

Riktlinje för arbetsmiljö 2025-2027

Författat av: Karolina Holmlund

Berett av: Regionstyrelsens personalutskott, Arbetsmiljöutskott CSG och Central samverkansgrupp

Beslutat av: Regionstyrelsen

Innehållsförteckning

1	Inledning och syfte	2
2	Omfattning	2
3	Ansvar	2
4	Giltighetstid	2
5	Riktlinjer för arbetsmiljö	2
5.1	Övergripande viljeinriktning och målsättning	2
5.2	Roller och ansvar i genomförandet	3
5.3	Uppföljning	4
6	Bilagor	4
7	Nyckelord	4
8	Bilaga	5

1 Inledning och syfte

Region Örebro län och alla som arbetar här har ett viktigt samhällsuppdrag som har betydelse för människor varje dag, genom hela livet. Alla som arbetar i regionen har samma uppdrag men med olika arbetsuppgifter. Det innebär att olika verksamheter och roller på olika sätt bidrar i det gemensamma uppdraget. Målet för regionen som arbetsgivare är att alla medarbetare ska ha förutsättningar att göra ett bra jobb för de vi finns till för. Det för oss närmare vår vision: tillsammans skapar vi ett bättre liv.

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.

Riktlinje för arbetsmiljö utgör Region Örebro läns arbetsmiljöpolicy. Riktlinjen beskriver övergripande målsättning om hur regionen vill att arbetsmiljön ska vara och hur detta ska nås. Detta utgår från gällande lagstiftning och föreskrifter.

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

2 Omfattning

Riktlinjen omfattar hela Region Örebro län.

3 Ansvar

HR-direktör är ägare av dokumentet som Regionstyrelsen beslutar om.

4 Giltighetstid

2025-2027.

5 Riktlinjer för arbetsmiljö

5.1 Övergripande viljeinriktning och målsättning

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.

Förebygga ohälsa

- Det systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbetet är grunden. Det ska vara en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen.
- Tidiga signaler är viktigt för att förebygga ohälsa. Det innebär att som medarbetare signalera om man inte mår bra och som chef uppmärksamma och åtgärda tidiga signaler på ohälsa.

Främja hälsa

- 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.
- Det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet ska utgå från de specifika organisatoriska faktorer som forskning visat har positiv påverkan på arbetsmiljön och sjukfrånvaron. När dessa faktorer finns på plats och fungerar, mår medarbetare bra, utvecklas och kan prestera väl. Det leder till välfungerande och attraktiva arbetsplatser. Ett bra förebyggande arbete är också en hälsofrämjande faktor.

Hantera ohälsa

- Ohälsa och sjukdom ska hanteras omtänksamt och respektfullt.
- Den arbetsförmåga som finns ska tas tillvara.

5.2 Roller och ansvar i genomförandet Politik

Regionstyrelsen har det yttersta arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön och att ge förutsättningar för arbetsmiljöarbetet. Förutsättningar ges genom:

- Ge tydliga uppdrag med ett handlingsutrymme inom en tydligt given ram, tillsammans med prioriteringar och fördelning av resurser.
- Att beakta påverkan på arbetsmiljön inför de beslut som fattas.
- Att beslut och tilldelning av resurser är välmotiverade och transparenta.

Chefer

I alla chefers uppdrag ingår att arbeta för att nå regionens övergripande målsättning i denna riktlinje genom att:

- Ge medarbetarna möjlighet att genom medverkan påverka arbetsmiljöarbetet och att ta tillvara medarbetarnas engagemang.
- Samarbeta med skyddsombud och ta tillvara skyddsombudets kunskaper.
- Efterleva de beslut som fattats så att det är tydligt vad som gäller.
- Tydliggöra mål och visa vägen samt vid behov ge medarbetare stöd i prioritering av arbetsuppgifter utifrån verksamhetens uppdrag.
- Stärka de specifika faktorer för välfungerande och attraktiva arbetsplatser som gör att medarbetare mår bra, utvecklas och kan prestera väl i arbetet.

Medarbetare

Alla medarbetare är del i sin egen och andras arbetsmiljö och bidrar till det gemensamma genom att:

- Bemöta och att tala väl om varandra i hela organisationen.
- Medverka till att utveckla arbetsmiljön genom att uppmärksamma det som behöver åtgärdas och bidra i ett systematiskt arbete med att söka efter orsaken till det som behöver åtgärdas. Samt att bidra med konstruktiva förslag för att motverka ohälsa och olycksfall.
- Medverka till att lyfta fram och stärka de specifika faktorer för välfungerande och attraktiva arbetsplatser som gör att medarbetare mår bra, utvecklas och kan prestera väl i arbetet.
- Möjliggöra och ta sig tid för återhämtning under arbetsdagen och mellan arbetsdagar.

Skyddsombud

Skyddsombudet är medarbetarnas representant när det gäller arbetsmiljöfrågor och bidrar genom att:

- Samarbeta med chefer och arbetsledare och vara ett bollplank i arbetsmiljöarbetet.
- Företräda alla medarbetare och chefer inom sitt skyddsområde.
- Bidra till konkreta beskrivningar av problem, risker eller brister och bidra med konstruktiva förslag för att motverka ohälsa eller olycksfall.
- Medverka till att lyfta fram och stärka de specifika faktorer för välfungerande och attraktiva arbetsplatser som gör att medarbetare mår bra, utvecklas och kan prestera väl i arbetet.

Fackliga organisationer

- Bidra till tydlighet kring skyddsombuds-/huvudskyddsombudsrollen i samverkansgrupp och skyddskommitté.
- Anmäla skyddsombud med tydliga uppgifter om uppdraget och skyddsområdet för att bidra till en bra samverkan.

5.3 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 – invävda.

6 Bilagor

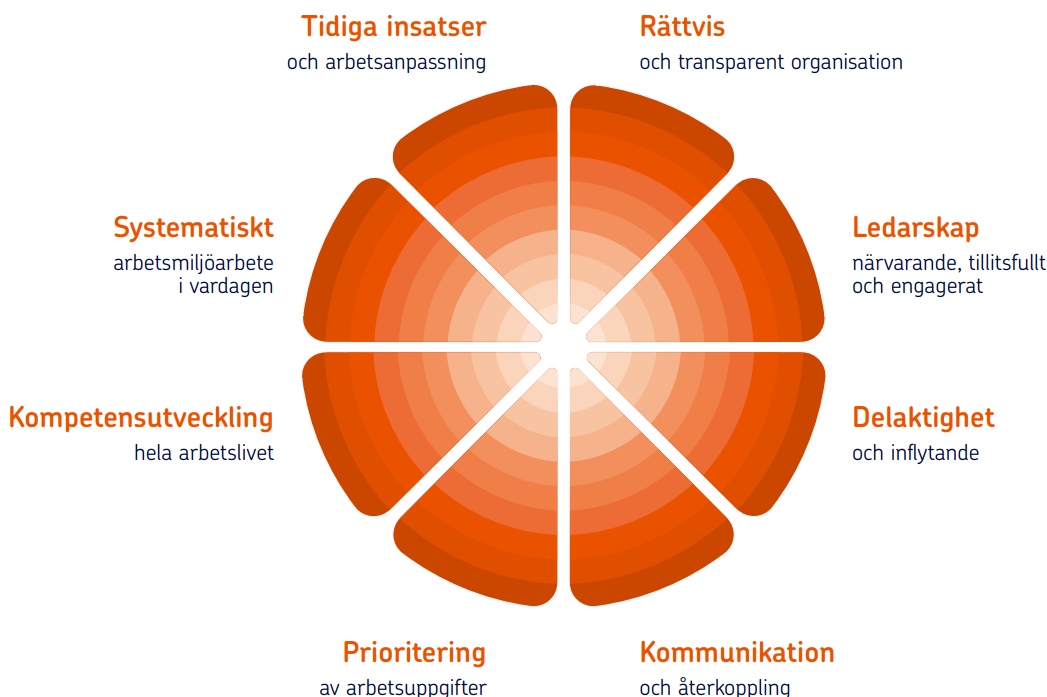
De specifika faktorer för välfungerande och attraktiva arbetsplatser som gör att medarbetare mår bra, utvecklas och kan prestera väl i arbetet.

7 Nyckelord

Arbetsmiljö, arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljömål, mål för OSA, OSA-mål, systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljöarbete, hållbara arbetsplatser, hälsofrämjande arbetsmiljöarbete

8 Bilaga

De specifika faktorer för välfungerande och attraktiva arbetsplatser som gör att medarbetare mår bra, utvecklas och kan prestera väl i arbetet. De åtta faktorerna beskrivs av parterna genom Sunt arbetsliv på följande vis:



Rättvis och transparent organisation

Organisationen upplevs som schysst. Resurstilldelningar och beslut är välmotiverade, rättvisa, transparenta och efterlevs i hela organisationen. Roller, ansvar och mandat är tydliga. Det finns en hög grad av tillit mellan organisationens olika nivåer, verksamheter och individer. Värdegrund, policies och rutiner är väl kända, upplevs som relevanta och följs. Det är tydligt vad som gäller.

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Ledare är tillgängliga, tydliggör mål, inspirerar och visar vägen. Ledare är måna om att utveckla relationer och visar tillit genom att ge ansvar, stöd och möjligheter. Chefer och medarbetare i alla led tar ansvar och tydliggör vad de behöver för att göra sina uppgifter och nå uppsatta mål. Alla ser till verksamhetens bästa och driver gemensamt verksamheten framåt.

Delaktighet och inflytande

Organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på medarbetares tankar, åsikter och idéer. Alla kommer till tals och bidrar med olika erfarenheter och perspektiv. Det är tydligt vad man kan påverka och inte.

Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna. Det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog. Alla lyssnar på varandra. Återkoppling ges på beteenden och hur de påverkar verksamhetens resultat. Sakfrågor hanteras utan att det blir personligt.

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal för att främja balans mellan krav och resurser. Det finns samsyn om vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra. Medarbetarna upplever att de kommer till sin rätt och är trygga i den prioritering de gör i vardagen. När kraven i arbetet – mer än tillfälligt – överskrider resurserna går chefer i alla led in och prioriterar arbetsuppgifter.

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Det finns strukturer och strategier för att ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom organisationen. Det sker genom utbildning, byte av arbetsuppgifter/roll inom organisationen eller annan form av kompetensutbyte. Det finns en strävan efter att vara en lärande organisation och medarbetare ges möjlighet att lära av varandra och utvecklas tillsammans i vardagen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Det är rutin att löpande bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt att reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Åtgärder för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö utförs och följs upp. Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.

Tidiga insatser och arbetsanpassning

Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är god. Rutiner för kort- och långtidssjukfrånvaro finns, är väl kända och efterlevs. Alla uppmärksammar sin chef om de inte mår bra och chef agerar på tidiga signaler. Arbetsanpassning och andra tidiga insatser sker i dialog med medarbetare och andra aktörer så som företagshälsovård och försäkringskassa.