

Riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete och hållbar arbetshälsa

KS 2022/0030

Fastställd av HR-direktören 2022-01-11.

Redaktionella ändringar införda den 22 mars 2022 och den 28 april 2022.

Riktlinjen är ett styrande dokument som beskriver hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras i Norrköping kommun. Dokumentet är ett verkställande och förklarande komplement till Riktlinje för arbetsmiljö (KS 2021/0517) som är kommunens arbetsmiljöpolicy enligt SAM 2001:1 och den viljeinriktning för arbetsmiljön enligt som fastställts av kommunstyrelsens personalutskott 2021-09-08. Riktlinjen beskriver hur det övergripande arbetsmiljöarbetet ska genomföras strategiskt och operativt.

Innehåll

| | |
|--|---|
| Inledning | 3 |
| Organisation och ansvar | 3 |
| Nämndens ansvar | 3 |
| Chefens ansvar | 3 |
| Medarbetarens ansvar | 4 |
| Skyddsombudets ansvar | 4 |
| Samverkan | 4 |
| Hållbar arbetshälsa och friska arbetsplatser | 4 |
| Arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering | 4 |
| Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) | 5 |
| Fysisk arbetsmiljö | 5 |
| Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) | 5 |
| Hot och våld | 6 |
| Kränkande särbehandling | 6 |
| Brandskydd | 6 |
| Gravida och ammande medarbetare | 7 |
| Arbetskadorna och tillbud | 7 |
| Första hjälpen och krisstöd | 7 |
| Företagshälsovård | 7 |



Riktlinje för systematiskt arbetsmiljö och hållbar arbetshälsa inbegriper flera lagrum. Arbetsmiljölagen anger de yttre ramarna för arbetsgivare medan myndighetens föreskrifter förtydligar krav och skyldigheter.

Arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1160)
 Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) föreskrifter
 Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) föreskrifter
 Gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5) föreskrifter
 Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2)
 Första hjälpen och krisstöd (1999:7) föreskrifter
 Arbetsanpassning (AFS 2020:5) föreskrifter
 Systematiskt brandskyddsarbete (SRVFS 2004:3) föreskrifter

Inledning

Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i allt vi gör och i alla beslut som fattas. Det mesta som görs på arbetsplatsen har betydelse för arbetsmiljön. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är inte krångligt. Det handlar om att skapa ordning och reda, organisera arbetet, låta alla komma till tals samt att undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker och vidta åtgärder som också följs upp.

Organisation och ansvar

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren ansvarig för arbetsmiljön. Med arbetsmiljöansvar menas en skyldighet att jobba för att ha en god arbetsmiljö genom att ta bort eller minska riskerna för ohälsa och olycksfall.

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för hela kommunen och har därmed arbetsgivaransvaret och med det även det yttersta arbetsmiljöansvaret. Kommunstyrelsen fördelar arbetsmiljöarbetsuppgifter och överför därmed ansvar till andra personer i organisationen. Den högsta ledningen har dock kvar sin övervaknings- och tillsynsplikt oavsett om ansvaret för arbetsmiljöarbetsuppgifterna finns på en lägre chefsnivå i organisationen.

Nämndens ansvar

Nämnderna har ett verksamhetsansvar och ska i detta se till att arbetsmiljölagen följs. Nämnderna fattar en rad beslut som påverkar medarbetares arbetsmiljö inom verksamhetsområdet, som exempelvis budgetfrågor. Kontorschefen har i sitt uppdrag att belysa arbetsmiljöperspektivet inför nämndbeslut och påvisa eventuella risker utifrån sitt tilldelade arbetsmiljöansvar.

Chefens ansvar

Chefen företräder arbetsgivaren i det dagliga arbetet. Chefens främsta uppgift är att leda och fördela arbetet så att medarbetarna kan utföra de uppgifter som krävs för att nå verksamhetens mål. I chefens löpande arbete ligger arbetsmiljöarbetet. Hur medarbetare trivs på jobbet påverkas av allt som händer i organisationen. Arbetsmiljö är inte ett separat område, utan ska

integreras i verksamheten. Chef kan fördela vissa arbetsuppgifter inom arbetsmiljö till medarbetare.

Medarbetarens ansvar

Den enskilde medarbetaren ska medverka, delta och följa lagar och regler i det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbeta för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Skyddsombudets ansvar

Skyddsombud är normalt utsett av facklig organisation och företräder medarbetarna i arbetsmiljöfrågor. Ett skyddsombud förväntas vara pådrivande och bevakande inom arbetsmiljöområdet. Skyddsombudet har rätt att ta del av de handlingar och att få de upplysningar som behövs för uppdraget. Skyddsombudet har rätt att sköta sitt uppdrag inom arbetstiden.

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan och bygger på en övertygelse om att alla kan och vill bidra till verksamhetens utveckling. Genom samverkan och delaktighet har vi en chans att ta tillvara allas olika kompetens, kreativitet och engagemang.

Samverkansgrupp är en plats där arbetsgivarföreträdare och arbetstagarorganisationer träffas. Syftet är att skapa en dialog där parterna har ett gemensamt ansvar för att lyfta frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Samverkansgrupp kan finnas på olika nivåer i organisationen, Det bör finnas samverkansgrupp på varje beslutsnivå i organisationen och meningen är att det ska harmoniera med linjeorganisationen. Samverkansgrupp på kontorsnivå är kontorets skyddskommitté enligt arbetsmiljölagens regler.

Hur arbetsmiljöarbetet samverkas organisatoriskt beskrivs i samverkansavtalet mellan Norrköpings kommun och arbetstagarorganisationer.

Hållbar arbetshälsa och friska arbetsplatser

Kommunen ska arbeta proaktivt och stärka friskfaktorer för att verka för en lägre sjukfrånvaro och friskare arbetsplatser. Vi arbetar med ett närvarande ledarskap, en transparent organisation, tydliga kommunikationsvägar och delaktighet. Det skapar en attraktiv arbetsplats och bidrar till ett hållbart arbetsliv och hållbar arbetshälsa.

Vidare arbetar kommunen för att stärka första linjens chefers förutsättningar att ta ansvar för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med högt engagemang och delaktighet från medarbetarna. Vi arbetar med verksamhetsspecifika och riktade stödinsatser. Företagshälsovården är kommunens expertresurs inom arbetsmiljö, rehabilitering och anpassningar och ska användas som komplement vid behov.

Arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering

Det huvudsakliga målet med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är att medarbetaren ska återfå sin arbetsförmåga och kunna återgå till sitt tidigare yrke.



Vi fångar tidigt upp tecken på ohälsa hos medarbetarna och har ett väl fungerande rehabiliteringsarbete för kort- och långtidssjukfrånvaro. Vid signaler på ohälsa hos medarbetarna ska vi utreda behovet av arbetsanpassning, genomföra anpassningen samt följa upp. En förutsättning för en lyckosam återgång till arbete är att den enskilde medarbetaren deltar i sin egen rehabilitering.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

En god arbetsmiljö omfattar den fysiska samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Genom systematiskt arbetsmiljöarbete undersöker vi regelbundet och vid behov arbetsmiljön, bedömer risker, genomför de åtgärder som krävs och följer upp att genomförda insatser får effekt. Vi riskbedömer också inför förändringar i verksamheten. På så sätt arbetar vi för en god arbetsmiljö och förebygger att medarbetare skadas eller drabbas av ohälsa i sitt arbete.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud.

Rutiner för hur arbetsuppgifter ska genomföras ska finnas och vara kända på arbetsplatsen. Det finns en tydlig rollfördelning av ansvar och arbetsuppgifter som bidrar till tydlighet och variation i arbetet.

Chefer, medarbetare och skyddsombud ska ha tillräcklig kunskap inom arbetsmiljöområdet för att kunna ta ansvar och medverka till en god arbetsmiljö.

Den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete kontrollerar att vi följer lagar, föreskrifter och regler inom arbetsmiljön samt identifierar åtgärder som behöver förbättras. Uppföljningen är ett viktigt instrument för att återrapportera arbetsmiljöarbetet till kontorsnivå samt till den politiska organisationen.

Fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön avser till exempel buller, ventilation, arbetsplatsens utformning, belastningsergonomi, arbete vid bildskärm samt kemiska arbetsmiljörisker.

Den fysiska arbetsmiljön ska regelbundet och vid behov undersökas och riskbedömas. Där risker förekommer ska åtgärder sättas in för att ta bort eller minska riskerna. Val av metod och verktyg anpassas till varje verksamhet och man kan behöva använda en kombination av olika metoder. Riskbedömningar och handlingsplaner dokumenteras, diarieförs och följs upp regelbundet.

Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

Med organisatorisk och social arbetsmiljö menas delar i arbetet som är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Den sociala arbetsmiljön handlar om socialt samspel, socialt stöd och samarbete människor emellan. Ett väl genomfört OSA-arbete förebygger risken för ohälsosam arbetsbelastning, det säkerställer att det finns tillräckligt med tid att utföra arbetsuppgifter samt tid för återhämtning och slutligen motverkar det förekomsten av kränkande särbehandling.



Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska regelbundet och vid behov undersökas och riskbedömas. Där risker förekommer ska åtgärder sättas in för att ta bort eller minska riskerna. Val av metod och verktyg anpassas till varje verksamhet och man kan behöva använda en kombination av olika metoder. Riskbedömningar och handlingsplaner dokumenteras, diarieförs och följs upp regelbundet.

I kommunen finns gemensamma mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen är kända på varje arbetsplats, och kan med fördel brytas ner till verksamhetsspecifika mål.

Hot och våld

I arbetsmiljöansvaret ingår att se till att det förebyggande arbetet med hot och våld initieras, samordnas och dokumenteras samt att säkerställa att verksamhetens risker undersöks, riskbedöms, åtgärdas och följs upp.

På varje arbetsplats ska det finnas anpassade rutiner utifrån identifierade risker, både för hur hot- och våldssituationer kan förhindras, men även för hur de ska hanteras om det skulle inträffa. En hot eller våldssituation på arbetsplatsen ska alltid anmälas till Arbetsmiljöverket.

En annan viktig del är att identifierade risker och åtgärder kommuniceras till medarbetarna. Ansvarig chef säkerställer att medarbetarna förses med kunskap och kompetens att hantera de situationer som kan uppstå.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att medarbetare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I Norrköpings kommun accepterar vi ingen form av kränkande särbehandling. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att förebygga att detta inte förekommer. På varje arbetsplats ska det finnas rutiner som är kända kring hur man förebygger kränkande särbehandling, samt hur man anmäler och utreder en förekomst av dessa handlingar.

Chefer hanterar kränkande särbehandling både genom att arbeta förebyggande och att arbeta med att utreda och åtgärda, vid kännedom om att kränkande särbehandling har förekommit på enheten.

Brandskydd

Systematiskt brandskyddsarbete innebär, att man på varje enhet på ett organiserat och strukturerat sätt planerar, utbildar, dokumenterar, kontrollerar och följer upp brandskyddsarbetet.

För att ingen medarbetare ska drabbas av skada eller ohälsa till följd av sitt arbete krävs att det finns ett systematiskt brandskyddsarbete som blir en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ett väl fungerande systematiskt brandskyddsarbete leder till bättre förutsättningar att förebygga en brands uppkomst och om brand ändå inträffar kan allvarliga konsekvenser undvikas.



Gravida och ammande medarbetare

Det kan finnas särskilda risker i arbetsmiljön för den som är gravid eller ammar. Därför genomförs alltid en individuell riskbedömning mellan ansvarig chef och den gravida eller ammande medarbetaren. Särskilda riskfaktorer beaktas, exempelvis buller, vibrationer, temperatur, hot och våld, arbetsställning och belastning samt smittämnen. Identifierade risker åtgärdas och följs upp.

Arbetsskador och tillbud

En arbetsskada är en skada eller sjukdom som har uppkommit på grund av olycksfall eller på annat sätt orsakats av arbetet. Arbetsskador anmäls till Försäkringskassan. Vid allvarliga händelser kan det vara aktuellt att anmäla till Arbetsmiljöverket. Arbetsskador kan undvikas genom att regelbundet undersöka riskfaktorer samt genom förebyggande åtgärder.

Ett tillbud är en önskad händelse i arbetsmiljön som kunnat leda till skada eller ohälsa. Tillbud ska rapporteras och användas som del i att undersöka och dokumentera risker i arbetsmiljön.

Arbetsskador och tillbud ska utredas och åtgärder följas upp. Minst en gång per år ska de önskade händelserna sammanställas.

Första hjälpen och krisstöd

På alla arbetsplatser, oavsett storlek, ska det utifrån verksamhetens bedömda och specifika risker finnas beredskap och rutiner för första hjälpen och krisstöd. Det är viktigt att rutinerna är väl förankrade så att alla medarbetare vet vad som gäller om något inträffar.

På varje arbetsplats ska det finnas utrustning för första hjälpen. Utrustningen ska vara anpassad efter riskerna i verksamheten. Det ska vara tydligt vem som gör vad på arbetsplatsen vad gäller krisstöd och första hjälpen. Det är viktigt att kunskaper och färdigheter i första hjälpen hålls aktuella över tid. Syftet med krisberedskap är att minska det personliga lidandet men också att förebygga sjukfrånvaro.

Företagshälsovård

Norrköpings kommun använder extern leverantör av företagshälsovård. De olika yrkesgrupperna inom företagshälsovården bidrar genom sitt arbete till att upptäcka, förebygga och minimera arbetsmiljörisker. Företagshälsovårdens insatser ingår som en viktig del i kommunens arbete med arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassningar.

Företagshälsovården är en sammanhållen resurs som anlitas löpande och inte som enstaka tjänster. På så sätt kan kvaliteten i arbetsmiljöarbetet säkras över tiden. Då ökar också möjligheten att tidigt upptäcka hälsorisker. Till företagshälsovårdens arbetsuppgifter hör att kunna identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Detta kräver många olika kompetenser. Det kan handla om kunskaper i till exempel arbetsorganisation, yrkeshygien, beteendevetenskap, ergonomi, medicin, arbetslivsinriktad rehabilitering och teknik.

