



VÄGLEDANDE RÅD OCH BESTÄMMELSER OM ARBETSMILJÖ

Fastställd av kommunstyrelsen 2009-04-07, § 113

En bra arbetsmiljö främjar en positiv utveckling och skapar en god anda på arbetsplatserna. Genom att skapa arbetsplatser där människor trivs, utvecklas och ger mervärde bidrar vi till en effektiv och serviceinriktad verksamhet. Tillsammans ska vi skapa attraktiva arbetsplatser som ska vara fria från risker som kan medföra fysisk och psykisk ohälsa.

Arbetsmiljöbegreppet har en vidsträckt innebörd. Sammantaget kan sägas att faktorerna teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation utgör arbetsmiljö i fysiskt, psykiskt och socialt hänseende. Hit hör allt från t ex arbetslokaler och utrustning till inflytande och påverkansmöjligheter över sin egen arbetsorganisation och egna arbetsuppgifter.

Trivsel

Det är av största vikt att arbetslivet, trots den snabba förändringstakten som råder, kan erbjuda en arbetsmiljö där medarbetarna känner arbetsglädje och trivsel. Varje medarbetare ska se sammanhangen i verksamheten, känna delaktighet, medinflytande, trygghet och gemenskap.

Utveckling

Utveckling för enskilda anställda och grupper har avgörande betydelse för verksamheten. I organisationen ska finnas en positiv inställning till ett kontinuerligt livslångt lärande på arbetsplatsen.

Mervärde

Engagerad, kompetent och frisk personal höjer kvaliteten på produkter och tjänster och våra kommuninnevånare blir nöjda. För att kunna ha nöjda och glada anställda är en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö avgörande.

Organisationen

För att uppnå en god och berikande arbetsmiljö krävs att arbetsmiljöarbetet är integrerat i det dagliga arbetet och sker i samverkan mellan ledning och personal i samarbete med de fackliga organisationerna. Stor betydelse för en god arbetsmiljö är en väl fungerande arbetsorganisation med tydliga mål för verksamheten, motiverad ledning och motiverade medarbetare. En öppen och ärlig dialog är en förutsättning för den goda arbetsmiljön.



Samverkansavtal

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har gemensamt arbetat fram ett avtal om samverkan. Med samverkan menas det samråd som sker mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Samverkan omfattar också relationer på arbetsplatsen både mellan chef och medarbetare och arbetskamrater sinsemellan. Den arbetsrättsliga utgångspunkten för samverkan är Arbetsmiljölagen, Medbestämmandelagen och Jämställdhet och Mångfaldsarbetet.

Ansvar

Chefer/Arbetsledare är ansvariga för arbetsmiljön och skyldiga att prioritera och vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall samt systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten. I arbetsgivarens ansvar ligger att med tidiga åtgärder i form av arbetsanpassning och rehabilitering arbeta för att en arbetstagare efter sjukdom eller skada ska kunna återgå i arbete.

För att kunna sköta arbetsmiljöarbetsuppgifterna effektivt förutsätts klarhet i uppgifternas innehåll och att kompetens, befogenheter och resurser föreligger. Huvudregeln är att fördelningen av uppgifterna ska skötas på den nivå i verksamheten där det blir mest effektivt och att den är skriftlig. Den som delegerar arbetsmiljöarbetsuppgifter har även ett uppföljningsansvar och ett ansvar för att vid behov göra ändringar i fördelningen. En arbetsgivarföreträdare som har delegerats en arbetsmiljöarbetsuppgift äger alltid rätten och skyldigheten att returnera ett problem för vilket han/hon inte längre kan ta ansvar för till sin närmaste chef. Även returneringen bör vara skriftlig.

Huvudskyddsombudet samordnar skyddsombudens verksamhet.

Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Detta innebär att bevaka, föreslå förbättringar och vidta åtgärder inom sitt skyddsområde för att förhindra ohälsa och olycksfall i arbetet.

Alla anställda har enligt arbetsmiljölagen ett långtgående ansvar för arbetsmiljön. De ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en bra arbetsmiljö samt följa föreskrifter, använda skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall samt på andra sätt bidra till en god arbetsmiljö.

Personalstrategerna är konsultativt stöd i arbetsmiljöfrågorna och resurspersoner som finns att tillgå.

Företagshälsovården ska tillhandahållas i den omfattning och i enlighet med de villkor som anges i gällande avtal. Företagshälsovården genomför de uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren och hälsoundersökningar avgörs inom respektive förvaltning. Huvudprincipen är att företagshälsovården ska användas i förebyggande syfte.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete preciserar arbetsmiljöarbetsuppgifterna. Syftet är att säkerställa arbetsmiljön genom systematiskt planering, ledning och kontroll av verksamheten. Arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete skall vara en naturlig del i verksamheten och utgå från en helhetssyn på verksamhetens arbetsmiljö.



Vid förändring på arbetsplatsen ska konsekvensanalys göras parallellt med förändringen. Det kan vara förändringar i den fysiska arbetsmiljön t ex lokalbyten eller en personalneddragning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga löpande verksamheten. Arbetsledaren gör tillsammans med arbetsgruppen konsekvensanalysen. Riskbedömning och handlingsplan ska vara skriftlig och blanketten finns på www.av.se. Arbetsledaren och arbetsplatsombudet undertecknar dokumentet.

Vid arbetsskada ska blanketter till försäkringskassan samt AFA fyllas i. Vid olyckstillbud rapporteras tillbudet skriftligt. Tillbud som inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa ska av arbetsledare omgående anmälas till Arbetsmiljöverket.

Det är viktigt att arbetsledaren tar upp arbetsskador och tillbud som skett tillsammans med medarbetarna för att gå igenom vilka åtgärder som kan vidtas för att minska antalet skador och tillbud. Alla arbetsskade- och tillbudsanmälningar ska skickas till serviceenheten/löner. Sammanställningar av arbetsskador och tillbud sker förvaltningsvis. I den personalekonomiska redovisningen som görs centralt varje år redovisas statistik med indelning över olika arbetsskador och tillbud.

Friskfaktorer i arbetslivet

Arbetet med att öka frisknärvaron ska leda till att vi får miljöer som motverkar negativ stress och utmattning. Varje arbetsplats har ansvar och frihet att skapa goda arbetsmiljöer. Vi ska skapa goda arbetsplatser som erbjuder ett tillåtande samarbetsklimat för våra anställda att både kunna och vilja ta ett eget ansvar. Chefer/Arbetsledare har som uppgift att leda och utveckla arbetet, men alla medarbetare ska känna medansvar. Den goda arbetsplatsen ska vi forma tillsammans. Arbetsmiljön ska präglas av öppenhet och förtroende och ett ansvar att ta tag i problem som uppstår på arbetsplatsen och uppfatta tidiga signaler på ohälsa och drog/alkoholmissbruk.

Friskvård är en viktig förebyggande insats för att motverka ohälsa. Den anställda är ansvarig för sin egen hälsa och för utvecklingen av sina personliga resurser. Arbetsgivaren ska ge sitt aktiva stöd till de anställdas hälsa och friskvård. Det praktiska friskvårdarbetet och det hälsofrämjande arbetet ska bedrivas som en integrerad del i förvaltningarnas verksamhet och arbetsmiljöarbete. Friskvårdsarbetet ska anpassas efter förvaltningarnas och arbetsplatsernas olika förutsättningar och behov. Ett bidrag på 500 kr/anställd/år utges vid upplämnande av kvitto från deltagande av olika friskvårdsaktiviteter.

Regelverk och tillsynsmyndighet som påverkar arbetsmiljöarbetet

Timrå Kommuns personalpolitiska program, policy och vägledande råd och bestämmelser. De personalpolitiska dokumenten anger synen på personal och personalfrågor.

Samverkansavtal Kommunens samverkansavtal har formen av ett kollektivavtal och anger utgångspunkterna för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarer

Arbetsmiljölagen (AML) Arbetsmiljölagen utgör grunden för arbetsmiljöarbetet. Lagen är en ramlag som kompletteras och konkretiseras av Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd och föreskrifter.

Arbetsmiljöförordningen (AMF) Arbetsmiljöförordningen innehåller bl a regler om anmälningsskyldighet beträffande arbetsskador och tillbud samt arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla AML, AMF och AFS på arbetsplatsen.



Arbetskyddsstyrelsens allmänna råd och föreskrifter (AFS) Föreskrifterna utgör ett omfattande och reellt komplement till arbetsmiljölagen med praktiska anvisningar om hur arbetsmiljön ska utformas

Medbestämmandelagen (MBL) Medbestämmandelagen reglerar arbetsgivarens skyldighet att informera och förhandla med kollektivavtalsbärande facklig organisation.

Arbetsmiljöverket Arbetsmiljöverket är en regional tillsynsmyndighet inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn av arbetsgivarens rutiner, resurser, åtgärdsplaner och organisation som är av betydelse för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Om arbetsgivaren inte lever upp till sitt ansvar kan Arbetsmiljöverket besluta om föreläggande eller förbud, med eller utan vite, mot arbetsgivaren.

Verksamheten i kommunen regleras i olika lagar. Det gäller exempelvis lagen om stöd och service till funktionshindrade, hälso- och sjukvårdslagen, skollagen och socialtjänstlagen. Arbetsmiljölagen är juridiskt likställd med övriga lagar. Ingen lag tar alltså över någon annan.