



## NOTAT

02-03-2022  
EMN-2022-00182  
1529136  
Ingrid Melbye

### Danske Regioners bidrag til besvarelse af Folketingsspørgsmål 303

Sundhedsministeriet har 14. januar fremsendt Folketingsspørgsmål med anmodning om Danske Regioners bidrag hertil.

Danske Regioner har til brug for nærværende bidrag indhentet oplysninger fra alle fem regioner.

#### **Danske Regioners bidrag til spørgsmål 303**

Spørgsmål 303 lyder:

*"Vil ministeren indhente bidrag fra de 5 regioner om hospitalernes arbejdspladsvurderinger (APV) de seneste 5 år? Bidragene bedes indeholde beskrivelser af de hovedproblemstillinger om arbejdsmiljøet, som der peges på i hospitalernes APV'er, samt hvad hospitalerne har taget af initiativer for at adressere disse problemstillinger og for at skabe øget trivsel og et bedre arbejdsmiljø"*

#### **Hovedproblemstillinger kortlagt i regionernes APV inden for de seneste 5 år**

Danske Regioner har samlet regionernes bidrag. De seneste 5 år er det særligt følgende problemstillinger, der giver sig til udtryk:

- Arbejdsomfang, tidspres og psykisk arbejdsmiljø
- Samarbejde, kommunikation og relationer
- Fysisk arbejdsmiljø, som f.eks. arbejdsstillinger, temperatur og træk, støj og akustik

#### **Arbejdsomfang, tidspres og psykisk arbejdsmiljø**

Regionerne har de seneste fem år fokuseret på det psykiske arbejdsmiljø, herunder på arbejdsomfang, tidspres og høje følelsesmæssige krav.

Det psykiske arbejdsmiljø er essentielt for en velfungerende arbejdsplads og kan blandt andet bidrage til nedbringelse af sygefravær. Alle regionerne arbej-

der derfor målrettet med fortsat at forbedre det. Der er en lang række indsatser i gang på både strategisk og operationelt niveau. Der er blandt andet iværksat følgende initiativer: Fokus på prioritering og organisering, trivselsmålinger og opfølgning heraf, konsulentbistand ift. forebyggelse af stress, stop mobning-indsatser samt indsatser der har til formål at øge arbejdsglæden.

Under Covid-19 har det psykiske arbejdsmiljø været særligt udfordrende for mange medarbejdere, og der er derfor iværksat specifikke initiativer og indsatser for at afhjælpe problemerne. Der er blandt andet iværksat følgende initiativer: Webinar og kurser om forbedring af det psykiske arbejdsmiljø, fokus på succes historier og fælles motiverende mål, mulighed for stressrådgivere og arbejdet med low arousal.

### **Samarbejde, kommunikation og relationer**

I forlængelse af udfordringerne med det psykiske arbejdsmiljø, har regionerne påpeget, at samarbejde og kommunikation har været en problemstilling. For at løse udfordringerne arbejdes der med særligt fokus på samarbejdet om kerneopgaven. Regionerne har derfor blandt andet iværksat følgende initiativer: Projekter om godt kollegaskab, der styrker samarbejdsrelationerne, dialogworkshop med fokus på styrket samarbejde om opgaveløsning samt fokus på "den gode tone".

Herudover er der etableret mentorordninger, arbejdsgrupper til håndtering af krænkende handlinger samt værktøjer mv. ift. til onboarding og pre-onboarding.

### **Fysisk arbejdsmiljø, herunder særligt ergonomi**

Regionerne har beskrevet det fysiske arbejdsmiljø som en udfordring på hospitalerne, da det ofte er præget af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, arbejds-skader og gentagne arbejdsbevægelser. Derfor har regionerne arbejdet målrettet med at forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø og forhindre og reducere smerter og gener bl.a. ved at afholde kurser i korrekte arbejdsstillinger og indretning af arbejdspladser og igangsætte projekter, der skal styrke det fysiske arbejdsmiljø. Der har bl.a. været tilbudt pausegymnastik samt introduktionsforløb for nye medarbejdere ift. at styrke det ergonomiske arbejdsmiljø.

Under Covid-19 har der været særlige problemer i forbindelse med hjemsendelse af administrativt personale, som derfor har fået konsulentbistand til indretning af kontorarbejdspladser i hjemmet og tilbud om online-træning.