

§ 15

Dnr 2019-000010

Policy inom personalområdet för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje

Sammanfattning av ärendet

Inför den verksamhetsövergång från Norrtälje kommun till nuvarande Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje (KSON) som genomfördes den 1 januari 2016 beslutade direktionen 2015-11-26 § 5 om ett antal styrande dokument inom personalområdet. 2018-09-21 § 67 beslutade direktionen att delegera de styrdokument som avser KSON:s förvaltning till förbundsdirektören. En översyn av styrande dokument inom personalområdet har därefter genomförts tillsammans med personalorganisationerna, som resulterat i föreliggande förslag på policys.

Beslut

1. Direktionen för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje beslutar att anta förvaltningens förslag till arbetsmiljöpolicy, vilken ersätter nuvarande arbetsmiljöpolicy, drogpolicy och likabehandlingsplan som beslutades av direktionen 2015-11-26 § 5 och 2018-09-21 § 67.
2. Direktionen för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje beslutar att anta förvaltningens förslag till antikorrupsionspolicy, vilken ersätter nuvarande resepolicy, policy för representation och policy mot mutor som beslutades av direktionen 2015-11-26 § 5 och 2018-09-21 § 67.
3. Direktionen för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje beslutar att anta förvaltningens förslag att nuvarande rekryteringspolicy och kommunikationspolicy, som beslutades av direktionen 2015-11-26 § 5 och 2018-09-21 § 67, upphör att gälla.

Beslutet ska skickas till

Region Stockholm (registrator.lsf@sl.se)
Norrtälje kommun (kommunstyrelsen@norrtalje.se)
TioHundra AB (registrator@tiohundra.se)

Arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljöpolicyen gäller för alla anställda inom Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje (KSON) och dess koncern, det vill säga förvaltningar, bolag och motsvarande. Policyen gäller även i tillämpliga delar förtroendevalda.

En god och säker arbetsmiljö är en förutsättning för en väl fungerande verksamhet och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Genom en effektiv verksamhet med god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö kan medarbetarna trivas, utvecklas och bidra till verksamheten.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs långsiktigt med tydliga mätbara mål och handlingsplaner framtagna i samverkan.

KSON ska kännetecknas av alla människors lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, hot och våld ska inte förekomma i arbetet.

KSON:s arbetsmiljö ska vara fri från alkohol och berusningsmedel. Ingen får vara påverkad av alkohol eller berusningsmedel under arbetstid.

Övergripande mål

KSON ska erbjuda en arbetsmiljö som är säker och utvecklande för medarbetarna, där olyckor och ohälsa förebyggs. Bra arbetsvillkor skapar trygghet och väl fungerande verksamhet.

Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad och naturlig del i det dagliga arbetet med fokus på förebyggande insatser, där identifierade risker prioriteras.

Ansvar

Samtliga medarbetare har ansvar för att medverka i arbetsmiljöarbetet, följa rutiner och riktlinjer samt informera ansvarig chef när risker uppstår eller vid tillbud och olyckor. Samtliga medarbetare ska delta i arbetsmiljöarbetet genom dialog och samverkan.

Chefer med personalansvar har ansvar för arbetsmiljöfrågorna enligt skriftlig fördelning. Chefer och arbetsledare ska ha kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter i arbetsmiljöfrågorna.

Skyddsombud ska ses som en viktig resurs i arbetsmiljöarbetet.

Ansvariga för direktion, nämnd, förvaltning, bolag eller motsvarande, där KSON är förvaltare eller utser majoritet, ansvarar för att denna policy följs och att riktlinjer utarbetas.

Uppföljning

Uppföljning och utvärdering av verksamhetens insatser inom arbetsmiljöområdet sker löpande för att åstadkomma ständiga förbättringar.