



Åmåls kommuns personal- och arbetsmiljö-policy

En god arbetsmiljö och en bra personal- och lönepolitik är en strategisk fråga för kommunen. Lagstiftning och partsöverenskommelser är minimikrav. Det ligger i kommunens intresse att söka upprätthålla en högre standard än minimikraven för en god arbetsmiljö.

Grunden för vår policy är ett öppet och ärligt utbyte av tankar och idéer. Grunden för vårt agerande är god etik och jämställdhet.

Arbetsmiljön skall präglas av respekt för och tillit till individen samt vara säker och stimulerande. Medarbetarnas kunskap skall tas till vara.

Förvaltningscheferna skall med stöd av personalenheten ansvara för att arbetsmiljö- och personalpolicy utvecklas på alla nivåer. I detta arbete ingår utarbetande av handlingsplaner inom områdena arbetsanpassning/rehabilitering, jämställdhet, kränkande särbehandling i arbetslivet, missbruk/drogproblem, sexuella trakasserier samt våld/hot i arbetsmiljön. Kommunens övergripande policy inom dessa områden skall utgöra miniminivån för förvaltningarnas handlingsplaner.

Personal- och arbetsmiljöansvar återfinns i linjeorganisationen och ligger på den som har rätt att anställa. Här ingår bl a ansvar för rekrytering, introduktion, utveckling, jämställdhet, rehabilitering, internkontroll, avveckling, skydd och miljö samt att arbetsplatsträffar hålls regelbundet.

Utvecklingssamtal skall genomföras kontinuerligt av närmaste chef med alla sina medarbetare.

Varje medarbetare skall

- förstå sin roll/uppgift och därmed även förstå vilken vikt uppgiften har för arbetsplatsen, förvaltningen och kommunen
- ha nödvändiga befogenheter
- ta sitt ansvar
- utveckla sin kompetens, vilja och förmåga

Personal- och arbetsmiljögruppen (PAM) utvecklar arbetsmiljöpolicy och verkar aktivt för att den tillämpas i kommunen.

De lokala fackliga organisationerna skall vara naturliga samarbetspartner.

1997-01-01

Företagshälsovården skall vara opartisk, arbetsrelaterad och förebyggande. Arbetsmiljöinformation och utbildning skall vara en viktig del av verksamheten. Huvudman för hälsovården är kommunstyrelsen.

Kommunen skall ha en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt ansvara för att i samråd med den anställde utreda rehabiliteringsbehov och tillse att åtgärder för en effektiv rehabilitering vidtages.

Arbetsmiljöns konsekvenser, t ex sjukfrånvaro, arbetsskador och anpassningsverksamhet, är högst väsentliga frågor och skall därför behandlas av kommunstyrelsen och de politiska nämnderna.