



Förslag på arbetsmiljöriktlinjer

Beslutsdatum: ÅÅÅÅ-MM-DD
Giltighetstid: ÅÅÅÅ-MM-DD
Dokumentansvarig: Sara Svanfeldt
Kontor: HR-kontoret

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
1.1 Syfte.....	3
1.2 Omfattning.....	3
2 Ansvar och roller i arbetsmiljöarbetet.....	3
2.1 Chefens ansvar.....	3
2.2 Medarbetarens ansvar.....	3
2.3 Skyddsombudets roll.....	4
3 Förebyggande och främjande arbetsmiljöarbete.....	4
3.1 Friskfaktorer	4
3.2 Arbetslivsinriktad rehabilitering utifrån tidig återgång.....	4
3.3 Alkohol och droger	5
4 Systematiskt arbetsmiljöarbete	5
4.1 Tillbud och arbetsskador	5
5 Samverkan	6
6 Lika rättigheter och möjligheter	6
6.1 En inkluderande arbetsplats fri från särbehandling	6
7 Hot och våld.....	6
8 Förvaltning	7

1 Inledning

För Knivsta kommun är det viktigt att medarbetarna mår bra och har goda arbetsförhållanden. För att upprätthålla ett hållbart och hälsosamt arbetsliv ska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen bedrivas systematiskt och som en naturlig del av verksamheten. Alla medarbetare ska ha förutsättningar att medverka i arbetsmiljöarbetet och bidra till ett öppet arbetsklimat. På så sätt kan medarbetare ges möjlighet att uppleva arbetsglädje, delaktighet och tillit till varandra.

1.1 Syfte

Arbetsmiljöriktlinjerna syftar till att skapa ett gemensamt förhållnings- och arbetssätt till arbetsmiljöarbetet inom Knivsta kommun och knyter an till kommunens övergripande arbetsgivarpolicy. Målsättningen är att Knivsta kommuns gemensamma värderingar och arbetssätt bidrar till sunda arbetsplatser som upplevs utvecklande och stimulerande för alla medarbetare, såväl fysiskt, psykiskt som organisatoriskt. Arbetsmiljölagen utgör nedersta gräns för arbetsmiljöarbetet och tillsammans med och i samverkan med fackliga parter och skyddsombud kan arbetet bedrivas förebyggande där arbetsmiljön är i fokus.

1.2 Omfattning

Riktlinjerna omfattar alla medarbetare inom Knivsta kommun.

2 Ansvar och roller i arbetsmiljöarbetet

2.1 Chefens ansvar

Chefen bär det formella ansvaret för arbetsmiljön och ska genomföra de åtgärder som krävs för att förhindra att medarbetare drabbas av ohälsa eller olycksfall. Chefen har ansvaret för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske integrerat i den dagliga verksamheten. Chefen ska ha tillräcklig kompetens, resurser och tydliga och tillräckliga befogenheter för att utföra tilldelade arbetsmiljöuppgifter.

2.2 Medarbetarens ansvar

En god arbetsmiljö förutsätter att alla medarbetare engagerar sig i att förbättra arbetsmiljön i det dagliga arbetet. Det innebär att medarbetarna ska vara aktiva i att identifiera och rapportera risker, föreslå förbättringar samt anmäla tillbud och olycksfall. Vidare ska medarbetarna följa lagar, policys, riktlinjer och instruktioner, delta i utvecklingen av förbättringsåtgärder samt använda skyddsutrustning om arbetet kräver det.

2.3 Skyddsombudets roll

Skyddsombudets roll är att representera medarbetarna i arbetsmiljöfrågorna. Skyddsombudet ska vara med vid planering och genomförande av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det kan exempelvis vara vid undersökning och riskbedömning av arbetsförhållandena, planering av åtgärder och årliga uppföljningar.

3 Förebyggande och främjande arbetsmiljöarbete

Det förebyggande och främjande perspektivet ska vara i fokus i Knivsta kommuns arbetsmiljöarbete. Detta innefattar en utvidgad förståelse för arbetsmiljöarbete, där fokus inte bara ligger på rehabilitering och riskhantering, utan även på att aktivt främja faktorer som positivt påverkar medarbetares hälsa, engagemang och trivsel. Syftet är att behålla och förstärka det friska och därigenom förhindra att risker eller ohälsa uppstår.

3.1 Friskfaktorer

För att skapa en god arbetsmiljö och minska sjukfrånvaron i Knivsta kommun är det viktigt att arbeta aktivt, systematiskt och långsiktigt med de friskfaktorer som forskningen har identifierat. En rättvis och transparent organisation, närvarande och engagerat ledarskap, samt delaktighet och inflytande för medarbetarna är grundläggande. Effektiv kommunikation och återkoppling, prioritering av arbetsuppgifter, och kontinuerlig kompetensutveckling är också avgörande. Dessutom är ett systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen och tidiga insatser och arbetsanpassning viktiga för att stödja medarbetarnas hälsa och välmående. Genom att fokusera på dessa faktorer kan Knivsta kommun skapa en arbetsmiljö där medarbetarna trivs, presterar och bidrar till verksamhetens framgång.

3.2 Arbetslivsinriktad rehabilitering utifrån tidig återgång

Knivsta kommun ska ha ett aktivt rehabiliteringsarbete som ska fokusera på möjligheterna till återgång till ordinarie arbete och utgår från metoden Tidig återgång. Desto tidigare insatser i rehabiliteringsarbetet desto större är förutsättningarna för en tidigare återgång i arbete vilket är positivt för både individ och organisation.

Ansvarig chef har alltid yttersta ansvaret för rehabiliteringsarbetet och är den som planerar och samordnar arbetet i kommunens system för sjukfrånvaro och rehabilitering. Medarbetaren har dock alltid ett eget ansvar att delta i sin rehabilitering och medverka aktivt i utredning, planering och genomförande av framtagna åtgärder i rehabiliteringsplanen.

3.3 Alkohol och droger

Kommunens verksamheter ska präglas av alkohol- och drogfrihet och det är inte tillåtet att komma påverkad till arbetsplatsen eller på arbetsplatsen bruka alkohol eller droger. Stort fokus ska ligga på förebyggande åtgärder och frågan om skadligt bruk ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet och nå ut bland alla medarbetare för att få bästa effekt. Chef ansvarar för att se till att information når ut och att dialog förs på t.ex. arbetsplatsträff. Det är dock allas ansvar att reagera och agera om man vet eller misstänker att någon på arbetsplatsen har missbruksproblem.

4 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Genom ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete som kontinuerligt undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön förebyggs ohälsa och en god arbetsmiljö kan uppnås för verksamheten. Arbetsmiljön såväl den fysiska som den sociala och organisatoriska ska undersökas med hjälp av exempelvis medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar och skyddsronder. De förbättringsområden som framkommit i undersökningarna ska riskbedömas och de åtgärder som inte genast kan genomföras, ska föras in i en handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet som regelbundet ska följas upp.

I den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete sker en kontroll att lagar, föreskrifter och regler följs inom arbetsmiljön samt identifierar områden som behöver förbättras. Alla arbetsplatser ska ha en handlingsplan för arbetsmiljöförbättringar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en kontinuerlig process som ska vara en integrerad del av verksamheten

En förutsättning för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera är att arbetsmiljöansvariga chefer i organisationen har en fördelning av arbetsmiljöuppgifter. För att kunna ta emot en fördelning av arbetsmiljöuppgifter krävs att mottagaren har rätt befogenheter och kunskaper för uppdraget. Samtliga chefer med arbetsmiljöansvar i kommunen ska ha en fördelning av arbetsmiljöuppgifter samt kunskap om arbetsmiljölagen och om de arbetsmiljoregler som gäller på den egna arbetsplatsen.

4.1 Tillbud och arbetsskador

Rapportering av arbetsskador och tillbud ska vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och är ett underlag för att förebygga risker i arbetsmiljön. Anmälningarna i systemet för arbetsmiljöavvikelse ska utredas skyndsamt av chef då tillbudsrapporteringen är en viktig del i att förbättra arbetsmiljön.

5 Samverkan

Systematiskt arbetsmiljöarbete bygger på samverkan och en av grundtankarna i arbetsmiljölagen är att arbetsgivare och medarbetare ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet och ska skapa förutsättningar för att medarbetare och skyddsombud ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet.

6 Lika rättigheter och möjligheter

Knivsta kommun ska erbjuda samtliga medarbetare arbetsförhållanden som präglas av lika rättigheter och möjligheter och där alla känner sig välkomna. Arbetet med att skapa aktiva åtgärder ska ske i en ständigt pågående process precis som i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utifrån bestämmelserna i Diskrimineringslagen ska det finnas aktiva åtgärder inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Lön och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

6.1 En inkluderande arbetsplats fri från särbehandling

Alla medarbetare i Knivsta kommun har rätt att arbeta i en miljö fri från kränkande särbehandling och trakasserier. I enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska de organisatoriska och sociala förhållandena på samtliga arbetsplatser inom Knivsta kommun främja en god arbetsmiljö, så att kränkande särbehandling och trakasserier inte förekommer. I de fall då det ändå förekommer ska det hanteras skyndsamt samt följas upp av ansvarig chef.

7 Hot och våld

Knivsta kommuns verksamheter ska vara miljöer där det är säkert att vistas och utföra arbete. Kommunen ska därför bedriva ett aktivt och förbyggande arbetsmiljö- säkerhets -och trygghetskapande arbete för att minimera riskerna att hot- och våldssituationer uppstår. Arbetsgivaren ska löpande utreda riskerna för hot och våld och vidta åtgärder och arbeta med uppföljning av dessa. Alla medarbetare ska ges möjlighet att medverka i arbetet att förebygga risker och förekomst av hot och våld. Målet är att samtliga medarbetare ska ha beredskap att hantera hot – och våldssituationer på bästa möjliga sätt om det uppstår.

8 Förvaltning

Arbetsmiljöriktlinjen kompletteras med rutiner som ger vägledning och stöd för både chefer, medarbetare och fackliga parter/skyddsombud att främja en god arbetsmiljö på varje arbetsplats.