



**Herlev**  
Kommune

# Arbejdsmiljøpolitik



**30. august 2019**

## Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	3
2. Formål.....	3
3. Forebyggelse af arbejdsbelastninger.....	4
3.1 APV- og trivselsarbejdet.....	4
3.2 Risikovurdering.....	5
3.3 Arbejdsulykker og hændelser.....	5
3.4 Lokale retningslinjer.....	7
4. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	7
4.1 Struktur for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Herlev Kommune.....	7
4.2 Tidskadence for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.....	8
5. Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne.....	8

## 1. Indledning

I Herlev Kommune er vi optagede af, at de rammer og vilkår vi arbejder under, giver os de bedst mulige forudsætninger for at løse vores kerneopgave til størst mulig gavn for kommunens borgere. Der er derfor stort fokus på medarbejdertrivsel i Herlev Kommune og det fysiske og psykiske arbejdsmiljø prioriteres højt. De enkelte arbejdspladser arbejder løbende for at sikre det gode arbejdsmiljø og på at fastholde høj trivsel lokalt ved systematisk at identificere og forebygge risici samt optimere samarbejdet om kerneopgaven.

Lederen har ansvar for at sikre fremdrift i arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads og sørge for faglig forankring gennem bevågenhed og prioritering af tid og ressourcer. Det er lederens ansvar at sikre, at der regelmæssigt gøres status over arbejdsmiljøarbejdet, samt at der følges op på APV- og trivselsarbejdet.

Arbejdsmiljøarbejdet er en integreret del af MED-samarbejdet, og Herlev Kommune har fokus på arbejdsmiljøet i alle arbejds- og beslutningsprocesser. Arbejdsmiljø er et fast punkt på dagsordenen på alle MED-niveauer, og der er et tæt samarbejde om forebyggelse af arbejdsbelastninger imellem MED-niveauerne.

Arbejdsmiljøindsatsen bliver understøttet i en formel arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationens sammensætning og opgaverne for arbejdsmiljøgruppen, LokalMED-udvalg<sup>1</sup>, Center MED-udvalg samt Hovedudvalget fremgår af Herlev Kommunes MED-aftale. Valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter er 4-årig og følger kommunalbestyrelsens valgperiode.

Arbejdsmiljøpolitikken beskriver, hvordan vi i Herlev Kommune arbejder med at sikre, at alt arbejde udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsmiljøpolitikken skal ses i relation til Herlev Kommunes MED-aftale, Fraværs- og Omsorgspolitikken samt Herlev Kommunes leveregler.

## 2. Formål

Arbejdsmiljøpolitikken sætter rammen for udviklingen af Herlev Kommune som en sund, attraktiv og udviklende arbejdsplads, hvor kvalificerede medarbejdere tiltrækkes og fastholdes. Vi er optagede af, at de rammer og vilkår vi arbejder under, giver os de bedst mulige forudsætninger for at løse kerneopgaven til størst mulig gavn for kommunens borgere.

Formålet med Arbejdsmiljøpolitikken er:

- At forebygge arbejdsbelastninger, herunder at nedbringe arbejdsskader
- At udvikle og styrke arbejdsmiljøarbejdet i Herlev Kommune
- At arbejde effektivt med trivslen og det lokale arbejdsmiljø

I relation til Herlev Kommunes leveregler ser medarbejderne opgaveløsningen i et helhedsperspektiv. Det betyder, at alle medarbejdere er medansvarlige for eget og kollegernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Såvel leder som den enkelte medarbejder reagerer, hvis de bliver opmærksomme på arbejdsbelastninger.

---

<sup>1</sup> Nogle arbejdspladser kan på grund af deres størrelse have personalemøde med MED-status i stedet for lokalMED-udvalg eller Center MED-udvalg jf. MED-aftalen.

Arbejdsmiljøgrupperne er ambassadører for arbejdsmiljøet på de enkelte arbejdspladser, og har til opgave at arbejde med arbejdsmiljø og trivsel i dagligdagen. Den enkelte leder har det overordnede ansvar for at sikre struktur i arbejdsmiljøarbejdet, således at lovens krav om et sikkert og sundt arbejdsmiljø bliver overholdt indenfor de områder, han eller hun er leder for.

Arbejdsmiljøarbejdet er forankret lokalt på den enkelte arbejdsplads, hvor viden om arbejdsgange og arbejdsbelastninger er størst, og veje til brugbare og konstruktive løsninger derfor er kortest.

### **3. Forebyggelse af arbejdsbelastninger**

Forebyggelse af arbejdsbelastninger indgår som et naturligt element i at holde fokus på kerneopgaven i den daglige drift.

I Herlev Kommune benytter arbejdsmiljøgrupperne følgende metoder til forebyggelse af arbejdsbelastninger:

- 3.1 Arbejdspladsvurderings (APV)- og trivselsarbejdet
- 3.2 Risikovurdering
- 3.3 Ulykker og hændelser
- 3.4 Lokale retningslinjer

#### **3.1 APV- og trivselsarbejdet**

I Herlev Kommune ses APV- og trivselsarbejdet, som et centralt værktøj for arbejdsmiljøgrupperne og de lokale MED-udvalg til at identificere og arbejde systematisk med forebyggelse og behandling af arbejdsbelastninger.

Arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsarbejdet ses ikke bare som en forpligtelse i forhold til lovgivningen. APV- og trivselsarbejdet bruges til at sætte det lokale arbejde med arbejdsmiljøet i system, hvilket kan bidrage til et godt arbejdsmiljø og bedre trivsel på kommunens arbejdspladser.

APV-arbejdet består af fem faser:

- Identifikation og kortlægning af arbejdspladsens samlede arbejdsmiljø
- Beskrivelse og vurdering af arbejdsbelastninger på arbejdspladsen
- Inddragelse af arbejdspladsens sygefravær, hvis dette har grund i arbejdsmiljøet
- Prioritering af løsninger på arbejdspladsens arbejdsbelastninger og udarbejdelse af en APV-handlingsplan
- Retningslinjer for opfølgning på APV-handlingsplanen

APV- og trivselsarbejdet er en løbende proces, hvor indsatsområderne i APV-handleplanen jævnligt skal opdateres og eventuelle nye indsatser indskrives i APV-handleplanen.

#### **APV- og trivselsmåling**

I Herlev Kommune er det besluttet, at Hovedudvalget mindst hvert tredje år tager initiativ til at gennemføre en samlet APV- og trivselsmåling. APV- og trivselsmålingen består af et spørgeskema, der udsendes til alle medarbejdere i kommunen fra centralt

hold. Formålet med APV- og trivselsmålingen er at kortlægge det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt trivslen både på de lokale arbejdspladser og samlet set for hele Herlev Kommune.

### **Opdatering og ajourføring af APV-handleplanen**

Som led i det løbende APV- og trivselsarbejde skal den enkelte arbejdsplads jævnligt sætte trivslen og arbejdsmiljøet på dagsordenen. Den enkelte arbejdsmiljøgruppe har ansvaret for, at arbejdspladsens APV-handleplan er opdateret, og at der arbejdes med handleplanens indsatsområder lokalt.

Det er op til den enkelte arbejdsplads at vælge, hvilke metoder og redskaber den vil gøre brug af som led i APV- og trivselsarbejdet. På HerlevIntra findes mange gode hjælpeværktøjer og inspiration til dette arbejde.

MED-udvalgene skal understøtte, at dette arbejde foregår, og være opmærksomme på udfordringer, der kan være relevante at løfte til højere niveauer i MED-organisationen.

### **3.2 Risikovurdering**

Arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte arbejdspladser har et særligt ansvar for at sikre, at der jævnligt gennemføres risikovurderinger på arbejdspladsen. Ved risikovurdering forstås, en afdækning af spørgsmål som:

- kan noget gå galt her?
- hvor farligt vil det være?
- hvad er sandsynligheden for, at det sker?
- hvor mange vil blive berørt, hvis det sker?

Risikovurderinger anvendes til at afdække risici for både fysiske såvel som psykiske arbejdsbelastninger. Risikovurdering indgår også som et led i forandringsprocesser eksempelvis i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdsgange, en større organisationsændring eller ved ombygninger.

Risikovurderinger giver et fælles sprog for medarbejderne til at afdække risici, men også et fælles sprog for handling. Eksempelvis ved forebyggelse af vold og trusler på arbejdspladsen, hvor det er vigtigt, at alle medarbejdere har øje for, hvordan risikoen for vold og trusler nedsættes. Vold og trusler må aldrig blive et vilkår i arbejdet, men kan være en risiko.

På HerlevIntra findes forskellige risikovurderingsværktøjer - også til forebyggelse af vold og trusler.

Systematiske arbejdsmiljørunderinger eller observationer er også metoder til at foretage risikovurderinger af arbejdspladsens arbejdsmiljøbelastninger. Se tjeklister til brancherettede observationer på HerlevIntra.

### **3.3 Arbejdsulykker og hændelser**

I Herlev Kommune arbejder vi systematisk med at analysere situationer, hvor medarbejdere kommer ud for en ulykke afledt af deres arbejde eller arbejdsfunktion.

I Herlev Kommune skelnes der mellem anmeldelser af arbejdsulykker og registreringer af hændelser.

## **Arbejdsulykke**

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen anmeldes en situation som en arbejdsulykke hvis en eller flere af følgende kriterier er opfyldt:

- medarbejderen er sygemeldt udover ulykkesdagen
- situationen medfører behandlingsudgifter relateret til behandling af skadelidte

I Herlev Kommune anmelder vi derudover situationer, som skadelidte ønsker at få anmeldt som en arbejdsulykke, også selvom der umiddelbart ikke har været sygefravær eller behandlingsudgifter forbundet med ulykken.

## **Hændelser**

En situation registreres som en hændelse, når en medarbejder kommer ud for en ulykke eller udsættes for vold eller trusler på sin arbejdsplads, uden at være sygemeldt eller have behandlingsudgifter forbundet hermed. En hændelse kan også betegnes som en "mindre arbejdsulykke".

Arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold samt digitalt fremsatte trusler og chikane, der kan relateres til arbejdet, skal som minimum registreres af arbejdspladsen. Det gælder både hvis situationerne opstår i eller udenfor arbejdstid.

Se mere om forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold, trusler og chikane i kommunens fraværs- og omsorgspolitik på Herlevintra.

## **Undersøgelse, analyse samt statistik af ulykker og hændelser**

Det er arbejdsmiljøgruppens opgave at foretage en undersøgelse af enhver arbejdsulykke og hændelse, der sker på arbejdspladsen. Undersøgelsen sker med henblik på at iværksætte tiltag, der nedsætter risikoen for at lignende situationer opstår.

For at kunne arbejde strategisk med forebyggelse af arbejdsbelastninger, skal arbejdsmiljøgruppen derudover samlet analysere indrapporterede arbejdsulykker, hændelser og lignende på arbejdspladsen.

I henhold til Herlev Kommunes MED-aftale kontrollerer LokalMED- og Center MED-udvalg, at arbejdsmiljøgrupperne får foretaget undersøgelser af henholdsvis ulykker og hændelser.

Hovedudvalget og Center MED-udvalgene gennemfører ligeledes en overordnet analyse af de ulykker og hændelser, som er sket inden for eget område. Dette gøres ved en kvartalsvis statistisk gennemgang af henholdsvis ulykker og registreringer.

På baggrund af analysen kan Hovedudvalget eller Center MED-udvalgene iværksætte initiativer, der er med til at forebygge arbejdsulykker og hændelser, der er overrepræsenteret i statistikken.

På HerlevIntra findes der oplysninger om, hvordan arbejdsgruppen anmelder arbejdsulykker og registrerer hændelser. Derudover kan arbejdsmiljøgruppen finde inspiration til forskellige analyseværktøjer.

### 3.4 Lokale retningslinjer

Udarbejdelse af lokale retningslinjer er med til at sætte fokus på, hvordan arbejdsbelastninger forebygges. Det er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads hvilke retningslinjer, som er relevante, samt hvor udførlige de skal være.

I henhold til Herlev Kommunes "Fraværs og Omsorgspolitikken", skal alle arbejdspladser udarbejde lokale retningslinjer for forebyggelse af arbejdsrelateret stress samt for forebyggelse af vold, trusler, mobning og chikane.

## 4. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er at udvikle og styrke samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet i relation til de arbejdsbelastninger og risici, der identificeres på arbejdspladserne.

Hovedudvalget og Center MED-udvalgene holder en gang årligt en arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø tilrettelægges, og hvor det seneste års arbejdsmiljøarbejde evalueres. Drøftelsen skal handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i kommunen, centrene samt lokaludvalgene, og hvilke arbejdsmiljømæssige udfordringer arbejdspladserne står over for.

### 4.1 Struktur for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Herlev Kommune

Hovedudvalget gennemfører en arbejdsmiljødrøftelse hvert år.

Hvert andet år inddrager Hovedudvalget de drøftelser, der er gennemført i Center MED-udvalgene.

Center MED-udvalgene kan i deres drøftelser vælge at inddrage drøftelserne fra lokalMED-udvalgene.

Arbejdsmiljødrøftelsen skal indeholde:

- Status på de indsatser og mål der blev aftalt ved det forrige års arbejdsmiljødrøftelse
- Vurdering af arbejdsmiljøet ud fra fakta om bl.a.:
  - Sygefravær / personaleomsætning
  - Arbejdsulykker / psykologisk rådgivning
  - Reaktioner fra arbejdstilsynet
- Indsatsområder og mål for det / de næste års arbejdsmiljøarbejde
  - særlig opmærksomhed, når der har været gennemført APV- og trivselsundersøgelser
- Beskrivelse af hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet vil foregå
  - Mødeform/ mødefrekvens/ mødeindhold

Som en del af lokalMED-udvalgenes drøftelse skal der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne vedrørende supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

For at få en ensartet struktur på drøftelserne skal udvalgene benytte de skemaer, som er udarbejdet målrettet den årlige arbejdsmiljødrøftelse for henholdsvis: Hovedudvalget, Center MED- samt lokalMED-udvalg. De aktuelle skemaer findes på HerlevIntra.

Resultatet af Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse udsendes til alle arbejdsmiljøgrupper samt til formændene af Center MED-udvalgene.

#### **4.2 Tidskadence for den årlige arbejdsmiljødrøftelse**

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Herlev Kommune kører i et 2-årigt forløb.

Hvor Hovedudvalget hvert andet år udmelder overordnede indsatsområder og mål for arbejdsmiljøarbejdet.

Det efterfølgende år, skal Center MED- og lokalMED-udvalg i forbindelse med deres årlige arbejdsmiljødrøftelse foretage en midtvejsevaluering af, hvordan det går med arbejdet med indsatsområderne.

Center MED-udvalg og LokalMED-udvalgene følger årligt op på indsatsområderne (Hovedudvalgets, Center MED-udvalgets og egne)

- 1. år som en midtvejsevaluering, hvor der ikke skal gives tilbagemelding til Hovedudvalget
- 2. år som en afsluttende status, med tilbagemelding til Hovedudvalget
- I forbindelse med Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse, orienterer Hovedudvalget om tidsplanen for den næste årlige arbejdsmiljødrøftelse

#### **5. Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgrupperne**

Ud over den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, der skal sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere får grundlæggende viden om arbejdsmiljø, skal alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere tilbydes supplerende uddannelse i henhold til lovgivningen.

Lederen af arbejdspladsen skal hvert år sørge for, at der ud fra arbejdspladsens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for supplerende uddannelse for arbejdsmiljøgrupperne. Denne kompetenceudviklingsplan indgår som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i lokalMED-udvalgene.

Kompetenceudviklingsplanen skal medvirke til, at der sikres en løbende opdatering af viden hos arbejdsmiljøgrupperne. Kompetenceudviklingsplanen kan tage udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvilke arbejdsmiljømæssige udfordringer forventer vi at stå overfor i det kommende år?
- Har vi i arbejdsmiljøgruppen kompetencerne til at arbejde med disse udfordringer?

For at sikre videns deling og erfaringsudveksling omkring arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen, kan Hovedudvalget tage initiativ til afholdelse af en temadag for alle arbejdsmiljøgrupper i kommunen. Temaet for arbejdsmiljøtemadagen fastsættes blandt andet på baggrund af tilbagemeldinger på arbejdsmiljødrøftelser afholdt i CenterMED-udvalgene.

Derudover udbydes der internt i Herlev Kommune arbejdsmiljørelevante kurser, som kan indgå som supplerende uddannelse. Oversigt over disse findes på HerlevIntra.

Arbejdsmiljøpolitikken er godkendt af Hovedudvalget den 30.08.2019