

# Förslag till reviderad arbetsmiljöpolicy

# Varför en revidering av arbetsmiljöpolicy?

## Bakgrund

- Nuvarande från 2012. Ny lagstiftning att inkludera sedan dess.
- Uppdrag från politiken.

## Syfte

- Skapa förutsättningar för en hållbar, säker och hälsofrämjande arbetsmiljö.
- Beskriva Region Hallands vision, riktlinjer och mål för arbetsmiljöarbetet.
- Ge förutsättningar för att strategiska avsikter kan förverkligas och omsättas i praktiken.
- Arbetsmiljölagen kräver att varje arbetsgivare har en arbetsmiljöpolicy.



# Struktur arbetsmiljöarbete



# Lagkrav på innehåll

## ? Vad

- Beskriva hur arbetsförhållanden ska se ut på sikt - vision
- Den politiska ledningens viljeinriktning
- Beskriva vilka de stora arbetsmiljöriskerna i Region Halland är
- Beskriva vilka arbetsmiljömål kopplat till OSA (AFS 2023:2) Region Halland har, mätbara
- Rama in övriga styrdokument
- Förhållningssätt till lagstiftningen ska beskrivas
- Säkerställa att ansvar och befogenheter formuleras

## ! Hur

- inledning och vision
- inledning och mål
- vi hänvisar till årlig arbetsmiljörond
- regionmål i policyn & friskfaktorer, inkl. hur vi följer upp i riktlinjen
- konkretiseras i Region Hallands arbetsmiljöriktlinje
- en av punkterna beskriver detta
- fördelning av arbetsmiljöuppgifter

# Upplägg reviderad arbetsmiljöpolicy



- **Inriktning och mål (politisk viljeinriktning och vision)**
- **Övergripande arbetsmiljömål**



- **Vi säkerställer arbetsmiljöarbetet genom att (beskrivande punkter)**
- **Ansvar och roller samt hur arbetsmiljöuppgifter konkretiseras och följs upp**

# Inriktning och mål

*Medarbetarna är Region Hallands viktigaste resurs för att bedriva verksamhet med hög kvalitet för våra invånare och arbetsmiljön är en avgörande faktor för en hållbart attraktiv arbetsgivare.*

## Övergripande Arbetsmiljömål

Regionens arbetsmiljömål är en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö för alla i Region Halland, dvs för såväl medarbetare, som elever, praktikanter och inhyrd personal. Med hälsofrämjande arbetsmiljö menar vi att vi har fokus på friskfaktorer som stärker trygghet, gemenskap, trivsel och innovationslust. Genom ständiga förbättringar av organisatoriska såväl som sociala och fysiska faktorer ges förutsättningar för att både behålla och rekrytera kompetent personal som vill och kan bidra till att utveckla verksamheten i riktning mot vår vision – bästa livsplatsen.

Ingen form av kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier accepteras på Region Hallands arbetsplatser. Öppenhet och likabehandling präglar vår arbetsmiljö.



# Vi säkerställer arbetsmiljöarbetet genom att

- Finns en följsamhet till lagar och förordningar samt interna styrdokument.
- Är det systematiska arbetsmiljöarbetet en naturlig och integrerad del i verksamheten.
- Görs arbetsmiljöarbetet i samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud.
- Har chefer tillräckliga kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö för allas lika möjligheter och rättigheter.
- Får alla medarbetare, studerande och tillfälligt verksamma i Region Halland introduktion och utbildning för att kunna arbeta säkert och hälsosamt.
- Undersöks och riskbedöms arbetsmiljön minst årligen i arbetsmiljörenden och vid förändringar. Risker åtgärdas enligt behov i riskbedömningarna.
- Rapporteras och utreds inträffade tillbud och olyckor. Vid behov görs åtgärder för att hantera situationen och för att förebygga upprepning.
- Eftersträvas balans mellan krav och resurser genom att identifiera orsaker till ohälsosam arbetsbelastning. Vid behov genomförs åtgärder och resultat följs upp för att säkerställa att åtgärder gett önskad effekt.
- Ges organisatoriska förutsättningar för återhämtning i arbetet och arbetstid ska planeras så att den inte riskerar att leda till ohälsa.
- Identifieras tidiga tecken på ohälsa och individuella arbetsanpassningar görs för att förebygga ohälsa eller sjukdom.
- Efterlevs regionens rehabiliteringsprocess för att förkorta sjukfrånvaro och möjliggöra en hållbar återgång i arbete.
- Erbjuds fortlöpande kompetensutveckling till alla medarbetare för att främja yrkesmässig utveckling och en hälsosam arbetsmiljö.
- Anges det systematiska arbetsmiljöarbetets mål och förutsättningar årligen i *Mål och budget* och verksamhetsplaner på olika nivåer, samt återrapporteras i respektive uppföljningsprocess.

# Gemensamt ansvar



Vi är varandras arbetsmiljö, det vill säga att alla i verksamheterna ansvarar för att bidra till en god arbetsmiljö. De politiskt förtroendevalda i Region Halland har det yttersta arbetsgivaransvaret. De fördelar [Arbetsmiljöuppgifter](#) ut i verksamheterna så att ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete kan ske. Beskrivning av ansvar och roller, samt hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras och följas upp konkretiseras i [arbetsmiljöriktlinjen](#).



# De största förbättringarna:

- Tydligare riktning
- Starkt fokus på friskfaktorer
- Mer konkret styrning
- Förstärkt OSA-perspektiv
- Tydligare ansvarsfördelning
- Integrerat i styrkedjan

# Skillnader mellan nuvarande och föreslagen policy

## 1. Tydligare målbild och fokus på helhet

### Nuvarande:

- Beskriver arbetsmiljö som en strategisk fråga, men utan konkreta mål.
- Fokuserar på förebyggande arbete och SAM, men ganska övergripande.

### Reviderad – förbättring:

- Inleder med ett tydligt arbetsmiljömål: säker och hälsofrämjande arbetsmiljö för alla.
- Lyfter friskfaktorer, innovation, trivsel och kompetensförsörjning.
- Kopplar arbetsmiljön direkt till visionen Bästa livsplatsen.

➔ **Ger en tydligare strategisk riktning och stärker arbetsgivarvarumärket.**

## 2. Bredare målgrupp

### Nuvarande:

- Avser främst medarbetare.

### Reviderad – förbättring:

- Omfattar även:
  - studerande,
  - praktikanter,
  - inhyrd personal

➔ **Ger ett mer heltäckande arbetsmiljöansvar och motsvarar dagens verksamhetsbehov.**

# Skillnader mellan nuvarande och föreslagen policy

## 3. Mer konkreta krav och aktiviteter

### Nuvarande:

- Beskriver ansvar och arbetssätt relativt allmänt.
- Färre konkreta punkter om vad som ska göras i vardagen.

### Reviderad – förbättring:

- Har tydliga punktlistor om vad som ska genomföras när:
  - riskbedömningar minst årligen och vid förändringar
  - rapportera och utreda tillbud och olyckor
  - identifiera tidiga tecken på ohälsa
  - genomföra arbetsanpassningar, följa rehabprocessen
  - säkerställa balans mellan krav och resurser
  - introduktion och utbildning till alla grupper
  - följa upp via mål- och budgetprocessen

➡ **Skapar bättre styrning, uppföljning och praktiskt genomförande av arbetsmiljöarbetet.**

## 4. Förstärkt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö

### Nuvarande:

- Berör detta, men relativt övergripande.

### Reviderad – förbättring:

- Tydliga punkter om:
  - OSA-frågor som balans krav–resurser
  - Återhämtning
  - trygghet och gemenskap
  - nolltolerans mot trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

➡ **Ger ett mer modernt och OSA-anpassat arbetsmiljöperspektiv.**

# Skillnader mellan nuvarande och föreslagen policy

## 5. Tydligare ansvarsfördelning

### Nuvarande:

- Beskrivning av roller finns, men är rörig (regionstyrelse, driftsnämnder etc.).
- Fokus på planeringsprocesser.

### Reviderad – förbättring:

- Kort och tydlig modell:
  - Styrelsen har det yttersta ansvaret.
  - Var och en är en del av varandras arbetsmiljö.
  - Ansvar och roller konkretiseras i riktlinjen.
- ➔ **Gör det enklare att förstå ansvar, roller och förväntningar.**

## 6. Större fokus på kompetens och utveckling

### Nuvarande:

- Nämnar att chefer och skyddsombud behöver utbildning.

### Reviderad – förbättring:

- Lyfter både chefs- och medarbetarkompetens.
- Betonar fortlöpande kompetensutveckling för alla.
- ➔ **Stärker förutsättningarna för långsiktig hälsa och kompetensförsörjning.**

# Skillnader mellan nuvarande och föreslagen policy

## 7. Mer strukturerad uppföljning

### Nuvarande:

- Årlig uppföljning av arbetsmiljöplaner.

### Reviderad – förbättring:

- Integrerar arbetsmiljömål och uppföljning i:
  - mål och budget
  - Verksamhetsplaner
  - uppföljningsprocesser på olika nivåer

➡ **Ger starkare styrning och kontinuitet i arbetsmiljöarbetet.**

# Frågor och inspel?



# Nästa steg

1. Detta är beredning 1
2. Fortsatt process i RSAU, RS och

