

kommunfullmäktige
kommunstyrelsen
övriga nämnder
förvaltning

Program för arbetsmiljö, rehabilitering och friskvård

Arbetsmiljöpolicyn antogs av kommunstyrelsen 2016-03-16 § 71.

Policy och riktlinjer för rehabiliteringsarbete i Jönköpings kommun antogs av kommunfullmäktige 2009-08-27 § 211. Riktlinjerna reviderades av kommunstyrelsen 2014-12-03 § 327.

Friskvårdspolicyn antogs av kommunstyrelsen 2014-04-23 § 113.

ARBETSMILJÖPOLICY

Jönköpings kommun verkar som arbetsgivare för en god arbetsmiljö som främjar:

- god hälsa, säkerhet och trygghet
- samhörighet, inkludering och gemenskap
- inflytande och motivation
- effektivitet och kvalitet och
- god balans mellan krav och resurser

Arbetsmiljöarbetet ska i första hand vara hälsofrämjande och förebyggande och anpassat till människors olika förutsättningar ur fysiskt och psykiskt avseende. Arbetsmiljöarbetet ska präglas av tillit till individen samt en ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare. Kränkande särbehandling och diskriminering accepteras inte inom verksamheterna.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas av Jönköpings kommuns förvaltningar och bolag. Kommunens egna bestämmelser om t.ex. medarbetaridé, friskvård, jämställdhet, kränkande särbehandling, rehabilitering, chefsarbete och alkohol- och drogproblematik ska tillämpas.

Medarbetaridén uttrycker grundläggande värderingar och förhållningssätt som ska prägla och utveckla våra arbetsplatser med avseende medarbetarskap, ledarskap, kommunikation och samverkan.

Arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och arbetstagare. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön men arbetstagarna ska också medverka till en god arbetsmiljö.

Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivaren ska riskbedöma, undersöka och identifiera risker för ohälsa och olycksfall. Arbetsmiljökonsekvenser ska analyseras genom ”riskbedömning vid förändring” vid åtgärder och förändringar som stadigvarande påverkar verksamheten. Uppföljning ska ske för att kontrollera att genomförda åtgärder har haft avsedd effekt. Arbetsmiljöarbetet ska vara naturligt inordnat i verksamheten genom till exempel Arbetsplatsträff/Arbetsplatskonferens (APT/APK), medarbetarsamtal, skyddsronder och fortlöpande riskbedömningar.

Arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön och anpassas till människans olika förutsättningar. Arbetsmiljön ska betraktas ur ett helhetsperspektiv och ska ses ur såväl fysiska, psykiska, organisatoriska som sociala perspektiv.

- med fysisk arbetsmiljö avses lokaler, arbetsplatsutformning, utrustningar, belastningsergonomi, synergonomi, arbetstekniska hjälpmedel, luftföroreningar, klimat, buller, belysning, kemiska produkter m.m.
- med organisatorisk arbetsmiljö avses villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar.
- med social arbetsmiljö avses samspel, inkludering, bemötande och relationer mellan arbetskamrater liksom trivsel, stämning och gemenskap i arbetsgruppen.

Åtgärder ska planeras, genomföras och följas upp. Arbetsmiljöarbetet omfattar även anpassnings- och rehabiliteringsinsatser då någon drabbas eller riskerar att drabbas av ohälsa och olycksfall (se kommunens riktlinjer för rehabiliteringsarbete i Jönköpings kommun).

Lagstiftning

Regler för hur arbetsmiljön ska utformas och hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas finns reglerat i en mängd lagar, avtal, förordningar, föreskrifter och lokala dokument. Grunden för arbetsmiljöarbetet utgörs av Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ansvar

Nämnderna liksom bolagsstyrelserna har det yttersta arbetsmiljöansvaret. Jönköpings kommun ska tillgodose att förvaltningarna/bolagen och dess chefer har de arbetsmiljökunskaper, befogenheter och resurser som verksamheten och arbetet kräver. Förvaltningar och bolag ska ta särskild hänsyn till förvaltnings- och bolagsspecifika arbetsmiljöfrågor. Arbetstagaren ska få den introduktion, information och utbildning som krävs och veta vad som ska iakttas för att undgå risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetstagarna ska aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet och följa givna instruktioner.

Fördelning av uppgifter, befogenheter och resurser

Verksamhetsfrågor som påverkar arbetsmiljön ska beslutas så långt ned i organisationen som möjligt. Chefer ska ha de kunskaper, befogenheter och resurser som krävs för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö.

Fördelning av ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna i linjeorganisationen ska tydliggöras skriftligt. Den som tilldelas ansvar för arbetsuppgifter ska få stöd i sitt arbetsmiljöarbete av närmaste chef. Vid behov ska finnas möjlighet att returnera ett arbetsmiljöansvar.

Information och utbildning

För att alla ska vara medvetna om vad som påverkar och främjar en god arbetsmiljö, ska information och utbildning om dessa frågor ges kontinuerligt. Ansvar för att detta sker har nämnder, bolagsstyrelser och chefer i linjeorganisationen. Kommunhälsan tillhandahåller en central grundläggande arbetsmiljöutbildning för att säkerställa krav på kompetens hos chefer och skyddsombud. Förvaltningarnas och bolagens arbetsgivarrepresentanter anmäler dessa till utbildningen snarast efter deras tillträde i uppdraget.

Medarbetaridé

Jönköpings kommuns medarbetaridé bygger på fyra nyckelbegrepp: medarbetarskap, ledarskap, kommunikation och samverkan. Dessa begrepp skapar en helhet som är förutsättningen för uthålligt vardags- och förbättringsarbete. Arbetsmiljön påverkas i hög grad av chefernas ledarskap och medarbetarnas förutsättningar och vilja till delaktighet. Samråd, god dialog, information, stimulans och uppmuntran är förutsättningen för ett kreativt och motivationsskapande klimat och därmed en god arbetsmiljö.

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan på olika nivåer i förvaltningarna och bolagen. Samverkansformerna framgår ur lokalt tecknat samverkansavtal. Kommunens samverkansgrupp utser arbetsmiljöutskottet (AU) som i samverkan driver kommunövergripande frågor om arbetsmiljö och hälsa. Arbetsmiljöutskottet är ett forum som följer upp hur arbetsmiljöarbetet bedrivs i förvaltningarna.

Kommunhälsan

Kommunhälsan är en gemensam och oberoende expertresurs inom områdena hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbete samt arbetsanpassning och rehabilitering. Kommunhälsan bistår chefer och medarbetare med att skapa goda hälso- och arbetsmiljöförhållanden, samt medverkar med åtgärder för att minska ohälsotalet.

Policy och riktlinjer för rehabiliteringsarbetet i Jönköpings kommun

Policy

- Jönköpings kommun ska som arbetsgivare verka för en sund och säker arbetsmiljö inom alla verksamhetsområden. Arbetsmiljön ska präglas av tillit till individen samt en ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare.
- Anställda ska känna trygghet i vetskap om att kommunen alltid gör sitt bästa för att främja fortsatt anställning. Förändrade arbetsuppgifter kan dock alltid bli aktuella för den enskilde anställde.
- Arbetsledare/chefer skall ha de kunskaper som krävs för de arbetsmiljö- och rehabiliteringsuppgifter dessa har ansvar för. Kommunen anordnar kontinuerligt grundutbildning i arbetsmiljö för arbetsledare/chefer och skyddsombud/motsv.
- Kommunens anställda ska erbjudas samma möjligheter till rehabiliteringsinsatser oavsett yrke, ålder och kön. Anställda ska få den rehabilitering som situationen kräver, så långt detta är möjligt, för att återgå till arbete inom kommunen. Alternativt kan insatser för att övergå till annan verksamhet erbjudas.
- Allt rehabiliteringsarbete ska kännetecknas av respekt för den enskilde och av stor kompetens hos aktörerna. Samtliga som deltar i rehabiliteringsarbetet har tystnadsplikt när det gäller uppgifter om en medarbetares hälsotillstånd och personliga förhållanden.
- En regelbunden kontakt mellan arbetsledare/chef och medarbetare är mycket viktig för allt rehabiliteringsarbete.
- Lagen om anställningsskydd (LAS), Arbetsmiljölagen (AML) och dess tillhörande föreskrifter samt Lagen om allmän försäkring (AFL) är självklara styrdokument i allt rehabiliteringsarbete.
- Reglerna för Systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska arbeta med arbetsmiljöfrågor. Samverkansavtalet ger en grund för samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda samt de fackliga organisationerna. Arbetsledaren/chefen har en central roll för att säkerställa att arbetsmiljöfrågorna ständigt är aktuella. Dessutom har givetvis medarbetarna och deras fackliga företrädare ett ansvar för den gemensamma arbetsmiljön.

Riktlinjer för rehabiliteringsarbetet

Ansvarsfördelning

Arbetsledare/chefer i Jönköpings kommun har bl. a. ansvar för personal- och arbetsmiljöfrågor. Med detta ansvar följer att det i första hand är arbetsledare/chefer som vid behov ska ta initiativ till rehabiliteringsåtgärder.

Arbetsledaren/chefen är den som inleder och har ansvaret för hela rehabiliteringsprocessen. Den anställde är skyldig att medverka i rehabiliteringsprocessen vilket bl. a. framgår av domar i Arbetsdomstolen.

Denna skyldighet innebär att den anställde ska:

- lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering,
- aktivt medverka i utredning och planering av lämpliga rehabiliteringsinsatser samt
- efter förmåga, aktivt medverka i rehabiliteringen.

Till hjälp finns interna resurser i form av personalhandläggare och fackliga företrädare. Dessutom finns externa resurser varav Försäkringskassan är en.

Kommunens inbyggda företagshälsovård, Kommunhälsan, arbetar aktivt med rehabilitering för kommunens medarbetare och fungerar som en gemensam och oberoende resurs för chefer, medarbetare och fackliga företrädare. Kommunhälsan kan bedöma behov av, föreslå och genomföra olika typer av rehabiliteringsinsatser av medicinsk, ergonomisk, psykosocial och teknisk karaktär. Insatser kan genomföras på individ-, grupp- och organisationsnivå.

Vid all planering och allt beslutsfattande i rehabiliteringsprocessen ska kvinnor och män erbjudas lika möjligheter till återgång till arbete. Ingen får missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation p.g.a. kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Tidiga rehabiliteringsinsatser

Det är viktigt att åtgärder för rehabilitering planeras och genomförs så tidigt som möjligt.

Ett tidigt initiativ från arbetsledarens/chefens sida kan förkorta sjukskrivningsperioden och omfattningen av åtgärder kan minska. Reglerna i den s.k. rehabiliteringskedjan gör det nödvändigt att såväl rehabiliteringsprocessen tillbaka till det vanliga arbetet som möjligheten till annan placering inom Jönköpings kommun ska vara utredda inom sex månader.

Enligt beslut i kommunstyrelsen ska en sjukskriven medarbetare kontaktas av sin närmaste chef inom en vecka från insjuknandet. Även under den fortsatta processen är kontakten med den sjukskrivne av stor vikt. Ansvaret för detta åvilar arbetsledaren/chefen, men det är även önskvärt att arbetskamrater har regelbunden kontakt med sin sjukskrivne kollega. Vid långvarig sjukfrånvaro kan särskild stödperson utses.

Vidtagna åtgärder ska dokumenteras fortlöpande och samlas i personens rehabiliteringsakt vilken utgör en underakt till personakten.

Rehabiliteringsarbete enligt 5-stegsmodellen

Steg 1 – Utredning/kartläggning och planering

Framkommer det redan vid de inledande kontakterna att det blir en längre sjukskrivning bokas tid för rehabiliteringssamtal/utredning.

Kommunhälsan som arbetar med tidiga rehabiliteringsinsatser ska kontaktas i ett tidigt skede av sjukskrivningen. Vid sjukskrivning som sträcker sig över mer än 14 dagar kan närmaste chef kontakta Kommunhälsan via telefon 036-10 55 31. Chefen ansvarar för att den anställda underrättas om att dennes sjukskrivningsärende kommer att anmälas till Kommunhälsan. Kommunhälsan bistår bl. a. med en samlad bedömning av funktions- och arbetsförmågan samt hjälp med rehabiliteringsutredningen.

En rehabiliteringsutredning – plan för återgång i arbete ska göras (om inte båda parter anser det vara obehövt) när den anställda:

- har varit sjukskriven under längre tid än 3 veckor,
- har haft korttidsfrånvaro vid minst 6 tillfällen under ett år,
- själv begär det eller
- när arbetsgivaren upplever att det finns behov av att genomföra en rehabiliteringsutredning.

Arbetsledaren/chefen kallar den anställda och aktuella interna/externa resurspersoner (se ovan under Ansvarsfördelning) till ett rehabiliteringssamtal där blanketten Rehabiliterings-utredning - plan för återgång i arbete (finns i Kompassens blankettförråd) fylls i. Blanketten upprättas, förvaras och gallras enligt särskilda anvisningar.

I samband med utredningen ska den anställda meddelas rättigheten att ta med en facklig företrädare.

Rehabiliteringssamtalet syftar till att utreda vilka problemen är samt kartlägga och planera åtgärder så att den anställda ska kunna återgå till ordinarie arbete. Dessutom ska samtalet klarlägga vad rehabiliteringsprocessen innebär samt hur ansvarsfördelningen ser ut. Kartläggningen ska visa vilka kunskaper och färdigheter den anställda har samt vilka eventuella behov av kompletterande utbildning som finns.

Alla rehabiliteringsinsatser planeras, genomförs, utvärderas och dokumenteras. Detta gäller vid samtliga steg i rehabiliteringsprocessen.

Steg 2 - Genomförande av rehabiliteringsinsatser avseende ordinarie arbete

Insatser syftar i första hand till återgång till det ordinarie arbetet. Aktuella åtgärder kan vara anpassning av arbetsplatsen, arbetsutrustning, tekniska hjälpmedel, ändrade arbetstider, stöd och handledning eller omfördelning av arbetsuppgifter dock inte så att omfördelningen medför en ohälsosam arbetsmiljö för någon annan. Kommunhälsan kan bistå med konsultation, stöd och insatser avseende arbetsmiljö och hälsa.

Ett antal särskilda utredningsplatser med utbildade handledare finns som resurs både i detta steg och nästa. Platserna samordnas av Kommunhälsan.

Rehabiliteringskedjan innebär att en utredning/analys avseende möjligheten att återgå till det egna arbetet ska vara genomförd senast dag 90 i sjukperioden.

Steg 3 - Genomförande av rehabiliteringsinsatser avseende den egna förvaltningen

Om åtgärder enligt steg 2 inte blir framgångsrika eller om det redan vid rehabiliterings-samtalet står klart att den anställde inte kan återgå till ordinarie arbete/anpassat ordinarie arbete ska möjligheten att omplacera till ett annat arbete inom förvaltningen undersökas. Före annonsering och tillsättning av lediga tjänster och vikariat ska möjligheten till omplacering prövas. Om sådant behov föreligger, ska detta så långt det är möjligt tas hänsyn till vid tillsättningen. Kommunhälsan kan bistå med bedömningar avseende arbetsförmågan hos medarbetaren.

Steg 4 - Genomförande av rehabiliteringsinsatser avseende hela kommunen

När förvaltningen har uttömt samtliga möjligheter enligt steg 2 och 3 ska ärendet anmälas till centrala personalavdelningen CPA för att klarlägga om det finns andra lämpliga arbeten inom övriga förvaltningar i kommunen. Före annonsering och tillsättning av lediga tjänster och vikariat ska rätten till omplacering prövas. Arbetsgivarens ansvar innefattar inte att ändra eller utvidga verksamheten för att bereda arbete för anställd med rehabiliteringsbehov.

Rehabiliteringskedjan innebär att en utredning/analys avseende möjligheten att beredas arbete inom Jönköpings kommun måste vara genomförd senast dag 180 i sjukperioden.

Steg 5 – Avslutning av rehabiliteringsarbetet

Om det inte finns någon möjlighet att ta tillvara den anställdes arbetsförmåga och ytterligare rehabiliteringsinsatser för återgång i arbete hos arbetsgivaren inte föreligger ska rehabiliteringsarbetet avslutas. Detta görs lämpligen genom att arbetsgivaren kallar samtliga parter till ett möte där arbetsgivaren går igenom vilka åtgärder som vidtagits under utredningen och redogör för hur dessa har utfallit. För det fall den anställdes nedsättning är stadigvarande och denne inte kan utföra arbete av någon betydelse ska detta redovisas. Därefter förklarar arbetsgivaren rehabiliteringsarbetet avslutat. Mötet ska dokumenteras i minnesanteckningar/protokoll med en detaljerad beskrivning av alla åtgärder som vidtagits.

Om nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande och den anställde inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren kan en uppsägning p.g.a. personliga skäl bli aktuell. I rehabiliteringsansvaret ligger att arbetsgivaren ska ha gjort allt som är möjligt för att anställningen ska bestå och övervägt alla möjligheter att omplacera den anställde.

Innan arbetsgivaren säger upp en anställd av personliga skäl måste arbetsgivaren först undersöka om det finns någon omplaceringsmöjlighet i verksamheten enligt LAS, 7 §, andra stycket. Arbetsgivaren ska ta fram samtliga lediga anställningar och pröva om den anställde har tillräckliga kvalifikationer för att utföra det lediga arbetet. Omplaceringsutredningen utförs av centrala personalavdelningen i samarbete med respektive förvaltnings personal-funktion. Resultatet av utredningen ska dokumenteras.

Riktlinjer för rörlighet inom och från Jönköpings kommun

Riktlinjerna är framtagna för att underlätta för kommunens förvaltningar att hantera frågeställningar som rör personalrörlighet. Syftet är att klargöra vilka regler som finns, vilka metoder som står till förfogande samt hur ansvarsfördelningen mellan förvaltning och stadskontoret ser ut.

2014-12-03

Personalavdelningen prövar varje behov av rekrytering mot personer med omställningsbehov, se ovan steg 4. Beslut om eventuell annonsering ska, så långt det är möjligt, fattas inom en vecka efter att förfrågan lämnats av förvaltningen.

Avslutning

Ovanstående tillämpningsanvisningar för rehabiliteringsarbete i Jönköpings kommun visar hur kommunen som arbetsgivare tillsammans med de fackliga organisationerna har ett gemensamt synsätt på rehabiliteringsfrågor. Detta kommer också till uttryck i kommunens samverkansavtal enligt FAS 05 (april 2007), där ett av de formulerade målen är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Friskvårdspolicy

- De anställdas hälsa, utveckling och arbetsglädje är nyckeln till en framgångsrik och effektiv kommunal verksamhet.
- Den anställda är ytterst ansvarig för sin egen hälsa och för utvecklingen av sina personliga resurser.
- Arbetsgivaren ska ge sitt aktiva stöd till de anställdas hälsa och friskvård. Friskvård är en viktig del i en aktiv personalpolitik. Friskvård stärker hälsan och förebygger därmed sjukfrånvaro. Gemensam friskvård stärker arbetsgemenskapen och förbättrar relationerna på arbetsplatsen. Jönköpings kommun, liksom det övriga svenska samhället, märker en ökning av sjukfrånvaron. Samtidigt som belastningsskador står för en stor del av sjukfrånvaron ökar sjukdomsorsaker som är relaterade till stress. Under de närmaste tio åren förutses en brist på arbetskraft och ett behov av att redan anställd personal ska förmå arbeta till uppnådd pensionsålder. En medveten satsning på friskvård medverkar till att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare. Jönköpings kommun och dess anställda har många gemensamma skäl att tillsammans utveckla en god arbetsmiljö. Friskvård och hälsa är en angelägenhet för hela organisationen och inte enbart en personlig fråga för medarbetaren. Att medverka till en god hälsa är ett ansvar för såväl arbetsgivare som alla enskilda medarbetare.
- Målsättningen med friskvårdsarbetet är att utveckla individens egna resurser att påverka sitt liv i positiv riktning.
- Friskvård är en medveten satsning som omfattar alla medarbetare, ett hälsofrämjande arbete som ger medarbetaren möjlighet att ta ett ökat ansvar för sin egen hälsa. Friskvård utgörs av åtgärder som stimulerar individer och grupper till egna, aktiva insatser i hälsofrämjande syfte. Målet är att uppnå och bevara fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande - att må bra - i arbetet och på fritiden.

Friskvårdsarbetet ska bidra till:

- god hälsa och ökad livskvalitet,
- ökad trivsel och vi-känsla på arbetsplatsen,
- ökad kreativitet, effektivitet och arbetsglädje samt
- minskad sjukfrånvaro, färre arbetsskador och mindre behov av rehabilitering.

Chefer och arbetsledare främjar hälsa hos medarbetarna genom att skapa förutsättningar för medarbetarna att själva aktivt ta ansvar för sin hälsa. Ett aktivt medarbetarskap innebär ansvar för att medverka i arbetet för hälsa på arbetsplatsen och en hälsosam utveckling av verksamheten.

- Det övergripande syftet med friskvårdsarbetet är:
- att genom kunskap och ökat hälsomedvetande skapa ett ökat ansvarstagande och engagemang för ett hälsofrämjande arbete och förhållningssätt samt
- att den upplevda hälsan och arbetstillfredsställelsen på kommunens arbetsplatser ska förbättras.

Ansvaret för det övergripande hälsoarbetet och friskvårdspolicyn har *Centrala personalavdelningen, Stadskontoret*. Det praktiska friskvårdsarbetet och det hälsofrämjande arbetet ska bedrivas som en integrerad del i förvaltningarnas verksamhet och arbetsmiljöarbete och bör vara synligt i verksamhetsplaner och budget. Skattemyndighetens regler beträffande ev. förmånsbeskattning måste beaktas. Friskvårdsarbetet ska anpassas efter *förvaltningarnas och arbetsplatsernas* olika förutsättningar och behov.

Kommunhälsan kan erbjuda förvaltningarna kompetens inom friskvårdsområdet baserad på en helhetssyn på de anställdas hälsa och arbetsmiljö.

Bilaga till friskvårdspolicy

- Alla kvinnor och män som är tillsvidareanställda, vikarier, allmänt visstidsanställda och säsongsanställda med månadslön erbjuds ett fysisk träningstillfälle/vecka utanför arbetstid på de kommunala badanläggningarna (motionssim, styrketräning och gruppträning). Detta bekostas av arbetsgivaren.
- Varje arbetsplats genomför en halv friskvårdsdag per år för att främja goda levnadsvanor och hälsa. Innehållet läggs lämpligen upp av ansvarig chef och hälsoinspiratör, gärna i samarbete med kommunhälsan.
- Kommunhälsans friskvårdskonsulent utbildar hälsoinspiratörer. Eftersträvansvärt är att det finns en hälsoinspiratör på varje arbetsplats.
- Friskvård och hälsa ska finnas som stående punkt vid arbetsplatsträffar (enligt FAS 05).
- Stöd till tobaksavvänjning och andra hälsofrämjande åtgärder ska erbjudas anställda via Kommunhälsan.
- Riktade insatser som t.ex. ”kom-igång-träning” för kvinnor och män. Anordnas via Kommunhälsan i diskussion med berörda anställda och chefer.