

ARBEJDSMILJØPOLITIK



Tilrettet oktober 2009

Forord

Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik beskriver Regionens fælles værdier, holdninger og handlinger på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøpolitikken medvirker til at tiltrække, fastholde og udvikle regionens medarbejdere og er dermed en væsentlig forudsætning for at nå den politiske vision for regionen.

Et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø har afgørende betydning for kvaliteten af de ydelser, regionen er i stand til at levere.

Arbejdsmiljøet er bestemt af relationerne på arbejdspladsen og af de betingelser, som arbejdet udføres under. Relationerne skabes og ændres i kommunikation mellem medarbejdere, ledere og interessenter.

Arbejdsmiljøpolitikken er en delmængde af Region Sjælland's Personalepolitik.

Arbejdsmiljøpolitikken er redaktionelt oktober 2009.



Jens Andersen
administrerende direktør
august 2007

Indholdsfortegnelse

1 Indledning	1
2 Region Sjællands vision og målsætning for arbejdsmiljøarbejdet	1
2.1 Vision	1
2.2 Overordnede mål for arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland	2
2.3 Hvad kendetegner et godt arbejdsmiljø?	2
2.4 En sundere region	3
3 Holdninger til og fundament for Region Sjællands arbejdsmiljøindsats	3
3.1 Holdninger til Region Sjællands arbejdsmiljøindsats	3
3.2 Fundamentet for Region Sjællands arbejdsmiljøindsats	3
3.2.1 Ansvar	4
3.2.2 En synlig og systematisk indsats	4
3.2.3 Model til systematisk arbejde med arbejdsmiljø	4
3.2.4 Dialog	5
3.2.5 Engagement	5
3.2.6 Videndeling	5
3.2.7 Forbedring og udvikling af arbejdsmiljøet	5
4 Samarbejde og samspil mellem Region Sjællands virksomheder	5
4.1 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Region Sjælland	5
4.2 Arbejdsmiljøområdets organisering jf. Region Sjællands MED-aftale	7
4.2.1 MED-Hovedudvalg	7
4.2.2 MED-Sundhed	7
4.2.3 Område-MED	8
4.2.3 Lokal-MED	8
4.2.4 Arbejdspladsfora	8
4.2.5 Arbejdsmiljøgrupper	8
5 Overordnede retningslinjer for arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland	8
6 Indsatsområder	9
7 Fra politik til praksis	10

1 Indledning

Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik beskriver Region Sjællands fælles holdninger, værdier og handlinger på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøpolitikken medvirker til at tiltrække, fastholde og udvikle regionens medarbejdere og er en væsentlig forudsætning for at nå den politiske vision for Region Sjælland.

Arbejdsmiljøpolitikken er en rammepolitik, der i samspil med personalepolitik, arbejdsmiljølovgivningen og Region Sjællands MED-aftale inkl. bilag 2 arbejdsmiljøbilaget, udstikker de overordnede retningslinjer for Region Sjællands arbejdsmiljøarbejde. På enhedsniveau udarbejdes lokale indsatsområder på baggrund af arbejdsmiljøpolitikken. Det skal endvidere beskrives, hvorledes indsatsområderne synliggøres for medarbejderne på alle niveauer.

Arbejdsmiljøpolitikken afspejler de arbejdsmiljøforhold, der er særligt relevante for regionens arbejdspladser, med henblik på at regionens arbejdsmiljø til enhver tid lever op til eller er bedre end gældende lovgivning på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmiljøpolitikken favner regionens mangfoldighed af medarbejdere og arbejdspladser, som er forskellige i arbejdsforhold og som har en række fælles vilkår. Samtidig skal arbejdsmiljøpolitikken favne de aktuelle udfordringer, regionens arbejdspladser står over for, herunder sygehusplanlægning (inkl. psykiatri), regeringsinitiativer, generelle udviklingstendenser på det danske arbejdsmarked og samfund.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø har afgørende betydning for kvaliteten af de ydelser, regionen er i stand til at levere. Bygninger, materiale, teknologi, arbejdsgange, arbejdstilrettelæggelse og samarbejdsrelationer er udgangspunktet for, hvordan medarbejdernes faglige og personlige kompetencer kan komme borgerne til gode.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er krumtappen i enhver virksomhed. Region Sjælland er en attraktiv arbejdsplads, hvor fagligt dygtige, engagerede og motiverede medarbejdere er grundlaget for, at vi kan skabe gode resultater og forudsætningen for udvikling, nytænkning, kvalitetsudvikling og effektiv opgaveløsning. Gennem attraktive arbejdspladser dannes grundlaget for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

2 Region Sjællands vision og målsætning for arbejdsmiljøarbejdet

2.1 Vision

Region Sjælland har en højt prioriteret arbejdsmiljøindsats. Arbejdsmiljøindsatsen bygger på Region Sjællands politiske vision, herunder på forebyggelse, udvikling og på den vedvarende indsats.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er som faglige- og personlige kompetencer, økonomi mv., en vigtig brik i fundamentet for kvalitet i de ydelser, medarbejderne yder til regionens borgere og brugere.

Vision:

Vi vil være styrende i arbejdet med vores arbejdsmiljø, således at vi arbejder sundhedsfremmende, forebyggende og ser resultatet af arbejdet.

Vi har sunde, sikre og attraktive arbejdsmiljøer, hvor medarbejdernes tryghed, trivsel og engagement kommer til udtryk ved, at de deltager aktivt med viden, kunnen og talent, når arbejdspladsen skal løse sine opgaver og udvikle sig.

Arbejdsmiljøet er bestemt af relationerne på arbejdspladsen og af de betingelser, som arbejdet udføres under. Relationerne skabes og ændres i kommunikation mellem medarbejdere, ledere og in-

August 2007 tilrettet oktober 2009

teressenter, og er dermed medvirkende til at sætte arbejdspladsens sociale standard. MED-organisationen er medvirkende i prioriteringen af forebyggelse af sundhedsskader, arbejdsulykker og nedslidning samt fremme af sundhed.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø kan ikke sættes på en formel, det skabes i samspillet mellem fysiske, kemiske, biologiske, ergonomiske forhold, mentale og sociale processer på arbejdspladsen.

2.2 Overordnede mål for arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland

Region Sjælland ønsker et levende arbejdsmiljø, hvor forebyggelse er grundlaget.

- Arbejdsmiljøet skal medvirke til at give trivsel og sundhed, således at regionens arbejdspladser er attraktive
- Arbejdsmiljøindsatsen skal på alle ledelsesniveauer værdisættes som en primær opgave og kunne effektmåles
- Arbejdsmiljøhensyn integreres og indtænkes i al planlægning og udførelse af arbejdet, herunder indarbejdelse i årlige driftsaftaler
- Arbejdsmiljøarbejdet skal gøres synligt for alle ledere og medarbejdere

De overordnede mål nås bl.a. gennem:

- Fælles indsatsområder for Region Sjælland
- En lokalt baseret, synlig og systematisk indsats for arbejdsmiljøet med omdrejningspunkt i enhedernes arbejdspladsvurderinger og handleplaner
- Arbejdsmiljøindsatsen inddrages i alle fysiske- og organisationsforandringsprojekter
- Inddragelse af den nyeste viden på området
- Intern og eksternt videndeling
- Uddannelsestiltag for ledere samt for MED- og arbejdsmiljøorganisationen
- At prioritere tid og ressourcer til arbejdsmiljøindsatsen

2.3 Hvad kendetegner et godt arbejdsmiljø?

Et godt arbejdsmiljø er bl.a. kendetegnet ved følgende forhold:

- at arbejdspladsen er i forskriftsmæssig stand, er hensigtsmæssigt indrettet og at alle medarbejdere er bekendte med procedurer, forskrifter, herunder instrueret i en arbejdsmiljø- og sundhedsmæssig forsvarlig udførelse af arbejdsopgaverne
- at arbejdet er tilrettelagt med et afbalanceret forhold mellem driftsopgaver og udviklingsopgaver, med henblik på at sikre variation og udfordringer i jobbet
- at kravene til medarbejderne afstemmes efter de kvalifikationer, kompetencer og ressourcer, der er til stede på arbejdspladsen
- at medarbejdernes viden, kunnen og talent kommer i anvendelse og udfordres
- at de sociale relationer på arbejdspladsen er velfungerende
- at anerkendelse af konstruktiv adfærd og initiativer kendetegner kommunikationen på arbejdspladsen
- at arbejdspladsen er handlings- og løsningsorienteret og fokuseret på mulighederne i problemstillinger.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er med til at åbne nye muligheder i arbejdslivet og til at skabe grundlag for vækst og udvikling.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er desuden med til at tiltrække, fastholde og udvikle medarbejdere, og medvirker derved til bedre opgaveløsning til gavn for regionens borgere og brugere.

2.4 En sundere region

Region Sjælland ønsker at fremme sundhed blandt regionens medarbejdere. Hensynet til medarbejdernes sundhed betragtes som en grundlæggende forpligtigelse, både af hensyn til den enkelte medarbejders livskvalitet, arbejdsevne og af hensyn til at forebygge sygdom og for tidlig død. Som et led i fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i Region Sjælland, ønsker regionen sammen med den enkelte arbejdsplads at støtte initiativer, der kan fremme medarbejdernes sundhed. Sundhedsfremme kan betragtes som en integreret del af forebyggelsen på arbejdspladsen. Forebyggelsen sker først og fremmest ved at fastholde medarbejderne på arbejdsmarkedet, og ved at fremme en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse, indsatsen for mere motion, bedre ernæring og hæmme sundhedsskadelige påvirkninger som f.eks. rygning. Sundhedsfremme sætter rammen om et område, præget af fælles interesser mellem den enkelte medarbejder, arbejdspladsen og Region Sjælland. Dette interessefællesskab udgør en palet, hvor følgende resultater kan opnås:

- hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse
- nedbringelse arbejdsbetinget sygefravær
- forbedret arbejdsevne
- forbedret samarbejde
- hensigtsmæssig arbejdsbelastning
- bedre ydelser til borgere og brugere
- bedre livskvalitet.

Det forebyggende arbejde foregår i dialog med MED-organisationen og med respekt for den enkelte medarbejders særlige behov og situation. Den sundhedsfremmende indsats er en opgave, hvor medarbejderne er med i formulering af konkrete initiativer på arbejdspladserne, med det formål at forankre aktiviteter og sikre et vellykket forløb.

Måling af resultater vil ske efter kvalitative – og kvantitative anerkendte metoder.

3 Holdninger til og fundament for Region Sjællands arbejdsmiljøindsats

3.1 Holdninger til Region Sjællands arbejdsmiljøindsats

Region Sjælland ønsker, udover at leve op til love og forordningers krav, at være på forkant med løsninger af arbejdsmiljømæssige problemstillinger.

Region Sjælland anlægger et ansvarligt, forebyggende og udviklende perspektiv på arbejdsmiljø. Det betyder, at Region Sjælland ønsker arbejdsmiljøer som:

- fastholder og drager omsorg for medarbejderne
- har gensidig respekt og ansvarlighed som nøgleværdier
- værner om den enkelte og fællesskabet
- giver de bedst tænkelige rammer for at opfylde regionens opgaver
- sikrer trygge arbejdsvilkår og minimerer risici for sundhedsskadelige påvirkninger samt arbejdsskader og nedslidning
- fremmer arbejdsglæde og sundhed i udviklende og kreative miljøer

3.2 Fundamentet for Region Sjællands arbejdsmiljøindsats

I Region Sjælland forstås arbejdsmiljøbegrebet bredt. Arbejdsmiljø er en palet, der består af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, god ledelse, den tekniske udvikling af arbejdspladsen, et samspil af de relationer, og vilkår, som regionens ansatte arbejder under, og forebyggende tiltag

Arbejdsmiljøområdet hænger tæt sammen med flere andre områder. Arbejdsmiljøpolitikken skal således ses i sammenhæng med f.eks. regionens ledelsesgrundlag, personalepolitik, kommunikationspolitik, MED-aftale mv.

Eksterne og midlertidige medarbejdere er omfattet af Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik.

3.2.1 Ansvar

Lederen på den enkelte arbejdsplads har ansvar for arbejdsmiljøet. Ansvar omfatter bl.a. at sikre gode, sunde og sikre arbejdspladser med fokus på nærvær, trivsel, tryghed og udvikling. Lederen skaber rammerne for, at arbejdspladsens ydelser kan leveres meningsfuldt og med høj kvalitet af de ansatte.

Det er ledelsens ansvar at sikre fremdrift i arbejdsmiljøarbejdet gennem bevågenhed og prioritering af tid og ressourcer såvel i dagligdagen som i det decentrale budget og ved regionens årlige budgetvedtagelse.

Medarbejderne har et medansvar for arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads. Ansvar omfatter også at deltage i samarbejdet og bidrage til dialogen om sikkerhed, sundhed og trivsel, samt at overholde arbejdspladsens lokale regler og procedurer for arbejdsmiljøet.

3.2.2 En synlig og systematisk indsats

Arbejdsmiljøarbejdet bæres af en synlig, systematisk og dokumenteret indsats. Enhedernes arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg er centrale i forhold til indsatsen. Omdrejningspunktet for indsatsen er enhedernes egenevne. Det vil sige, arbejdspladsernes engagement, ansvar og evne til at tage hånd om relevante og vedkommende arbejdsmiljøproblemer. Arbejdspladsvurderinger, trivselsmålinger og handleplaner for indsatsområderne skal understøtte dette.

3.2.3 Model til systematisk arbejde med arbejdsmiljø

Modellen opstiller tre centrale begreber i forhold til arbejdsmiljøarbejdet – **forebyggelse, identificering** af indsatsområder og **håndtering**. Indsatsen foregår på tre niveauer – organisatorisk, afdeling/gruppe eller individniveau. Indsatsen forudsætter tre grundlæggende værdier – **anerkendelse og respekt** - samt at indsatsen foregår i **tæt samarbejde mellem ledere og medarbejdere**.

Model til systematisk arbejdsmiljøarbejde i Region Sjælland. Elementerne i skemaet er eksempler på indsatser, der kan anvendes i forbindelse med forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.

Niveau	Organisationsniveau	Afdeling/gruppeniveau	Individniveau
Mål \			
Forebyggelse	Værdier Holdninger Personalepolitikker Lederudvikling	Det gode arbejdsmiljø Ledelse Sundhedsfremme	Generelle og individuelt tilpassede forebyggelsestiltag Omsorgssamtale
Identificering	Screeninger, Kortlægning, Statistik	Systematisk dialog med udgangspunkt i "bløde og hårde" data	Omsorgssamtale Medarbejderudviklingssamtale (MUS) Statistik
Håndtering	Hjælpetilbud – f.eks. Socialt Kapitel Psykologordning Partnerskabsaftaler	Arbejdstilrettelæggelse Decentrale arbejdstidsaftaler Kompetenceudvikling	Fraværssamtale Fleksibel arbejdstilrettelæggelse Fastholdelsestiltag

Modellen vil kunne anvendes på koncern-, enheds- afdelings-, gruppe- og individniveau.

3.2.4 Dialog

Ledere og medarbejdere arbejder aktivt for at fremme dialogen om arbejdsmiljø og arbejdets indhold og tilrettelæggelse på den enkelte arbejdsplads. Dialogen er præget af åbenhed og respekt for hinandens synspunkter.

3.2.5 Engagement

Arbejdsmiljøforhold opfattes som vigtige for alle medarbejdere. Arbejdsmiljøet ses derfor som en fælles opgave, hvor alle indgår i et forpligtende samarbejde. Ledere såvel som medarbejdere bidrager til en aktiv og velfungerende arbejdsmiljøindsats bl.a. gennem engagement i MED- og arbejds miljøarbejde.

3.2.6 Videndeling

Den videnressource Region Sjælland har på arbejdsmiljøområdet synliggøres og udvikles. Det kan ske via medarbejdere, arbejdsmiljønetværket, via elektronisk videndeling på intranettet (bl.a. APV-guide), via personaleblade, via enhedernes årlige beskrivelse af arbejdsmiljøindsatsen mv. Videndeling kan også udvikles via netværk med andre regioner, branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmedicinske klinikker, Arbejdstilsynet, partnerskaber mv.

3.2.7 Forbedring og udvikling af arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøindsatsen skal løbende forbedres, udvikles og evalueres. Der skal derfor løbende sættes nye mål for indsatsen. Dette sker bl.a. ved at arbejdsmiljøpolitikken en gang årligt revideres. Uddannelse og læring i arbejdsmiljøorganisationen skal understøtte udviklingen.

4 Samarbejde og samspil mellem Region Sjællands virksomheder

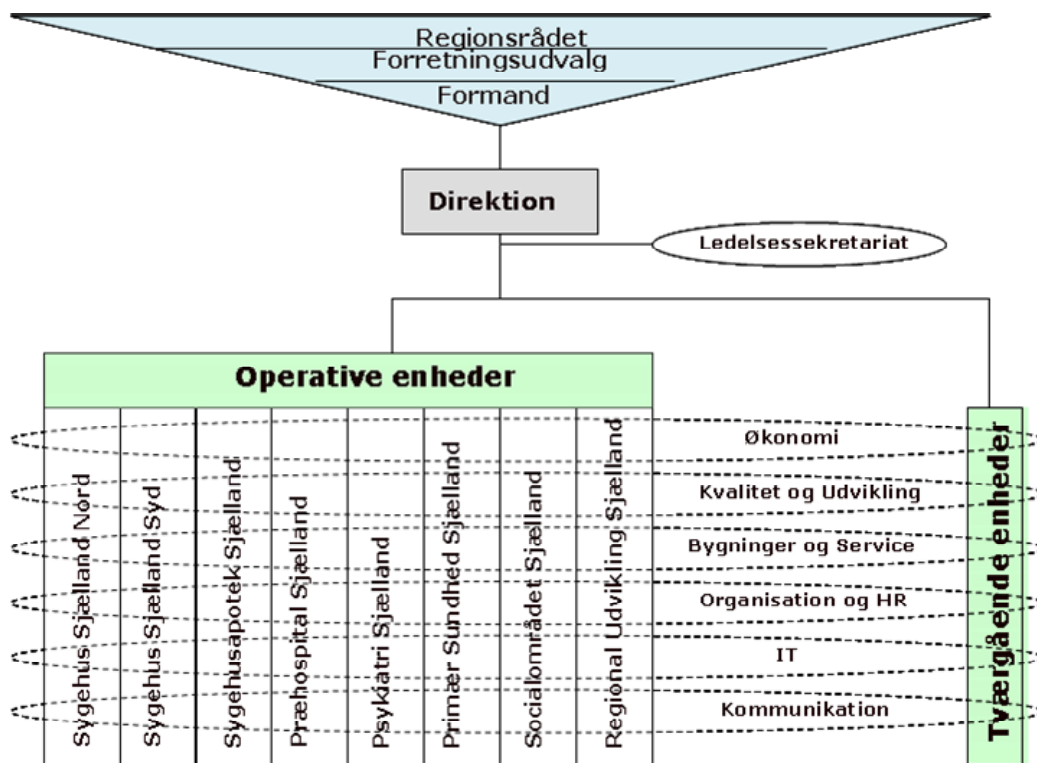
4.1 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Region Sjælland

Præmisserne for organisering af arbejdsmiljøaktiviteterne i Region Sjælland er flere:

- fremme de overordnede mål med Region Sjællands politiske vision, personalepolitik og arbejdsmiljøpolitik
- understøtte helhedstænkningen
- bidrage til at synliggøre og nyttiggøre viden og kompetencer på tværs af Region Sjællands enheder
- bidrage til at skabe rammer for et ligeværdigt samarbejde på tværs af Region Sjællands enheder med udgangspunkt i forskelligartede fagligheder, kompetencer og behov
- mulighed for målrettet at gøre brug af særlig viden og specifikke kompetencer uden for Region Sjælland i form af samarbejde, partnerskaber m.v.
- tage højde for politiske beslutninger vedr. organisationsstrukturen

Med henblik på at skabe den overordnede forståelse gengives Region Sjælland's organisationsdiagram nedenfor.

Den enkelte enhedsledelses ansvar og kompetencer i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet følger af de gældende kompetenceregler for Region Sjælland.



Region Sjællands MED-aftale lægger op til, at uanset hvordan arbejdsmiljøområdet er organiseret i enhederne, skal der sikres den nødvendige integration mellem personale- og arbejdsmiljøområdet. MED-aftalen giver dermed MED-udvalgenes repræsentanter et fælles ansvar for arbejdsmiljøarbejdet. Både de leder- og medarbejderrepræsentanter (arbejdsmiljørepræsentanter), der er udpeget til at varetage arbejdsmiljøområdet i MED-udvalgene og de øvrige leder- og medarbejderrepræsentanter (f.eks. tillidsrepræsentanter) skal varetage den fælles opgave at fremme arbejdsmiljøområdet i MED-udvalgenes arbejde.

Administrerende direktør (direktionen) er Region Sjællands øverste juridiske enhed.

I det daglig er det direktør for Organisation og HR som har ansvaret for de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver i Region Sjælland. Beskrivelse af opgaver, herunder retningslinjer, opfølgning etc., varetages i det daglige af Dialog og Samarbejde, hvor udvikling og koordinering sker via arbejdsmiljønetværket og Økonomi i forhold til arbejdsskader. Organisation og HR har den direkte

kontakt til Danske Regioner og er ansvarlig for at det overordnede samarbejde med eksterne samarbejdspartnere, som f.eks. kan være Arbejdstilsynet.

Organisation og HR medvirker endvidere til at skabe udvikling, helhed og sammenhæng på arbejdsmiljøområdet i et tæt samspil med Region Sjællands enheder. Organisation og HR forestår det nærmere koordinerings- og udviklingsarbejde med ansvar over for direktionen.

Enhedsdirektøren¹ har det formelle ansvar for arbejdsmiljøet for den enkelte enhed. Enhedsdirektøren skal i samspil med MED-organisationen, enhedens arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøleder gennemføre en synlig og systematisk indsats for arbejdsmiljøet med omdrejningspunkt i arbejdspladsvurderinger og handleplaner. Enhedsdirektøren har ansvaret for at formidle Arbejdstilsynets tilbagemeldinger om arbejdsmiljøforhold på enheden til arbejdsmiljøorganisationen. Herudover har enhedsdirektøren ansvaret for at administrere og prioritere tid og ressourcer til arbejdsmiljøarbejdet samt at søge særlige indsatsområder fremmet i virksomhedens budgetarbejde.

4.2 Arbejdsmiljøområdets organisering jf. Region Sjællands MED-aftale

I henhold til Region Sjællands MED-aftale er arbejdsmiljøområdet organiseret i:

- MED-Hovedudvalg
- MED-Sundhed
- Område-MED (f.eks. MED-Sygehus Syd, MED-Regionshus, MED-Social)
- Lokal-MED (MED-it, MED-Bygninger og Service)
- Arbejdspladsfora
- Arbejdsmiljøgrupper

MED-strukturen i Region Sjælland er enstregen, dvs at MED-udvalgene også er arbejdsmiljøudvalg.

4.2.1 MED-Hovedudvalg

MED-Hovedudvalg er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i Region Sjælland. MED-Hovedudvalgets rolle på arbejdsmiljøområdet er at sikre koordination af enhedernes arbejdsmiljøarbejde, at udarbejde overordnede retningslinjer som gælder for alle regionens enheder, og at fastlægge samt årligt følge op på fælles indsatsområder.

4.2.2 MED-Sundhed

MED-Sundhed koordinerer arbejdsmiljøindsatsen inden for ledelsens område, udmønter de aftaler, retningslinjer og principper, der er vedtaget i MED-Hovedudvalget. Gensidigt informerer, drøf-

¹ Koncernchefer, f.eks. Sygehusdirektører, chef for Primær Sundhed mv.
August 2007 tilrettet oktober 2009

ter og udarbejder retningslinjer vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der er relevant på det pågældende niveau.

4.2.3 Område-MED

Område-MED er de øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i den enkelte enheder. Område-MEDs rolle er at koordinere og udstikke retningslinjer for den samlede arbejdsmiljøindsats på den pågældende enhed. Udvalget koordinerer en synlig og systematisk indsats for enhedens arbejdsmiljø. Som led heri udarbejder udvalget handleplaner for regionens og enhedens indsatsområder samt udarbejder en årlig beskrivelse af enhedens arbejdsmiljøindsats og udfordringer.

4.2.3 Lokal-MED

Lokal-MED er de øverste udvalg for arbejdsmiljø på det pågældende område. Udvalgenes rolle og opgave er at sørge for, at regionens og den pågældende enheds visioner, strategier og handleplaner bliver ført ud på lokalt niveau. Derudover opstiller og udmønter udvalgene egne handleplaner for det lokale niveau.

4.2.4 Arbejdspladsfora

Arbejdspladsfora arbejder operationelt med de handleplaner, der er opstillet i det lokale MED-udvalg.

4.2.5 Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupperne refererer til enhedernes lokale MED-udvalg. Deres opgave er at forebygge, identificere og løse arbejdsmiljøproblemer i den pågældende enhed i samarbejde med kollegaer og ledelse. Såfremt arbejdsmiljøgrupperne ikke selv har mulighed for at løse et konkret arbejdsmiljøproblem i den pågældende enhed, skal de søge en løsning i samarbejde med enhedens MED-organisation.

5 Overordnede retningslinjer for arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland

MED-Hovedudvalget har udarbejdet overordnede retningslinjer for arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland. Jf. MED-aftalens bilag 2 "arbejdsmiljøbilaget" udarbejdes der overordnede retningslinjer for:

- Region Sjællands arbejde med arbejdspladsvurderinger (APV)
- Håndtering af arbejdsbetinget stress
- Nedbringelse af arbejdsbetinget sygefravær
- Administrative valgprocedurer for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdslederrepræsentanter på alle niveauer
- Opgørelse af og forebyggelse af arbejdsskader

I den kommende periode skal der arbejdes med:

- Effektmåling af regionens arbejdsmiljøarbejde
- Årlige arbejdsmiljøregnskaber
- Trivselsmåling
- Dimensioner i lederevaluering

Retningslinjerne er forpligtigende, ufravigelige og efterleves af den enkelte enhed. Der kan dog være forskelle i udmøntningen af retningslinjerne afhængigt af lokale forhold.

6 Indsatsområder

MED-Hovedudvalget fastlægger en gang årligt overordnede indsatsområder på arbejdsmiljøområdet med tilhørende mål for indsatserne. Indsatsområderne fastlægges med udgangspunkt i enhedernes arbejdsmiljøindsats og udfordringer. De overordnede indsatsområder udmøntes på enhedsniveau med mulighed for at tilpasse indsatsområderne til de lokale forhold og igangværende arbejdsmiljøaktiviteter.

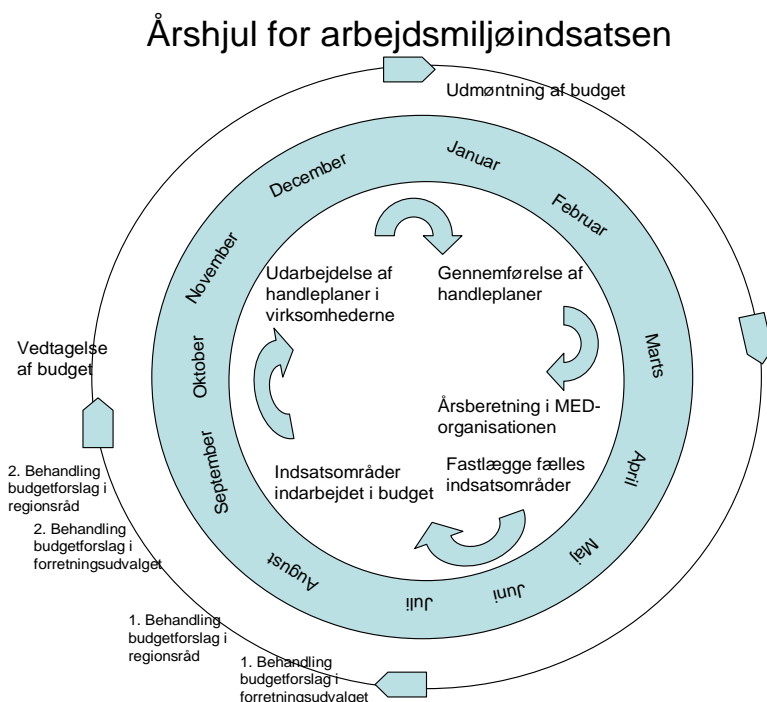
Eksempler på indsatsområder: Udvikling af arbejdspladsernes evne til at håndtere arbejdsmiljøudfordringer, arbejdets organisering (f.eks. indflydelse og arbejdets indhold), forebyggelse af arbejdsbetinget stress, reduktion af arbejdsbetinget sygefravær, forebyggelse af vold og trusler, forebyggelse af arbejdsulykker, uddannelsesinitiativer for arbejdsmiljøorganisationen, certificering mv.

Når indsatsområderne udmeldes, fremgår, hvilke målepunkter, data eller nøgletal enhederne skal dokumentere året efter i en beskrivelse af arbejdsmiljøindsatsen.

På baggrund af regionens fælles indsatsområder udarbejder enhederne handleplaner for, hvordan udmøntningen sker på enhedsniveau. Det forudsættes, at enhederne herudover arbejder med egne indsatsområder tilpasset de lokale forhold.

Året efter indsatsområderne er fastlagt, følger MED-organisationen op på, om indsatsområderne skal fortsætte året efter. MED-organisationen følger samtidig op på effekten af indsatsområderne. Det sker med basis i enhedernes årlige beskrivelse af arbejdsmiljøindsatsen og udfordringer. Beskrivelsen sammenfattes af MED-Hovedudvalget i en årsberetning, som forelægges regionsrådet. Beskrivelsen offentliggøres på internettet.

Enhedernes årlige arbejdsmiljøindsats følger regionens budgetprocedurer. Illustreret i Årshjul for arbejdsmiljøindsatsen:



Eksempel på årshjul, som MED-Udvalgene lokalt kan arbejde med.

7 Fra politik til praksis

Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik har sit fokus på den politiske vision, de overordnede mål og vilkår i Region Sjælland. Samtidig har den arbejdsmiljøpolitiske indsats som klart formål, at den skal gøre en forskel. Visionen er at have sunde, sikre og attraktive arbejdsmiljøer, hvor medarbejdernes tryghed, trivsel og engagement kommer til udtryk ved, at de deltager aktivt med viden, kunnen og talent, når arbejdspladsen skal løse sine opgaver og udvikle sig. Hvor regionen er styrende i forhold til sundhedsfremme og forebyggelse.

Iværksættelse af arbejdsmiljøpolitikken vil bl.a. ske gennem:

Formidlingsaktiviteter: Der iværksettes en række overordnede formidlingsaktiviteter via MED-Hovedudvalget med henblik på at understøtte gennemførelsen af arbejdsmiljøpolitikken i enhederne. Herunder en høringsrunde i MED-organisationen.

Årshjul for Enhedernes indsats: Arbejdsmiljøindsatsen iværksettes i enhedernes drift og regionens årlige budgetrytme, der er udtrykt via årshjulet. De første skridt er:

Fastlæggelse af overordnede indsatsområder: MED-Hovedudvalget tager initiativ til at udpege overordnede indsatsområder for den kommende periode. Enhedernes beskrivelse af forslag til overordnede indsatsområder starter op i tilknytning til udkast til arbejdsmiljøpolitik sendes i høring i MED-organisationen.

Arbejdsmiljøredegørelse: I første kvartal 2010 udarbejder MED-Hovedudvalget på baggrund af enhedernes beskrivelse en arbejdsmiljøredegørelse for perioden 2007 - 2009 om regionens arbejdsmiljøindsats og udfordringer.

Når arbejdsmiljøredegørelse foreligger drøftes evt. justering af arbejdsmiljøpolitikken.

Element i kontraktstyringsprincippet: Arbejdsmiljø indgår i regionens koncept for driftsaftaler.

Justering og evaluering af politikken: MED-Hovedudvalget drøfter arbejdsmiljøpolitikken i forbindelse med, at udvalget evaluerer årsberetning om regionens arbejdsmiljøindsats.

Den enkelte enhed kan have iværksat lokale initiativer og projekter i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Dette arbejde sættes ikke i stå, men det kan være nødvendigt, at den enkelte enhed justerer initiativerne og projekter i forhold til arbejdsmiljøpolitikken, når den er godkendt.