

## NOTAT

Til: **Forretningsudvalget**

**Opgang** 17A  
**Telefon** 38669999  
**Direkte** 33666364

Ref.: sse/ghikja

Dato: 13. januar 2017

### **Fora til behandling af personale- og arbejdsmiljøspørgsmål i Region Hovedstaden**

#### **Det generelle personale- og arbejdsmiljøansvar på hospitalsniveau**

På hospitalsniveau har hospitalsdirektøren/psykiatridirektøren det formelle ansvar for personale- og arbejdsmiljøforhold inden for virksomhedens område.

Ansvar følger den kompetencefordeling, som regionen har beskrevet i ”Fokus og sammenhæng i ledelseskæden”, hvor hvert ledelsesniveau har et veldefineret ansvarsområde.

Personaleledelse i det daglige vil være delegeret til den lokale centerledelse og videre til de enkelte linjeledere, hvor ansvaret for at varetage patientbehandling også er placeret.

I beskrivelsen af ansvaret i ledelseskæden er der følgende opgaver for ledere, der har personaleledelse:

- Sikre den daglige opgaveløsning – rekruttere, motivere, fordele opgaver og følge op
- Kommunikere og sikre følgeskab til strategier og forandringer via inddragelse og kompetenceudvikling
- Skabe trivsel og godt arbejdsmiljø via åbenhed og tillid
- Håndtere konflikter rettidigt
- Facilitere inddragelse af patientens/borgerens perspektiv og ressourcer.

Arbejdsmiljøopgaverne inden for hospitalet/psykiatrien spænder over opgaver på hospitalsniveau samt opgaver på center/afdelingsniveau.

På center/afdelingsniveau er der blandt andet opgaver i forhold til følgende emner:

- Håndtering af konkrete reaktioner/påbud fra Arbejdstilsynet
- Lokale indsatser og projekter
- Anmeldelse og undersøgelse af arbejdsskader

- Varetagelse af arbejdspladsvurderinger og lokale trivselsmålinger (mindst hvert tredje år)
- Driftsmålstyring og løbende måling af trivsel (som rulles ud på regionens hospitaler og virksomheder i 2017).

### **Fora til at drøfte og håndtere problemer**

Region Hovedstaden har en række forskellige ”systemer”, fora og ”kanaler”, som medarbejdere og ledere kan bruge til at rejse spørgsmål og diskutere personale- eller arbejdsmiljøforhold samt til dialog og indflydelse på generelle eller lokale forhold.

### ***Ledelsessystemet/ledelseskæden***

Kritiske forhold på arbejdspladsen – både opgavevaretagelse og personaleforhold – kan principielt altid rejses gennem ledelsesniveauerne. Er det særligt kritiske forhold, og reagerer nærmeste leder ikke på underretningen, kan det være nødvendigt at rejse spørgsmålet på ledelsesniveauet ovenover.

### ***MED-systemet***

Ifølge Region Hovedstadens MED-aftale er regionens MED-udvalg de formelle fora, hvor medarbejdere og ledere har ret til og mulighed for dialog om opgaver og arbejdspladsforhold.

MED-systemet har også den funktion, at eventuelle principielle uenigheder kan løftes til et højere placeret MED-niveau, såfremt der ikke kan findes løsninger på lokale uenigheder. Er der således alvorlige eller principielle uenigheder eller konflikter i et lokalt MED-udvalg, kan sagen af medarbejderrepræsentanter rejses på VMU-niveau. VMU kan så drøfte hvilke tiltag, der kan anvendes, hvis arbejdsmiljøproblemer og samarbejdsproblemer er alvorlige.

### ***TR-systemet og arbejdsmiljørepræsentanter***

Som en del af MED-systemet er der to repræsentationssystemer for medarbejdere, der også er tænkt som kanaler til at løse problemer af forskellige karakter på arbejdspladserne:

- Der er et lovbestemt system med valgte arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere – betegnet arbejdsmiljøgrupper – som har særlige opgaver vedrørende arbejdspladsernes arbejdsmiljøforhold.
- Der er et overenskomstbaseret tillidsrepræsentant-system, som dels er forbundet med regionens MED-organisation, og som dels kan rejse forhandlingsspørgsmål samt individuelle problemer for medarbejderne.

### ***Løbende trivselsmålinger om personale- og arbejdsmiljøforhold***

I regi af ”Fokus og Forenkling” vil der fra 2017 løbende blive afholdt *tavlemøder om trivselsdriftsmål* på regionens arbejdspladser. Region Hovedstadens Psykiatri har allerede opstartet pilotprojekter på Psykiatrisk Center Skt. Hans og på Psykiatrisk Center Nordsjælland med trivselsdriftsmål. I løbet af 2017 vil alle arbejdspladser i psykiatrien blive omfattet af dette.

De løbende trivselsmålinger gennemføres hvert kvartal, og her kan virksomheden eller centret selv aftale, at der stilles udvalgte spørgsmål om personaleforhold. Er der således særlige lokale problemstillinger, vil der være mulighed for gennem en periode systematisk at få afdækket medarbejdernes oplevelse af disse problemstillinger.

Tavlemøderne vil også være en konkret anledning for medarbejdere og ledere til at drøfte arbejdspladsernes drifts- og aktivitetssituation – herunder arbejdsmiljøforhold, fx organisering af arbejdsfunktioner og trivselsparametre som sygefravær.