

ARBEJDSMILJØPOLITIK

Region Nordjylland – en arbejdsplads i top.

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen stræber efter at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog.
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden.
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør.
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet.

iTØP

Vision

Den overordnede vision i arbejdet med arbejdsmiljø er, at arbejdspladserne kan klare det meste selv, og arbejdsmiljø er en selv-følgelig og integreret del af ledelsesarbejdet på alle niveauer. Det forudsætter at arbejdspladserne har den fornødne viden og evne til at arbejde med arbejdsmiljøet.

Politikkens indhold støtter op omkring denne vision, de personalepolitiske værdier og Region Nordjyllands Arbejdsmiljøplan.

Formål

Formålet med arbejdsmiljøpolitikken er:

- at sikre et synligt og højt prioriteret arbejdsmiljøarbejde i Region Nordjylland.
- at sikre et målrettet og systematisk arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne.
- at sikre, at arbejdsmiljøarbejdet styrkes og udvikles i den daglige drift på arbejdspladserne.
- at sikre, at alle aspekter i det brede arbejdsmiljøbegreb er naturligt integreret i arbejdsmiljøarbejdet.

Værdierne er altid de samme

Arbejdsmiljøarbejdet skal udvikles med afsæt i læring af bedste praksis, og af det som fungerer i hverdagen. Viden om bedste praksis hentes i hverdagen, i omverden, i form af erfaringsudveksling, forskning og lovgivning. Det forudsætter:

- Indflydelse, ansvar og medinddragelse.
- Tillid, dialog og samarbejde.
- Ordentlighed, systematik og sammenhæng.
- Professionalisme og dokumentation af effekt på arbejdsmiljøet.

Indflydelse

- Vi vil skabe og bevare attraktive arbejdspladser med fokus på indflydelse, tillid, ordentlighed og professionalisme.
- Der skal være sikre, sunde og udviklende arbejdspladser for alle ansatte. Det sker bl.a. ved at sikre høj egenindsats i forebyggende handlinger

Tillid

- Det er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne med arbejdsglæde, høj grad af tillid og trivsel, at arbejdsmiljøarbejdet indgår som en naturlig del af ledelsesarbejdet, og at alle ansatte deltager aktivt i arbejdet med sikkerhed og sundhed.

Ordentlighed

- Der skal sikres hensigtsmæssig planlægning, organisering og udførelse af arbejdsmiljøplanens indsatser. Sundhedsfremme inddrages i arbejdsmiljøarbejdet

Professionalisme

- Det skal prioriteres at arbejdsmiljøarbejdet i ledelsesopgaven kvalificeres og optimeres.
- Der skal arbejdes med forebyggelse på individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsniveau.

Hvem er ansvarlig?

- Hovedudvalget er ansvarlig for at dokumentere arbejdsmiljøarbejdet i en årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Sektorerne kan supplere Regionens Arbejdsmiljøplan med sektorspecifikke arbejdsmiljøindsatser.
- Sektor MED-udvalget er ansvarlig for at dokumentere arbejdsmiljøarbejdet i en årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Arbejdsmiljøpolitikken er suppleret med en Arbejdsmiljøhåndbog.

Sektorerne kan tilføje retningslinjer, vejledninger eller instrukser i arbejdsmiljøhåndbogen i det omfang de harmonerer med politikken overordnede linjer.

Retningslinje for forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold i og uden for arbejdstiden

Målgruppe

- Alle ansatte
- Arbejdsmiljøgruppen
- MED-udvalg

Formål

Denne retningslinje skal sikre at,

- der skabes fælles forståelse for begrebet fysisk og psykisk vold på den lokale arbejdsplads
- arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold forebygges og reduceres
- alle ansatte får hjælp og mulighed for at bearbejde og håndtere arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold

Ledelsens ansvar

Ledelsen skal skabe betingelserne for at retningslinjen kan følges og sikre at tilsynspligten overholdes.

Ansvar og opgaver

Ansatte skal:

- have kendskab til kriseberedskabsplaner og eventuelle lokale retningslinjer
- skal være bevidst om mulighederne for at få relevant kendskab til konfliktnedtrappende adfærd
- tage ansvar for at være konfliktnedtrappende ved at følge faglige aftaler og metoder
- risikovurdere om situationen kan medføre fysisk og psykisk vold og handle derefter
- fortælle om hændelser med fysisk og psykisk vold
- vurdere, evt. sammen med arbejdsmiljøgruppen, om episoden skal anmeldes som en arbejdsulykke
- give kollegial støtte til den kollega, der har været udsat for fysisk og psykisk vold

Arbejdsmiljøgruppen skal, såfremt der foreligger risiko:

- sikre, at der skabes en fælles forståelse af begreberne fysisk og psykisk vold på den lokale arbejdsplads
- sikre, at alle ansatte får instruktion og oplæring i at undgå fysisk og psykisk vold
- oplyse alle nyansatte, elever, studerende og vikarer om risikoen for fysisk og psykisk vold
- sikre, at alle ansatte har kendskab til konfliktnedtrappende adfærd
- arbejde med analyse, risikovurdering, forebyggelse og handleplan i den årlige APV-proces
- arbejde med data på registreringer og på baggrund af analyse iværksætte relevante forebyggende indsatser
- anmelde arbejdsulykken
- sikre, at skadelidte får den nødvendige hjælp samt opfølgning på den lange bane, hvis det er nødvendigt
- tilbyde medarbejderen hjælp til at foretage en eventuel politianmeldelse
- analysere og sikre læring af den passede hændelse
- på baggrund af analysen formidle og implementere forebyggende indsatser

MED-udvalg

- er tydelige i hvilke forventninger og mål, der er i forhold til arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold
- sikrer, at arbejdspladserne arbejder systematisk med håndtering og forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold
- sikrer, at ansatte har kompetencer til at imødegå arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold
- udarbejder principper for, hvornår arbejdsstedet politianmelder voldsepisoder

Få yderligere oplysninger i Den elektroniske arbejdsmiljøhåndbog på PersonaleNet.