



Arbejdsmiljøpolitik og -strategi i Høje-Taastrup Kommune 2013 – 2016

Vision

Et godt arbejdsmiljø er en væsentlig forudsætning for, at de ansatte trives på deres arbejdspladser, og at Høje-Taastrup Kommune dermed kan fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere.

Arbejdsmiljøindsatsen tager afsæt i, at et aktivt arbejdsmiljøarbejde i praksis løftes i et samspil mellem ledere og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads. Endvidere indgår arbejdsmiljøindsatsen som en integreret del af det daglige ledelsesarbejde, der bl.a. bygger på kommunens værdier:

- Menneskelighed og positiv livssyn
- Engagement
- Professionalisme
- Helhed

Der skal til enhver tid være en klar og tydelig ansvars- og opgavefordeling i arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdet med arbejdspladsvurdering (APV), den årlige arbejdsmiljødrøftelse samt indberetning og analyse af arbejdsulykker er områder, som alle arbejdspladser skal være fortrolige med håndteringen af.

Høje-Taastrup Kommune er proaktiv i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, hvilket betyder, at arbejdsskader forebygges. Prioritering af forebyggelse af arbejdsmiljøbelastningerne hviler på såvel kvantitative som kvalitative oplysninger, så ressourcerne til forebyggelse bruges optimalt.

Høje-Taastrup Kommune arbejder aktivt på at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle ansatte i kommunen. Arbejdspladserne arbejder til enhver tid med de særlige arbejdsmiljøudfordringer, som er typiske for netop deres arbejdsområde. Fremadrettet betyder dette, at Arbejdstilsynet ikke har grund til at udstede påbud til arbejdspladser i Høje-Taastrup Kommune.

Overordnede mål og delmål

For målrettet at arbejde hen mod arbejdsmiljøstrategiens vision har Høje-Taastrup Kommune opstillet 3 overordnede mål med dertil hørende delmål. Delmålene tager afsæt i, hvad der vil være realistiske mål i perioden 2013-2016.

1. At forebygge arbejdsmiljøbelastninger herunder arbejdsulykker
 - a. Alle arbejdspladser kortlægger arbejdsmiljøbelastninger mindst en gang om året og opdaterer løbende deres APV-handleplan
 - b. Omfanget af anmeldte arbejdsulykker med fravær udgør i 2016 mindre end 2 % af de fastansatte medarbejdere
2. At skabe arbejdspladser med god trivsel
 - a. Besvarelsen i APV og trivselsundersøgelsen 2014 viser, at mindst 85 % af medarbejderne tilkendegiver, at de trives (i høj grad eller i nogen grad) på deres arbejdspladser
 - b. Alle arbejdspladser følger mindst en gang årligt op på, om deres stresspolitik og retningslinjer for vold og trusler efterleves, og om disse eventuelt skal justeres
 - c. Besvarelsen af APV og trivselsundersøgelsen 2014 viser:
 - at de, som har været udsat for vold eller trusler i forbindelse med deres arbejde, oplever at der er blevet taget godt hånd om dem efterfølgende
 - at alle kender til arbejdspladsen stresspolitik samt til retningslinjer for vold og trusler på arbejdspladsen

- at mindst 85 % af de ansatte svarer nej til, at de oplever trusler
- at mindst 95 % svarer nej til, at de udsættes for vold i forbindelse med deres arbejde.

3. At arbejde effektivt med det lokale arbejdsmiljøarbejde

- Alle medarbejdere ved, hvem der står for det lokale arbejdsmiljøarbejde, og hvad dette indbefatter
- Arbejdsmiljøorganisationen får løbende tilbud om faglig opdatering
- Over halvdelen af reaktioner fra Arbejdstilsynet er grønne smileys i 2016
- Prioritering af forebyggelse af arbejdsmiljøbelastningerne sker på baggrund af såvel kvantitative som kvalitative oplysninger
- I arbejdet med at prioritere den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet anvender Høje-Taastrup Kommune bl.a. benchmarking med andre kommuner
- Der findes til enhver tid en opdateret oversigt over arbejdsmiljøorganisationen

Ad. 1. At forebygge arbejdsmiljøbelastninger herunder arbejdsulykker

Fysiske arbejdsmiljøbelastninger af kroppen er fortsat en stor udfordring inden for flere sektorer i kommunerne. I Høje-Taastrup Kommune er omkring en tredjedel af de anmeldte arbejdsulykker forstuvninger og forstrækninger, mens en anden tredjedel er andre skader på kroppen.

Arbejdsulykker er et vigtigt fokusområde. Før 2012 lå antallet af indberettede arbejdsulykker på mellem 6-7 % af det samlede antal fastansatte i Høje-Taastrup Kommune. Heraf var omkring 2,5 % af anmeldelserne forbundet med fravær. Arbejdstilsynet har på landsplan opsat et mål om at nedsætte antallet af alvorlige arbejdsulykker med 25 % fra 2011 – 2020.

APV- og trivselsarbejdet i Høje-Taastrup Kommune har stor bevågenhed, og dette arbejde understøttes it-mæssigt af et system på tværs af de kommunale arbejdspladser.

Indsatser til forebyggelse af arbejdsmiljøbelastninger herunder arbejdsulykker

Alle arbejdspladserne arbejder løbende med deres aktuelle arbejdsmiljøudfordringer. Dette sker bl.a. gennem forebyggende arbejdspladsgennemgange, kortlægning af arbejdsmiljøbelastninger samt gennem analyse af eventuelle arbejdsulykker og nærvedulykker.

Fortløbende aktiviteter:

- Arbejdspladsen opdaterer deres APV handlingsplan i HR-systemet
- Arbejdspladserne indberetter arbejdsulykker
- Arbejdspladser og centre udtrækker relevante rapporter over arbejdsulykker til brug for prioritering af det forebyggende arbejde
- Arbejdspladser, centre og HU afholder den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Særlige aktiviteter:

- Alle ansatte besvarer APV- og trivselsundersøgelse i 2014
- I forbindelse med HR-Centrets årlige "status på arbejdsmiljøområdet" udvælges indsats målrettet områder med særlige problemstillinger inden for arbejdsmiljøet
- Udvalgte arbejdsområder afprøver forskellige grippers, til brug for forebyggelse af faldskader i vintervej 2013. Disse erfaringer udbredes de efterfølgende år

Ad. 2. At skabe arbejdspladser med god trivsel

Høje-Taastrup Kommune tror på, at øget trivsel medfører bedre arbejdsmiljø, og at dette samtidig har en positiv indflydelse på nedbringelse af sygefraværet i kommunen.

Ifølge landsdækkende arbejdsmiljøundersøgelser ses der en generel stigning af følelsesmæssige krav samt i oplevelsen af mobning, vold og trusler.

I Høje-Taastrup Kommune er omkring 20–30 % af de indberettede arbejdsulykker anmeldt som psykiske skader. I APV og Trivselsundersøgelsen 2011 svarer 15 % af de ansatte, at de har oplevet vold, mens 27 % har oplevet trusler om vold. 25 % havde ingen eller begrænset kendskab til retningslinjer for vold og trusler på deres arbejdsplads.

De påbud, som Arbejdstilsynet i 2011/2012 har givet Høje-Taastrup Kommune inden for det psykiske område, har bl.a. omhandlet forebyggelse af stressrelaterede belastninger samt forebyggelse af vold og trusler.

Høje-Taastrup Kommune har en overordnet stresspolitik samt retningslinjer for vold, mobning og chikane. Det er den enkelte leders ansvar at sikre, at der arbejdes konkret med forebyggelse af stress, vold, mobning og chikane.

Indsatser til at skabe arbejdspladser med god trivsel

Alle arbejdspladser har løbende fokus på, hvordan de kan forebygge stressrelaterede belastninger i forbindelse med arbejdsområde og tidspres samt i forbindelse med følelsesmæssige belastninger. Samtidig skal arbejdspladserne også arbejde aktivt på fastholdelse og videreudvikling af trivsel, herunder et godt psykisk arbejdsmiljø - også i nedskæringstider.

Den særlige udfordring med at forebygge vold og trusler skal have optimal opmærksomhed.

Fortløbende aktiviteter:

- Arbejdspladserne følger op på og reviderer deres stresspolitik
- Arbejdspladserne følger op på og reviderer deres retningslinjer for vold og trusler
- HR-Centret udbyder kurser og værktøjer i trivsel og håndtering af stress
- HR-Centret udbyder kurser og værktøjer i forebyggelse af vold og trusler

Særlige aktiviteter:

- Arbejdspladserne gennemfører måling af de ansatte oplevelse af trivsel og udsættelse for vold og trusler i 2014 i forbindelse med de næste APV-undersøgelser.

Ad. 3. At arbejde effektivt med det lokale arbejdsmiljøarbejde

Høje-Taastrup Kommune har mange forskelligartede arbejdspladser med dertil hørende forskellige arbejdsmiljøudfordringer. Det er vigtigt, at de lokale arbejdsmiljøgrupper er klædt på til at løse de arbejdsmiljøudfordringer, som er på deres arbejdsplads. Roller og ansvar i arbejdsmiljøarbejdet for henholdsvis arbejdsmiljøgruppe og centerchef er beskrevet i HU' årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2012.

I årene 2009-2011 var omkring 30 % af de reaktioner, som Høje-Taastrup Kommune fik fra Arbejdstilsynet, en grøn smiley, mens de resterende reaktioner var påbud eller vejledninger om at forbedre arbejdsmiljøforholdene.

Til at understøtte Høje-Taastrup Kommunes arbejdsmiljøarbejde giver HR-Centret faglig vejledning inden for arbejdsmiljøområdet. HR-Centret indsamler data og formidler dem til såvel Direktionen som arbejdsmiljøorganisationen. HR-Centret står ligeledes for at udbyde en række værktøjer til arbejdsmiljøarbejdet samt arbejdsmiljøkurser.

Indsatser i forhold til at arbejde effektivt med det lokale arbejdsmiljøarbejde

Rollerne i arbejdsmiljøarbejdet skal være beskrevet og kendte, dette gælder også snitflader til andre områder herunder fx bygningsrelaterede problemer.

Teamsamarbejdet mellem leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant skal fastholdes og styrkes. Der skal løbende være tilbud i form af kurser, værktøjer og lignende, som arbejdsmiljøfagligt kan opkvalificere medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationen.

HR-Centeret leverer faktuel viden om udviklingen, inden for forskellige arbejdsmiljøområder i Høje-Taastrup Kommune. Høje-Taastrup Kommune vil tage initiativ til at benchmarke med andre kommuner på arbejdsmiljøområdet med henblik på at opnå viden om, hvor godt kommunen klarer sig i sammenligningen med andre, og hvor kommunen med fordel kan sætte ind med særlige forbyggende indsatser.

Fortløbende aktiviteter:

- Lederen sikrer, at det afklares, hvordan samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og leder i praksis fastholdes og styrkes
- Alle medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne tilbydes efteruddannelse, som er relevante for deres arbejdsmiljøarbejde
- Nye arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse indenfor 3 måneder efter tiltrædelse

- HR-Centret udbyder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og andre relevante arbejdsmiljøkurser / temadage
- CEIS og de lokale arbejdsmiljøgrupper samarbejder omkring indeklimaforhold
- HR-Centret sørger for, at informere om fagligt relevante arbejdsmiljøemner til arbejdsmiljøorganisationen
- HR-Centret leverer faglig sparring til arbejdsmiljøleder, arbejdsmiljørepræsentant m.fl.
- HR-Centret udarbejder årlig statistik over Høje-Taastrup Kommunes anmeldte arbejdsulykker, hvilke typer ulykker, fra hvilke sektorer med mere
- HR-Centret udarbejder årlig oversigt over de reaktioner (smileys, påbud m.m), som kommunen har fået fra Arbejdstilsynet i forhold til hvilke områder, der får hvilke typer af påbud
- Høje-Taastrup Kommune tager initiativ til årlig benchmarking på arbejdsmiljøområdet – så vidt muligt med de kommuner som Høje-Taastrup Kommune i forvejen har et benchmarkingsamarbejde med

Særlige aktiviteter:

- HR-Centret indsamler og bearbejder statistiskmateriale fra APV- og trivselsundersøgelserne i 2014

Høje-Taastrup Kommunes arbejdsmiljøpolitik og –strategi tages op til revision igen i 2016.

Hovedudvalget vil i sin årlige arbejdsmiljødrøftelse løbende følge op på og vurdere, hvordan det går med indsatsområderne i Høje-Taastrup Kommunes arbejdsmiljøpolitik og -strategi 2013-2016.

En gang årligt fremlægges en sag for Økonomiudvalget om "Status på arbejdsmiljøområdet"

Godkendt af Hovedudvalget d. 24. oktober 2012