

### Handlingsplan för arbetsmiljöutveckling inom Älvdalens kommun

Efter genomförda arbetsmiljöutbildningar har följande handlingsplan för utveckling av arbetsmiljöarbetet inom kommunens verksamheter upprättats.

	Åtgärd	Anteckningar
1	<p>Skyddskommittéverksamheten ska organiseras så att den fungerar kontinuerligt på såväl kommunövergripande som avdelningsnivå.</p> <p>a) I första hand ska allt göras för att det kan ske inom ramen för ett Samverkansavtal, som alla kollektivavtalsbärande lokala fackliga organisationers undertecknar och ställer upp på.</p> <p>b) I andra hand, om a) ovan inte är möjligt, ska verksamheten organiseras strikt enligt AML och AMF med särskilda skyddskommittéer.</p>	<p><i>Både arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna utser företrädare som har "tillräckliga mandat". Sammansättning i samverkansorgan (central samverkansgrupp, avdelningsråd, arbetsplatsträff) ska stämma med AML och AMF för skyddskommitté.</i></p>
2	<p>Fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifterna och arbetsmiljöorganisationen inom respektive verksamheter ska dokumenteras i särskilda delegationsordningar och beslut.</p> <p>a) Förhållandet politisk nivå (kommunstyrelse/ nämnd)</p> <p>b) Kommunledningsnivå (kommunchef),</p> <p>c) Avdelningschefsnivå</p> <p>d) Områdeschefsnivå</p>	
3	<p>Ledarskapet måste följas upp i syfte att klara ut att respektive ledare/chef har en tydlig och rimlig roll/uppgift.</p> <p>a) Uppdragsbeskrivningar</p> <p>b) Ledarskapspolicy</p> <p>c) Ledarskapsstöd också till ledare/chef</p> <p>d) Ledarskapsutveckling</p>	<p><i>Ledare/chef som har mer än 25 – 35 (situationsanpassat) har inte realistiska förutsättningar för att göra ett tillfredsställande arbete som verksamhetsstödjande och kompetensutvecklande ledare/chef.</i></p> <p><i>Tydliggör chefsrollen genom att "kalla en chef för chef". Begrepp som ....ansvarig för en ledare/chef gör rollen otydlig.</i></p>
4	<p>Fackliga företrädares, skyddsombuds och arbetsplatsombuds roll och ställning ska förstärkas genom att de synliggörs och engageras.</p> <p>a) De ska kunna känna sig efterfrågade och</p>	

	Åtgärd	Anteckningar
	<p>behövda för meningsfulla uppgifter.</p> <p>b) De ska kunna se sin meningsfulla roll för "helheten".</p> <p>c) De ska kunna se och uppleva positiva resultat av sina insatser (för såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön).</p>	
5	<p>Program för att regelbundet undersöka arbetsförhållanden och göra riskbedömningar samt genomföra åtgärder ska utarbetas.</p> <p>a) Skyddsronder kontinuerligt</p> <p>b) Arbetsmiljöenkäter, återkoppling och uppföljning</p> <p>c) Riskinventeringar och analyser</p> <p>d) Checklistor</p> <p>e) Handlingsplaner för de åtgärder som inte kan åtgärdas direkt</p>	
6	<p>Rehabiliteringsutredningar och rehabiliterings-åtgärder måste planeras, genomföras och följas upp.</p> <p>a) Policy och handlingsprogram ska uppdateras och följas upp.</p> <p>b) Behov av kommuncentrala medel ska utredas (för- och nackdelar, former och förutsättningar)</p> <p>c) Formerna för att bereda anställda med arbetshinder alternativa arbetsuppgifter ska effektiviseras.</p>	<p><i>Former för s.k. "interna lönebidragsanställningar" bör diskuteras som konkreta åtgärder för att en "partiellt arbetsför" anställd ska komma "till sin bästa rätt" trots arbetshinder i sina ordinarie arbetsuppgifter. Kan underlätta intern rörlighet och rehabilitering. Olika former av finansierings- inkl. transfereringsalternativ kan övervägas.</i></p>
7	<p>Rutiner och program som säkerställer att en sjukledig person tidigt och sedan kontinuerligt kontaktas av "företrädare för arbetsplatsen" (kan vara ledare/chef, arbetsplats-/skyddsombud eller annan)</p>	<p><i>"Lathund" eller checklista. Stående punkt på chefsmöten, arbetsmiljöträffar på avdelnings- och områdesnivå (avdelningsråd och arbetsplatsträffar).</i></p>
8	<p>Parterna ska gemensamt arbeta för att skapa ett tillåtande/accepterande "öppet klimat" som gör det möjligt för såväl en enskild anställd som en facklig företrädare att "alltid ha någon att vända sig till" om den ordinarie "tjänstevägen" inte känns möjlig på grund av olika skäl.</p>	<p><i>Kunna se, förstå och acceptera olika roller och uppdrag. Kunna skilja på sak och person. Skapa trygghet i olika roller.</i></p>

	Åtgärd	Anteckningar
9	Tillgång till Företagshälsovård (FHV) och annat externt konsultativt kompetensstöd ska säkerställas. Rutiner och program för hur sådana insatser kan/ska initieras/"beställas" och hur återkopplingen ska planeras och genomföras.	Särskilda rutiner för information om tillgång till FHV ska utarbetas. <i>Det är viktigt att FHV-insatser och andra externa konsultinsatser återkopplas till arbetsmiljöansvarig chef och "beställare"</i>
10	Program för att anmäla, redovisa, utreda och följa upp ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud ska finnas och följas upp.	T.ex. i form av ståendepunkt på arbetsmiljömöten på avdelnings- och områdesnivå (avdelningsråd och arbetsplatsträffar)
11	Rutiner för årlig sammanställning av ohälsa (sjukfrånvaro, rehabiliteringsläge m.m.) olycksfall och allvarliga tillbud <i>samt</i> för årlig Redovisning av arbetsmiljöarbetet på olika nivåer. a) Kommunperspektiv. b) Avdelnings-/verksamhetsperspektiv. c) Områdes-/enhetsperspektiv.	
12	Schemalagd personals (t.ex. nattjänstgörande) arbetsförhållanden ska uppmärksammas så att det inte uppstår ett "utanförskap" när det gäller dialog, delaktighet, "vi – känsla", kompetensutveckling m.m.	
13	Elevskyddsombudsverksamheten ska ses över och organiseras på ett sådant sätt att det går att rekrytera elevskyddsombud, att dessa får lokal utbildning och att det går att kombinera uppgiften med studierna. a) Elevskyddsombudsverksamhet integrerad med det systematiska arbetsmiljöarbetet. b) Lokal elevskyddsombudsutbildning	
14	Introduktionsprogram ska finnas inom alla verksamheter	<i>Som exempel och inslag antecknas bl.a.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Checklistor</li> <li>• Vikare- och praktikantpärm.</li> <li>• Handledare</li> <li>• Mentorprogram</li> </ul>
15	Rutiner för anmälan av lokala fackliga företrädare, fackliga funktionärer, arbetsplatsombud, skyddsombud m.m. organiseras så att berörda	

	<b>Åtgärd</b>	<b>Anteckningar</b>
	personalledare/chefer är väl informerade om detta.	
16	Arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud samt fortbildning av chefer och skyddsombud	Program för kontinuerlig arbetsmiljöutbildning utarbetas och följs upp. Tematräffar och aktualitetsgenomgångar planeras in.