

## **POLITIKERSPØRGSMÅL**

**Opgang** 17A  
**Telefon** 38669999  
**Direkte** 33666364

Sagsbeh...: sern

Dato: 11. maj 2015

Spørgsmål nr.: 085

Dato: 22. april 2015

Stillet af: Charlotte Fischer (B)

Besvarelse udsendt den: 11. maj 2015

### **Spørgsmål:**

Jeg ønsker på baggrund af Avisens historie om sure smileys til regionens 11 hospitaler ([http://www.avisen.dk/sygeplejerske-patienter-kaster-baekkener-efter-os\\_320149.aspx](http://www.avisen.dk/sygeplejerske-patienter-kaster-baekkener-efter-os_320149.aspx))

- A) En uddybet redegørelse for vores arbejdsmiljø på alle regionens hospitaler, herunder for Arbejdstilsynets vurderinger samt de konkrete begrundelser for de sure smileys.
- B) Derudover ønsker jeg at vide, hvordan koncerndirektionen samt hospitalernes ledelse har tænkt at føle op og forbedre arbejdsmiljøet på de respektive hospitaler.

### **Svar:**

#### **Punkt A)**

*TrivselOP-data for regionen:*

Rapporten fra ”TrivselOP 2014” (den kombinerede trivselsmåling og lovpligtige APV – dvs Arbejdspladsvurdering) tegner et samlet billede af arbejdsmiljøet i Region Hovedstaden.

Region Hovedstaden har i marts 2014 foretaget en måling af de ansattes trivsel og arbejdsmiljø. 84 % af de ansatte i regionen har deltaget i målingen, hvilket svarer til 31.823 personer, og er en meget høj svarprocent.

Overordnet viser TrivselOP-kortlægningen, at der i det generelle billede er mindre fremgange i arbejdsmiljøet på en række temaer sammenlignet med forrige kortlægningen i 2011, mens der for andre temaer er ’status quo’ med hensyn til arbejdsmiljøet. Der blev rapporteret herom til forretningsudvalget i maj måned 2014, og ligeledes på det særlige temamøde for forretningsudvalget den 27. januar 2015.

Af undersøgelsen fremgår bl.a. følgende hovedresultater:

- De tre temaer, der scorer mest positivt inden for det psykiske arbejdsmiljø er:

”klare opgavereferencer”, ”godt kollegaskab” samt ”respekt og anerkendelse”.

- De tre temaer, der scorer mest negativt inden for det psykiske arbejdsmiljø er: ”tid til jobbet”, ”forudsigelighed” samt ”udbytte af medarbejderudviklingssamtaler”. Disse faktorerets betydning (påvirkning) for det psykiske arbejdsmiljø er dog meget forskellig.
- ”Indeklima” og ”støj” er det tema i det fysiske arbejdsmiljø, der scorer mest negativt i regionen. Samtidig er der sket et markant fald i ”hudbelastninger” i regionen siden TrivselOP 2011. Belastningen af ”biologisk smitterisiko” er ligeledes faldet siden 2011.
- Siden 2011 oplever færre medarbejdere ”mobning”, mens flere er udsat for ”fysisk vold”.
- 1/4 af de ansatte angiver, at de oplever ”daglig” eller ”ugentlig stress”. Samtidig er der blandt de ansatte en opfattelse af, at der siden 2011 er sket en stigning i arbejdspladsernes fokus på at hjælpe ansatte, der har problemer med stress.

Vedhæftet er TrivselOP-rapporten for hele Region Hovedstaden (Bilag 1)

På baggrund af TrivselOP 2014 har de enkelte hospitaler igangsat en række lokale opfølgingsaktiviteter med udgangspunkt i de kortlagte lokale udfordringer, og der vil derfor være forskelle på prioriteringer og indsatser på de enkelte hospitaler og virksomheder.

### *Smileys*

De smileys, der henvises til i Avisen.dk er afgivet i forbindelse med Arbejdstilsynets særlige ’psyk-indsats’, der kun blev gennemførte i 2014.

Den særlige tilsynsindsats var rettet mod psykiatrien, døgninstitutioner og sygeplejersker på de somatiske hospitaler. Tilsynsindsatsen var målrettet det psykiske arbejdsmiljø og havde særlig fokus på følgende risikofaktorer: *risikoen for vold og trusler om vold, stor arbejdsmængde og tidspres og høje følelsesmæssige krav*. Opsummerende fra tilsynene kan fremhæves:

- På alle somatiske hospitaler, seks institutioner i Den Sociale Virksomhed og ti centre i Region Hovedstadens Psykiatri har Arbejdstilsynet gennemført et særlig ’psyk-tilsyn’. Der er i alt afgivet 40 påbud. Et påbud udløser en gul smiley. En rød smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.
- I Region Hovedstaden er det foreløbig kun én enkelt institution (i Den Sociale Virksomhed), der har en rød smiley grundet et rådgivningspåbud.
- Risiko for vold og trusler om vold samt stor arbejdsmængde og tidspres er de hyppigste emneområder, hvor Arbejdstilsynet har givet reaktioner i den særlige psyk-tilsynsindsats.

- Til de somatiske hospitaler er der givet flest reaktioner indenfor emnet *arbejdsmængde og tidspres* og til psykiatrien indenfor emnet *vold og trusler om vold*.
- Der er forskelle i antallet af reaktioner til de somatiske hospitaler.

Påbuddene fordeler sig indenfor følgende emner:

| Emneområde                         | Antal påbud/strakspåbud/påbud uden afgørelse* |
|------------------------------------|---|
| Risiko for vold og trusler om vold | 11  |
| Stor arbejdsmængde og tidspres     | 11  |
| Høje følelsesmæssige krav          | 8   |
| Psykisk førstehjælp                | 5   |
| Mobning                            | 1   |

\*Derudover er afgivet fire rådgivningspåbud uden emne

## Punkt B)

Det er det enkelte hospitals ansvar, at følge op på TrivselOP samt også at håndtere eventuelle konkrete påbud fra Arbejdstilsynet.

De konkrete arbejdsmiljøudfordringer på afdelingsniveau håndteres i det løbende arbejdsmiljøarbejde forankret i de lokale arbejdsmiljøgrupper og i afdelingsledelserne. Da ansvaret for den lokale opfølgning er placeret på de enkelte hospitaler eller virksomheder, kontrollerer Center for HR ikke forløbet af de lokale opfølgningsaktiviteter.

Regionens arbejdsmiljø drøftes overordnet i det regionale MED-udvalg, der på et møde ca. hver halve år, forelægges notater med nøgletal på arbejdsmiljøområdet, ligesom der løbende tages relevante drøftelser om arbejdsmiljø i udvalget.

Udover TrivselOP, der aktuelt gennemføres regionalt hvert 3. år, er der mulighed for lokalt at gennemføre en såkaldt "mini-TrivselOP" ved lokale behov som fx indflytning i nye lokaler eller andre væsentlige organisatoriske ændringer. Der er også andre anledninger til at sætte fokus på disse temaer.

I øjeblikket pågår der også ledelseevaluering i hele regionen, hvori der bliver spurgt til oplevelsen af ledelse - herunder personaleledelse og samarbejde. Dette er en god anledning til at sætte fokus på ledelse og de ledelsesaktiviteter, der har stor betydning for de ansattes opgaveløsning, samarbejde om kerneopgaven og arbejdsmiljø.