

# Sundheds- og rummelighedspolitik

## Politik for sundhedsfremme og rummelighed

Århus kommunes politik omkring sundhed og trivsel samt politik omkring rummelighed er udgangspunktet for Hasle Skoles sundhedspolitik. Sundhedsfremme på arbejdspladsen omfatter livsstil, arbejdsmiljø og virksomhedens sociale ansvar. Sundhedspolitikken er rammen om nedenfor anførte række af politikker til fremme af et sikkert arbejdsmiljø.

## Livsstil og arbejdsmiljø

Hasle Skole skal være en sund arbejdsplads, der fremmer sundhed, trivsel og arbejdsglæde hos den enkelte ansatte.

Sundhed knytter sig til den enkelte ansattes helbred og velbefindende, hvorfor det er den enkelte ansattes sundhed og trivsel, der er målet. Initiativer til sundhedsfremme tager derfor udgangspunkt i, at den enkelte ansatte har behov og muligheder for udvikling af overskud og kompetencer.

Selvom udgangspunktet er den enkeltes sundhed, er de midler, der anvendes til at fremme sundheden fælles. Vi opholder os megen tid på arbejde, og normer om sundhed og livsstil udveksles og formes i og af kulturen på arbejdspladsen. Vi har således alle indflydelse på og ansvar for, at arbejdspladsen er i udvikling også på det sundhedsmæssige område.

Evaluering indgår som en væsentlig vigtig metode til at forandre og forbedre arbejdsmiljøet via arbejdet i sikkerhedsgrupperne og vores tilbagevendende APV.

Vi støtter den enkelte medarbejder i at modtage tilbud som nævnt i Århus kommunes politik f.eks: kostvejledning, rygestop, motion m.v.

## Socialt ansvar - rummelighed

Vi følger det politisk vedtagne mål, at arbejdsmarkedet skal være så rummeligt, at der også er plads til mennesker, der ikke har fuld arbejdsevne. Udgangspunktet for vores retningslinjer er derfor Århus Kommunes personalepolitik, hvoraf det bl.a. fremgår, at der skal arbejdes aktivt for at varetage arbejdspladsens sociale ansvar.

Vi har og vil fortsat udvikle en rummelig arbejdsplads, hvor der også er plads til mennesker der søger at få fodfæste på arbejdsmarkedet samt mennesker der har behov for fastholdelse i eksisterende job.

Det skaber et godt arbejdsmiljø for medarbejderne at vide, at der er mulighed for forskellige former for ansættelse på arbejdspladsen.

Vi har gennem årene fået erfaring med flere forskellige ansættelsesformer som f.eks. praktik, fleksjob, jobtræning, senioraftaler m.v.

## Evaluering

Politikken evalueres minimum hvert tredje år i forbindelse med udarbejdelsen af APV. Næste gang i 2012.