

ARBETSMILJÖPOLICY

DNR MIUN 2014/1791

Publicerad:

Beslutsfattare: Rektor

Handläggare: Lars P Nilsson

Beslutsdatum:

Giltighetstid: 2014-11-01 – 2019-10-31

Sammanfattning:

Mittuniversitetets policy för arbetsmiljö avser de grundläggande principer och det förhållningssätt vår myndighet har för arbetet med arbetsmiljöfrågor. Policyn fastställer ansvar och delegering för arbetsmiljöarbetet vid Mittuniversitetet samt vägledande organisatoriska riktlinjer för arbetsmiljöarbetet vid Mittuniversitetet för personal och studenter.



ARBETSMILJÖPOLICY

Inledning

En betydande del av Mittuniversitetets personalpolitik utgörs av de delar som kan sammanfattas som arbetsmiljö. Arbetsmiljöbegreppet har med tiden ändrats till att handla om en helhetsbild av arbetet med personen i centrum. Arbetsmiljö är numer ett begrepp som omfattar allt från organisatoriska frågor på avdelningsnivå till Mittuniversitetets övergripande beslut och insatser.

Enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling om systematiskt arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:01-Systematiskt arbetsmiljöarbete), har arbetsgivaren en skyldighet att bland annat dokumentera arbetsmiljön, upprätta handlingsplaner samt att arbeta med de frågor som där omnämns. Arbetsgivaren har med detta en lagstadgad skyldighet (AML-arbetsmiljölagen) att klargöra hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska kunna leda till en god arbetsmiljö. Enligt författningssamlingen benämns detta som **arbetsmiljöpolicy**. Med Mittuniversitetets policy för arbetsmiljö avses här också de grundläggande principer och det förhållningssätt som vår myndighet har för arbetet i arbetsmiljöfrågor. Denna policy kompletteras med planer och handläggningsordningar för det praktiska och systematiska arbetsmiljöarbetet vid Mittuniversitetet.

Den goda arbetsplatsen

Mittuniversitetet strävar att vara en miljö som gör det möjligt för studenter, forskare och partners att förverkliga sina mål tillsammans med andra för att uppnå största möjliga nytta. Att vårda och utveckla närhet, nytta och nyfikenhet som de fördelar vi ger studenter, partners och medarbetare är centralt för vår framgång och en stor utmaning i framtida verksamhetsutveckling.

Mittuniversitetets övergripande mål inom arbetsmiljöarbetet är att

Skapa en god arbetsmiljö med säkra och bra arbetsplatser som utöver fysisk trygghet också ger utrymme för ett gott medarbetarskap. Med stöd av arbetsmiljöpolicy skapas god samverkan, tydliggjorda krav och förväntningar vad gäller arbetsuppgifter och deras utförande och goda möjligheter till kompetensutveckling för medarbetarna. Ledarskapet är inriktat på att skapa förutsättningar för ett förverkligande av arbetsmiljöpolicy.

1 Ansvar och delegering

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön och för att planera, leda och följa upp arbetsmiljöarbetet. Rektor har det övergripande arbetsmiljöansvaret. Genom delegering av uppgifter och befogenheter klargörs ansvarsförhållandet i frågor om arbetsmiljön. Att vara chef innebär att chefen har ett ansvar och skyldighet att fullfölja arbetsmiljölagens krav på en sund och säker arbetsmiljö som även gynnar verksamhet. I vår decentraliserade linjeorganisation är det nödvändigt att det finns klara riktlinjer för vem som har arbetsmiljöansvaret och för vem som har ansvar för att fullgöra arbetet med arbetsmiljöuppgifterna. I de fall kravet på att kunna tillgodose en god arbetsmiljö, inte harmoniserar med beslutsbefogenheter, kompetens och resurser ska ansvarsfrågan klargöras.

Delegering av arbetsmiljöuppgifter ska vara skriftlig och åtföljas av beslutsbefogenheter. Det ska tydligt framgå hur arbetsmiljöansvaret och befogenheter kan återföras till närmast högre chef, när befogenheter eller förutsättningar saknas för att fullgöra arbetsmiljöuppdraget enligt arbetsmiljölagens krav.

Personalavdelningen ansvarar för utformning av mall för delegation samt upprättar en aktuell förteckning av delegationen.

2 Samverkan

Vid Mittuniversitetet utgör "Lokalt avtal om samverkan för utveckling" en central del av grunden för arbetsmiljöarbetet då avtalet slutits med stöd av bland annat arbetsmiljölagen, AML.

Samverkansavtalet fastställer att vid varje lokal samverkansgrupp, LSG, ska arbetsmiljöfrågor behandlas samt att skyddsombud ingår i sammansättningen av företrädare vid LSG. Den lokala samverkansgruppen behandlar arbetsmiljöfrågor som berör först och främst den egna verksamheten och betraktas därmed som lokal skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen. De lokala skyddskommittéerna/LSG ska därför fokusera på frågor som exempelvis: Personalomsättning, sjukskrivningsfrekvens, behov av stödinsatser i den fysiska och psykiska arbetsmiljön, behov av utbildning inom arbetsmiljön, arbetsmiljöronder och så vidare.

Den centrala samverkansgruppen är Mittuniversitetets centrala skyddskommitté. Vid dessa sammankomster deltar huvudskyddsombuden (HSO), samt arbetsmiljöhandläggare. Den centrala skyddskommittén/CSG är en länk mellan de lokala skyddskommittéerna/LSG och universitetets ledning och behandlar arbetsmiljöfrågor av policykaraktär, sammanställer och analyserar de lokala skyddskommittéernas årliga arbetsmiljöarbete och föreslår Mittuniversitetets ledning åtgärder och insatser den finner lämplig.

Avsikten med denna skyddskommittéorganisation är att arbetsmiljöfrågor är naturligt integrerat med övriga verksamhetsfrågor. Tanken är att samverkansformen skapar delaktighet, decentralisering och ett gemensamt intresse och ansvar för verksamhetsfrågor och bidrar till att samtliga medarbetare vid Mittuniversitetet ges möjlighet att medverka i utformningen av Mittuniversitetets verksamhetsutveckling.

3 Förebyggande arbete

Arbetsgivaren har skyldighet att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga risker för medarbetares och studenters ohälsa vid Mittuniversitetet. Tidiga insatser och riktade åtgärder mot riskfyllda arbetsmiljöer är av största vikt. Stor hänsyn ska tas till varje medarbetares möjlighet att påverka sin arbetssituation på den egna arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska organisera och utforma arbetsplatser så att varje medarbetare har en god fysisk arbetsmiljö, organisera arbetsuppgifterna så att god psykisk arbetsmiljö tryggas och att de sociala förhållandena inom arbetsområdet harmoniserar med Mittuniversitetets värdegrund.

Utbildningsinsatser, stöd och ett aktivt förebyggande arbete inom arbetsområdet är viktigt och ansvarig chef ska därför planera och genomföra, tillsammans med den lokala skyddsorganisationen, ett systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete.

Vi är varandras arbetsmiljö. Varje medarbetare vid Mittuniversitetet har ett eget ansvar att svara upp mot de krav och förväntningar som ställs på arbetets utförande. Medarbetaren har ett ansvar i att följa instruktioner och föreskrifter, och i övrigt visa ett personligt ansvar för hälsa och miljö. Medarbetaren ska även vara uppmärksam på och rapportera eventuella risker, tillbud och hot mot en god arbetsmiljö till respektive chef för åtgärd.

4 Kompetensutveckling

En god arbetsmiljö förutsätter även att medarbetarens kunskapsmässiga förutsättningar för att utföra arbetsuppgiften är tillfredställande. Personalen ska vid medarbetarsamtalen med sin chef planera den egna kompetensutvecklingen för att säkerställa att kraven i arbetet motsvarar medarbetarens kompetens och leder till arbetstillfredsställelse. Det är viktigt att arbetsuppgifterna genomförs med rätt kompetens och kvalitet för att undvika stressrelaterade upplevelser av otillräcklighet, outnyttjad kompetens eller "vet ej/kan inte".

Kompetensutveckling för personalen följs upp årligen vid medarbetarsamtalen, och matchas mot de strategiska utvecklingsbehov som framkommer av avdelningens kompetenskartläggning och Mittuniversitetets övergripande utvecklingsplaner.

5 Företagshälsovård

Enligt lag, Arbetsmiljölagen 3 kap.2b §, ska företagshälsosjukvård utgöra "en oberoende expertresurs inom områden arbetsmiljö och rehabilitering". Mittuniversitetet har ansvar för att upphandla en verksamhetsstödande och kvalitativ företagshälsovård för samtliga anställda. För studenter uppfylls detta ansvar via Studenthälsan. Företagshälsovården ska kunna utnyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare. Företagshälsovårdens expertkunskaper är ofta nödvändig både när det gäller att undersöka och bedöma de fysiska och psykiska riskerna och när det gäller att föreslå åtgärder och medverka vid genomförandet.

Den centrala skyddskommittén ska samla information om den företagshälsovård som efterfrågas inom Mittuniversitetets verksamhet när företagshälsovård ska upphandlas. Viktigt är att företagshälsovården är anpassad till vår verksamhet och de personalkategorier som finns vid Mittuniversitetet. Företagshälsovården ska tillhandahålla *främjande tjänster, förebyggande tjänster och rehabiliterande tjänster*. Vidare ska företagshälsovården förse den centrala skyddskommittén med statistik om kostnader, tjänster, kompetenser som utfört tjänster, köns- och åldersuppdelad statistik fördelat på främjande, förebyggande och rehabiliterande tjänster utan att den anställdes identitet röjs.

6 Rehabilitering

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ska särskilt beaktas. Arbetsgivaren har att ta aktiv del i det rehabiliterande arbetet. Med ett tidigt initiativtagande ökar möjligheterna till en snabb återgång till arbetet. Avdelningschefen har att initiera rehabiliteringsarbete och att ta aktiv del i alla dess faser. En kontakt tas med den som är sjukledig inom 14 dagar efter det att sjukledigheten påbörjats. Rehabiliteringsarbete ska inledas senast 30 dagar efter det att sjukledigheten påbörjats och företagshälsovård och/eller personalavdelningen kan bistå avdelningschef med detta arbete.

7 Introduktion av nyanställda

Samtliga nyanställda vid Mittuniversitetet ska ges tillfälle till en introduktion av Mittuniversitetet och arbetsplatsen. Det är betydelsefullt att medarbetare och chef hjälper den nyanställde att sätta sig in i arbetsuppgifter, värdegrund, social atmosfär och de konkreta krav som ställs på arbetsplatsen. Introduktion av den nyanställde är en process vilken förutom de introduktionsdagar som erbjuds, även omfattar att medarbetare och chef inbjuder den nyanställde till arbetsplatsens sociala gemenskap.

8 Total miljö

Arbetsmiljö på vår arbetsplats är inte en isolerad företeelse. Mittuniversitetet är en del av samhället och vår totala miljö. Därför ska arbetet med arbetsmiljö aktivt bedrivas i nära samarbete med miljöarbetet och Lika villkor. På så sätt reduceras miljö och socialt relaterade sjukdomar. Därför ska båda aspekterna beaktas vid till exempel resor, inköp, nyinvesteringar och reinvesteringar. Farligt gods, kemiska och biologiska produkter ska handhas enligt gällande föreskrifter.

9 Studentskyddsombud

Vid Mittuniversitetets campusorter ska respektive studentkår utse minst ett studentskyddsombud med en mandatperiod om ett år enligt AML 6 kap 17-18§§. Studentskyddsombudet har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid möten med skyddskommittén. Studentskyddsombudet företräder studenterna i arbetsmiljöfrågor och verkar för att Mittuniversitetet uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.

Länkar: www.av.se Arbetsmiljöverket

www.miun.se/personal