



Tjänsteställe, handläggare
Staben HR, Karolina Holmlund

Sammanträdesdatum
2024-12-17

FöredragningsPM
Dnr: 24RS10266

Organ
Regionstyrelsen

Riktlinje för arbetsmiljö

Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar
att anta Riktlinje för arbetsmiljö.

Sammanfattning

Riktlinje för arbetsmiljö, med giltighetstid 2025-2027, ersätter Handlingsplan för hållbara arbetsplatser 2018-2023 och utgör Region Örebro läns arbetsmiljöpolicy. Riktlinjen beskriver övergripande viljeinriktning och målsättning, roller och ansvar i genomförandet samt uppföljning. Övergripande viljeinriktning och målsättning handlar om att Region Örebro län ska ha arbetsplatser med en hållbar arbetsmiljö som ger förutsättningar att göra ett bra jobb för de vi finns till för.

Ärendebeskrivning

Enligt 5 § i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivare med mer än tio arbetstagare i verksamheten ha ett skriftligt dokument som beskriver arbetsgivarens övergripande målsättning, viljeinriktning och medel för det långsiktiga arbetet som man har med verksamhetens arbetsmiljö, en arbetsmiljöpolicy eller liknande.

Region Örebro län har haft Handlingsplan för hållbara arbetsplatser 2018-2023.

Detta blir nu Riktlinje för arbetsmiljö, med giltighetstid 2025- 2027 och utgör Region Örebro läns arbetsmiljöpolicy. Riktlinjen beskriver övergripande viljeinriktning och målsättning, roller och ansvar i genomförandet samt uppföljning. Detta utgår från gällande arbetsmiljölagstiftning.

Friska och välfungerande arbetsplatser där många vill jobba är viktigt för en effektiv verksamhet med god kvalitet och ekonomi. Arbetsmiljöarbetet är därför en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare och för att kunna möta välfärdens kompetensutmaning.

Tjänsteställe, handläggare
Staben HR, Karolina Holmlund

Sammanträdesdatum
2024-12-17

FöredragningsPM
Dnr: 24RS10266

Region Örebro län ska ha arbetsplatser med en hållbar arbetsmiljö som ger förutsättningar att göra ett bra jobb för de vi finns till för. En hållbar arbetsmiljö som främjar medarbetares hälsa genom att medarbetare trivs, mår bra och utvecklas. Genom att vara professionella, arbeta med utveckling och att samarbeta blir vi många som vill, orkar och kan arbeta ett helt arbetsliv. Arbetet för en hållbar arbetsmiljö omfattar att förebygga ohälsa, främja hälsa och hantera ohälsa.

Till riktlinje för arbetsmiljö finns även andra regiongemensamma riktlinjer och rutiner som förtydligar olika delar inom arbetsmiljöområdet, till exempel om alkohol- och drogfria arbetsplatser, kränkande behandling, årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, sjukfrånvaro och arbetsanpassning, samverkan.

Beredning

Ärende har beretts med regionstyrelsens personalutskott, Centrala samverkansgruppens arbetsmiljöutskott, HR-chefer, Centrala samverkansgruppen.

Bedömning

Riktlinjen uppfyller arbetsgivarens ansvar enligt gällande arbetsmiljölagstiftning.

Innehållet i riktlinjen tar också sikte mot att det förebyggande arbetet ska byggas på med hälsofrämjande arbete – att arbetet och arbetsplatsen fungerar så att medarbetare trivs, mår bra och utvecklas. Då främjar arbetet också hälsa.

Här används de specifika organisatoriska faktorer som forskning visat har positiv påverkan på arbetsmiljön och sjukfrånvaron och leder till välfungerande och attraktiva arbetsplatser.

Riktlinjen beskriver olika roller och dess ansvar i genomförandet av arbetet, det inkluderar alla olika organisatoriska nivåer vilket ger ökade förutsättningar för att lyckas.

Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven

Arbetsgivarbeslut, inga direkta konsekvenser för miljö- och barn.

En hållbar arbetsmiljö som främjar hälsa genom att medarbetare trivs, mår bra och utvecklas, är i en organisation som Region Örebro län med ca 80% kvinnor



Tjänsteställe, handläggare
Staben HR, Karolina Holmlund

Sammanträdesdatum
2024-12-17

FöredragningsPM
Dnr: 24RS10266

och 20% män även en jämställdhetsfråga. Detta då kvinnor i Sverige lever längre men skattar sin hälsa som sämre och har fler år med nedsatt aktivitetsförmåga, jämfört med män. En tydlig viljeinriktning och målsättning för att förebygga ohälsa, främja hälsa och hantera ohälsa och att stärka de specifika faktorerna för välfungerande och attraktiva arbetsplatser, bidrar till ett hållbart arbetsliv för alla och är därför positivt för en kvinnodominerad organisation som regionen.

Ekonomiska konsekvenser

Friska och välfungerande arbetsplatser där många vill jobba är viktigt för en effektiv verksamhet med god kvalitet och ekonomi.

I arbetet med att nå uppsatt viljeinriktning och målsättning kan det finnas behov av olika mindre eller större satsningar men som genom effektivitets- och kvalitetsvinster inte ger negativa ekonomiska konsekvenser. Till exempel är ett behov som framkommit i årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet chefers förutsättningar. Med goda förutsättningar för chefer finns ökade möjligheter till ett arbetsmiljöarbete som ger friska och välfungerande arbetsplatser och genom det en effektiv verksamhet med god kvalitet och ekonomi.

Uppföljning

I verksamhetsplan med budget 2025 och planering 2026–2027 finns styrtal kring andel chefer som svarat på årlig uppföljning av SAM.

Styrtalet ger i sig en indikation kring systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen. I den årliga uppföljningen är alla de specifika organisatoriska faktorer om vad som är viktigt i arbetsmiljön för att medarbetare ska må bra och vara friska, och som forskning visat leder till attraktiva och välfungerande arbetsplatser – invända.

Beslutsunderlag

Riktlinje för arbetsmiljö 2025-2027.

Maria Åkesson
HR-direktör

Tjänsteställe, handläggare
Staben HR, Karolina Holmlund

Sammanträdesdatum
2024-12-17

FöredragningsPM
Dnr: 24RS10266

Skickas till:

(Ange vem/vilka beslutet ska skickas till)