



§ 44

KS 407/16

Reviderad Arbetsmiljöpolicy

Beslut

Arbetsgivar- och organisationsutskottet föreslår kommunstyrelsen att anta den reviderade arbetsmiljöpolicyen.

Ärendet

Nuvarande arbetsmiljöpolicy antogs av KS 2003-08-13. Sedan dess så har det kommit nya lagar och förordningar, bl.a. Arbetsmiljöverkets förordning AFS 2015:4, om social och organisatorisk arbetsmiljö, som innebär att arbetsmiljöpolicyen måste ses över.

HR-avdelningen har, tillsammans med en facklig referensgrupp, tagit fram ett förslag till ny, uppdaterad och reviderad, arbetsmiljöpolicy.

Den reviderade arbetsmiljöpolicyen har samverkats i CeSam den 26 oktober, och de fackliga organisationerna har inget att erinra mot den.

Dokumentet har benämnts "Arbetsmiljöpolicy" eftersom det, enligt Arbetsmiljöverkets regler och förordningar, ska benämnas så. Enligt Mölnåls stads regler för nomenklatur och beslutsnivå så är dokumentet att betrakta som riktlinjer, och beslut ska därför tas i kommunstyrelsen.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar den reviderade arbetsmiljöpolicyen.

Expedieras till

Kommunstyrelsen
Förvaltningarna

Arbetsmiljöpolicý – Mölnåls stad

I arbetsmiljön ingår allt som påverkar oss i vårt arbete, fysiskt, organisatoriskt och socialt.

Verksamheten och fokus på arbetsmiljön

De flesta beslut och förändringar i verksamheten berör arbetsmiljön. Konsekvenserna för arbetsmiljön måste därför bedömas och beaktas innan beslut fattas och förändringar genomförs. Detta är en ledningsuppgift på alla nivåer i vår organisation. Det krävs kunskaper, medvetenhet, systematiskt arbete, tid, ekonomiska resurser och allas delaktighet för att utveckla och bevara en god arbetsmiljö. De ansträngningar och det arbete som görs syftar till god arbetsmiljö och hälsa för alla medarbetare.

En bra verksamhet och en god arbetsmiljö är i längden varandras förutsättningar. Denna utgångspunkt kräver i sin tur att arbetsmiljöfrågorna integreras som en naturlig del i verksamheten och finns med i vårt förändrings- och utvecklingsarbete. Mölnåls stad ska verka för utveckling av en fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö som ger alla medarbetare möjlighet till personlig utveckling och delaktighet och som stimulerar till ansvarstagande och engagemang i arbetslivet.

Mölnåls stads inriktningsmål för en god arbetsmiljö är:

- Ett aktivt arbetsmiljöarbete och hälsofrämjande arbetsplatser ska minska sjuktalen så att medarbetarna kan vara friska och bevara ett hållbart arbetsliv.
- Arbetstiden bör vara förlagd på ett sätt och en nivå där alla medarbetare upplever balans mellan arbete och fritid.
- Kränkande särbehandling eller mobbing i någon form får och ska inte förekomma på någon arbetsplats.
- Alla medarbetare ska kunna uppleva en känsla av sammanhang i sitt dagliga arbete – känna mening, veta sitt uppdrag och vad som förväntas samt att arbetet ska vara utvecklande.

Arbetsmiljö för utveckling, inflytande och ansvar

Arbetsmiljön är en angelägenhet för alla medarbetare. Det är därför viktigt att alla medarbetare ges möjlighet att påverka och tar eget ansvar för den gemensamma arbetsmiljön.

För att det ska vara möjligt krävs inte bara en god tekniskt och fysiskt utformad miljö. Diskussionerna måste också finnas om arbetsbelastningens krav i förhållande till de resurser

Dokumenttyp Riktlinjer	Beslutad av Kommunstyrelsen, § xx/17	Fastställt 2017-0x-xx
Dokumentansvarig HR-avdelningen	Gäller för Nämnderna i Mölnåls stad	Reviderad

som ges, för att motverka hög arbetsbelastning. Arbetsklimatet ska tillgodose kraven på stimulans, trygghet, gemenskap och arbetsglädje. En viktig arena för detta arbete är arbetsplatsträffen.

Arbetsgivarens ansvar

De formella kraven på arbetsmiljön regleras i arbetsmiljölagen, arbetsmiljöverkets föreskrifter och genom samverkansavtalet i Mölnåls stad. I dessa bestämmelser integreras medbestämmande- och arbetsmiljöfrågorna. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön på varje arbetsplats och på varje nivå i organisationen. Detta ansvar beskrivs främst i fördelning av arbetsmiljö- och hälsouppgifter inom Mölnåls stad.

Arbetsmiljöansvar innebär att undersöka, uppmärksamma och ta hänsyn till de faktorer som kan inverka på den enskildes eller den gemensamma arbetsituationen. Vid konstaterade brister i arbetsmiljön innebär ansvaret att planera, vidta åtgärder och följa upp dessa för att undvika missförhållanden i arbetsmiljön. Det är detta som är det systematiska arbetsmiljöarbetet och som innebär ett ansvar för att kvalitetssäkra arbetsmiljön ur ett fysiskt, organisatoriskt och socialt perspektiv.

Resurser och stöd i arbetsmiljöarbetet

För att uppnå och behålla en god arbetsmiljö behöver verksamhetsansvariga stöd i sitt arbete. Kontinuerligt genomför Mölnåls stad utbildningar inom arbetsmiljön. Styrande och vägledande arbetsdokument inom hela arbetsområdet finns tillgängligt för alla på stadens intranät. HR-avdelningen och företagshälsovården är resurser i arbetsmiljöarbetet. De fackliga arbetstagarorganisationerna och skyddsombuden med sin speciella ställning och sina breda kunskaper är viktiga samarbetspartner.

Mölnåls stads arbetsmiljö- och hälsoarbete

Vi ska sträva efter att ligga steget före vad gäller en god hälsa och arbetsmiljö för samtliga medarbetare. För att klara denna ambitionsnivå behöver vi:

- systematiskt planera och följa upp vår verksamhet för att säkerställa att arbetsmiljölagens krav och intentioner beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete uppfylls
- fortsätta att utveckla arbetsorganisationen så att varje medarbetare ges möjlighet till utveckling vad gäller kunskaper, arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter
- genomföra regelbundna medarbetarsamtal för alla som arbetar i Mölnåls stad
- kontinuerligt arbeta för att alla anställda och alla chefer genom information och utbildning får ökad kunskap och medvetenhet i arbetsmiljöfrågor
- verka för likabehandling samt motverka kränkande särbehandling och diskriminering

Dokumenttyp Riktlinjer	Beslutad av Kommunstyrelsen, § xx/17	Fastställd 2017-0x-xx
Dokumentansvarig HR-avdelningen	Gäller för Nämnderna i Mölnåls stad	Reviderad

- arbeta aktivt för missbruksfria arbetsplatser
- satsa på förebyggande åtgärder och hälsofrämjande insatser för att motverka arbetsskador samt ohälsa i arbetslivet
- bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete som underlättar för medarbetare att återgå till arbete
- säkra att Arbetsmiljöarbetet är en del i stadens ledningssystem och ingår som en naturlig del i stadens löpande verksamhet
- bedriva arbetsmiljöarbetet i samverkan med stadens medarbetare och de fackliga organisationerna i enlighet med samverkansavtalet
- genom stadens ledning årligen ange prioriteringsområden och nyckeltal för arbetsmiljön som underlag för handlingsplaner och uppföljning på stads- och förvaltningsnivå.

Dokumenttyp Riktlinjer	Beslutad av Kommunstyrelsen, § xx/17	Fastställd 2017-0x-xx
Dokumentansvarig HR-avdelningen	Gäller för Nämnderna i Mölnåls stad	Reviderad

Stadsledningsförvaltningen

Förtydligande om vad som skiljer den nya arbetsmiljöpolicyn från den gamla

Visionen är borttagen och ersätts av en annan rubrik som sätter fokus på att man utgår från verksamheten, och att de förändringar som sker i verksamheten också berör medarbetarnas arbetsmiljö. Verksamhetens innehåll är ju ytterst till för medborgarna, men för att den ska kunna fungera behövs en god arbetsmiljö för de som är utförare (medarbetarna).


Inriktningsmålen finns kvar men är ändrade. Det ligger ett tydligare fokus på arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 om "Systematiskt arbetsmiljöarbete" och den nya AFS 2015:4 om "Organisatorisk och social arbetsmiljö".

Rubriken "Ansvar" finns inte längre. Medarbetarnas ansvar och möjlighet till utveckling och inflytande ligger under rubriken "Arbetsmiljö för utveckling, inflytande och ansvar" Här påpekas att arbetsplatsträffen är en viktig arena.

Arbetsgivarens ansvar har en egen rubrik. Här finns den uppgiftsfördelning som gäller arbetsmiljöarbetet, och på vilket det också följer ett ansvar för arbetsmiljön utifrån var i organisationen man är chef.

Numer finns också ett kort avsnitt om resurser och stöd i arbetsmiljöarbetet.

Sist ett antal sammanfattande punkter som är de viktigaste att tänka på - både som chef och medarbetare.



Maria Bergman
HR-chef