

## Fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen i Region Nordjylland 2021-2022

---

Region Nordjylland skal være en arbejdsplads I TOP.

Arbejdsmiljøindsatsen skal ses i sammenhæng med de strategiske fokusområder for Region Nordjylland.

Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og ledere har betydning for patienter og borgeres oplevelse af sammenhæng og kvalitet i deres kontakt med Region Nordjyllands arbejdspladser.

Et godt arbejdsmiljø har også betydning for muligheden for at rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Vi skal have fokus på kerneopgaven og for de rammer, den kan udføres i.

Det gode arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv, men er noget vi skaber sammen, mens vi arbejder.

At sikre et godt arbejdsmiljø er en løbende proces, der kræver ledelsesmæssig forankring og samarbejde i hverdagen, i den lokale TRIO, i MED-udvalgene på alle niveauer, og at vi tør lade os inspirere og udfordre fra omverdenen. Vi skal have fokus på at dele viden på tværs og ikke mindst udbrede de gode erfaringer.

Region Nordjylland vil den kommende 2-årige periode sætte særligt fokus på følgende:

- Trivsel 2021 med særligt fokus på ubalance i arbejdsopgaver, mening og indflydelse
- Krænkende hændelser
- Sygefravær/nærvær med fokus på læring af Sygefraværs Taskforce.

Fokusområderne beskrives overordnet og med plads til virksomhedernes egne valg i forhold til indsats og behov for bistand.

Vi har gennem de seneste år arbejdet med hvad TRIO 'en er og hvordan TRIO' en kan arbejde sammen om det gode arbejdsmiljø.

Fremadrettet vil vi have fokus på TRIO'ernes forpligtende samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet. TRIO'en skal styrkes omkring konkrete opgaver med det gode arbejdsmiljø og forebyggelse for øje.

Trivsel 2021:

Region Nordjyllands trivselsundersøgelse gør det ud for en psykisk APV.

Trivselsundersøgelsens formål er at synliggøre den samlede oplevelse af vigtige aspekter inden for det psykiske arbejdsmiljø både på regionalt og lokalt plan. Trivselsundersøgelsen gennemføres via vores eget arbejdsmiljøsystem, SafetyNet og foregår ca. hvert 2. eller 3. år. Det elektroniske spørgeskema har en spørgeramme som består af i alt ca. 40 spørgsmål

Det vigtigste er ikke resultaterne – men i højere grad hvordan der arbejdes videre med disse.

Rapporterne, der udarbejdes på alle niveauer, udgør summen af medarbejdernes oplevede psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne kan dog ikke stå alene, men skal ses som et dialogskabende værktøj, til det videre fælles arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Opfølgningen faciliteres af arbejdsmiljøgruppen (TRIO'en), og foregår i samarbejde med hele medarbejdergruppen. Lederen har et særligt ansvar for, at medarbejderne har kendskab til resultaterne, og at der bliver fulgt op på Trivselsundersøgelsen.

### **”Skab overskud” - Forebyggende indsats med henblik på at håndtere udfordringer i forbindelse med arbejdspress, ubalance i opgaver m.v.**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har vedtaget en ny trepartsaftale for arbejdsmiljøet, som gælder indtil 2030. Her er forebyggelse af ubalance i opgaver, mening og indflydelse et særligt indsatsområde som indgår i målene for hospitalsområdet.

Ubalance i opgaver eller længerevarende arbejdspress kan føre til stress, sygefravær, interne konflikter og forringet opgavekvalitet. Derfor skal der udvikles en klar organisatorisk interventions- og forebyggelsesstrategi i forbindelse med ubalance i opgaver, herunder ved registrering af individuelt stress.

Der er både ansatte og afdelinger på regionens arbejdspladser, der oplever ubalance i opgaver. Oplevelsen af ubalance i opgaver kommer ikke altid fra arbejdsmængden, men kan også opstå, hvis noget af nedenstående ikke opleves:

- Tydelig ledelse og et velfungerende samarbejde mellem kollegaerne
- Et meningsfuldt arbejde (formål og sammenhæng) og tydelighed på hvad kerneopgaven er og kalder på
- Forudsigelighed og tydelige prioriteringer
- Tydelige succeskriterier og klare kvalitetskrav
- Hensigtsmæssig organisering af opgaver og procedurer
- De rette kompetencer, tilstrækkelig instruktion og oplæring

Stress skal som udgangspunkt ikke kun håndteres som en individuel problemstilling, men som en organisatorisk og fælles udfordring med kerneopgaven som omdrejningspunkt. Der skal være et aktivt samspil mellem håndteringen af de individuelle stressamtaler og den organisatoriske indsats.

Det er et mål at etablere et koncept i forhold til ovenstående. Et koncept, der sikrer, at de rette ledelsesniveauer inddrages og forpligtes, at MED inddrages på det organisatoriske og strategiske niveau og sidst, men ikke mindst, at TRIO'erne systematisk inddrages i det operationelle arbejde. TRIO'erne skal sammen rette fokus på det professionelle arbejdsfællesskab løsningen af kerneopgaven og trivsel.

Konceptet udvikles i et koordineret samarbejde i Mennesker og Organisation og tilbydes til udfordrede arbejdspladser.

Krænkende hændelser: at holde momentum og arbejde systematisk med kultur over en 2-årig periode

Seksuelle krænkelser er på dagsordenen i hele organisationen og har lige nu politisk bevågenhed. Det understreges fra både politisk- og direktionsniveau, at seksuelle krænkelser ikke accepteres på regionale arbejdspladser. Den øgede opmærksomhed her og nu underbygges af den eksisterende retningslinje på området og de enkelte virksomheders forudgående arbejde med at forebygge og håndtere krænkende hændelser generelt set.

I første halvdel af 2021 lanceres den regionale telefonlinje for støtte og rådgivning samt et dialogværktøj og konsulenthjælp til dialoger i regionens MED-udvalg. Den eksisterende retningslinje og de nævnte værktøjer tager udgangspunkt i at forebygge alle slags krænkende hændelser - ikke kun de seksuelle krænkelser. Når vi taler om og arbejder med kultur forebygger vi alle former for krænkende adfærd.

Det vurderes løbende om der er behov for yderligere regionale tiltag og indsatser. Der spørges til krænkende hændelser i Trivselsundersøgelsen, og det kan derfor blive relevant med målrettede indsatser på baggrund af denne.

Seksuelle krænkelser er udover at være fokusområde på arbejdsmiljøplanen også en del af det regionale fokusområde 'En arbejdsplads ITOP', som bliver drøftet jævnligt på Koncernledelsen.

Sygefravær:

Fuld implementering af Regionens sygefraværspolitik er fundamentet for et velfungerende sygefraværsarbejde og nedbringelse af sygefravær. En sygefraværsindsats bør være ledelsesforankret på alle niveauer. De lokale MED-udvalg udviser interesse og følgeskab i indsatserne. Sygefraværsarbejdet konkretiseres og integreres i TRIO-samarbejdet.

Hvis ledelsen ønsker hjælp fra regionens Task Force og det dertilhørende koncept "seks skridt til nærvær," er TRIO 'ens samarbejdskraft ligeledes central. TRIO 'ens arbejde tager altid udgangspunkt i 100% implementering af regionens sygefraværspolitik. Desuden gøres der brug af et egnet analyseværktøj til kortlægning af indsatsen, som skal defineres i en konkret handleplan.

Adgang til forbedrede og mere nuancerede sygefraværdsdata skal via Qlik App implementeres på alle ledelsesniveauer i organisationen. Sygefraværdsdata skal anvendes til at følge og analysere fraværsmønstre med henblik på at udarbejde konkrete handlinger til mere nærvær.

Inspiration, vidensdeling og udbredelse af gode erfaringer er en strategisk ledelses- og MED-forankret indsats.

Hovedudvalget vil desuden have mulighed for at sætte andre arbejdsmiljøtemaer på dagsordenen. Se nedenstående **katalog** - katalog udvikles som særskilt og løbende opdateret dokument

Når Hovedudvalget ønsker emne til dagsorden, igangsættes forberedelse og indledende drøftelse i Arbejdsmiljøforum. Efter drøftelse i Arbejdsmiljøforum udarbejdes sagsfremstilling til Hovedudvalget.

- Samarbejde med Arbejdstilsynet
- Arbejdsulykker – Covid19 registreringer
- Forandringer
  - COVID-19
  - NAU
- NAU – en succes for Region Nordjylland - Den fælles opgave
- Årlig Arbejdsmiljøtemadag
- Andet?

Der udarbejdes årshjul for Arbejdsmiljøforum og Hovedudvalget, så der sikres sammenhæng.