



Arbejdsmiljøpolitik for Danmarks Domstole

Formål

Danmarks Domstole skal fortsat være en attraktiv offentlig arbejdsplads. En forudsætning herfor er, at de ansatte ved Danmarks Domstole oplever et godt arbejdsmiljø.

Formålet med arbejdsmiljøindsatsen er at skabe et grundlag for at udvikle og fastholde et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø ved domstolene, således at medarbejderne trives, og ingen bliver syge af arbejdet.

Det sikrer vi blandt andet ved:

- At alle ansatte kan udføre deres arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- At forebygge nedslidning, arbejdsulykker og sygefravær.
- At sikre medarbejdernes trivsel ved åbent og tæt samarbejde mellem kolleger indbyrdes og mellem ansatte og ledelsen.
- At anse arbejdsmiljølovgivningens regler og retningslinjer som minimumskrav.
- At den enkelte rets arbejdsmiljøudvalg løbende holder sig orienteret om arbejdsmiljøområdet, herunder på intra og i Domstolsstyrelsens Personaleadministrative Vejledning (PAV).

Denne arbejdsmiljøpolitik skal ses i sammenhæng med øvrige arbejdsmiljørelevante politikker ved domstolene, herunder politikkerne om forebyggelse og behandling af henholdsvis [vold](#), [sygefravær](#), [stress](#) og [mobning](#).

Derudover skal den ses i sammenhæng med arbejdet i sikkerhedsorganisationen ved Danmarks Domstole, som har det overordnede ansvar for sikkerheden ved Danmarks Domstole. Det er Domstolsstyrelse bestyrelse, der træffer beslutninger om den overordnede sikkerhed. Det daglige ansvar for sikkerhed påhviler den enkelte ret.

Arbejds miljøorganisation

Arbejds miljøorganisationens overordnede arbejdsopgaver er løbende at optimere arbejds miljøet ved domstolene og løse eventuelle sikkerheds- og sundhedsproblemer.

Arbejds miljøorganisationen skal blandt andet gennemføre følgende indsatser:

- Der skal være en løbende dialog mellem medarbejdere og ledelse om arbejds miljøet og forbedringer heraf.
- De ansatte ved Danmarks Domstole skal aktivt tage ansvar for sig selv og i samarbejde med kollegerne bidrage til forbedringer i arbejds miljøet.
- Den enkelte ret skal hvert år have en arbejds miljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere, hvor man blandt andet skal tilrettelægge indholdet af samarbejdet om arbejds miljø for det kommende år.
- Den enkelte ret skal gennemføre arbejdspladsvurderinger (APV) i overensstemmelse med arbejds miljølovgivningen, for tiden hvert tredje år.
- Retten skal følge op på APV'en ved, at ledelse og medarbejdere i fællesskab beslutter en handlingsplan med konkrete forslag til løsning af eventuelle problemer, der blev identificeret i APV'en.
- Retten skal derudover gennemføre en APV, hvis der sker ændringer i arbejds metoder og –processer m.v., der har betydning for sikkerhed og sundhed i arbejdet.

Domstolene foretager tillige trivselsmålinger, der primært fokuserer på det psykiske arbejds miljø. Trivselsmålingerne gennemføres samlet for Danmarks Domstole som udgangspunkt hvert tredje år. Der udarbejdes særskilte rapporter for de enkelte retter. Trivselsmålingerne kan fungere som APV for det psykiske arbejds miljø, hvis man ønsker det.

Danmarks Domstoles arbejds miljøorganisation består af:

1. Arbejds miljøgrupper

Alle retter har en arbejds miljøgruppe bestående af en arbejdsleder og en arbejds miljørepræsentant, der skal varetage de daglige arbejds miljøopgaver. Den enkelte ret vurderer selv, om der skal være mere end en arbejds miljøgruppe ved retten. I vurderingen indgår arbejds miljøforholdene ved retten og behovet for nærhed mellem de ansatte, deres repræsentanter og øvrige medlemmer af arbejds miljøudvalg/samarbejdsudvalg.

Arbejds miljøgruppen skal blandt andet:

- Informere om arbejds miljøspørgsmål
- Deltage i planlægningen af arbejds miljøarbejdet
- Virke som kontaktpunkt mellem de ansatte og ledelsen.

2. Arbejdsmiljøudvalg

Den enkelte domstol kan bedst selv varetage det lokale arbejdsmiljø og har derfor ansvaret for eget arbejdsmiljø, herunder etablering af et eller flere arbejdsmiljøudvalg.

Et arbejdsmiljøudvalg varetager rettens overordnede arbejdsmiljøopgaver og skal blandt andet planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet ved retten.

Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsmiljøgruppens eller – gruppernes medlemmer og en formand. Formandskabet skal varetages af præsidenten eller en repræsentant for denne.

Medlemmer af arbejdsmiljøudvalget skal uddannes og tilbydes efteruddannelse efter gældende regler.

Samarbejdsaftalen giver mulighed for at sammenlægge samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg. Sammenlægningen skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, og den enkelte ret vurderer selv, om det er en god idé at sammenlægge de to udvalg. En sammenlægning kræver en lokal aftale (virksomhedsaftale) mellem ledelse og de forhandlingsberettigedes organisationers repræsentanter på arbejdspladsen.

3. Danmarks Domstoles Hovedsamarbejds- og Arbejdsmiljøorganisation (DHA)

DHA drøfter overordnede og generelle spørgsmål om arbejdsmiljø på sine møder og er sammensat af repræsentanter for personaleorganisationerne, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

De ansatte i retten skal vælge en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af alle ansatte i det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker, det vil sige i hele retten eller en del af retten. Arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer således alle ansatte i det pågældende område.

Ikrafttrædelse

Denne arbejdsmiljøpolitik er vedtaget i Domstolenes Hovedsamarbejds- og Arbejdsmiljøorganisation (DHA) den 2. juni 2015 og erstatter Generel arbejdsmiljøpolitik for Danmarks Domstole af 4. september 2001.