

BESTÄMMELSER FÖR HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Antagna av kommunfullmäktige 13 mars 2014

(Ersätter tidigare beslutad hälsopolicy KS 2004-08-25 samt Arbetsmiljöbestämmelser med riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete rev. KS 2008-10-29)

Mål

Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart yrkesliv genom att erbjuda de anställda en god arbetsmiljö.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska främja arbetstillfredsställelse samt öka medarbetarnas delaktighet och utveckling i arbetet.

Syfte

Hälso- och arbetsmiljöarbetet är ett strategiskt och långsiktigt arbete som ställer krav på kompetens och rutiner för att säkerställa en bra verksamhet och en hållbar arbetsmiljö. Uddevalla kommuns övergripande syn på det gemensamma hälso- och arbetsmiljöarbetet är att främja, bibehålla och stärka resursen hälsa på grupp- individ och organisationsnivå.

Vad styr?

Den rättsliga grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Nationellt:

- **Arbetsmiljölagen (AML)** Arbetsmiljölagen är en ramlag med principer om riktlinjer och krav inom arbetsmiljön
- **Diskrimineringslagen**
- **Arbetsmiljöförordningen (AMF)** Praktiska anvisningar från regeringen om arbetsmiljön för att förtydliga och komplettera lagen.
- **Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS)** Föreskrifter är bindande och avser detaljbestämmelser om arbetsmiljön. De föreskrifter som är relevanta att känna till för att uppfylla arbetsmiljöbestämmelserna är bl.a.:
Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)
Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17)
Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2)
Belastningsergonomi (2012:02)

Lokalt:

- Samverkansavtalet (2008-01-01)
- Mångfalds- och jämställdhetsplan (KS 2013-06-19 § 166)
- Bestämmelser för rehabiliteringsarbetet (KS/2009-02-25 § 53)
- Kommunens strategiska mål

Rutiner

Arbetsgivaren ska se till att verksamheten i alla avseenden uppfyller arbetsmiljölagens krav. Det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i det vardagliga arbetet. Uddevalla kommuns olika verksamheter ska bedriva ett fortlöpande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete. Detta arbete dokumenteras och kvalitetssäkras genom att:

- årlig systematisk arbetsmiljöprocess (AFS 2001:1) genomförs på respektive arbetsplats, se bilaga 1 ”årlig systematisk arbetsmiljöprocess”
- delarna i modell för systematiskt arbetsmiljöarbete följs, se bilaga 2 ”modell för systematiskt arbetsmiljöarbete”
- skyddsronder ska genomföras minst 1 gång/år, dessa ska protokollföras
- kontinuerlig uppföljning av riskbedömningar görs och handlingsplaner upprättas för det som inte går att åtgärda direkt, se bilaga 3 ”blankett för riskbedömning och handlingsplan” och ”blankett för friskfaktorer”
- ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud ska förebyggas, utredas och åtgärdas
- insatser av rehabilitering och arbetsanpassning ska göras så tidigt som möjligt, aktivt och i samverkan med den enskilde
- varje nämnd ansvarar för att arbetsmiljöuppgifter fördelas utifrån befogenheter, självständig ställning, kunskaper och resurser, se bilaga 4 ”fördelningshandlingar” samt bilaga 5 ”guide för fördelning av arbetsmiljöuppgifter”
- chefer och arbetsledare ska ha de särskilda kunskaper som behövs för att kunna utföra sina uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- arbetsgivaren ska se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås
- uppföljning av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet på verksamhetsnivå, se bilaga 6 ”checklista årlig revidering av det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen” samt bilaga 7 ”SAM-trappan”.

Ansvar och roller

Kommunfullmäktige är det högsta beslutande organet i kommunen. Kommunfullmäktige har gett kommunstyrelsen ansvaret att leda och samordna

kommunens strategiska arbetsmiljöfrågor.

Kommunfullmäktige fördelar arbetsmiljöuppgifterna till kommunstyrelse och respektive nämnd via reglementet.

Kommunstyrelsen fastställer kommunens övergripande personalpolitik, arbetsmiljöfrågorna är en del av denna. Kommunstyrelsen har det yttersta arbetsgivaransvaret för kommunalt anställd personal i Uddevalla kommun. Kommunstyrelsen har samordningsansvar för arbetsmiljöfrågor, företagshälsovård i kommunen och har via kommunledningskontoret en strategisk övergripande funktion att följa upp det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet i kommunen.

Kommunstyrelsen ska inom ramen för sin uppsiktsplikt följa att nämnder och förvaltningar driver verksamheten i enlighet med styrdokumentet för arbetsmiljön. Kommunstyrelsen har det direkta arbetsmiljöansvaret för kommundirektörens och förvaltningschefernas egen arbetsmiljö.

Nämnd/styrelse har det yttersta juridiska arbetsmiljöansvaret inom respektive förvaltning. I praktiken innebär detta att det konkreta arbetsmiljöansvaret finns fördelat i linjeorganisationen. Nämnden/styrelsen har ett arbetsmiljö- och verksamhetsansvar inom sitt verksamhetsområde och ska fördela sina resurser och bedriva verksamhet utifrån kommunens övergripande vision, lagar, avtal och politiska beslut. Varje nämnd/styrelse har ansvaret för att det inom förvaltningen bedrivs ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete och att detta följs upp. De förtroendevalda i varje nämnd/styrelse har, inom nämndens av kommunfullmäktige beslutade verksamhetsområde, ansvar för att arbetsmiljölagen följs. Nämnden/styrelsen ansvarar kollektivt för sina beslut. Nämnden/styrelsen tar beslut om att ge ordförande rätten att fördela arbetsmiljöuppgifter.

Kommundirektören ska i sin samordnande funktion för förvaltningscheferna samordna det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet. Ansvarar för rapportering av arbetsmiljösituation av kommunövergripande karaktär till kommunstyrelse.

Förvaltningschefer ska enligt gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter vara ansvariga för arbetsmiljön inom sin förvaltning. Ansvarar för att i det dagliga arbetet verkställa den del av personalpolitiken som avser arbetsmiljö. Förvaltningschef ska informera nämnd/styrelse om aktuell arbetsmiljösituation inom förvaltningen, se bil. 7. Sammanställningen ska innehålla: SAM inkl. checklista, friskfaktorer/riskfaktorer – uppföljning av direktåtgärder och handlingsplaner samt arbetsskador och tillbud, se bil 7.

Avdelnings- och enhetschefer har det arbetsrättsliga och juridiska ansvaret för verksamheten enligt gällande delegation samt fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Cheferna ser hälsa och arbetsmiljö ur ett helhetsperspektiv och integrerar det systematiska arbetsmiljöarbetet i den dagliga verksamheten. Detta uppnås genom att cheferna är medvetna om kopplingen mellan hälsa, arbetsmiljö, ledarskap och

verksamhetens resultat.

Skyddsombud/Arbetsplatsombud ska delta i planering och genomförande av hälso- och arbetsmiljöarbetet på respektive nivå i samverkanssystemet. Ombuden innehar en särställning som valda representanter med rätt att övervaka att arbetsmiljön inte skadar eller medför ohälsa.

Samverkansgrupperna består av representanter för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Samverkansgrupperna utgör skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen och ska inom sitt ansvarsområde:

- delta i planeringen av hälso-och arbetsmiljöarbetet
- följa hälso- och arbetsmiljöarbetets genomförande
- följa utvecklingen i frågor som rör det främjande och förebyggande arbete som bedrivs mot ohälsa och olycksfall
- ta del av de handlingsplaner som verksamheterna gör
- ta initiativ/agera i arbetsmiljöfrågor vid behov
- behandla arbetsskador och tillbud som berör flera förvaltningar i den centrala samverkansgruppen. (Rapportering sker av initierande förvaltningschef till den centrala samverkansgruppen. Kommundirektör fattar beslut kring hur handläggningen av ärendena ska ske).

Medarbetare

Varje medarbetare ska aktivt medverka och ta ansvar för sin och andras hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. En förutsättning för ett framgångsrikt hälso- och arbetsmiljöarbete är att undersöka arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Vid brister i arbetsmiljön kontaktar medarbetare först sin chef för att få problemet löst. Om medarbetaren inte är nöjd, kan kontakt tas med skyddsombudet.

BILAGA

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet i samverkanssystemet

Följande bild beskriver de olika nivåerna och vilka samverkansarenor som gäller i Uddevalla kommun.

Kommunstyrelsen/Nämnd	Central samverkansgrupp Förvaltningarnas samverkansgrupp
Förvaltningschef	Förvaltningarnas samverkansgrupp
Avdelningschef	Lokal samverkansgrupp (i förekommande fall)
Enhetschef	Arbetsplatsträff