



VÄGLEDANDE RÅD OCH BESTÄMMELSER OM ARBETSMILJÖ

Fastställd av kommunstyrelsen 2016-12-06, § 290

Inledning

Timrå Kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som främjar en god arbetsmiljö och en positiv anda på arbetsplatserna. I Timrå Kommun är strävnan att ständigt förbättra den fysiska och psykosociala arbetsmiljön genom god samverkan och ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Tillsammans ska vi skapa en trygg och säker arbetsmiljö kännetecknad av engagemang, stolthet och ett gott ledarskap. Våra arbetsplatser ska vara utvecklande och ge alla medarbetare förutsättningar till en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljöbegreppet har en vidsträckt innebörd och utgörs av de faktorer som påverkar medarbetaren i arbetslivet. För att uppnå och behålla en god arbetsmiljö är tydliga mål för verksamheten och motiverade medarbetare av stor betydelse.

Riskbedömningar och ett systematiskt arbetsmiljöarbete

Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, beskriver arbetsgivarens ansvar att undersöka och kartlägga, göra riskbedömningar, se över åtgärder och genomföra dessa samt kontrollera genomförda åtgärder. Ohälsa, olycksfall eller tillbud i arbetet ska förebyggas och när de inträffar ska orsakerna utredas och följas upp enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet för att uppnå en hållbart god arbetsmiljö. Arbetet som ska ske i samverkan med arbetstagar och skyddsombud/arbetsplatsombud skall vara en naturlig del av verksamheten och utgå från en helhetssyn på verksamhetens arbetsmiljö. Cheferna har i uppgift att leda och utveckla SAM och alla medarbetare ska känna medansvar och engagemang.

Fysisk arbetsmiljö

I Timrå Kommun ska alla medarbetare ha en trygg och hållbar fysisk arbetsmiljö. Goda fysiska arbetsförhållanden minskar risken för ohälsa och olycksfall i arbetet och ger förutsättningar för trivsel och välbefinnande och bidrar på så vis till bra arbetsinsatser. Arbetet med att säkerställa och utveckla en god fysisk arbetsmiljö ska vara ständigt pågående genom bl.a. kartläggningar, riskbedömningar och konkreta åtgärder.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Timrå Kommun arbetar för att förebygga ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Den sociala arbetsmiljön handlar om sociala samspel, samarbeten och socialt stöd från chefer och kollegor. Varje medarbetare ska känna sig trygg i en god social arbetsmiljö präglad av respekt och hänsyn till den egna integriteten. Denna miljö skapar vi tillsammans när vi tillvaratar alla medarbetares kompetenser, kunskaper, erfarenheter och personliga egenskaper.



Resurserna ska anpassas till arbetsmängd och svårighetsgrad så att ohälsosam arbetsbelastning inte uppstår. För att motverka ohälsosam arbetsbelastning ska klarhet finnas om vad som ska göras, vilket resultat som ska uppnås, särskilda arbetsmetoder, vad som ska prioriteras och vem man vänder sig till för hjälp och stöd.

Arbetsgivaren ska vara uppmärksam på starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer. Detta kan till exempel vara att bemöta människor i svåra trauman eller att fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att detta inte ska leda till ohälsa hos arbetstagarna. När det finns dylika arbetsmoment ska arbetsgivaren ha rutiner och åtgärdsplaner för hur de kan undvika ohälsa på grund av arbetsuppgifterna.

Arbetsgivaren ska även vidta åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa. Det är verksamhetens behov som ytterst styr arbetstidens förläggning i enlighet med gällande lagar och kollektivavtalen. Arbetsgivaren bör se över arbetstidsfrågorna och reflektera över hur t ex ständig närhet påverkar arbetstagarna ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling i form av olika klandervärdiga beteenden kan utföras av arbetstagare såväl som av arbetsgivaren personligen. Kan vara vuxen-mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier och även sexuella trakasserier. Det är viktigt att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras inom Timrå Kommun.

När ett arbetslag inte längre är en helhet där alla är delaktiga, och någon inte längre ses som en i arbetslaget, finns anledning att misstänka kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling innebär återkommande negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Alla medarbetare i Timrå Kommun ska känna trivsel och må bra på sin arbetsplats. För att uppnå detta krävs att vi alla behandlar varandra med respekt och omtanke och att vi kan se varandras olikheter som möjligheter.

Om handlingar riktas mot någon medarbetare på ett kränkande sätt ska händelsen utredas och lämpliga åtgärder vidtagas. Som ett steg i att minska risken för förekomsten av kränkande särbehandling är det av yttersta vikt att förebygga, tidigt upptäcka och åtgärda otillfredsställande omständigheter i arbetet.

Arbetsmiljöroenden

Arbetsmiljöroenden eller skyddsroenden som genomförs varje år ska synliggöra arbetsmiljöns nuläge på arbetsplatsen. En riskbedömning av både den fysiska och av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genomförs som dokumenteras i handlingsplan.

Friskfaktorer och frisknärvaro

Arbetsmiljön i Timrå Kommun ska utvecklas genom förtroendefulla samarbeten där alla anställda har ansvar att skapa goda arbetsförhållanden där friskfaktorer främjas. Det ligger i arbetsgivarens intresse att varje medarbetare ska må bra och vara vid god hälsa. Arbetet med att skapa förutsättningar för långsiktig frisknärvaro sker tillsammans med medarbetare som bär ansvar för den egna hälsan och för att ta hand om och utveckla de personliga resurserna.



Arbetet med att öka frisknärvaron ska leda till att vi har arbetsmiljöer som ger alla medarbetare förutsättningar för att fungera optimalt, utvecklas och må bra i arbetslivet. Vår strävan ska alltid vara att lägga resurser på främjande och förebyggande insatser. Det hälsofrämjande arbetet ska bedrivas som en integrerad del i förvaltningarnas verksamhet och arbetsmiljöarbete.

Övergripande mål för arbetsmiljöarbetet

I Timrå kommun finns uppsatta mål för arbetsmiljöarbetet som på olika sätt hjälper oss att behålla och utveckla vår goda arbetsmiljö.

Förebyggande insatser

En av Timrå Kommuns målsättningar för arbetsmiljön är att öka andelen tid och resurser som läggs på förebyggande insatser. Målet gäller såväl för användningen av företagshälsovårdens resurser som kommungemensamma eller verksamhetsbundna hälsofrämjande insatser.

Exempel på mätbart mål:

- Varje enhet/verksamhet ska genomföra minst en förebyggande insats med fokus på psykisk- och/eller fysisk hälsa. Kan vara att ha tema på APT, arbeta med bemötande, eller jobba med enkätresultatet från medarbetarenkäten.

Exempel på metod för att säkra kvaliteten:

- Gör en djupare undersökning som beskriver medarbetarens upplevelse. En dialog. Fånga behov och önskemål utifrån och arbeta utifrån och in. Komplettera med sjukfrånvarostatistik.

Fokusområden

I Timrå kommun finns även målsättningen att vår arbetsmiljö ska präglas av engagemang, stolthet och ett gott ledarskap. Vi tror att dessa tre faktorer är en viktig grund för välfungerande arbetsplatser med en långsiktigt hållbar arbetsmiljö. Strävan är därför att på olika sätt arbeta med och utveckla dessa fokusområden, såväl på kommunnivå som på verksamhetsnivå.

Exempel på mätbart mål:

- Varje enhet/verksamhet ska arbeta med att utveckla förståelse för och innehåll i de tre fokusområdena som rapporteras. Kan vara tema på APT, övningar utifrån frågeställningar som: Vad betyder engagemang/stolthet i praktiken? Hur skapar vi engagemang/stolthet som individ/grupp? Vad kan vi göra i vår vardag för att uppfylla detta? Vilka är våra förväntningar på en ledare? Vad är en bra ledare?

Exempel på metod för att säkra kvaliteten:

- Erfarenhetsutbyten, samla in material, lyft positiva exempel, ta del av varandras sätt att tänka och arbeta. Fånga in medarbetarens syn på fokusområdena och arbeta utifrån och in.

Ansvar

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och cheferna måste känna till arbetsmiljölagen och de arbetsmiljörregler som gäller på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska vädra se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.



Det ligger också ett ansvar på medarbetaren att följa lagar och regler samt att påtala risker, påbud och olycksfall till arbetsgivaren.

Alla tjänar på att arbetsmiljön är bra på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska se till att chefer har de verktyg som behövs för att åtgärda de problem och brister som uppstår.

Samverkan

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. En öppen och ärlig dialog är en förutsättning för den goda arbetsmiljön.

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 jämställdhets- och mångfaldsarbetet.