

## 4. Arbetsmiljö

### Ur personalpolicyn:

”IOGT-NTO-rörelsens olika enheter ska vara goda arbetsgivare, där alla medverkar till att förebygga ohälsa och olycksfall samt bidrar till att utveckla arbetsförhållandena så att de ger möjlighet till ökad delaktighet och personlig och yrkesmässig utveckling, olika enheter ska vara goda arbetsgivare, där alla medverkar till en god arbetsmiljö.”

Vi ser detta som en uppmaning till både arbetstagare och arbetsgivare att utifrån de resurser och de arbetsuppgifter som ska göras skapa en arbetssituation som blir god. Här finns det vissa fysiska grundläggande krav att tänka på. Kontorsmöbler som är ergonomiskt riktiga, ljus på rätt ställen, funktionella hjälpmedel etc. För att undvika arbetsrelaterade skador är det viktigt att arbetsmiljön utformas på rätt sätt. Ta hjälp av "expertis" om oklarheter råder.

Genom att arbetsgivaren väljer att målstyra de anställda skapas förutsättningarna för eget ansvar och initiativ. Samtidigt måste arbetsgivaren svara för att den anställde får den arbetsledning som situationen kan kräva. Arbetsgivare och arbetstagare måste tillsammans skapa en grund- och fortbildningsplan för att arbetstagaren ska ha möjlighet att växa i sitt jobb. Den anställde som är observant på nya rön inom sitt arbetsområde har alltid en större möjlighet att nå utveckling.

Största bidraget till en god arbetsmiljö är troligen människorna. Arbetsgivaren har ansvaret för att skapa förutsättningarna för en bra arbetssituation. Utan de anställdas goda vilja kan man dock inte få det trivsamt. Det handlar ju i grunden om hur vi är mot varandra.

### **Ansvaret**

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att arbetsmiljöarbetet ingår naturligt i verksamheten. Arbetsgivaren ska uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön (både fysiska och psykosociala) som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet. Arbetsmiljön ska hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

Våra anställda har också ett ansvar, till exempel genom att peka på brister, att följa instruktioner, rapportera risker och tillbud och föreslå åtgärder.

Skyddsombudet eller arbetsmiljöombudet är en samverksanpart i arbetsmiljöarbetet och om distriktet har avtal med en företagshälsovård så har de också en given roll i de olika delarna i arbetsmiljöarbetet.

Om arbetsgivaren har tio eller fler anställda personer i verksamheten måste det finnas en skriftlig delegering – om ansvaret ska delegeras till någon anställd, till exempel distriktskonsulenten.

Även om distriktet inte har så många anställda är det en god arbetsgivares uppgift att en gång per år ägna några timmar åt att starta det systematiska arbetsmiljöarbetet, till exempel genom att genomföra ”Vårt arbetsmiljöarbete” – Arbetsgivaralliansens material. Första tillfället tar alltid mest tid, sedan blir det en vana. Det man gemensamt gör i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan sammanfattas i fyra punkter

1. Undersökning av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön
2. Bedömning av risker
3. Göra en åtgärdslista
4. Kontrollera att åtgärderna genomförts.

På Arbetsgivaralliansens hemsida [www.arbetsgivaralliansen.se](http://www.arbetsgivaralliansen.se) finns det under ”Fyra steg för en bättre arbetsmiljö” checklistor och övriga material som du behöver för att kartlägga risker i arbetsmiljön och göra åtgärdslistor. Där finns ett självinstruerande material där man gör arbetet gemensamt arbetsgivare och arbetstagare.

Även på Arbetsmiljöverkets hemsida [www.av.se](http://www.av.se) finns massor av material. Det är omfattande och användbart men inte lika väl anpassat till våra verksamheter som Arbetsgivaralliansens.

På följande sidor finns exempel på några omgjorda dokument från IOGT-NTO:s kansli som ni kan använda som ni vill!

## Exempel på arbetsmiljöpolicy för IOGT-NTO

### ***Målen med arbetsmiljöarbetet***

- En god arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för IOGT-NTO.
- Målsättningen med arbetsmiljöarbetet är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.
- IOGT-NTO-distriktet utvärderar löpande organisationens insatser inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra kontinuerliga förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Arbetets krav ska anpassas till människans förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön ger positiva effekter för såväl den enskilde som för organisationen.
- Uppgiften att skapa en god arbetsmiljö ställer stora krav på såväl organisationen som den enskilde medarbetaren. Arbetsmiljöverksamheten är en, för organisationen och de anställda, gemensam angelägenhet. Den ska bedrivas i samverkan där alla har ansvaret att medverka. Åtgärder för att förändra arbetsmiljön ska präglas av en helhetssyn som tar hänsyn till alla de faktorer så påverkar människan i arbetet.
- Bevakning och utveckling av arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i alla verksamheter inom distriktet. Personalen ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika riskerna.
- Arbetsmiljöproblemen ska så långt som möjligt lösas på arbetsplatsen genom ett kontinuerligt och nära samarbetet mellan arbetsgivaren och de anställda.

### ***Ansvarsfördelning***

- Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Det är arbetsgivaren som är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall och i övrigt skapa en god arbetsmiljö.
- Arbetsledaren har ansvar för att ett aktivt arbetsmiljöarbete bedrivs och att förutsättningar ges för att så långt som möjligt lösa arbetsmiljöfrågorna på den nivå där de uppkommer.
- Alla anställda har ett arbetsmiljöansvar genom att till exempel följa skyddsföreskrifter och påpeka risker eller brister i arbetsmiljön för sin arbetsledare.

### ***Samarbete***

För att skapa en god arbetsmiljö krävs ett nära och kontinuerligt samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda. Finns det fler än fem anställda ska bland arbetstagarna utses ett eller flera arbetsmiljöombud (eller skyddsombud) med ersättare. Det är den lokala arbetstagarorganisationen (Unionenklubben) som utser ombudet. Om den inte finns någon lokal arbetstagarorganisation på plats så utses ombudet av arbetstagarna på arbetsstället (expeditionen). Arbetsmiljöombudet (skyddsombudet) har en viktig roll i samarbetet men övertar inte arbetsgivarens ansvar. Arbetsmiljöombudet ska ges möjlighet till utbildning i arbetsmiljöfrågor, ska ha rätt till betald ledighet för att fullfölja sitt uppdrag och också ha fått att ta del av handlingar och upplysningar som behövs för ombudets verksamhet.

## **Mål**

Det övergripande målet för distriktets arbetsmiljöarbete är att åstadkomma en långsiktigt effektiv verksamhet som samtidigt innebär en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse för samtliga anställda och som förhindrar att olycksfall uppstår.

## **Riktlinjer**

För att uppnå en arbetsmiljö som motsvarar målet gäller att:

- Alla anställd ska ges de kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter som krävs för att aktivt medverka i arbetets utformning.
- Den enskilde erhåller, så långt möjligt, utvecklande och stimulerande arbetsuppgifter där tillfälle till omväxling och variation tas tillvara. Medarbetaren ges ansvar efter sina förutsättningar.
- Ansvarsfördelning och befogenheter är klart formulerade och kända.
- Arbetstiden ska planeras på ett så bra sätt som möjligt.
- Skadlig stress ska motarbetas för att upprätthålla goda arbetsförhållanden.
- I den fysiska miljöns utformning ska alla typer av skador motarbetas.
- Såväl interna som externa resurser utnyttjas för att spåra och värdera risker samt för att ge förslag till åtgärder.
- Konkreta åtgärdsprogram och projekt för arbetsmiljöarbetet upprättas, genomförs och utvärderas.
- Ingen anställd ska utsättas för kränkande särbehandling som till exempel mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier. Eventuella konflikter som uppstår ska bemötas och bearbetas.
- Anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska ingå som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att den anställda så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Vid behov ska extern expertkunskap kunna anlitas.
- Ingen får vara alkohol- eller narkotikapåverkad under arbetstid. Alla anställda är skyldiga att om någon är påverkad av alkohol eller andra droger, omedelbart anmäla detta till sin närmaste chef som ansvarar för att nödvändiga åtgärder vidtas.