

SUNDHEDSFREMME- OG FOREBYGGELSESPOLITIK

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.



Formål

Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken skal sikre en sammenhængende og aktiv indsats, der omfatter både arbejdsmiljø, livsstil og virksomhedens sociale ansvar (CSR). Derved opnår vi synergieffekt, og vi sikrer den bedste udnyttelse af ressourcerne. Vi vil derfor arbejde systematisk med sundhedsfremme og forebyggelse, integreret i den daglige drift, med både ledelse og medarbejdere som aktører.

For at kunne leve op til dette formål gør følgende sig gældende for enkelte områder:

Rygning

Region Nordjylland har røgfri arbejdstid for alle ansatte. Det er således ikke tilladt at ryge i arbejdstiden, og heller ikke tilladt at flexe ud for at ryge. Politikkens bestemmelser om røgfrit arbejdsmiljø omfatter samtlige røgproducerende produkter der findes på markedet.

Rusmidler

I Region Nordjylland hører arbejde og rusmidler ikke sammen. Ansatte må ikke indtage alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden. Ansatte må ikke møde påvirkede på arbejde.

Værdierne er altid de samme

Sundhedsfremme- og forebyggelsesarbejdet 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.

Indflydelse

- **Øverste ledelse i sektorerne** har ansvar for at udmønte sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken i praksis i hele sektoren, i samspil med MED-organisationen.
- **Nærmeste leder** har ansvar for i dagligdagen at udmønte sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken lokalt, i dialog med medarbejderne. Dette skal ske med respekt for den enkelte, med plads til forskellighed og rummelighed.
- **MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøgrupperne, Arbejdsmiljøforum og øvrige fagpersoner, der arbejder med forebyggelse og sundhedsfremme** har ansvar for at sætte fokus på sundhed, samt arbejde for at udbrede og koordinere de gode sundhedsfremmende tiltag på tværs i sektorerne. De har desuden ansvar for at udbrede ny viden indenfor fremme af sundhed.

MED-organisationen har ansvar for at følge op på udmøntningen af politikken samt evaluere effekten af de konkrete tiltag.

- **Den enkelte medarbejder** har ansvar for at bidrage med idéer og deltage i drøftelserne på arbejdspladsen om sundhedsfremme.

Tillid

Region Nordjylland ønsker at motivere og støtte medarbejdere, der vil identificere og realisere mål om at opnå en sund livsstil. Region Nordjylland har herefter ansvar for at gøre det muligt for medarbejderne at træffe et sundt valg.

Ordentlighed

Region Nordjylland har ansvar for til stadighed at udvikle og sikre psykisk, fysisk og socialt sunde arbejdspladser. Denne forpligtelse indebærer fokus på fremme af sundhed og trivsel for den enkelte og i fællesskabet.

Professionalisme

Region Nordjylland skal som arbejdsplads være en god rollemodel i forhold til det omgivende samfund og udvise social ansvarlighed med forebyggelse, fastholdelse og integration som omdrejningspunkt.

På personalenettet i arbejdsmiljø- og i personalehåndbogen kan der findes yderligere målsætninger, retningslinjer og vejledning om det brede sundhedsfremme og forebyggelsesbegreb.

Regionens sektorer og MED-udvalg kan indgå aftaler, der knytter an til denne politik i det omfang at aftalerne harmonerer med de overordnede linjer.

Retningslinje vedr. misbrug

Supplement til Region Nordjyllands Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitik

Retningslinjen har som formål at medvirke til at:

- Skabe en klar ramme om handling i tilfælde af misbrug / brug af rusmidler eller mistanke herom hos ansatte i arbejdstiden
- Fastholde en god trivsel blandt de ansatte og sikre en høj kvalitet og sikkerhed i regionens ydelser
- Sikre regionens gode image som en professionel og ansvarlig arbejdsplads og organisation

Hvem er omfattet af retningslinjen?

Alle ansatte ved Region Nordjylland. Der skal lokalt udarbejdes en plan for hvorledes denne retningslinje udmøntes i den enkelte virksomhed, herunder stillingtagen til hvorledes prøvetagning på laboratorie håndteres.

Procedure ved mistanke om at en ansat har et misbrug:

Har man mistanke om, at en kollega har et misbrug, er det mest ærligt at sige det til personen.

Desuden skal:

- Nærmeste leder/dennes stedfortræder informeres om mistanken.
- Denne har pligt til at tale med medarbejderen om mistanken samt eventuelt behov for behandling. Den mistænkte ansatte tilbydes at have bisidder med ved samtalen. Der udfærdiges et kort referat af samtalen. De tilstedeværende bekræfter ved underskrift at de har set dokumentet og er orienteret om, at referatet lægges i personalesagen.
- Bekræftes misbruget skal der arbejdes på at få den ansatte i behandling. Dette sker i samråd med virksomhedens øverste ledelse, som vurderer om der kan bevilges orlov med løn under behandling.
- Sideløbende i samtale/under behandling skal det skriftligt præciseres overfor den mistænkte kollega at det kan få ansættelsesretslige konsekvenser (i første omgang en advarsel, i sidste instans indstilling til afskedigelse) at negligere en påtale eller evt. nægte behandling. Alle aftaler nedfældes skriftligt og bekræftes som ovenfor.

Procedure ved konkret overtrædelse eller mistanke om overtrædelse af retningslinjen:

- Konstaterer en medarbejder, at en ansat optræder beruset eller påvirket af rusmiddel/medicin ved tjenestetids begyndelse eller i tjenesten, er det vedkommendes pligt at tilkalde og informere en overordnet (nærmeste leder/stedfortræder/afdelings- eller afsnitsledelse)
- Den overordnede tager en samtale med den mistænkte ansatte og aftaler at denne fritages fra tjeneste. Skemaet MISTANKE OM MISBRUG AF ALKOHOL/RUSMIDLER udfyldes. Den mistænkte oplyses om, at denne vil blive indkaldt til en tjenstlig samtale hurtigst muligt.

Den mistænkte ansatte kan:

1. Bekræfte mistanken og underskrive skemaet. Den overordnede har pligt til at sikre, at kollegaen kommer hjem på forsvarlig vis
2. Bedyre sin uskyld – tage imod tilbud om laboratorieprøve. En kort beskrivelse af hændelsesforløbet underskrives af mistænkte og øvrige tilstedeværende.
3. Den mistænkte ansatte transporteres i taxa til nærmeste Skade-Modtagelse, som er orienteret om at der skal laves prøvetagning. Den overordnede har pligt til at sikre, at mistænkte kommer hjem på forsvarlig vis efter prøvetagningen.
4. Bedyre sin uskyld – og ikke ønske at modtage tilbud om laboratorieprøve. En kort beskrivelse af hændelsesforløbet underskrives af mistænkte og øvrige tilstedeværende. Den overordnede har pligt til at mistænkte kommer hjem på forsvarlig vis.

Når der ikke er en leder/stedfortræder til stede - f.eks. på vagthold i aften- og natteperioderne - har kollegerne pligt til at fritage en beruset/påvirket medarbejder for tjeneste og hurtigst muligt orientere medarbejderens ledelse. Denne pligt rækker ud over egen faggruppe og egen afdeling.

Hjælpemuligheder/Behandling

Den ansatte har pligt til - og selv ansvar for - at arbejde aktivt på at løse sit misbrugsproblem og forbedre sin arbejdsindsats. Der kan være krav om behandling, hvis ansættelsesforholdet skal opretholdes.

Dispensation

Der kan fra virksomhedernes ledelse gives dispensation til at kunne indtage begrænset alkohol eks. i forbindelse med:

Ansattes jubilæer

Afskedsreceptioner

Modtagelse af donationer

Ph.d.- og disputatsforsvar

Det forudsættes at deltagende ansatte, der efterfølgende skal i tjeneste, ikke indtager alkohol.

Retningslinje vedr. røg og rygning

Denne retningslinje er et supplement til Region Nordjyllands Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitik.

Retningslinjen har som formål at medvirke til at:

- Skabe en ramme for handling, i tilfælde af overtrædelse af Region Nordjyllands bestemmelser på røgområdet.
- Forebygge rygestart, fremme rygestop og sikre et røgfrit arbejdsmiljø.
- Sikre Region Nordjyllands gode image, som en professionel og ansvarlig arbejdsplads og organisation.

Hvem er omfattet af retningslinjen

Alle ansatte ved Region Nordjylland samt eksterne samarbejdspartnere og gæster, der færdes på regionens arbejdspladser er omfattet af retningslinjen.

Det er ikke tilladt at ryge i arbejdstiden. Det gælder også ved kursus, mødeaktivitet ude af huset eller hvis man på anden vis er væk fra arbejdspladsen. Arbejdstiden regnes fra man møder til man går hjem (det er ikke muligt at flekse ud, for at ryge). Medarbejdere, der ifølge deres overenskomst har selvbetalte frokostpauser, kan ryge i deres frokostpause, forudsat at de skifter til privat tøj og forlader matriklen.

Principper for overholdelse og overtrædelse

Den lokale ledelse har ansvaret for at sundhedsfremme- og forebyggelsespolitikken vedr. røg og rygning overholdes lokalt. Overtrædelse af regionens bestemmelser om røg og rygning kan få ansættelsesretslige konsekvenser. Der skal altid ske en konkret og individuel vurdering af, hvordan en overtrædelse af bestemmelserne sanktioneres.

Alle borgere i Region Nordjylland har mulighed for at søge støtte til at blive røgfri, lokalt i egen hjemkommune.