



Arbejdsmiljøpolitik i Ringkøbing-Skjern Kommune

Arbejdsmiljøpolitikken er gældende for alle arbejdspladser i kommunen og for alle aktiviteter, der udføres for eller af kommunen.

Hvad er arbejdsmiljø?

Arbejdsmiljø kan kort defineres som summen af de fysiske, kemiske, biologiske, psykiske og sociale påvirkninger, som mennesket kan blive udsat for i arbejdet. Arbejdsmiljøet bliver til i et kompliceret samspil mellem den enkelte og de øvrige ansatte, herunder ledelsen, på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljølovgivningen angiver, at det primære fokus i arbejdsmiljøarbejdet skal ligge på forebyggelse. Lovgivningen fastslår endvidere, at ledelsen har det endelige ansvar for arbejdsmiljøet. Alle har imidlertid et medansvar for, at der er et godt arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.

Formål med politikken

Det er en grundlæggende værdi for Ringkøbing-Skjern Kommune, at der er godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. For at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø arbejdes aktivt ud fra principperne i den værdibaserede ledelse og den lærende organisation således, at ledelse og medarbejdere på alle niveauer understøtter et godt arbejdsmiljø.

Det lokale arbejde med arbejdsmiljøet skal være offensivt – modsat hændelsesorienteret – således, at alle arbejdspladser er på forkant med udviklingen.

Arbejdsmiljøarbejdet i Ringkøbing-Skjern Kommune er integreret i MED-strukturen. Det betyder konkret, at arbejdsmiljøspørgsmål skal være på dagsordenen på alle niveauer i MED-systemet, lige som der skal være et tæt samarbejde mellem MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Der henvises til bilag 4 i MED-aftalen vedr. arbejdsmiljøarbejdet.

Overordnede mål for arbejdsmiljøpolitikken

Arbejdsmiljøet i Ringkøbing-Skjern Kommune skal være så godt, at arbejdspladserne er attraktive og udviklende, således at vi kan tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Det er kommunens mål, at det sikres, at kommunens ansatte ikke udsættes for risici for arbejdsbetingede skader, samt fysisk og psykisk nedslidning.

De overordnede mål for kommunens arbejdsmiljøpolitik er:

- At kommunens arbejdspladser er sunde, at medarbejdere og ledelse har et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- At der er klarhed om rammer og målsætninger for den enkeltes job og funktioner, og overensstemmelse mellem krav og ressourcer.
- At antallet af arbejdsulykker, arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær forårsaget af arbejdsmiljøet nedbringes, og så vidt muligt undgås ved forebyggelse og en sundhedsfremmende indsats.

Midler til at nå de overordnede mål

- Der skal udføres et systematisk, forebyggende arbejdsmiljøarbejde
- Det forebyggende arbejdsmiljøarbejde skal være en integreret del af alle aktiviteter og på alle niveauer i kommunen
- Arbejdsmiljøarbejdet skal omfatte alle miljømæssige påvirkninger, herunder de psykiske påvirkninger
- Ledelsen, MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne skal have det nødvendige kendskab til arbejdsmiljølovgivningen
- Ledelsen skal sikre lovgivningens overholdelse og gennemførelse, herunder sørge for den fornødne instruktion af medarbejderne
- Den enkelte medarbejder skal påtage sig et ansvar for sig selv og i samarbejde med andre bidrage til forbedringer af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen
- Kommunens indkøb skal være (arbejds)-miljøvenlige
- Arbejdsmiljøhensyn skal inddrages ved nybyggeri og ombygninger, samt ved ændringer i arbejdets rammer og organisering

HovedMED-udvalget udpeger desuden **to-årige indsatsområder** på arbejdsmiljøområdet. Det skal heraf fremgå, hvordan opfølgning skal foregå.

Vold, trusler om vold, mobning og chikane

Vold, trusler om vold, mobning og chikane mod kommunens ansatte accepteres ikke. Der er udarbejdet retningslinjer for kommunens samlede indsats for identifikation, forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane.

Fremme af trivsel – reduktion af stress

Ringkøbing-Skjern Kommune ønsker at fremme trivsel, herunder at reducere forekomsten af stress. Et godt psykisk arbejdsmiljø er imidlertid ikke kun fravær af stress. Det drejer sig ikke kun om, hvad

der dræner os for kræfter og energi, men i høj grad om, hvad der giver overskud og fremmer arbejdsglæden på arbejdspladsen.

Der er udarbejdet retningslinjer for kommunens samlede indsats for identifikation, forebyggelse og håndtering af stress. Der udarbejdes ligeledes retningslinjer for trivselsmålinger og opfølgning herpå¹.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

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

HovedMED-udvalget er ansvarlig for at planlægge og koordinere Ringkøbing-Skjern Kommunes overordnede indsats for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø. HovedMED-udvalget holdes desuden løbende orienteret om arbejdsmiljøarbejdet i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Tilsvarende er fag- og administrationsMED-udvalgene ansvarlig for koordinering af indsatsen for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø inden for det enkelte ledelsesområde.

Niveau 3 i MED-systemet, samt arbejdsmiljøgrupperne, er imidlertid omdrejningspunktet i arbejdsmiljøarbejdet. 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 uhensigtsmæssigheder i arbejdsmiljøet. Forankringen af arbejdsmiljøarbejdet på dette niveau er ligeledes i overensstemmelse med principperne om værdibaseret ledelse og uddelegering af kompetence til yderste led.

¹ Retningslinjer for trivselsmålinger afventer vejledning fra KTO og KL.