



Retningslinje for arbejdsmiljø

Indledning

I Ishøj kommune forudsættes det, at alt arbejde skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt og i overensstemmelse med lovgivningen. Retningslinjen for arbejdsmiljø omfatter såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø.

For at skabe et godt arbejdsmiljø, er det vigtigt, at den overordnede retningslinje for arbejdsmiljøet bliver omsat til konkrete handlinger af både medarbejdere og ledere. Derfor skal det enkelte center/driftssted selv udarbejde en retningslinje for arbejdsmiljøindsatsen på det pågældende arbejdssted. Via denne proces sættes der fokus på arbejdsmiljøet.

Formål

Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø prioriteres højt for den enkelte medarbejder i dagligdagen. Det betyder, at kommunen som arbejdsgiver har fokus på arbejdsmiljøet i alle arbejds- og beslutningsprocesser. Denne retningslinje skal være med til at sikre, at der:

- På lokale MED-udvalgsmøder og ved personalemøder med MED-status drøftes arbejdsmiljøforhold og arbejdsskader samt eventuelle ”nær-ved-ulykker”.
- Udarbejdes en lokal arbejdsmiljøaftale i et samspil mellem ledere og medarbejdere.
- Arbejdes med den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV).

Beskrivelse

Arbejdsmiljø er et samlende begreb for de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold på en arbejdsplads, og er et samspil af de relationer, påvirkninger og vilkår, som medarbejdere arbejder under.

Arbejdsvilkårene kan give påvirkninger, der for nogle medarbejdere kan være belastende og for andre stimulerende. Det er derfor nødvendigt så vidt muligt at tilrettelægge arbejdsvilkårene således, at vilkårene er tilpasset den enkelte medarbejders forudsætninger, og kan give den ansatte mulighed for at have indflydelse på sin arbejdssituation. Derfor er det vigtigt, at ledelse, arbejdsmiljø- og MED-organisationen har det nødvendige kendskab til arbejdsmiljølovgivningen, og at ledelsen sikrer dens overholdelse og gennemførelse, herunder den fornødne instruktion af personalet.

De påvirkninger, som medarbejdere kan blive udsat for eller påfører andre under udførelsen af sit arbejde, bliver ofte opdelt i

- Fysiske
- Kemiske
- Ergonomiske
- Biologiske



- Sociale
- Psykiske
- Ulykker

Hertil kan føjes andre opdelinger som f.eks. tekniske, sociale, organisatoriske og ledelsesmæssige påvirkninger.

Man skal være opmærksom på samspillet mellem alle faktorer, der samlet kan påvirke og forstærke hinanden i stedet for at se på risikofaktorerne isoleret.

Forebyggelse

Alle centre og driftssteder er forpligtede til at sikre, at alt arbejde udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Arbejdsmiljøindsatsen skal ske med vægt på den forebyggende indsats. Det betyder, at den enkelte medarbejder og leder er forpligtet til at reagere, hvis vedkommende bliver opmærksom på arbejdsmiljørelaterede problemstillinger. Desuden skal begge parter medvirke til forebyggelse af sådanne problemer. Der findes ingen standardløsninger, så det er vigtigt, at alle parter medvirker til at finde løsninger.

Håndtering

Med udgangspunkt i Ishøj Kommunes MED-aftale, skal alle centre og driftssteder løbende drøfte arbejdsmiljøindsatsen det pågældende sted, herunder:

- Hvilke mål der skal fastsættes for arbejdsmiljøindsatsen.
- Hvorledes der arbejdes med APV.
- Hvorledes der arbejdes med evt. reaktioner fra Arbejdstilsynet.
- Hvorledes der arbejdes med statistikker vedrørende sygefravær og arbejdsulykker (eller ”nær-ved-ulykker”).
- Hvorledes arbejdsmiljørepræsentanten sikres den fornødne tid til at varetage sine pligter.

Et vigtigt styringsredskab for det daglige arbejde med arbejdsmiljøet er APV'en. Der foretages en APV minimum hvert tredje år. Der er valgfrihed i forhold til hvilken type APV-værktøj man ønsker at anvende.

Lokal forankring

På alle lokale MED-udvalgsmøder og ved personalemøder med MED-status, drøftes arbejdsmiljøforhold og arbejdsskader samt eventuelle ”nær-ved-ulykker”. Der skal udarbejdes en lokal arbejdsmiljøaftale i et samspil mellem ledere og medarbejdere.

Læs mere om arbejdsmiljøets integrering i MEDaftalen.



Ishøj Kommune

Personalepolitiske retningslinjer

Revideret den 19. marts 2019

Værktøjer

Arbejdstilsynets APV-tjeklister: <http://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/apv-tjeklister/find-din-apv-tjekliste.aspx>

MED-aftalen: <http://intranotesrv1/HR?item=15042>