

Arbejdsmiljø

Overordnede mål for arbejdsmiljøet

Et godt arbejdsmiljø skaber en god ramme for de ansattes trivsel og er med til at sikre høj faglig kvalitet i opgaveløsningen og har høj prioritet på alle arbejdspladser i Frederikssund Kommune. Retningslinjen for Arbejdsmiljø skal bidrage til et forsat fokus på at sikre gode arbejdsforhold og et sundt og trygt arbejdsmiljø, således at kommunen fortsat kan tiltrække og tilknytte kvalificerede medarbejdere.

I "Sammen om Frederikssund" er det et centralt fokus, at Frederikssund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads. De overordnede mål for arbejdet med arbejdsmiljø er lavet med afsæt i de tre udviklingsspor i Sammen om Frederikssund, 1# Mennesker, 2# Opgaver, 3# Relationer:

1# Mennesker: Vi skaber attraktive arbejdspladser gennem stærke arbejdsfællesskaber og veldefinerede arbejdsopgaver

Kommunens arbejdspladser skal være sunde, og medarbejdere og ledelse skal have et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. At lykkes med at skabe et arbejdsfællesskab og et attraktivt arbejdsmiljø kræver, at alle tager ansvar og ejerskab for arbejdsmiljøet, og derfor er alle ansatte, medarbejdere som ledere, forpligtet til at agere ordentligt over for hinanden og deres omgivelser. Vi skal:

- Være tydelige i krav og forventninger til hinanden om de opgaver, der skal løses, med vægt på indflydelse, fleksibilitet, selvstændighed og ansvar, så man ved, hvornår man er lykkedes.
- Opbygge stærke arbejdsfællesskaber, hvor vi tør stille krav til hinanden, give feedback og lære af vores fejl.
- Gennem stærke arbejdsfællesskaber samt åbenhed og tillid bidrage til, at vi i fællesskab kan tage ansvar og handle, når rammerne for arbejdet og samarbejdet skal udvikles og forbedres.
- Tage godt imod nye kollegaer og sikre, at de er klædt godt på fagligt og kender de arbejdsgange og metoder, vi arbejder efter i kommunen, så vi forebygger arbejdsskader.
- Skabe rammer der sikrer en sund balance mellem arbejds- og privatliv.

2# Opgaver: Vi udvikler og forbedrer arbejdsmiljøet

Risici på arbejdspladsen skal forebygges og reduceres. Vi er forpligtet til at have et kontinuerligt blik for udvikling af arbejdsmiljøet og de forbedringsmuligheder, vi får øje på. Derfor er det særligt vigtigt at dokumentere arbejdsskader og nærvedulykker. Har der været en arbejdsulykke eller nærvedulykker, skal hændelsesforløbet analyseres, for at vi bliver klogere og kan forebygge, at noget lignende sker igen.

Vi skal alle arbejde for at sikre en høj grad af psykologisk tryghed, hvor både medarbejdere og ledere føler sig frie og trygge til at bidrage. Vi inspirerer til at prøve nye tilgange og tør bringe svære dilemmaer i spil. Sådan skaber vi et arbejdsmiljø, hvor vi altid tør sigte efter at gøre det bedre. Vi skal:

- Opbygge en læringsorienteret og stærk arbejdsmiljøkultur, hvor



opgaveløsningen, arbejdsgange og metoder løbende evalueres i forhold til effekt og kvalitet.

- Bringe hinandens, medarbejdernes og ledernes, kompetencer i spil, afprøve nye måder at gøre tingene på og dele erfaringerne - også når det slår fejl.
- Holde vores arbejdsmiljøfaglige kompetencer ajour, hente ny viden og afprøve ny teknologi. Det stiller krav til viden om arbejdsmiljø i organisationen og derfor også krav til at sikre de fornødne kompetencer hos både arbejdsmiljørepræsentanter og ledere.

Vi samarbejder om løsninger

Ingen kan løse udfordringer med arbejdsmiljø alene – og ingen kan vide alt på forhånd. Derfor skal vi invitere andre perspektiver ind i vores drøftelser og formå at sætte os i den andens sted. Når vi har tillid til hinanden og oplever, at beslutninger træffes på et gennemsigtigt og retfærdigt grundlag, bliver samarbejdet robust. Både om kerneopgaven og om arbejdsmiljøet - de gode løsninger finder vi i fællesskab.

Det kræver gennemsigtige beslutningsprocesser præget af inddragelse og involvering, for at alle kan bakke op om beslutninger, som alle måske ikke er enige i. Der er en gensidig forpligtelse til at inddrage hinanden og lytte til hinandens perspektiver. Både igennem MED- og arbejdsmiljøorganisationen, i mødet mellem leder og medarbejder og mellem medarbejdere. Ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har et særligt ansvar for at skabe gennemsigtighed ved at kommunikere rettidigt og tydeligt. I skal:

- Inddrage hinanden og invitere til samarbejde om løsninger på fælles udfordringer.
- Sikre gennemsigtighed i vores organisation og være transparente om, hvor man kan hente hjælp til hvad, hvilke kompetencer vi har i organisationen, og hvor vi trækker på eksterne samarbejder.

Organisering af arbejdet med arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-strukturen. Det betyder konkret, at arbejdsmiljøspørgsmål er et fast punkt på dagsordenen på alle niveauer i MED-systemet, ligesom der er et tæt samarbejde mellem MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. På den måde arbejdes der systematisk og forebyggende i forhold til arbejdsmiljøarbejdet i overensstemmelse med reglerne i arbejdsmiljøloven.

Hoved MED-udvalget er ansvarlig for at planlægge og koordinere Frederikssund Kommunes overordnede indsats for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø. Tilsvarende er DEL-, Koordinerende-, Lokal MED og formelle personalemøder ansvarlig for koordinering af indsatsen for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø inden for det enkelte ledelsesområde.

Arbejdsmiljøgruppen (arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant) er imidlertid omdrejningspunktet i det daglige arbejdsmiljøarbejde og samarbejde om at sikre det gode arbejdsmiljø. Det er herfra, at alt arbejdet omkring arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads eller del af en arbejdsplads udgår. Det er på den enkelte arbejdsplads, at man har de bedste forudsætninger for at ændre på uheldsmæssigheder i arbejdsmiljøet.

Det er dog ledelsens ansvar, at arbejdsmiljøet bliver udviklet og at lovgivningen bliver overholdt. Dette ansvar kan ikke uddelegeres til MED-systemet og arbejdsmiljøgrupperne.

Hvordan understøttes arbejdsmiljøarbejdet?

Alle i organisationen, ledelsen, MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne (arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter) skal have det nødvendige kendskab til arbejdsmiljølovgivningen. Derfor skal alle, der indgår i arbejdsmiljøgrupperne, have gennemført Arbejdsmiljøuddannelsen, så det sikres at lovgivningen overholdes.

To til tre gange årligt inviteres alle AMR til netværksmøder inden for deres respektive direktørområde. Her er der mulighed for at blive opdateret på ny viden, drøfte og evaluere indsatsområder samt videndele.

Der udarbejdes årligt en arbejdsmiljøredegørelse til Hoved MED-udvalgsniveau, som giver et overordnet blik på, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i kommunen. Arbejdsmiljøredegørelsen gør status i forhold til arbejdsskaderegistreringer, sygefravær i forbindelse med arbejdsskader, arbejdet med særlige fokusområder, psykologordning og påbud fra Arbejdstilsynet. Hoved MED sætter nye overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år. Med afsæt i den lokale situation fastsætter alle områder i MED-systemet lokale mål for arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres minimum hvert tredje år en lovpligtig arbejdspladsvurdering (APV), både en vurdering af fysiske, psykiske og kemiske påvirkninger – lige som der minimum hvert tredje år gennemføres en trivselsundersøgelse (Aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladserne – LK og FHF).

Guide til drøftelse af arbejdsmiljøet i MED-systemet

MED-udvalgene har det overordnede ansvar for at sikre det gode arbejdsmiljø på institutionerne og afdelingerne i Frederikssund Kommune. Arbejdsmiljøet skal drøftes på alle fire ordinære møder, og der skal én gang årligt laves en plan for det kommende års arbejdsmiljøarbejde. For at understøtte denne drøftelse har Hoved MED-udvalget udarbejdet denne guide til, hvordan MED-udvalgene kan drøfte arbejdsmiljøet.

Hovedopgaverne i det lokale MED-udvalg er, at I får talt om:

- Hvordan udfordringerne i arbejdsmiljøet spottes og håndteres i den konkrete situation, og hvordan der sikres en læring
- Hvordan I forebygger de mulige, fremtidige udfordringer i arbejdsmiljøet

Definition af arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er et samspil af de relationer, påvirkninger og vilkår, som vi arbejder under. Endvidere er arbejdsmiljø den tekniske og sociale udvikling af arbejdspladsen, som kan bidrage til vores sikkerhed på kort sigt samt til vores fysiske og psykiske sundhed på længere sigt.

Baggrund for drøftelsen af arbejdsmiljøet

Udover reglerne i arbejdsmiljølovgivningen reguleres arbejdsmiljøarbejdet i Frederikssund Kommune af den personalepolitiske retningslinje for arbejdsmiljø. Det er arbejdsmiljøgruppen (leder og AMR), der arbejder med de daglige, operationelle opgaver (og de eneste, der har adgang til personfølsomme oplysninger). Er der nogle arbejdsmiljøemner fra arbejdsmiljøgruppens daglige arbejde, der egner sig til strategisk eller generel drøftelse, skal arbejdsmiljøgruppen løfte det ind i MED-systemet jf. den lokale MED-aftale. Arbejdsmiljøgruppen er således ansvarlig for løbende at kvalificere og give input til drøftelsen af arbejdsmiljø i MED-udvalget.

Datagrundlag, der eventuelt kan indgå i drøftelsen

- APV-målinger og handleplaner
- Sygefraværstatistik
- Arbejdsskadesstatistik
- Resultater fra trivselsundersøgelser og andre kortlægninger
- Sidste års arbejdsmiljødrøftelse
- Den årlige Arbejdsmiljøredegørelse
- AT-vejledninger

Inspiration til dialogen i MED-udvalget/Formelt Personalemøde

Generelt

- Er der påvirkninger i det fysiske arbejdsmiljø?
- Er der påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø?

APV, trivselsundersøgelser, andre kortlægninger

- Hvilke indsatsområder peger den fysiske/ psykiske/ kemiske APV, trivselsmåling eller andre kortlægninger på?
- Hvilke handleplaner skal vi have udarbejdet?
- Evaluering og opfølgning på handleplaner

Arbejdsskader

- Hvordan forebygger vi, at aktuelle arbejdsskader gentager sig?
- Hvordan forebygger vi arbejdsskader og sikrer godt arbejdsmiljø, når der er forandringer på vej?
- Hvad har vi lært af de eventuelle arbejdsskader, der har været?
- Hvordan håndterer vi de konkrete situationer?

Information, viden og kompetenceudvikling

- Hvordan sikrer vi information, viden og eventuel kompetenceudvikling af medarbejderne som et led i at håndtere og forbygge hændelser, der påvirker arbejdsmiljøet?

Planlægning af det kommende års arbejdsmiljøarbejde

- Arbejdsmiljøredegørelsen er udgangspunktet for den årlig arbejdsmiljødrøftelse i MED-udvalgene. Hoved MED sætter nye overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år. Med afsæt i den lokale situation fastsætter alle områder i MED-systemet lokale mål for arbejdsmiljøarbejdet. I drøftelserne inkluderes øvrige aktuelle målinger fx APV, trivselsmåling eller anden måling som har relevans for arbejdsmiljøet. På baggrund af drøftelserne med afsæt i data, definerede kommende indsatsområder som kan indgå i MED-udvalgets årshjul.

Teknologi

- Er der digitale/ teknologiske løsninger, der kan aflaste, understøtte og effektivisere opgaveløsningen?