



Policy för arbetsmiljö och hälsa

POLICY

Typ av styrdokument	Policy
Beslutsinstans	Kommunfullmäktige
Fastställd	2021-11-29 § 124
Diarienummer	KS 2021/185
Giltighetstid	Från och med 2021-12-15 och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar
Dokumentansvarig	HR-chefen
Tidpunkt för aktualitetsprövning	I samband med ny mandatperiod

Innehåll

Inledning.....	3
Övergripande mål	3
Prioriterade mål	3
Ansvar för arbetsmiljön	4
Samverkan	4
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).....	5
Hälsofrämjande arbete	5
Introduktion	6
Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	6
Arbetsanpassning och rehabilitering	6
Lika möjligheter	7
Effektmål	7

Inledning

Falköpings kommun ska vara en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats och arbetsmiljön ska förena väl fungerande verksamheter med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. En bra arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga och i den ingår allt som påverkar oss i vårt arbete – fysiskt, digitalt, organisatorisk och socialt. Falköpings kommuns värdegrund ska forma vår arbetsmiljö och det hälsofrämjande arbetet. Genom ett arbetsklimat som präglas av öppenhet och tillit bidrar alla till delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen. Vi ska behandla varandra jämlikt och respektfullt.

Vårt arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs. Arbetsgivaren ansvarar för att kraven i arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och gällande föreskrifter uppfylls.

Vi är varandras arbetsmiljö och var och en tar eget ansvar för arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Övergripande mål

- Ge möjligheter till ett hållbart arbetsliv genom att arbetsmiljön på alla nivåer är trygg, säker samt utvecklande och väl anpassad till människors olika förutsättningar och behov. Arbetslivet ska vara attraktivt för medarbetare i alla livsfaser och tillgängligt för alla. En god arbetsmiljö är också avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen.
- Arbeta systematiskt för att utveckla arbetsmiljön fysiskt, organisatoriskt och socialt och ge alla medarbetare möjlighet till ett ansvarsfullt och engagerat arbetsliv.
- Arbeta hälsofrämjande och identifiera och utveckla de faktorer som har störst värde för både medarbetare och verksamhet – friskfaktorer. Förhållningssättet ska vara främjande, vilket innebär att se möjligheter, bibehålla och utveckla resurser och förstärka redan väl fungerande förhållanden.
- Chefer, medarbetare och fackliga organisationer ska samverka för att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö.

Prioriterade mål

Ansvar för arbetsmiljön

I Falköpings kommun är de politiskt förtroendevalda som är arbetsgivare och därmed även huvudansvariga för en god arbetsmiljö. För att kunna uppfylla sitt ansvar är det nödvändigt att arbetsgivaren fördelar uppgifter i arbetsmiljöarbetet på olika personer och befattningar i verksamheten så dessa blir en naturlig och integrerad del av övrigt verksamhetsansvar. Arbetsmiljöuppgifter fördelas så långt ut i organisationen som behövs.

Kommunfullmäktige fördelar arbetsmiljöuppgifter till kommunstyrelsen och övriga nämnder. Kommunstyrelsen är enligt kommunallagen att betrakta som en nämnd.

De förtroendevalda i varje nämnd har, inom respektive verksamhetsområde, ansvarar för att arbetsmiljölagen följs. Även om arbetsmiljöansvaret har tilldelats någon annan person eller funktion, så har respektive nämnd ändå kvar det yttersta ansvaret att regelbundet följa upp att verksamheten drivs i enlighet med arbetsmiljölagen och gällande föreskrifter.

Uppgiftsfördelningen ska vara skriftlig, tydlig och väl förankrad samt hållas aktuell inom alla verksamheter. Den som tilldelas uppgifter ska ha de kunskaper, befogenheter och resurser som krävs.

Skyddsombudet företräder medarbetarna i arbetsmiljöfrågor och ska bevaka arbetsmiljön inom sitt skyddsområde och att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.

Uppföljning: Enkät årlig uppföljning

Rutin: Medarbetarportal/Arbetsmiljö och Hälsa/Fördelning av arbetsmiljöuppgift

Säkerställs genom: Arbetsmiljöintroduktion för chefer, arbetsmiljöutbildning och utvecklingssamtal

Samverkan

Samverkan innebär att arbetsgivare, fackliga organisationer och medarbetare arbetar tillsammans för att skapa en så bra arbetsmiljö som möjligt.

Formerna för samverkan i arbetsmiljöfrågor regleras i samverkansavtalet.

För att samverkan ska fungera krävs en god dialog, ett gott samarbete och att samverkansstrukturen följs.

Uppföljning: Enkät årlig uppföljning samt i FÖSAM (Förvaltningsövergripande Samverkansgrupp) och Cesam (Central samverkansgrupp)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska integreras och vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Det innebär att kommunens chefer tillsammans med berörda skyddsombud och medarbetarna undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp risker i arbetsmiljön.

Detta ska ske löpande och vid förändring. Rutiner och föreskrifter ska vara kända i verksamheterna.

Uppföljning: Enkät årlig uppföljning

Rutin: Medarbetarportal/Arbetsmiljö och Hälsa/Systematiskt arbetsmiljöarbete

Hälsofrämjande arbete

Det hälsofrämjande arbetet ska integreras och vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Det hälsofrämjande fokuserar på att identifiera och stärka de stödjande och uppbyggande faktorerna i arbetslivet (friskfaktorer). Det hälsofrämjande arbetet har sin grund i arbetslivets forskning och kunskap om friskfaktorer.

Medarbetare uppmuntras att delta i friskvårdsaktiviteter för att bibehålla och förbättra livsstil och hälsa. Aktiviteter med inslag av kultur och kreativitet är en del i det hälsofrämjande arbetet.

Uppföljning: Utvecklingssamtal och enkät årlig uppföljning SAM

Rutin: Medarbetarportal/Arbetsmiljö och Hälsa/Systematiskt arbetsmiljöarbete Medarbetarportal/Arbetsmiljö och Hälsa/Anställning

Introduktion

Alla nyanställda, tillsvidare och tidsbegränsade anställningar, personer som byter arbetsplats samt medarbetare som återkommer efter längre tids frånvaro ska ges introduktion i hur verksamheten fungerar, inklusive det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt informeras om hur arbetet ska bedrivas på ett tryggt och säkert sätt.

Uppföljning: Enkät årlig uppföljning SAM

Rutin: Medarbetarportal/Kompetensförsörjning/Introducera

Organisatorisk och social arbetsmiljö

En bra organisatorisk och social arbetsmiljö ger medarbetaren möjligheter att utveckla sin kompetens. Det goda arbetet innebär att både medarbetare och arbetsgivare fokuserar på hälsosam arbetsbelastning, arbetstidsförläggning och att det finns en balans mellan arbetets krav och resurser samt tid för återhämtning. Alla på arbetsplatsen har ett ansvar för att förebygga kränkande särbehandling.

Uppföljning: Enkät årlig uppföljning SAM, medarbetarenkät

Rutin: Medarbetarportal/Arbetsmiljö och hälsa/Organisatorisk och social arbetsmiljö Riktlinje kränkande särbehandling

Medarbetarportal/Arbetsmiljö och hälsa/Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsanpassning och rehabilitering

Falköpings kommun har som arbetsgivare ett ansvar att arbetsanpassning och rehabiliteringsarbetet bedrivs på ett aktivt, organiserat och effektivt sätt. Med tidiga insatser och ett förebyggande arbete främjar vi hälsa vilket i sin tur leder till ökat engagemang och en utvecklad verksamhet.

Chefer och medarbetare, vid såväl sjukfrånvaro som tidiga tecken på ohälsa, tar ett gemensamt ansvar för att förebygga sjukfrånvaro och underlätta återgång i arbete för de medarbetare som är sjuka. Varje medarbetare medverkar aktivt i sin rehabilitering och deltar, tillsammans med arbetsgivaren, i planering av lämpliga åtgärder. Krävs det individuella

arbetsanpassningar, utöver det som vidtagits i det generella arbetsmiljöarbetet, så ska det utredas.

Uppföljning: Enkät årlig uppföljning SAM, analys av frisktal och sjukfrånvarostatistik

Rutin: Medarbetarportal/Arbetsmiljö och Hälsa/Rehabilitering

Lika möjligheter

I Falköpings kommun accepteras inte någon form av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Att bemöta varandra med respekt ska vara vägledande i allt arbete och alla relationer. Jämställdhetsarbetet ska syfta till att ge kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och utvecklingsmöjligheter.

Mångfald är berikande för arbetsplatser och kan definieras på många sätt. Arbetsgivaren är skyldig att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt diskrimineringslagen skall arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering på grund av ålder, kön eller könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Detta arbete beskrivs mer i kommunens Riktlinje för lika möjligheter och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Uppföljning: Enkät årlig uppföljning SAM, analys av frisktal och sjukfrånvarostatistik, medarbetarenkät

Rutin: Medarbetarportal/Styrdokument/Riktlinje för lika möjligheter och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Effektmål

- En låg och stabil sjukfrånvaro
- Bevara högt NMI- resultat (Nöjd Medarbetar Index)
- Bevara högt HME- resultat (Hållbart Medarbetar Engagemang)

Uppföljning och utvärdering av de prioriterade målen sker via resultatet av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Resultatet ska ligga till grund för kontinuerliga förbättringar av arbetsmiljön och kopplas till budgetprocessen. Resultatet rapporteras i respektive nämnd och hanteras i samverkansstrukturen. Det åligger varje chef att involvera sina skyddsombud och medarbetare i ovanstående arbetet