

Arbetsmiljöarbete i Region Halland

Hitta i dokumentet

[Syfte](#)
[Arbetsmiljöarbete](#)
[Systematiskt arbetsmiljöarbete \(SAM\)](#)
[Samverkan](#)

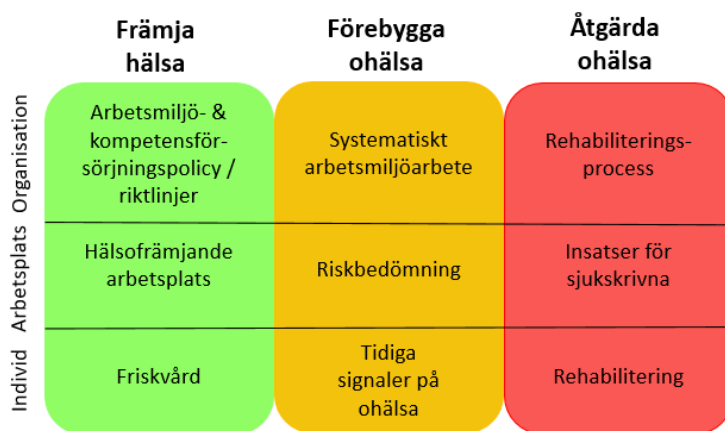
[Ansvar](#)
[Referenser](#)
[Uppdaterat från föregående version](#)

Syfte

Denna riktlinje beskriver det övergripande arbetsmiljöarbetet i Region Halland och är en konkretisering av Region Hallands [Arbetsmiljö - policy](#). Riktlinjen beskriver de olika processer som arbetsmiljöarbetet omfattar för att säkerställa att verksamheterna jobbar med ständiga förbättringar i den riktning som fastställts i arbetsmiljöpolicyen.

Arbetsmiljöarbete

Med ett aktivt arbetsmiljöarbete utvecklar vi tillsammans verksamhet, medarbetare och arbetsmiljö på ett sätt som främjar en sund och hållbar arbetsplats för alla oavsett vem hen är. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på alla nivåer i organisationen och omfatta såväl främjande, som förebyggande och åtgärdande arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att det finns rutiner och stöd för samtliga delar av arbetsmiljöarbetet, vilka beskrivs i nedan bild.



Figur 1 Arbetsmiljöarbetet bedrivs på flera nivåer och med flera perspektiv.

Främja hälsa

Det främjande perspektivet ska vara i fokus i Region Hallands arbetsmiljöarbete. Syftet är att behålla och förstärka det friska och därigenom förhindra att risker eller ohälsa uppstår.

Det finns åtta nyckelfaktorer, friskfaktorer, som främjar ett sunt och hållbart arbetsliv, där medarbetare engageras och motiveras och därmed har förutsättningar att bidra till att utveckla våra verksamheter.



Figur 2 Åtta friskfaktorer för en långsiktigt frisk organisation. Klicka på bilden för respektive friskfaktor för länk till styrande dokument..

På vilket sätt dessa friskfaktorer påverkas bör beaktas inför utvecklingsarbeten och vid förändringar i den ordinarie verksamheten och följas upp och utvärderas systematiskt.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Det systematiska arbetsmiljöarbetet syftar till att förebygga ohälsa och är arbetsgivarens verktyg för att hantera alla förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, det vill säga organisatoriska, sociala, psykologiska och fysiska.

Det finns två huvudsakliga syften med det systematiska arbetsmiljöarbetet

1. att upptäcka risker och brister i organisationen och kunna åtgärda dem innan någon blir sjuk eller skadas på grund av sitt arbete.
2. att skapa en hållbar och utvecklande arbetsmiljö som bidrar till kreativitet, produktivitet och utveckling av medarbetare i hans arbete.

Dessa delar bidrar även till bättre ekonomi och lönsamhet för organisationen, ett gott anseende hos medarbetare och omvärld, samt lättare att rekrytera och behålla personal.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och det ska finnas en tydlig uppgiftsfördelning i vem som gör och ansvarar för vad i de olika delarna.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, illustreras som ett hjul, se nedan, vilket symboliserar att arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter, varje arbetsvecka och varje år.



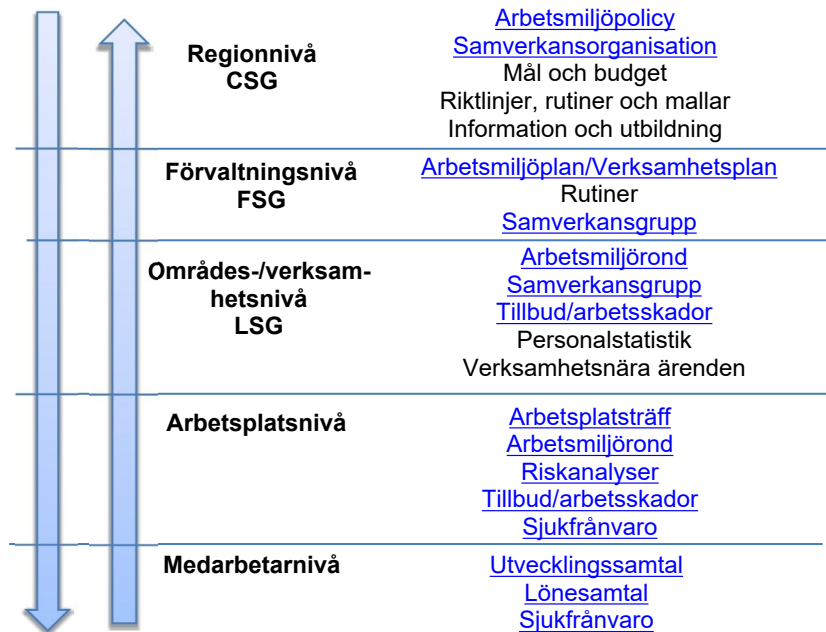
Åtgärda ohälsa

I Region Hallands [rutin för rehabilitering och sjukfall](#) tydliggörs processen för att främja tidig rehabilitering med god kvalitet för att förebygga långtidssjukskrivningar och ge ökade förutsättningar för tidig återgång i arbete. Rutinen omfattar även det arbete som kan behöva göras när återgång i arbete inte är möjligt och en omplaceringsprocess kan bli aktuell. Den externa Företagshälsovården är Region Hallands opartiska och professionella stöd i såväl främjande, som förebyggande och rehabiliterande arbetsmiljöarbetet och de ska användas vid åtgärdande ärenden som exempelvis [riskbruk och beroende](#), arbetsförmågebedömningar och utredningar av [kränkande särbehandling](#). Region Halland erbjuder även [psykoterapisamtal som personalförmån](#) i såväl förebyggande som rehabiliterande syfte.

Samverkan

Region Halland har ett regionövergripande samverkansavtal, [Samverkan Halland](#), som bygger på det nationella [centrala avtalet för samverkan och arbetsmiljö](#) vars syfte är att belysa vikten av medarbetarnas delaktighet och engagemang i verksamhetsutvecklingen för en väl fungerande verksamhet med en god arbetsmiljö.

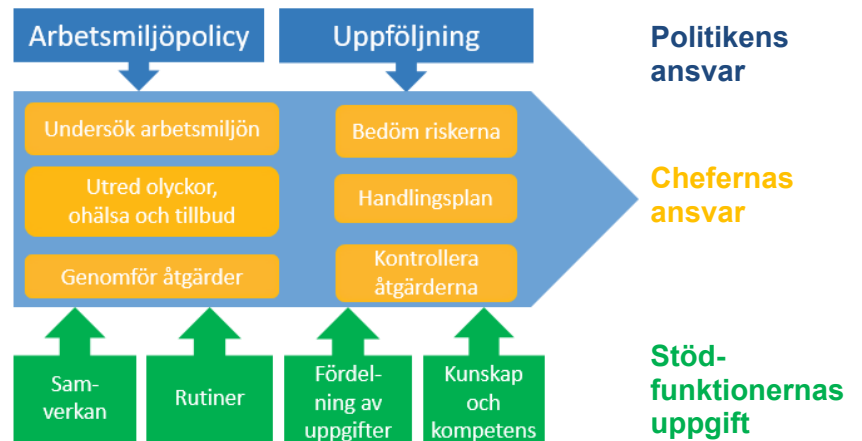
Region Halland har samverkansgrupper på regional, förvaltnings- och lokal nivå, vilka är forum för dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna, dvs de fackliga parterna. Samverkan ersätter förhandlingsskyldigheten och informationsskyldigheten enligt 11 och 19 §§ MBL (Medbestämmandelagen). Individärenden hanteras utanför samverkan, dvs i enlighet med MBL. Samverkan ska ge medarbetare möjlighet till delaktighet i verksamhetens utveckling och den ska även säkerställa att kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor lyfts fram. Samverkansgrupperna i Region Halland är tillika skyddskommittéer för det skyddsområde samverkansgruppen samverkar kring.



Samverkansorganisationen är ett rådgivande organ vilket innebär att mötet inte kan fatta några beslut. Arbetsgivaren ansvarar för att efter avslutad samverkan fatta formella verksamhetsbeslut. Det kan ske på samtliga organisationsnivåer från avdelningschef till fullmäktigebeslut i enlighet med delegationsordningen. Mötesordförande ansvarar för att mötesdialogen från samverkan framkommer till den arbetsgivarfunktion som har delegation för att fatta beslutet, ge förutsättningar för att genomföra beslutet och följa upp det.

Ansvar

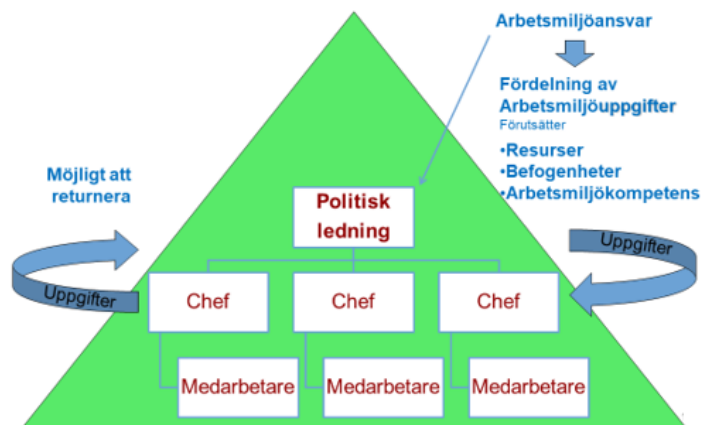
Arbetsgivaren (Regionstyrelsen via driftsnämnderna) ansvarar för att ge förutsättningar för och följa upp att det i alla regionens verksamheter pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att verksamheterna har de resurser, befogenheter och den kunskap de behöver.



Förvaltningscheferna ansvarar för att organisera verksamheten så att ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete kan genomföras och att en samverkansorganisation möjliggörs.

Övriga chefer ansvarar för det lokala arbetets organisation och utförande.

Ansvar för olika arbetsmiljöuppgifter konkretiseras i **Rutin: Arbetsmiljöuppgifter, fördelning av**.



Skyddsombuden ansvarar för att samverka med chefen i det systematiska arbetsmiljöarbetet, dvs i planering, genomförande och dokumentation av undersökningar och riskbedömningar av arbetsmiljön, stöd i genomförandet av åtgärder, samverka vid uppföljning av genomförda åtgärder och ge återkoppling av resultat från undersökningar, analyser och åtgärder tillsammans med arbetsgivaren på APT eller liknande.

Referenser

[Rutin: Arbetsmiljöuppgifter, fördelning av Arbetsmiljöron](#)
[Medarbetarundersökning](#)
[Arbetskada och tillbud](#)
[Riskanalys](#)

SWOT-analys

Samverkan Halland

Arbetsmiljöplan - mall förvaltning

Utvecklingsamtal lönesamtal och bedömningskriterier

Lönesamtal

Rehabilitering och sjukfall

Tillbud/arbetsskador

Uppdaterat från föregående version

Ny riktlinje.