

Region Nordjyllands arbejdsmiljøplan

Sammen om arbejdsmiljøet, sunde forandringer og trivsel på arbejdspladsen

sammen
finder vi ud af det



Indledning – trivsel i forandringer

Trivsel på arbejdspladsen er afgørende for at skabe attraktive arbejdspladser, der fremmer rekruttering og tilknytning. Vi vil arbejde for nærvær frem for sygefravær og sikre en arbejdsdag, hvor der samarbejdes i en god tone. Vi holder fast i ITOP-værdierne selv under forandringer og arbejdspress - og minder hinanden om værdien heraf.

Ved at arbejde konsekvent systematisk i arbejdsmiljøarbejdet med kortlægning, risikovurdering og målrettede handleplaner der gennemføres, kan vi styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer og gøre det lettere at få implementeret lokale indsatser som understøtter et godt arbejdsmiljø.

Med en systematisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet sætter vi fokus på klare roller og ansvar på alle niveauer, fra medarbejdere og arbejdsmiljøgrupper til ledelse og organisation.

Arbejdsmiljøet er et fælles ansvar, og et godt arbejdsmiljø skaber fundamentet for, at vi sammen kan løse kerneopgaven.

Trivsel i forandringer

Sygefravær

4

Krænkende handlinger

5

Funktionsnedsættelser

7

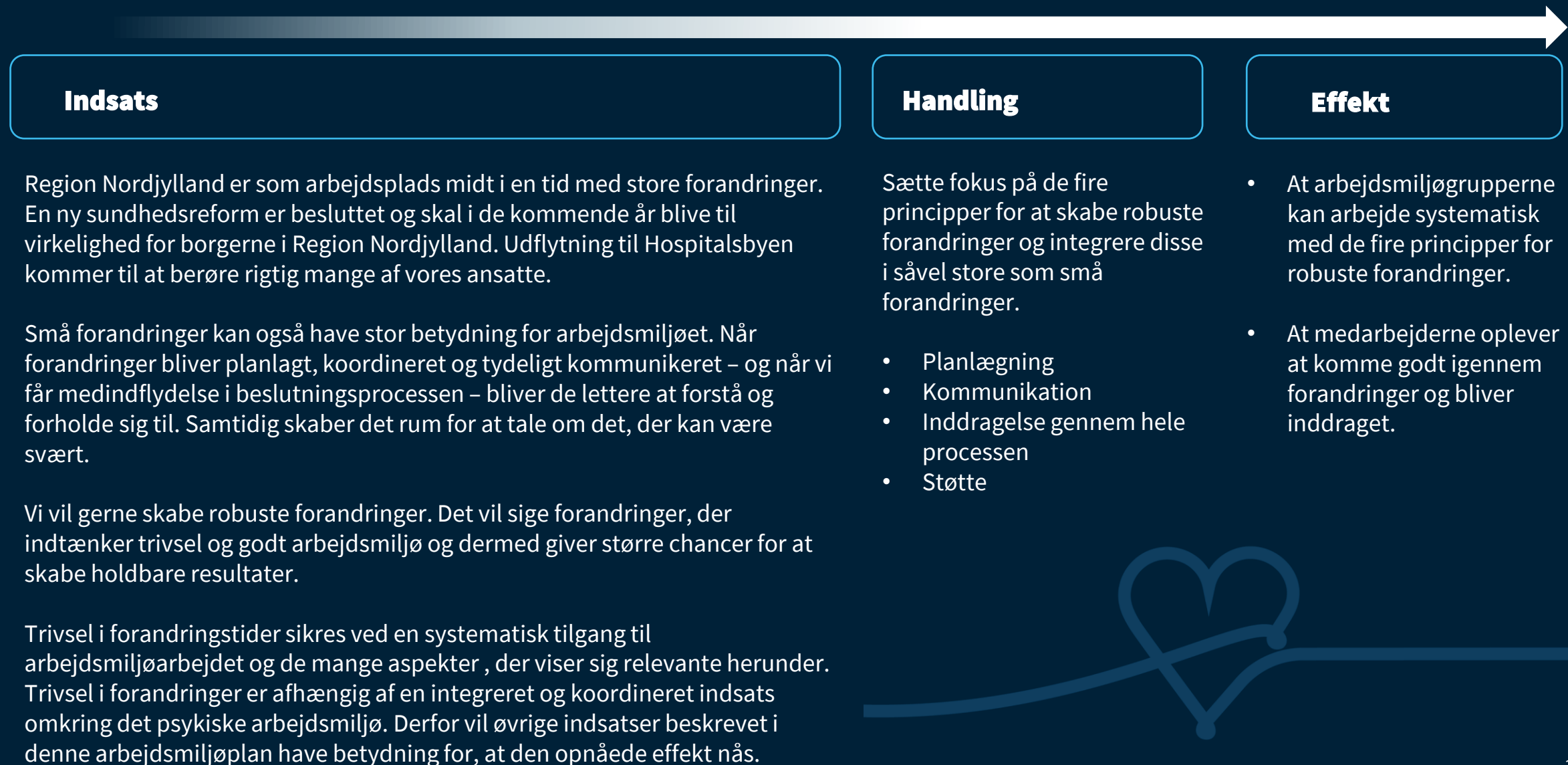
Opfølgning på
Trivsel 2025

8

Arbejdspress og krav i
arbejdet

9

Trivsel i forandringer - en samlet indsats





Krænkende handlinger mellem ansatte



Indsats	Handling	Effekt
Hver 20. medarbejder i Region Nordjylland svarede i Trivselsundersøgelsen fra 2023, at de i løbet af det sidste år havde oplevet mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed fra ledelse eller kollegaer. Forekomsten af krænkende handlinger mellem ansatte har konsekvenser for trivslen hos den enkelte, men også for de arbejdsfællesskaber, hvor det forekommer, da det kan betyde øget sygefravær og dårligere kvalitet i opgaveløsning. Derfor er det vigtigt, at vi forebygger og håndterer krænkende handlinger på de regionale arbejdspladser.	• Systematisk opfølgning på Trivsel2025 i forhold til mobning, uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. De lokale MED-niveauer bør sikre at der udarbejdes indsatser og handleplaner på alle arbejdspladser med positive tilkendegivelser i disse kategorier. • Fortsat udarbejdelse af værktøjer og kompetenceudvikling der understøtter konflikthåndtering og håndtering og forebyggelse af krænkende handlinger. • Fortsat systematisk opfølgning og videndeling omkring reaktioner fra Arbejdstilsynet i regionens Arbejds miljøråd. • Et særligt fokus på at sikre ledere sparring og rådgivning så de kan leve op til handleplanen på passende vis.	• At medarbejdere oplever at krænkelser og konflikter bliver håndteret i fællesskab. • At arbejdsmiljøgrupperne anmelder krænkelser som arbejdsskade og laver handleplaner som opfølgning på Trivsel 2025. • Et øget regionalt fokus på at forebygge og arbejde med konflikthåndtering på lavest mulige niveau. • Videndeling på tværs, der skaber fælles opmærksomhedspunkter i det videre arbejde og fokus på gode indsatser til inspiration.

Krænkende handlinger fra patienter/borgere



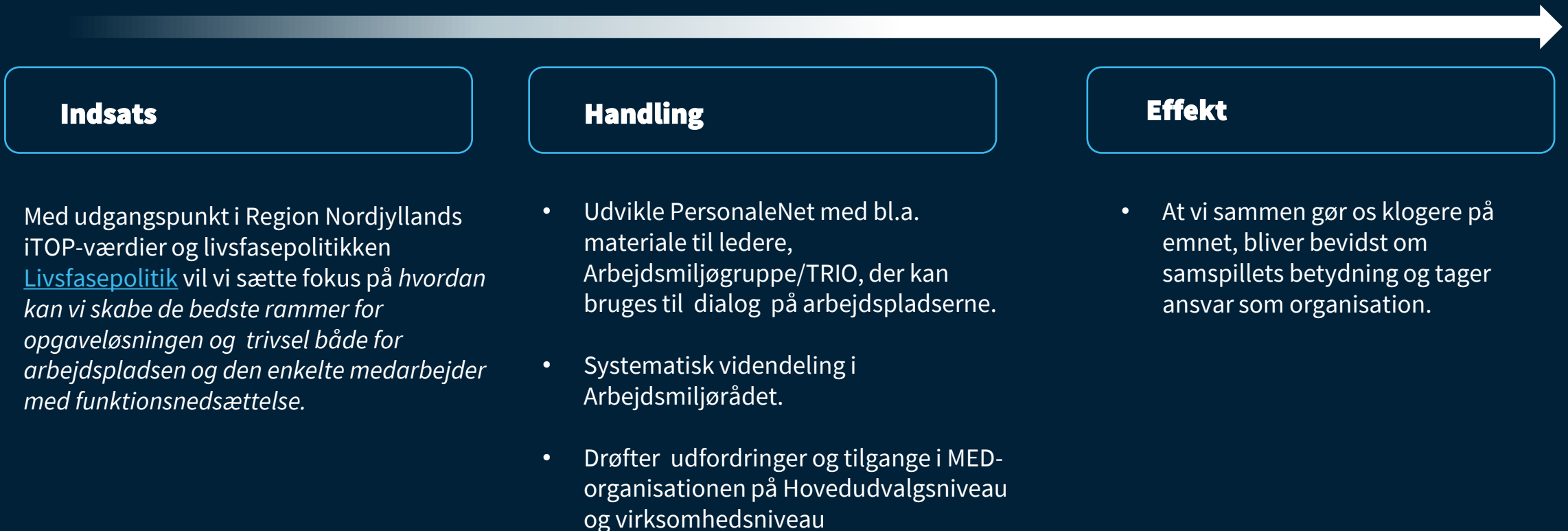
Indsats	Handling	Effekt
Offentlig ansatte er i følge Nationalt forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA mest udsat for vold og trusler. Problematikken ses også i Region Nordjylland, hvor antallet af arbejdsulykker i nogle virksomheder er stigende og reaktioner fra Arbejdstilsynet er en realitet. Krænkende adfærd fra patient og borger kan medføre sygefravær og mistrivsel både for den enkelte og for arbejdsfællesskabet. Vi skal arbejde med en systematisk kortlægning og risikovurdering, og lave gode handleplaner, som sætter fokus på såvel håndtering som på forebyggelse.	• Systematisk registrering af vold og trusler via App til interne registreringer. Implementeres i 2025. • Udvalgte redskaber til risikovurdering i de konkrete samarbejdsrelationer med patient/borger gøres tilgængelige for hospitalerne. • Behovet for kompetenceudvikling analyseres, og der tænkes i webbaserede løsninger for at nå de mange. Temaer som fælles forståelse og konflikthåndtering/deeskalering er kendte behov. • Kampagne om den gode tone.	• At arbejdsmiljøgrupperne via registreringer i App får datagrundlag til at kortlægge og vurdere risikoen for krænkende adfærd fra borger/patient. • At arbejdsmiljøgrupperne anvender handleplaner som redskab i det systematiske arbejde. • Færre alvorlige ulykker grundet krænkende adfærd fra borger/patient. • Færre reaktioner fra Arbejdstilsynet grundet krænkende adfærd fra borger/patient.

Funktionsnedsættelse



Begrebet funktionsnedsættelser dækker over en fysisk eller psykisk hæmning af en given funktion eller evne (FN, 1994)

Grundforståelsen i Region Nordjylland: Sammenspillet mellem personens funktionsevne og omgivelserne bestemmer betydningen af funktionsnedsættelsen. Et handicap er ikke noget et individ har eller er, men noget, der kan opstå i mødet mellem personen med funktionsnedsættelse og barrierer i omgivelserne. Fokus i opgaven er ikke på det enkelte individ, men på hvordan vi som organisation tager ansvar for opgaven på overordnet niveau.



Opfølgning – Trivsel 2025



Indsats	Handling	Effekt
Trivselsundersøgelsen sikrer systematik i arbejdet med trivsel. Kortlægningen foregår på samme tid i hele Regionen og der lægges op til, at alle arbejdspladser efterfølgende arbejder opfølgende med rapporterne. Rapporten kan ikke stå alene uden en opfølgende drøftelse af resultatet. For at sikre en god systematisk opfølgning i hele organisationen, er der udarbejdet værktøjer og materialer til brug for arbejdsmiljøgrupperne. Værktøjerne er tilgængelige på PersonaleNet.	• Det er arbejdsmiljøgruppens opgave (med leder som den overordnede ansvarlige) at sikre en god opfølgning på trivselsundersøgelsen. Via værktøjerne på Personalenet kan opfølgningen ske på et personalemøde hvor teamet i fællesskab aftaler hvad der skal arbejdes med for (fortsat) at sikre en god trivsel på arbejdspladsen. • Aftalerne beskrives i handleplaner, så der løbende kan følges op.	• Ved at opfølgningen sker på et fælles personalemøde, bliver alle gjort medansvarlig for handlinger der fastholder eller forbedrer trivslen på arbejdspladsen. • Opsamling i MED-systemet sikrer at der alle steder i organisationen bliver fulgt op på trivselsundersøgelsen, herunder at der bliver lavet handleplaner, der også bliver fulgt op på. • Eftersom spørgerammen, som udgangspunkt, har været den samme siden 2016, er der mulighed for at benchmarke fra tidligere år og derved se udviklingen.

Arbejdspres og krav i arbejdet

