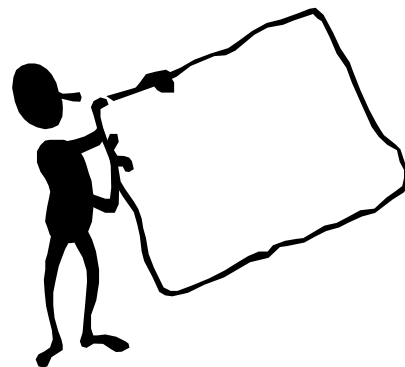


Arbetsmiljöplan

2003-2005



Inledning

• Arbetsmiljö

Av arbetsmiljölagstiftningen framgår att arbetsgivare ska ha en sådan systematik i arbetsmiljöarbetet, att det på varje nivå i verksamheten är möjligt att följa upp och kontrollera problem och brister i arbetsmiljön. Systematiken ska även präglade det förebyggande arbetet på så sätt att det ska finnas rutiner, metoder, samverkansformer som garanterar att arbetsmiljöaspekterna beaktas vid all planering, ledning och kontroll av verksamheten.

• Ökade krav

Den ökande sjukfrånvaron, medför förutom sociala konsekvenser för den enskilde stora kostnader för kommunen som arbetsgivare och samhället i övrigt. Sjukfrånvaron medför dessutom negativa konsekvenser för verksamheten.

Arbetsgivaren har fått ett utvidgat ansvar vid anställdas sjukdom för att vidta arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder. Det ska finnas inarbetade metoder och rutiner för detta arbete.

• Ansvar

Närmaste chef har ansvar för att varje anställd har en god arbetsmiljö. Chefen ska tillsammans med sina medarbetare och arbetstagarorganisationer analysera orsakerna till eventuella brister i arbetsmiljön och vidta åtgärder. Cheferna ska vidare vara väl införstådda med de lagar och avtal som reglerar arbetsgivarens ansvar inom arbetsmiljöområdet och initiera och följa upp både förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Om rätta befogenheter och kunskaper saknas har chefen rätt och skyldighet att returnera arbetsmiljöfrågor till högre beslutsnivå.

• Personalpolicy

I policydokumenten **Personalpolicy** och **Arbetsmiljöpolicy** klargöres de riktlinjer och synsätt som gäller i Hörs kommun. Av arbetsmiljöpolicy framgår bl a följande

”en god arbetsmiljö förutsätter

- *tydliga mål*
- *krav på resultat med uppföljning och utvärdering*
- *väl fungerande arbetsorganisation och motiverad ledning och personal på alla nivåer”*

Arbetsmiljöarbetet är ett gemensamt ansvar och ska vara integrerat med övriga verksamhetsfrågor. Samverkansavtalet anger grunden för samverkan i verksamhets-/arbetsmiljöfrågor.

• Handlingsplaner

Den kunskap som fås via uppföljning och analys ska omsättas i konkreta handlingsplaner **såväl övergripande som för varje verksamhetsområde**. Handlingsplanerna ska dokumenteras och finnas med som en självklar del i de årliga verksamhetsplanerna.

Arbetsmiljöarbetet 2003-2005

Utifrån de synpunkter som framkommit vid diskussioner och samtal med samtliga chefer/arbetsledare och företrädare för de fackliga organisationerna har vi konstaterat att

den i särklass viktigast uppgiften är att vidta alla tänkbara åtgärder som krävs för att minska sjukfrånvaron

Vi har nedan sammanställt de åtgärder som har anknytning till arbetsmiljön och som bedömts som mest angelägna att arbeta med under den närmaste tre-årsperioden i en handlingsplan.

Handlingsplanen utgör den gemensamma grunden för verksamheternas planering/systematiska arbetsmiljöarbete under verksamhetsperioden 2003-2005. Verksamhetsansvariga ansvarar för att åtgärder i enlighet med handlingsplanen integreras i de egna verksamhetsplanerna och planeras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samverkansgruppen/skyddskommittén har en betydelsefull roll i detta sammanhang.

Uppföljning av vidtagna åtgärder med anledning av handlingsplanen sker fortlöpande i anslutning till den löpande årsredovisningen, vid chefs/arbetsledarträffar, i samverkansgrupperna/skyddskommittéerna och i den centrala samverkansgruppen.

Övergripande arbetsmiljöåtgärder under verksamhetsperioden 2003-2005

- 1 **Mål och syfte** med verksamheten ska tydliggöras i individuella arbetsmål
- 2 **Delegationsordningen** ska vara tydlig, varför arbetsfördelningen inom respektive verksamhetsområde/arbetsplats skall ses över.
- 3 **Organisationsstrukturen** ändras så att chefer/arbetsledare ges en rimlig chans att utöva sitt ledarskap – riktmärke 25-30 underställda per chef/arbetsledare
- 4 **Chefsrollen** ska tydliggöras vad gäller uppgifter, ansvar och befogenheter i verksamhetsavtal alternativt verksamhetskontrakt
- 5 Antalet timvikarier och extrapersonal minskas till förmån för en fast **grundbemanning** med pool-tjänster
- 6 De anställda ska erbjudas såväl **medarbetarsamtal** som uppföljning med lönesamtal. Varje verksamhetsansvarig ska inför kommunledningen en gång per år skriftligen redovisa dels hur många som erbjudits sådana samtal, dels hur många som deltagit.
- 7 **Sjukfrånvaro**, arbetsskador, tillbud och rehabilitering ska redovisas till samverkansgruppen/ skyddskommittén, dels i kvantitativa mått och dels med kommentarer och redovisning av åtgärder
- 8 **Åtgärder** ska vidtas för att förebygga att anställda utsätts för så stor press i arbetet och för stor arbetsmängd i förhållande till arbetstid att de drabbas av ohälsa. Åtgärder som vidtagits i detta avseende ska redovisas årligen.