

Handlingsplan för hållbara arbetsplatser 2018-2023

Författat av: Pia Gellerstedt
Beslutat av: Regionstyrelsen

Syfte

Syftet med Region Örebro läns Handlingsplan för hållbara arbetsplatser är att kvalitetssäkra arbetsmiljöarbetet. Handlingsplanen ska ge stöd till chefer och medarbetare så de tillsammans kan skapa en arbetsmiljö som är hälsofrämjande och långsiktigt hållbar.

Denna plan ersätter Policy och plan för arbetsmiljöarbetet 2013-2017.

Framgångsfaktorer för en hållbar arbetsplats

Region Örebro län vill vara en attraktiv arbetsgivare och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Följande framgångsfaktorer ska vara vägledande i detta arbete:

Regionen har en hälsofrämjande syn på arbetsplatsen

I arbetet med hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar vi på det som bidrar till god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering på individ-, grupp- och organisationsnivå. Vi odlar en känsla av sammanhang präglad av meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Vi är motiverade, söker och tar till oss kunskap, deltar aktiv i dialog kring verksamheten och har möjlighet att påverka vår egen arbetssituation. De åtgärder vi vidtar för att förbättra arbetsmiljön präglas av helhetssyn; vi tar hänsyn till alla delar som påverkar människan i arbetet.

Regionen behandlar alla med respekt

Vi värdesätter mångfald och arbetar aktivt med att motverka diskriminering på alla grunder genom att behandla alla likvärdigt och med respekt. Dessa värderingar genomsyrar alla våra verksamheter och allt arbete hos oss. Vi tolererar inte någon form av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier

Regionens arbetsplatser är trygga och säkra

Vi skapar en trygg och säker arbetsmiljö för våra medarbetare genom ett systematiskt arbetsmiljö- och säkerhetsarbete. Våld och hot om våld ska aldrig accepteras. Vi kartlägger, inventerar risker och vidtar åtgärder för att minimera, och helst förhindra risker för ohälsa och arbetsskador.

Alla medarbetare har kunskap och ansvar för arbetsmiljöarbetet

Att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö kräver medverkan och ställer krav på den enskilde medarbetaren, chefen och organisationen. Vi är medvetna om att vi är en del av varandras arbetsmiljö och vi bidrar med kunskap och kompetens till arbetsmiljöarbete utifrån våra roller. Arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt och ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet. Det sker i samverkan mellan chef, medarbetare och fackliga företrädare enligt gällande lagar och avtal.



Handlingsplan

Följande mål och aktiviteter har upprättats att gälla inom Region Örebro läns organisation för att uppnå hållbara arbetsplatser:

Mål: Region Örebro län uppfattas av sina medarbetare som en attraktiv arbetsgivare där man känner stolthet att arbeta.

Aktiviteter: Stimulera till ett gott medarbetarskap och delaktighet i det dagliga arbetet.

Inspirationseminarier och stödmaterial till arbetsplatsträffar (APT) och för verksamhetsutveckling.

Mål: Alla chefer i Region Örebro län har en hållbar arbetsmiljö.

Aktiviteter: Genomlys behov och skapa förutsättning för en god arbetsmiljö för regionens chefer.

Mål: Medarbetarna i Region Örebro län upplever att deras chefer utövar ett gott och hälsofrämjande ledarskap som bidrar till hållbara arbetsplatser.

Aktiviteter: Inspirationseminarier och utbildning i hälsofrämjande ledarskap och arbetsmiljö.

Mål: Ingen form av kränkande särbehandling, diskriminering eller sexuella trakasserier tolereras inom Region Örebro län.

Aktiviteter: Skapa förutsättningar till dialog på arbetsplatserna genom ett regiongemensamt diskussionsmaterial.

Alla medarbetare har gått webbutbildningen HBTQ som finns tillgänglig på intranätet.

Seminarier och utbildning för att sprida kunskap för chefer och medarbetare.

Mål: Våld och hot om våld mot Region Örebro läns chefer och medarbetare tolereras inte.

Aktiviteter: Gemensamt introduktionsmaterial för alla nyanställda. Genomgång av material med även befintliga medarbetare på APT.

Varje verksamhet ska ta fram ett behovsunderlag för utbildning i våld och hot om våld som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mål: Medarbetarnas delaktighet och möjlighet att påverka sin arbetssituation har ökat.

Aktiviteter: Utveckla och tydliggöra medarbetarnas delaktighet inom ramen för ett nytt samverkansavtal med de fackliga organisationerna, ta fram material och inspirationstillfällen för att utveckla delaktighet i verksamhetens utveckling.

1 Uppföljning

Regionnivå

Uppföljning sker genom årsredovisning, verksamhetsuppföljning och i medarbetarenkät.



Aktiva åtgärder för jämställdhet följs upp utifrån Handlingsplan för aktiva åtgärder för jämställdhet via Nyckeltalsinstitutet och nyckeltalen i JÄMIX, övriga diskrimineringsgrunders aktiva åtgärder följs upp i verksamheternas systematiska arbetsmiljöarbete samt i medarbetarenkäten.

Nyckeltalen Hälsoundex och Attraktiv Arbetsgivarindex AVI följer upp attraktiv arbetsgivare och hälsoläget.

Följande statistik ska redovisas uppdelat på kön:

- Övertid
- Arbetsskador
- Tillbud/avvikelser
- Sjukfrånvaro

Övriga organisationsnivåer

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete sker på förvaltning, områdes- och verksamhets- och enhetsnivå.

Förvaltningarnas årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete ska sammanställas och redovisas till regionledningen.