

Arbejdsmiljøpolitik for Aarhus Kommune

Indledning

Den lokale MED Aftale og Arbejdsmiljøaftalen fastsætter de overordnede rammer for arbejdsmiljøarbejdet i Aarhus Kommune, herunder at Fælles MED Udvalget formulerer denne arbejdsmiljøpolitik for Aarhus kommune. Arbejdsmiljøpolitikken formulerer den overordnede vision for arbejdsmiljøarbejdet i Aarhus Kommune, samt uddyber hvordan vi arbejder hermed. Herefter er det op til de enkelte magistratsafdelinger at specificere og konkretisere arbejdsmiljøarbejdet til den lokale kontekst. Arbejdsmiljøpolitikken udgør således grundlaget og rammerne for det lokale arbejdsmiljøarbejde både strategisk og operationelt, herunder arbejdet med indsats-/fokusområder samt arbejdsmiljømål.

Vision for arbejdsmiljøet i Aarhus Kommune

Et godt arbejdsliv, på både kort og langt sigt, kræver et sundt arbejdsmiljø og bidrager både fysisk og psykisk til at fremme de ansattes arbejdsglæde og trivsel. Aarhus Kommune er en rummelig arbejdsplads med plads til individuelle hensyn. Vi har forskellige behov i forskellige livsfaser, og sådanne hensyn fremmer det gode arbejdsliv. Det gode arbejdsliv skabes i fællesskab og er et fælles ansvar for både medarbejdere og ledere.

For at vi som organisation kan nå den fælles ambition om det gode arbejdsliv, er det vigtigt, at vi trives og oplever tillid og retfærdighed i vores relationer på arbejdspladsen og i vores samarbejde med borgeren og hinanden. Det gode arbejdsmiljø og kvalitet i løsnin-gen af kerneopgaven er hinandens forudsætninger

I Aarhus Kommune vil vi **samarbejde** om at skabe **attraktive** og **bæredygtige** arbejdspladser.

- A. **Samarbejde** – fordi arbejdsmiljøet altid er et fælles anliggende, og fordi nye løsninger i høj grad skal findes i berøringsfladerne mellem faggrupper, sektorer og niveauer i organisationen. Samarbejde handler også om tillid og åbenhed og om at turde tale om dilemmaer og de svære ting.
- B. **Attraktive arbejdspladser** – fordi det er en forudsætning for både trivsel og effektivitet.
- C. **Bæredygtige arbejdspladser** – fordi vi vil undgå nedslidning på både kort og langt sigt.

Vi har fokus på attraktive og bæredygtige arbejdspladser, som er kendetegnet ved udfordrende arbejdsopgaver med respekt for den enkelte medarbejders forudsætninger, godt samarbejde og veldefinerede arbejdsopgaver, gensidig tillid og respekt, et godt og udviklende arbejdsmiljø, en balance mellem arbejds- og familieliv samt en mangfoldig og rummelig arbejdsplads.

Vi prioriterer forebyggelse og skal løbende skabe forbedringer af arbejdsmiljøet. Derfor arbejder vi systematisk med udvikling af arbejdsmiljøet og er forpligtet på at samarbejde om at dele viden på tværs i organisationen, så de gode erfaringer kan forankres.

Sådan gør vi

Arbejdsmiljøintegrering er en tilgang, der forpligter for den måde vi griber arbejdsmiljøopgaven an på. Vores fælles mission for arbejdsmiljøet tager udgangspunkt i følgende:

- Den gældende arbejdsmiljølovgivning overholdes
- Både ledere og medarbejdere er opmærksomme på deres ansvar
- Vi sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle ansatte med fokus på, hvad der fremmer det gode arbejdsliv og tage højde for risikofaktorer
- Arbejdsmiljøintegrering bliver en naturlig del af hverdagen i alle dele af organisationen
- Arbejdsmiljøorganisationen tager systematisk hånd om arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen, og forebygger at nye problemer opstår
- Der arbejdes løbende med forbedringer af arbejdsmiljøet ud fra en bevågenhed af, hvad der har en effekt

Vi skal derfor kontinuerligt arbejde med:

- At arbejdsmiljøhensynet til enhver tid er integreret del af organisationskulturen, og systematisk og kontinuerligt inddrages i planlægning, organisering, beslutningsprocesser og i udførelsen af kerneopgaven – også i forbindelse med prioriteringer, effektiviseringer og omorganiseringer
- At MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøgrupperne, har de nødvendige kompetencer til at løfte arbejdsmiljøopgaven strategisk og operationelt¹.

¹ Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, "kapitel 7 – Arbejdsmiljøuddannelse" specificerer kravene til uddannelse af arbejdsmiljøgrupper..

BILAG 1

Sådan organiserer vi arbejdsmiljøarbejdet

Det er et arbejdsgiveransvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Samtidig er samarbejde mellem ledere og medarbejdere afgørende for at opnå holdbare løsninger på aktuelle arbejdsmiljøudfordringer og initiere en positiv udvikling af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøet skal være organisatorisk forankret der, hvor det giver den største effekt og nytteværdi. Derfor bør arbejdsmiljøarbejdet som udgangspunkt også forankres og ledes så tæt på driftsansvaret som muligt.

Fælles MED Udvalget (FMU)

Fælles MED Udvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet. Fælles MED Udvalget varetager de strategiske arbejdsmiljøopgaver for hele Aarhus Kommune - de overordnede, planlæggende, fremadrettede og koordinerende opgaver. Ved Fælles MED Udvalgets årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse behandles og eventuelt justeres de gældende arbejdsmiljømål og fokusområder for det/de kommende år.

Sker der ændringer i niveauerne i arbejdsmiljøorganisationen skal disse godkendes af Fælles MED Udvalget.

Fælles Arbejdsmiljø Udvalg (FAU)

Fælles MED Udvalget har nedsat et Fælles Arbejdsmiljø Udvalg som rådgivende underudvalg med reference til Fælles Med Udvalget. Efter aftale kan der delegeres opgaver fra Fælles MED Udvalget ned i Fælles Arbejdsmiljø Udvalg. For at sikre en organisatorisk forankring og koordinering mellem Fælles MED Udvalget og Hoved MED udvalgene er det besluttet, at Fælles Arbejdsmiljø Udvalg, foruden to ledelsesrepræsentanter, består af en arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de seks afdelingers Hoved MED Udvalg.

Fælles Arbejdsmiljø Udvalg refererer til Fælles MED Udvalget og organiserer den løbende koordinering af arbejdsmiljøarbejdet på strategisk niveau mellem Fælles MED Udvalgs møderne. Fælles Arbejdsmiljø Udvalg koordinerer endvidere Hoved Arbejdsmiljø Udvalgenes arbejdsmiljøarbejde

Hoved MED Udvalg (HMU)

Hoved MED Udvalgene har det overordnede strategiske ansvar i forhold til arbejdsmiljøarbejdet i den enkelte magistratsafdeling.

Hoved MED Udvalgene er forpligtet til at omsætte arbejdsmiljømål og fokusområder under Fælles MED Udvalget til den lokale kontekst. Det gør Hoved MED Udvalgene ved at fastsætte en række politikker, målsætninger og indsatser inden for den generelle ramme som Fælles MED fastlægger. Hoved MED Udvalgene skal sikre, at målene er kendte og operationelle for de lokale arbejdsmiljøgruppers arbejde. De generelle overordnede rammer for kompetenceudvikling fastlægges af HMU, mens de lokale arbejdsmiljøgrupper vurderer og udmønter behovet på baggrund af de gældende arbejdsmiljømål².

² Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, "kapitel 7 - Arbejdsmiljøuddannelse" specificerer kravene til uddannelse af arbejdsmiljøgrupper..

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (HAU)

I den enkelte magistratsafdeling På lokalt niveau fungerer Hoved Arbejdsmiljø Udvalgene som rådgivende underudvalg til Hoved MED Udvalgene. Efter aftale kan der delegeres opgaver fra Hoved MED Udvalgene ned i Hoved Arbejdsmiljø Udvalgene. Hoved Arbejdsmiljø Udvalgene forestår den løbende koordinering af arbejdsmiljøarbejdet mellem Hoved MED Udvalgsmøderne og udarbejder forslag til strategi, handlingsplaner og målsætninger til HMU.

Arbejdsmiljøgrupper (AMG)

Arbejdsmiljøgrupperne har ansvaret for at få implementeret de rutiner, som arbejdsmiljøledelsessystemet foreskriver. Arbejdsmiljøgrupperne udgør hjørnестenen i det daglige arbejdsmiljøarbejde, idet de har det daglige operationelle ansvar for at fremme sikkerhed, sundhed, udvikling, arbejdsglæde og trivsel for medarbejdere og ledere på arbejdspladsen.

BILAG 2

Prioriterede indsatser for det strategiske arbejdsmiljøarbejde i Aarhus Kommune

- Social kapital (herunder gode omstillings- og forandringsprocesser)
- Nedsættelse af arbejdsskader
- Sundhedsfremme – et sikkert og sundt arbejdsmiljø med trivsel på arbejdspladsen