



Bergs kommun
Bierjen tjielte

Arbetsmiljöpolicy för Bergs kommun

Beslutad av kommunfullmäktige 2021-11-22

Policy

Riktlinje

Rutin

Strategi

Arbetsmiljöpolicy för Bergs kommun

Den här policyn har sin grund i arbetsmiljölagen (AML). Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Policy

Samtliga verksamheter inom Bergs kommun ska ha en god arbetsmiljö. Det betyder att alla ska trivas, utvecklas och ges möjlighet till delaktighet. Där ingen ska behöva bli sjuk eller skadad av sitt arbete. Här ingår både den fysiska arbetsmiljön samt den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Arbetsmiljön inom Bergs kommun ska så långt det är möjligt vara anpassad till dess medarbetare.

Alla verksamheter och relationer inom Bergs kommun ska genomföras av respekt, öppenhet och tolerans. Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier får inte förekomma i någon form.

Samverkansavtal

Utgångspunkten för Bergs kommuns arbetsmiljöpolicy är det lokala kollektivavtal om samverkan som tecknades mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna under hösten 2019. Samverkansavtalet trädde i kraft den 1 januari 2020 och ersätter tidigare samverkansavtal enligt FAS-05.

Syftet med Samverkansavtalet är att stimulera en väl fungerande samverkan som utgår från arbetsplatsen, i frågor rörande verksamheten och dess utveckling, hälsa, ekonomi och resurser samt inte minst arbetsmiljö.

En väl fungerande lokal samverkan utgår från varje enskild arbetsplats och ger medarbetare, fackliga företrädare samt skyddsombud

delaktighet i beslutsprocesser rörande verksamheten och påverkan på arbetsmiljöarbetet. Medarbetarnas inflytande och delaktighet är basen för samverkanssystemet.

Nyckelbegrepp för samverkan är delaktighet och inflytande på alla nivåer i organisationen.

Vad ska man göra?

För att leva upp till policyn ska det inom samtliga verksamheter finnas kunskap om de risker som finns inom respektive verksamhet samt vilka åtgärder som behövs för att motverka dessa risker.

Organisation

Alla medarbetare ansvarar för att bidra i arbetsmiljöarbetet. Ytterst ansvarig för att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetet är respektive chef. Det är upp till varje enskild chef att göra detta känt hos sina medarbetare.

Samverkansorganisationen består av tre nivåer

- Lokal samverkan LSG
- Samverkan på avdelningsnivå ASG
- Central samverkan CSG

Samtliga protokoll ska vara tillgängliga på Insidan.

Verktyg och undersökningsinstrument

För riskbedömningar och förebyggande arbetsmiljöarbete ska skyddsronder genomföras i verksamheterna. Skyddsronder planeras och genomförs inom ramen för samverkansavtalet.

Checklistor till stöd för arbetet med skyddsronder finns på Insidan. Där finns ett urval av checklistor för olika undersökningsområden. Även de årligen återkommande medarbetarsamtalen utgör viktigt underlag för att undersöka arbetsmiljön, vilket även gäller avgångssamtal. Samtalen dokumenteras i Novi.

Då förändringar i verksamheter planeras ska parterna alltid bedöma om förändringarna medför risker i arbetsmiljö. Detta dokumenteras i Risk- och konsekvensbedömning.

I enlighet med samverkansavtalet ska chefer/motsvarande och skyddsombud så snart det är möjligt efter tillträddandet genomgå Sunt arbetslivs arbetsmiljöutbildning. Personalstöd anordnar, genomför och bjuder in till dessa utbildningar.



Vidare ska introduktionsdagar anordnas regelbundet, både för chefer och medarbetare. Personalstöd planerar, bjuder in till och genomför dessa introduktionsdagar.

Organisationens chefer ska stärkas i sin roll som arbetsmiljöansvariga genom regelbundna chefsdagar arrangerade av Stabsavdelningen.

Vid ohälsa och sjukdom

De medarbetare som trots allt drabbas av nedsatt arbetsförmåga ska få hjälp och stöd av ett fungerande rehabiliterings- och arbetsanpassningsarbete. All dokumentation sker i Adato.

Process för Arbetsanpassning och rehabiliteringsarbetet finns på Insidan. Riktlinjer för arbetsanpassning finns på Insidan.

Dokumentation sker alltid i Adato.

Regelbundna utbildningar i Adato planeras på årsbasis.

Riskbruk

Samtliga verksamheter ska vara fria från alla former av otillbörligt bruk, riskbruk skadligt bruk och beroende. Se policy om riskbruk.

Diskriminering och kränkande särbehandling

Diskriminering får inte ske i något avseende. Diskrimineringslagens grunder för diskriminering ska vara kända i organisationen. Hänvisas till diskrimineringslagen och Bergs kommuns diskrimineringspolicy samt handlingsplan.

Kränkande särbehandling accepteras inte. Handlingsplan för kränkande särbehandling finns på insidan. Där finns även checklista för kränkande särbehandling.

Företagshälsovård

Bergs kommun är genom upphandling ansluten till en oberoende expertresurs i form av Företagshälsovård.

Friskvårdstimme

Efter beslut i dåvarande personalutskottet 2001 ska samtliga anställda ges möjlighet att bedriva friskvård på arbetstid, en timme per vecka under förutsättning att arbetet medger det.

