

Arbetsmiljöpolicy i Ragunda kommun

Innehåll

Inledning.....	3
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	4
Hälsofrämjande arbete.....	5
Samarbete.....	5
Ansvarsfördelning.....	6
Uppföljning.....	6

Inledning

Ragunda kommun ska utmärkas av en god arbetsmiljö där medarbetarna stimuleras till arbetsglädje, engagemang och utveckling.

En god arbetsmiljö i en hållbar organisation med friska medarbetare ger effekt i form av hög kvalitet och effektivitet för kunderna samt ökade möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare.

En god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls där kommunens värdegrundsmoral, ansvar och acceptans verkar som en kompass för hur arbetet utförs.

Arbetsmiljöarbetet syftar till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

Chefer och medarbetare på alla nivåer skall verka för att arbetsmiljöpolicyens syften förverkligas när arbetet planeras och utförs.

Metod

En bra förutsättning för ett framgångsrikt miljöarbete är att kunskapen inom arbetsmiljöområdet är tillräckligt hög och att arbetsmiljöansvaret ligger på rätt nivå. För att åstadkomma detta ska:

- Alla medarbetare, ledamöter i skyddskommittén, arbetsledare och skyddsombud ska genomgå en för uppgifterna anpassad arbetsmiljöutbildning.
- Ansvar för arbetsmiljön vara tydligt och åtföljas av en anpassad beslutsdelegation.
- Skyddsombudens roll i organisationen särskilt uppmärksammas.

Övergripande arbetsmiljömål i Ragunda kommun

Ragunda kommun ska utifrån ett proaktivt förhållningssätt verka för att arbetsmiljön leder till:

- ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden som möjliggör arbete fram till pensionen
- att alla medarbetare genom delaktighet, utvecklingsmöjligheter och ett respektfullt bemötande upplever sig sedda, hörda och medskapande
- friska arbetsplatser med hälsofrämjande insatser där varje medarbetare känner arbetsglädje, stolthet och lust att vilja utveckla verksamheten

Verksamhetsnära arbetsmiljömål i Ragunda kommun

Respektive förvaltning har att utifrån de tre övergripande målen formulera konkreta och uppföljningsbara mål för sina verksamheter. Målen ska stödja en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Lagar, arbetsmiljöverkets skrifter och interna styrdokument anger minsta godtagbara standard. Ragunda kommun ska eftersträva högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig och integrerad del av verksamheten och en förutsättning för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Kommunfullmäktige i Ragunda kommun ansvarar för att säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i organisationen enligt arbetsmiljölagens intentioner.

Hälsofrämjande arbete

Arbetsmiljöarbetet ska fokusera på hälsofrämjande och förebyggande åtgärder och även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering.

Förutsättningen för det hälsofrämjande arbetet är att chefer och medarbetare tillsammans verkar för att behålla och utveckla friskfaktorer som leder till hälsa och ett hållbart arbetsliv. Hälsofrämjande och förebyggande arbete ska bedrivas på alla nivåer i hela organisationen, d.v.s. på organisations-, grupp- och individnivå.

Diskriminering och kränkande särbehandling

I Ragunda kommun ska ingen medarbetare uppleva sig kränkt, trakasserad, sexuellt trakasserad eller diskriminerad. Alla medarbetare har rätt till att bli respektfullt bemötta, sedda, hörda och vara medskapande.

I det hälsofrämjande arbetet ingår att arbeta proaktivt i syfte att förhindra att diskriminering och kränkande särbehandling uppstår.

Samarbete

Kommunens arbetsmiljöarbete ska utmärkas av samarbete mellan chef och medarbetare. I första hand sker samarbetet inom ramen för det löpande arbetet men också i CSG som är kommunens skyddskommitté och mellan chef och skyddsombud.

Ansvarsfördelning

Med arbetsmiljöansvar menas en skyldighet att aktivt vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall.

- Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och svarar för att ansvar och befogenheter förs ut i verksamheten på ett sätt som gör att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. Ansvarsfördelning och befogenheter ska vara tydligt formulerade och kända.
- Alla medarbetare har ett arbetsmiljöansvar med en skyldighet att följa skyddsföreskrifter, rutiner och regler samt att påpeka risker eller brister i arbetsmiljön för närmaste chef. Varje medarbetare ska även ta ett personligt ansvar för sin hälsa och bidra till en god stämning och trivsel på arbetsplatsen.
- Skyddsombuden är medarbetarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud och chefer ska samarbeta för att förebygga ohälsa och olycksfall samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.
- Personalavdelningen ansvarar för att ge organisationens verksamheter ett nära stöd i det löpande arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning

Arbetsmiljöpolicyns mål, handlingsplaner samt arbetsskador och tillbud, ska kontinuerligt följas upp. Varje enhet ska tillsammans med sitt skyddsombud kontinuerligt arbeta med uppföljning som redovisas på arbetsplatsträffar (APT).

Personalavdelningen erhåller sammanställningar från varje förvaltning. Sammanställningarna av resultatet ska verka som grund för kommunens övergripande arbetsmiljöarbete och redovisas i centrala skyddskommittén, CSG.