

Baggrund for arbejdsmiljøpolitikken

- Manglende prioritering af og retning for arbejdsmiljøindsatsen – mange ad hoc sager
- Ønske fra ledelse og medarbejdere om DR intensjoner og holdninger som APV kunne rettes imod
- Ønske om et arbejdsmiljø i udvikling med en proaktiv indsats
- Ønske om en politik, der er synlig og som lever

Baggrund for personalepolitikken

- **For 10-20 år siden**
 - ringe tillid mellem ledelse og medarbejdere
 - ledelsesbaserede værdier
 - mange regler centralt som decentralt
 - let at afgøre rettigheder og pligter
- **For 4 år siden (2005)**
 - "verdensklasseprojekt" - ét DR
 - ønske om mere tillid og fælles ansvar
 - fælles værdier og få regler
- **I dag:**
 - værdier og holdninger, der understøtter visioner og strategiske mål og binder DR sammen
 - få regler - især på ansættelsesområdet
 - personalepolitik baseret på værdier
 - stiller store krav til fælles ansvarlighed
 - stillingtagen fra sag til sag

Personalepolitikens indhold

- **Værdier**
 - Ansvar
 - Frihed
 - Fællesskab
 - Mod
- **Holdninger om**
 - Samarbejde
 - Trivsel og sundhed
 - Kompetenceudvikling
 - Mobilitet
 - Professionalisme i ansættelsesforholdet
- **Handlingsplaner om**
 - F.eks. stress

Forankring af arbejdsmiljøpolitikken

Under temaet trivsel og sundhed

- I DR er et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø et fælles ansvar og sund livsstil en prioritet
- Vi vil integrere arbejdsmiljøhensyn, når vi planlægger og udfører den samlede opgaveløsning

Arbejdsmiljøpolitikens indhold

- Holdninger - hvorfor
- Målsætninger - hvad
- Rullende handlingsplaner - hvordan

Holdninger

- Et godt arbejdsmiljø er forudsætningen for trivsel og effektivitet
- DR skal være på forkant med arbejdsmiljøet
- Alle skal bidrage til et godt arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljøindsatsen skal være synlig
- Arbejdsmiljø indgår som en parameter, når de økonomiske rammer lægges
- DR overholder arbejdsmiljøloven

Målsætninger

- Forebyggelse
- Ansvarlighed
- Systematik

Handlingsplan temaer 2010

- Integrering af arbejdsmiljøet i:
 - Planlægning af opgaver og produktioner
 - Valg af metoder, teknologi og tekniske hjælpemidlerHerunder inddragelse af SIO
- Sammenhæng mellem krav og ressourcer
- Dokumentation af fremdriften og effekten af arbejdsmiljøindsatsen i DR

Opmærksomhedspunkter

- Handler om kulturforandringer
- Ingen kulturforandringer uden topledelsen
- Vigtigt at have medarbejderne og organisationerne med (i DR)
- Ledelse og medarbejdere skal kende rammerne for det værdibaserede, f.eks. funktionærloven, overenskomsterne, arbejdsmiljøloven
- Uddannelse til de, der skal administrere det
- Virksomheden skal være klar over, hvorfor den vil det værdibaserede, hvad behovet er
- Ideelt set kan man altid have værdier – men evt. svært, hvis man er en meget regelbunden virksomhed
- Værdierne og politikker skal forankres
- Værdierne og politikker skal implementeres
- Det værdibaserede er nemt for nogen chefer – ikke for andre
- En lang proces, der godt kan tage mange år

Udgangspunkt og beslutninger

- Generel præmis: Arbejdsmiljø bliver let underprioriteret – fordi det ofte er påbudt i stedet for et ønske/et behov
- Inden man formulerer en værdibaseret arbejdsmiljøpolitik skal man derfor tage stilling til:
 - Hvad er vores ønsker og behov i f. t. arbejdsmiljøet?
 - Hvorfor: Hvad er grundlaget for en arbejdsmiljøpolitik hos os?
 - Hvordan kan vi forankre politikken i forhold til vores kultur / forankringsmåder / beslutningsprocesser?

Spørgsmål

- Hvordan sætter vi processen i gang?
- Hvordan får vi fat i de "rigtige" og legitime emner?
- Hvordan får vi lavet handlingsplaner, der kobler sig på værdierne?
- Hvordan får vi lavet handlingsplaner, så vi når politikens entydige mål med den frihed til metodevalg, som der ligger i at være værdibaseret?