TULE)

Der er afholdt APV og TULE i efteråret 2019. Handlingsplanerne for APV/TULE er under udarbejdelse.

Et gennemgående problem er, at medarbejdere og ledere oplever, at der er ubalance mellem opgaver og ressourcer. Der er iværksat kortlægning af opgaver, opgavefordeling og ressourcer for alle faggrupper og funktionsområder med henblik på tilpasning.

Lægerne på sengeafsnit 2 har i særlig grad peget på udfordringer med dokumentation idet de har langt til kontorarbejdspladser. Vi arbejder på, at indrette kontorarbejdspladser på plan 6, hvor det er muligt at trække sig tilbage i ro.

Afdelingen har kortlagt fire problemer, som afdelingen ikke selv kan løse:

- Hjemmesygeplejersker må ikke blande antibiotika, som ikke er i lukkede systemer. Derfor blander sygeplejersker i Klinik for Ældresygdomme lægemidlet. Problemet er, at der ikke er udsugning i medicinrummet i klinikken.
- Klokkesnoren på sengestuerne kan ikke nå over til patientens bord og stol ved vinduet. Derfor forlænges snoren med gazebind. Dette er uhygiejnisk og udgør en risiko for at personale og patienter kan snuble i snoren. Problemet kan kun løses effektivt ved opsætning af et ekstra kald.
- EKG-apparater kommunikerer ikke direkte med EPJ. Det betyder, at hvis der bliver taget EKG i vagterne, skal vagthavende i princippet køre ind for at se et EKG. Afhjælpende foranstaltning: EKG scannes ind på sygeplejerskes egen mail og videresendes til vagthavende
- Lokaliseringsprojektet er sat på stand-by, så lokaliseringskort kun uddeles i begrænset omfang og ikke til studerende i afdelingen. Det medfører flere forstyrrelser ved telefonopkald og flere unødige skridt.
- Oplevelse af mange it-nedbrud, og at it kører langsomt særligt ved logon
- Akustikken i de små

Der er lavet en løbende APV: 12-timers vagter i sengeafsnit. Handlingsplanen følges og evalueres løbende.

Arbejds miljømål

Forandringer og omstillinger

Succeskriterie: At AUH's sociale kapital øges. Dette måles blandt andet på resultaterne af de 4 landsdækkende spørgsmål i trivsel på den overordnede afdeling i TULE, hvor svarene forventes at ligge mindst 7 % højere end 2014-tallene.

Ældresygdomme har valgt at anvende sygefravær som indikator, da det har vist sig, at det ikke har været muligt at tilvejebringe målinger på TULE, som kan sammenlignes med 2014.

Indsatserne i Ældresygdomme er fokuseret på prioritering af opgaver, leaning af arbejdsgange og fuld udnyttelse af it-understøttelse.

Sundhed og trivsel

Ældresygdomme har fokuseret på kvalitetsstandarder og data, da medarbejderne skal kunne prioritere opgaver ud fra klare forventninger. Trivsel handler også om, at man har ro til at løse sine opgaver.

En af indikatorerne på sundhed og trivsel er sygefravær. Derfor følger vi sygefraværet to gange årligt.

Sygefraværet har i gennemsnit for de seneste 6 måneder ligget på 3,2, hvilket svarer til 2018. Til sammenligning er gennemsnittet for hele AUH 4,5%.

Der arbejdes generelt med at give feed back til personalet på de nationale og lokale mål. Data opsamles i BI-portalen og er tilgængelige på AUH-Intra.

Arbejds miljø i storkontorer

Formål: at skabe ro og reducere forstyrrelser i storkontoret.

Der er udarbejdet husorden for adfærd i storkontorer. Husorden er drøftet med vores nye kollegaer i Ortopædkirurgisk Afdeling, som vi deler kontor med.

De fleste medarbejdere har fundet egne løsninger til at skærme sig fra forstyrrelser, og der er efterhånden ved at indtræde en kultur, hvor brugere af kontoret kan 'irettesætte' hinanden.

Der bliver arbejdet videre med at skabe flere arbejdspladser, der er skærmet for forstyrrelser, men de fysiske rammer sætter begrænsninger.

Forebyggelse af ulykker

Succeskriterie: At antallet af arbejdsulykker med fravær reduceres med 10 % i perioden 2014 – 2018. Ældresygdomme har fokuseret på fysisk belastning ved arbejde på enestuer, håndtering af delirøse patienter, stikskader og lange gangdistancer.

Ulykker relateret til forflytninger

Der er registreret en ulykke relateret til forflytninger i 2019, hvor der i 2018 blev registreret tre ulykker, som alle var med fravær.

Vold i forbindelse med håndtering af delirøse patienter

Det har vist sig, at enestuer forebygger og reducerer varigheden af delirium sammenlignet med flersengsstuer. Men enearbejdet kan omvendt udgøre en risiko for medarbejdere da de oftere arbejder alene på stuerne. Derfor har afdelingen vurderet, at der er væsentlig risiko forbundet med pleje og behandling af delirøse patienter.

Alle nyansatte får undervisning i håndtering af delirøse patienter og alle patienter bliver screenet for delir.

Der er registreret 2 tilfælde af vold forårsaget af delirøse patienter i 2019, hvor vi i 2018 havde to tilfælde. Dette giver ikke anledning til yderligere tiltag.

Stikskader

Afdelingen har registreret en stikskade i 2019, hvilket ikke giver anledning til yderligere tiltag.

Lange afstande

Formål: reducere antal skridt, reducere stress og øge patientsikkerheden

Patientnær og tidstro dokumentation på stuerne og patientens eget hjem. Der pågår projekt, der har til formål at flytte noget af dokumentationen ud på sengestuerne og ud i patientens hjem ved hjemmebesøg.

Vi noterer os fremgang i forhold til, at flere dokumentationsopgaver er flyttet ud på stuerne.

Ergonomi og forflytninger

Succeskriterie:

- At antallet af arbejdsulykker med fravær, som kan relateres til ergonomi og forflytninger, reduceres med 10 % i perioden 2014 – 2018.
- At antal APV sager omhandlende uhensigtsmæssig indretning af skærmarbejdspladser falder med 20 % i perioden 2014 – 2018.

Vedrørende forflytninger henvises til generel forebyggelse af ulykker i forrige afsnit. Afdelingen har haft fokus på ergonomi ved indretning af arbejdspladser.

Da kun få medarbejdere har faste pc-arbejdspladser har vi valgt, at have fokus på, at instruere medarbejderne i at anvende borde og stole mulighed for højdejustering.

Afdelingen har ikke tidligere haft arbejdsulykker relateret til pc-arbejdspladser, men aktuelt har vi en APV-sag under behandling vedrørende pc i medicinrum. Der er fundet en acceptabel løsning på et sengeafsnit. Løsningen skal udbredes til øvrige afdelinger på AUH.

Katastrofeberedskabet

Alarmeringsdiagrammet i AUH's katastrofeberedskab har været afprøvet med tilfredsstillende resultat. Ledere og en arbejdsmiljørepræsentant har deltaget i planspil/dilemmaøvelse vedrørende bombetrussel på hospitalet. Øvelsen havde til formål, at kvalificere beredskabet internt og i samarbejdet med politi og redningsvæsen.

Evaluering af arbejdsmiljøindsatsen

Afdelingens væsentligste arbejdsmiljørisici er relateret til:

- Forflytning af patienter med nedsat kognitiv funktion
- Pleje og behandling af delirøse patienter
- Stik og skæreskade
- PC-arbejdspladser
- Generel sikkerhedskultur
- Balance mellem opgaver og ressourcer

Konklusion

Arbejdsmiljømålene

Succeskriterierne for fokusområderne 'Omstilling og forandringer' og 'Sundhed og trivsel' kan kun opgøres kvantitativt på sygefraværet. Sygefraværet er ligger stabilt på under 3,5 % i de forløbne to år, hvilket er tilfredsstillende.

Registrerede og anmeldte arbejdsulykker er faldet. Det kalder på en undersøgelse af om der har indfundet sig en ændring i kulturen omkring rapportering.

De væsentligste arbejdsmiljørisici er stadig relevante, men med særligt fokus på balance mellem opgaver og ressourcer, samt øget fokus på lægernes bevidsthed om arbejdsmiljø.

Overholdelse af gældende lovgivning

MED-organisationen er enstrenget og retningslinjen vedrørende intern kommunikation om arbejdsmiljøet er overholdt. Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet opfylder reglerne. Der afholdes møder i arbejdsmiljøgrupperne og i arbejdsmiljøudvalget, hvor de væsentligste arbejdsmiljøproblemer bliver drøftet. De væsentligste arbejdsmiljøproblemer er identificeret, og der findes handlingsplaner, som er tilgængelige for medarbejderne og Arbejdstilsynet. I periode med nedlukning af Arbejdsmiljøsystemet har afdelingen gennemført afhjælpende foranstaltninger, så regler har været overholdt.

En høj andel af de ansatte i sengeafsnittene er nyuddannede og er nye på arbejdsmarkedet med begrænsede organisatoriske kompetencer, herunder forståelse for arbejdsmiljøregler og overenskomster. Afdelingen har et velfungerende introduktionsprogram, som nærmeste leder følger op på med samtaler en, tre og seks måneder efter ansættelsen. I såvel introduktionsprogram som de opfølgende samtaler indgår arbejdsmiljø som tema.

Der er systematisk oplæring og instruktion i forflytning/ergonomi samt vurdering og håndtering af delirøse patienter, som er nogle af de områder afdelingen har identificeret som væsentlige risici i arbejdsmiljøet.

Det vurderes at afdelingen overholder lovgivningen for arbejdsmiljøarbejdet. Der er iværksat relevante korrigerende handlinger i tilfælde af svigt.

Nye mål og fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet i HMU-området

På HMU-mødet 17. december blev følgende arbejdsmiljøindsatser for 2019 godkendt:

Ulykkesforebyggelse

- Introduktion af nye medarbejdere i forhold til arbejdsmiljø, herunder vejledning til de lokale arbejdsmiljøgrupper.
- Transport af gods og personale – herunder implementering af den nye kørselsretningslinje.

Ergonomi og forflytning

- Fortsættelse af indsatsen "Kompetent forflytning", hvor undervisning af arbejdsmiljøgrupperne er en central del.
- Relancering af indsatsen "Har du flyttet dig i dag", hvor mærkning af computerarbejdspladser i rød og grøn er indeholdt.

Sundhed og trivsel:

Frem mod 2024 arbejder vi med temaet Trivsel og Arbejdsglæde. Vi arbejder med IHI's "Joy in work" som ramme.

I den forbindelse anbefaler Arbejdsmiljøudvalget, at arbejdet med at øge trivsel og arbejdsglæde i 2019 tager udgangspunkt i disse tre temaer:

- Psykologisk sikkerhed – herunder vidensspredning og dialogværktøjer til AMG/TRIO i organisationen.
- Mental sundhed – herunder tiltag, der styrker den organisatoriske og individuelle robusthed.
- Arbejdsfællesskaber og arbejdsplads-identitet - herunder arbejdsmiljøet for den enkelte i skiftende arbejdsfællesskaber og på tværs af generationer.

Nye mål og fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet i LMU-området Ældresygdomme

Ældresygdomme tilslutter sig HMU's mål og fokusområder.

Specifikt vil Ældresygdomme have fokus på:

Ulykkesforebyggelse

Introduktion af lægerne til arbejdsmiljø og skærpelse af deres bevidsthed om eget fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Mål: at læger indberetter APV løbende og ved den lovpligtige APV-runde i efteråret 2019

Ergonomi og forflytninger

Ergonomi i forbindelse med dokumentation på patientstuerne og i patienters eget hjem.

Mål: at personale ikke arbejder mere en to timer om dagen på 'røde arbejdspladser'

Ældresygdomme har en plan for forflytningsvejledninger, og vi har ikke yderligere tiltag.

Sundhed og trivsel

Implementering af dialogværktøjer til TRIO-samarbejdet

Mål: at der afholdes TRIO-møder i alle ledelsesområder

Der er indført 12-timers vagter i weekends i sengeafsnittene. Der har været et stort vikarforbrug for at kunne tilgodese, at medarbejderne har kunnet 'nøjes' med at arbejde hver 3. weekend. Til gengæld har det været en fysisk og psykisk belastning for det faste personale, at de ikke har vidst, hvem de skulle arbejde sammen med i weekenderne, og de har selv skullet tage de mest komplekse patienter. Der er lavet en handlingsplan til overvågning af eventuelt arbejdsmiljømæssige konsekvenser af ordningen.

Drøftet på LMU-møde den 5.3.2019