

Arbeidet for et godt arbeidsmiljø er et kontinuerlig arbeid i samvirke mellom linjene, alle ansatte, ledere, verneombud og tillitsvalgte. Hver linje har en digital HMS-håndbok hvor du kan finne virksomhetens rutiner og nærmere informasjon om hvordan HMS-arbeidet er organisert. Noe av arbeidet er en integrert del av daglig og løpende drift, noe har karakter av å være utviklende for å stadig forbedre oss, og noe har karakter av å være gjenopprettende når noe ikke er som det skal være. Hele veien er vi avhengig av deg som ansatt og medarbeider.

Arbeidsgiverlinjene i Oslo bispedømme samarbeider om HMS. Gjennom avtalene om samordning av HMS-arbeidet er vår felles målsetning at Oslo bispedømme skal ha et trygt og godt arbeidsmiljø for alle ansatte. Det skal være grunnlag for at vi som kirke stadig strekker oss etter visjonen om å være «levende nær og tilgjengelig — med Jesus Kristus i sentrum».

- ***Vi har alle et ansvar for arbeidsmiljøet***

I Oslo bispedømme ønsker vi en raus og god tilbakemeldingskultur, hvor vi er trygge på at vi i bunn vil hverandre vel. Vi har alle et ansvar for hvordan vi opptrer og samarbeider med andre. Alle har plikt til å medvirke til et forsvarlig arbeidsmiljø. I HMS-arbeidet skiller vi mellom det påregnelige og det upåregnelige: Noe er ikke alltid optimalt, men innenfor det vi må tåle som en del av arbeidslivet. Andre ganger kan noe gå utover det som må tåles og må derfor rettes opp, justeres eller forbedres.

- ***Hva hvis jeg er kjent med avvik?***

I henholdt til rutinene i HMS-håndbøkene skal hendelser eller feil/mangler/nestenulykker/ulykker eller skader meldes til nærmeste overordnede (daglig leder/kirkeforvalter/prost/avdelingsleder) og lokale verneombud. Melding skal inneholde dato/tidspunkt/sted/årsak/evt. forslag til utbedring. Vurdering gjøres av kirkeforvalter/prost/avdelingsleder, som har ansvar for at eventuelle feil eller mangler rettes opp.

- ***Hva hvis jeg er kjent med andre kritikkverdige forhold?***

I tråd med arbeidsmiljøloven og HMS-håndbøkene, oppfordrer arbeidsgiverlinjene ansatte til å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Ansatte har dessuten plikt etter arbeidsmiljøloven til å melde ifra ved kjennskap til mobbing, diskriminering eller annen utilbørlig opptreden. Varsling på vegne av andre eller flere, eller klage på egne vegne, skal skje på forsvarlig måte og bør skje skriftlig. Varslingskanaler er tjenestevei, verneombud eller tillitsvalgte. Du kan forvente en tilbakemelding innen rimelig tid. Ved behov for videre oppfølging fra arbeidsgiver, vil oppfølgingen måtte tilpasses den konkrete saken.

- ***Hvordan håndteres konflikter?***

I henholdt til medvirkningsplikten og rutinene for konflikthåndtering i HMS-håndbøkene, har alle involverte parter et ansvar for, på eget initiativ, å bringe konflikten til løsning. Ansatte oppfordres til å søke råd eller bistand fra leder, verneombud eller tillitsvalgte om saken ikke løses eller når det er behov for det. Prinsipper for god håndtering er å ta opp saken så tidlig som mulig, ta opp uenighet med den det gjelder, unngå ryktespredning eller å involvere andre som ikke har med saken å gjøre, å løse saken på riktig nivå og medvirke til løsning. Ved formell oppfølging fra arbeidsgiver, vil konflikten måtte håndteres på en måte som er tilpasset saken.