Helse og psykososialt arbeidsmiljø

Helse og psykososialt arbeidsmiljø

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 12.12.2022 | Publisert versjon: 1

Hensikt:

Prosessen for helse og psykososialt arbeidsmiljø har til hensikt å bidra til en trygg og helsefremmede hverdag for våre ansatte og leverandører.

NND skal ha etablerte rutiner for:

- Medarbeiderutvikling og samtaler
- Medarbeiderundersøkelser
- Bedriftshelsetjeneste (BHT)
- Sykefraværsoppfølging/IA og personoppfølging i situasjoner som kan føre til fravær, reiser for å ivareta den ansatte, arbeidsulykker
- Psykososiale forhold
- Varslingssaker etter varslingsinstituttet
- Varsling ved hendelser
- Arbeidsmiljøkartlegging
- Konflikthåndtering
- AKAN
- AMU
- Verneombud/vernetjenesten
- Personvernrådgiver (GDPR)
- Beredskapsansvar ved krisehåndtering (ansatte og pårørende)
- Kontakt med Arbeidstilsynet og Folkehelseinstituttet
- Fysisk arbeidsmiljø i kontormiljø
- Opplæring av ansatte og besøkende

Omfang:

Dette er løpende arbeid og en del av sektor Administrasjon ved avdelings stab/støtte sitt løpende arbeid. Sektordirektør eier prosessen, avdelingsleder stab/støtte og fagområdet HR eier prosedyrene og tiltakene.

Det er faste rutiner på gjennomføring av samtaler med ansatte, medarbeiderutvikling og samtaler.

Oppfølging av medarbeidere gjennomføres etter IA rutinen og lovverk, f.eks. ved sykefravær, annet fravær mv.

Det er fastsatte møter med medbestemmelsesapparatet som IDF (informasjon, drøfting og forhandling) og AMU.

Det er opprettet AKAN avtale for virksomheten, med et AKAN-utvalg som ivaretar oppgavene og de tiltak som kan igangsettes.

Det er opprettet rammeavtale med Bedriftshelsetjeneste (BHT).

Medarbeiderundersøkelse gjennomføres en gang per år, i samarbeid med BHT.

NND har en personvernrådgiver (GDPR).

Beredskap ved krisehåndtering trer i kraft ved hendelser. Rutine og oppgaver øves på i samarbeid med sektor Sikkerhet, kvalitet og miljø (SKM).

Vernerunder gjennomføres 1 gang per år med vernetjenesten/verneombud. Her ivaretas fysisk arbeidsmiljø. Det vil også ivaretas fysisk arbeidsmiljø ved anleggene når disse er overdratt til NND. Rutiner og prosedyrer for dette vil bygge på videreføring av etablert praksis hos IFE.

Varslinger – vi har varslinger etter arbeidsmiljøloven (AML) kapittel 2A. som legger til rette for at det kan rapporteres evt. kritikkverdige forhold i virksomheten. Det er en egen prosedyre til denne. Omtales også som varslingsinstituttet.

Inngang:
De ulike oppgavene og tiltakene har ulik inngang.

Initieres av lederne:

- Innkalling medarbeiderutvikling og samtaler
- Beredskap ved krisehåndtering, iverksettelse
- Oppfølging av sykefravær og annet fravær, oppfølgingsoppgaver i sin helhet

Initieres av HR

- Møter i IDF og AMU – fast møteplan
- Oppfølging og støtte til lederne om deres ansvar for oppfølging av medarbeidere
- AKAN- avtale, saker meldes til AKAN-kontakt og/eller HR. Videre følges rutinen
- Vernerunder i samarbeid med vernetjenesten
- Medarbeiderundersøkelse i samarbeid med BHT
- Fange opp konfliktsaker

Initieres av tillitsvalgte:

- Konfliktsaker og forbedringsmuligheter
- Varslinger
- Mulig AKAN sak
- Oppfølging medarbeidere
- Saker til IDF og AMU

Initieres av hendelser:

- Krisehåndtering
- Varslinger etter AML

Resultat:
At NND er gode på å forebygge saker som kan skade personer, det psykososiale arbeidsmiljøet, hendelser og andre uønskede situasjoner.

NNDs medarbeidere opplever å ha en trygg og helsefremmende arbeidshverdag. At NND har en organisasjonskultur som gjør at alle føler seg sett, hørt, verdsatt og viser hverandre gjensidig respekt.

NND skal ha etablerte rutiner for varsling, slik at de som opplever å bli utsatt for, eller kjent med kritikkverdige forhold, skal ha rett til å varsle uten risiko for sanksjoner. Dette skal bidra til en åpen og trygg ytringskultur, hvor vi forebygger at kritikkverdige forhold finner sted, og at eventuelle feil og overtramp rettes opp i.

Roller og rollenes ansvar i prosessen:

Utførende roller i prosessen	*Rollens oppgaveansvar/myndighet i denne prosessen*
Sektordirektør	Sektordirektør har det overordnede ansvaret for at oppgaver utføres i tråd med prosessen. Sektordirektør administrasjon (evt. Direktør) har ansvar for arbeid med varslingssaker.
Avdelingsleder	Har den daglige oppfølgingen av ansatte og skal aktivt jobbe med god personalforvaltning. Dette betyr at det er nærmeste leder som har oppfølgingssamtaler generelt, samt sykefraværsoppfølging. I samarbeid med den ansatte, skal avdelingsleder også legge til rette for medarbeiderutvikling.
Seniorrådgiver HR	HR-funksjonen har det daglige ansvaret for at prosessen etterleves. Videre fungerer HR som rådgivende i saker som omhandler ansattes helse og psykososiale arbeidsmiljø. HR skal også fungere som et koordineringsledd for saker innen prosessen.
Tillitsvalgt	Tillitsvalgte skal sikre de ansatte i denne prosessen, og dette innebærer at de tillitsvalgte sikrer at medarbeidere følges opp iht. lov og avtaleverk, samt NNDs interne bestemmelser. Videre er tillitsvalgte representert i IDF og AMU for medbestemmelse.
Verneombud	Sørge for hensynet til ansattes sikkerhet og helse blir ivaretatt. Videre skal verneombudet også gjennomføre vernerunder på eget verneområde. Verneombudets oppgaver er videre regulert i Arbeidsmiljøloven §6-2. Verneombud er en av medlemmene i AMU-utvalget.
AKAN-kontakt	Bidra til at ansatte med rus- og avhengighetsproblemer får et tilbud om hjelp. AKAN-kontakten skal være tilgjengelig for både ledere og kolleger som ønsker å rådføre seg. Være aktiv med informasjon og opplæring i forebyggende arbeid blant ansatte. Gjøre ledere og ansatte i stand til å gripe tidlig fatt i risikofylt rusmiddelbruk og spilleadferd. Skal ha kunnskap om Akan-modellen, policy og hvordan brudd håndteres.

Eksterne krav/føringer til prosessen:

Kravdokument (lovverk, standarder o.l.)

Arbeidsmiljøloven (AML)
Statens personalhåndbok
Statens arbeidsgiverpolitikk
Hovedavtalen i staten

Dokumentert informasjon (styrende dokumentasjon)

Prosedyre

- Arbeidsmiljøutvalg ved NND
- Prosedyre for varsling- og meldeplikt ved ulykker på personnivå
- Varsling av kritikkverdige forhold

Strategi

- Delstrategi for helse og psykososialt arbeidsmiljø

Maler

Mal

- Mal for varsling av kritikkverdige forhold

Sjekkliste

- Rapport varsling