KJERNEN

Helse og arbeidsmiljø - Kartlegge og utvikle arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljø-undersøkelser | Sykefraværs-rapporter | Vernerunder

Kartlegge og utvikle arbeidsmiljøet

Prosesseier: Kristin Arnkværn | Godkjent av: Ann-Cathrin Becken | Godkjent dato: 7.2.2024 | Publisert versjon: 1

Hensikt:

Kartlegging av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er en del av NNDs systematiske Helse, miljø og sikkerhetsarbeid. Kartleggingen skal gi oversikt over hva som fungerer godt og hva som trenger å forbedres.

Kartlegging som er godt planlagt og gjennomført, skal bidra til en felles forståelse av arbeidsmiljøet, samt styrke NNDs kompetanse og bevissthet rundt sårbarheter. Dette vil også lette oppstarten i et sykefraværs- og HMS-arbeid. I dette arbeidet er det viktig å ikke bare se etter negative faktorer, men også se etter positive nærværsfaktorer, slik at vi kan bygge videre på disse. Kartleggingsprosessen er like viktig som selve kartleggingen. Det er viktig å involver alle berørte. Det skaper bevissthet om arbeidsmiljøet, virker motiverende og påvirker holdninger. Dermed får kartleggingen en læringseffekt, samtidig som prosessen sikrer oppslutningen om, og gjennomføringen av tiltak.

Omfang:

NND kartlegger arbeidsmiljøet for å:

- Få tak i status og ståsted
- Få fram svake og sterke sider
- Finne muligheter og trusler
- Frambringe dokumentasjon
- Sikre et godt arbeidsmiljø for alle

Hvordan NND vil bruke arbeidsmiljøkartleggingen:

- Starte forbedringsarbeid
- Bedre kvalitet, redusere sykefravær og lignende
- Bevisstgjøre, skape felles forståelse
- Motvirke utenforskap og diskriminering
- Engasjere og motivere
- Måle virkningen av tiltak
- Rapportere

Hva skal NND kartlegge:

- Fysisk arbeidsmiljø
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Organisering og ledelse

Hvordan NND involverer medarbeidere:

- Gjennom AMU og IDF

- Kommunikasjon: intranett, allmøter
- Gjennom medarbeiderundersøkelser fra bedriftshelsetjenesten (høst)
- Via workshops som oppfølging etter medarbeiderundersøkelser
- Via puls-medarbeiderundersøkelser fra eget system
- Gjennom faktaundersøkelser gjennomført av bedriftshelsetjenesten (vår)
- Via onboarding og exit samtaler (leder/bedriftshelsetjenesten)
- Gjennom medarbeidersamtaler
- Via drøftinger
- Via referansegrupper

Resultat:
Det er både i NND og medarbeidernes interesse at arbeidsplassen er helsefremmende. Friske og motiverte medarbeidere er en nøkkelfaktor i god og effektiv drift. For den enkelte betyr en helsefremmende arbeidsplass bedret livskvalitet gjennom økt jobbtilfredshet og færre jobbrelaterte helseplager. Arbeidsmiljølovens §1-1 slår fast at arbeidsmiljøet skal være helsefremmende: "Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon."

Gjennom kartlegging og utvikling av arbeidsmiljøet skal NND sikre en god og trygg arbeidsplass for alle. NND skal arbeide for en kultur som fremmer samarbeid og vekst, og som bygger opp under verdiene trygg, troverdig og ansvarlig. Arbeidet skal videre bygge opp under sikkerhetskultur og avdekke eventuelle sårbarheter i arbeidsmiljøet.

Roller og rollenes ansvar i prosessen

Utførende roller i prosessen	***Rollens oppgaveansvar/myndighet i denne prosessen***
NND (arbeidsgiver)	Ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og i samsvar med arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver skal ta lovpålagt opplæring i HMS-arbeid, ha kunnskap om krav som gjelder for virksomheten, samarbeide med arbeidstakerne og verneombud, sørge for at det utøves systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten.
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalget har oppgaver etter Arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering ledelse og medvirkning.
Verneombud	Verneombudet er et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, så de kan samarbeide om å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Verneombudet har mulighet til å stanse arbeidet ved umiddelbar fare for liv og helse.
Tillitsvalgt	Tillitsvalgte skal bistå sine medlemmer i å ivareta de generelle arbeidsvilkår, men også bistå medlemmer i enkeltsaker. Eksempelvis ved lønnsforhandlinger eller ved konflikter. Den tillitsvalgte eller representant for de ansatte er et bindeledd mellom ledelsen og medarbeiderne.

Arbeidstager	Arbeidstaker skal aktivt medvirke til å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Dette innebærer at du skal: • bruke det verneutstyret som arbeidsgiver har funnet nødvendig, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader • straks si fra til arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når du oppdager feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og du ikke selv kan rette på forholdet • avbryte arbeidet dersom du mener at å fortsette kan medføre fare for liv eller helse • sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet får beskjed så snart du får kjennskap til trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen • melde fra til arbeidsgiver dersom du blir skadet i arbeidet eller pådrar deg sykdom som du mener skyldes arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen • medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner når du er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende • delta i dialogmøte ved sykefravær etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd • rette deg etter påbud fra Arbeidstilsynet
Bedriftshelsetjenesten (BHT)	Bedriftshelsetjeneste er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.