

FÄRGELANDA KOMMUN



**Färgelanda
kommun**

Arbetsmiljöpolicy

Christel Olsson

2022-04-28

Dnr: KS 2022/169

Version: 1.0

Beslutad Kommunfullmäktige 2022-06-08 § 47

**Den senaste versionen finns tillgänglig på Färgelandas
webbplats www.fargelanda.se**



Innehållsförteckning

Arbetsmiljöpolicy.....	2
Övergripande arbetsmiljömål för Färgelanda kommun.....	2
Hur ska målen nås?	3
Uppföljning av arbetsmiljöpolicyn och målen.....	5



Arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete ställer krav på varje arbetsgivare med minst tio anställda att ha en skriftlig arbetsmiljöpolicy. Policyn ska tydligt beskriva arbetsgivarens övergripande mål och viljeinriktning samt med vilka medel arbetsgivaren arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Policyn gäller samtliga anställda, chefer och förtroendevalda politiker i Färgelanda kommun. Vidare stöd för att uppfylla policyn finns i olika styrdokument som revideras vid behov.

Färgelanda kommun ska vara en attraktiv arbetsplats som präglas av gemenskap, trygghet och god kommunikation. Strategiskt och systematiskt arbete med arbetsmiljön ska leda till en god arbetsmiljö. Med en hög kunskapsnivå och ett gott ledarskap och medarbetarskap ska arbetsmiljöarbetet genomsyra alla beslut som fattas och aktiviteter som genomförs.

En god arbetsmiljö kan nås genom systematiskt arbete med arbetsmiljön som en naturlig del i vardagen, respektfullt och omtänksamt bemötande, likabehandling och medvetet arbete för att bibehålla god gemenskap och samarbetskultur. En god arbetsmiljö kännetecknas bland annat av en hälsosam arbetsbelastning och att inte bara undvika ohälsa på grund av arbetet utan att arbetet främjar god hälsa och känsla av sammanhang.

Färgelanda Kommun ska genomsyras av en god organisationskultur där alla förstår vikten av att systematiskt arbeta för en god arbetsmiljö. Medarbetarna är kommunens främsta resurs därför behöver arbetsförhållandena vara sådana att kommunen kan behålla och rekrytera personal. Förtroendevalda politiker och chefer har ansvar för arbetsmiljön. Medarbetare har ett ansvar att bidra i arbetsmiljöarbetet och delaktighet uppmuntras så att anställda, chefer och förtroendevalda politiker tillsammans kan skapa en god arbetsmiljö och uppnå gemensamma mål.

Övergripande arbetsmiljömål för Färgelanda kommun

- En hälsosam arbetsbelastning med möjlighet till återhämtning i arbetet.
- Friska arbetsplatser med hälsofrämjande insatser där varje medarbetare känner arbetsglädje, stolthet och lust att vilja utveckla verksamheten.
- Att alla medarbetare genom delaktighet, utvecklingsmöjligheter och ett respektfullt bemötande upplever sig sedda, hörda och medskapande.

De övergripande arbetsmiljömålen ska leda till att uppnå Kommunfullmäktiges arbetsgivarpolitiska mål att stärka medarbetarengagemanget, förbättra arbetsgivarvarumärket och minska total sjukfrånvaro.



Hur ska målen nås?

Verksamhetsnära arbetsmiljömål i Färgelanda kommun

Varje chef ska utifrån de tre övergripande arbetsmiljömålen och undersökningar av verksamheternas arbetsmiljö formulera konkreta och uppföljningsbara mål för sina verksamheter. Handlingsplan för att uppnå målen tas fram i samverkan.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska integreras och vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Det innebär att kommunens chefer tillsammans med medarbetare och berörda skyddsombud undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp risker i arbetsmiljön. Detta ska ske kontinuerligt, vid behov och vid förändring. Identifierade förbättringsmöjligheter och åtgärder som krävs för att uppnå arbetsmiljömålen sammanställs i handlingsplaner. Åtgärder som kvarstår på handlingsplanerna eskaleras till central samverkansnivå och följs upp i en övergripande handlingsplan. Rutiner och föreskrifter ska vara kända i verksamheterna.

Företagshälsovården ska fungera som ett strategiskt och operativt stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Genom god samverkan ges förutsättningar till dialog i syfte att skapa bättre verksamheter och friska arbetsplatser. Samverkan är en process som förutsätter en vilja att samverka och att förhållningssättet genomsyrar hela organisationen. I Färgelanda kommun regleras formerna för samverkan i ett samverkansavtal. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan där målet är att skapa delaktighet, inflytande och ge förutsättningar för utveckling i medarbetarskapet.

Hälsofrämjande Ledarskap

Förtroendevalda politiker och chefer i Färgelanda kommun ska arbeta hälsofrämjande genom att skapa de förutsättningar som krävs för en hälsofrämjande och tillfredsställande arbetsmiljö. Förtroendevalda politiker och chefer är förebilder för verksamheten och behöver kommunicera och vidta faktiska åtgärder som visar att arbetsmiljön prioriteras. För att kunna bedriva ett framgångsrikt och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete krävs det att förtroendevalda politiker och chefer besitter goda och aktuella kunskaper inom arbetsmiljö. Utöver teoretiska kunskaper krävs en god förståelse för vilka risker som finns och kan uppstå i verksamheten samt hur risker förhindras och elimineras genom systematiskt arbetsmiljöarbete. Ur ett hälsofrämjande perspektiv är det av stor vikt att förtroendevalda politiker och chefer är medvetna om vilka friskfaktorer som finns i verksamheterna



och hur dessa kan stärkas och bibehållas tillsammans med medarbetarna. Förtroendevalda politiker och chefer i Färgelanda kommun känner till var information om lagar och föreskrifter om arbetsmiljö finns och tar egna initiativ till kontinuerlig kompetensutveckling inom arbetsmiljö.

Hälsofrämjande arbete

Arbetsmiljöarbetet ska fokusera på hälsofrämjande och förebyggande åtgärder. Förutsättningen för det hälsofrämjande arbetet är att chefer och medarbetare tillsammans verkar för att behålla och utveckla de faktorer som leder till hälsa och ett hållbart arbetsliv. Hälsofrämjande och förebyggande arbete ska bedrivas på alla nivåer i hela organisationen vilket innebär på organisations-, grupp- och individnivå.

Förebygga ohälsosam arbetsbelastning

En rimlig arbetsbelastning är en förutsättning för en hälsosam arbetsmiljö. Färgelanda kommun ska arbeta aktivt med att skapa en rimlig arbetsbelastning för alla medarbetare. Det kräver balans mellan krav och resurser, att arbetsuppgifter och förväntade resultat är tydliga och att det finns tid för återhämtning. Varje chef har ett ansvar för att förebygga att ohälsosam arbetsbelastning uppstår genom att arbeta systematiskt, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamheten kontinuerligt.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Färgelanda kommun har som arbetsgivare ett ansvar att arbetsanpassning och rehabilitering 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.

Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier

I Färgelanda kommun ska alla medarbetare bli respektfullt bemötta, sedda, hörda, och vara medskapande. Alla har rätt att arbeta i en miljö som är fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Dessa är allvarliga hot mot hälsa, välbefinnande, arbetsglädje och möjligheter till framgång. I det hälsofrämjande arbetet ingår att arbeta proaktivt i syfte att förhindra att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier uppstår.

I Färgelanda kommun ska arbetstagarnas resurser tas tillvara och människors olikheter ska ses som en tillgång. En tillgänglig arbetsmiljö är en viktig faktor för att möjliggöra att alla medarbetare ska kunna arbeta på



bästa sätt. I arbetsmiljöarbetet handlar tillgänglighet om att minimera hinder i arbetsmiljön och skapa en arbetsmiljö som är anpassad utifrån alla medarbetares individuella förutsättningar.

Ansvarsfördelning

Med arbetsmiljöansvar menas en skyldighet att aktivt vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och svarar för att arbetsmiljöuppgifter och befogenheter fördelas i verksamheten på ett sätt som gör att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. Uppgiftsfördelning och befogenheter ska vara tydligt formulerade och kända. Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter ska ske skriftligen och undertecknas av både den som fördelar och den som tar emot fördelningen.

Uppföljning av arbetsmiljöpolicyn och målen

Arbetsmiljöpolicyn ska följas upp årligen i samverkan på central nivå. Detta görs genom att granska policyns innehåll och genom att följa upp handlingsplanen för de övergripande arbetsmiljömålen.

Varje chef ansvarar även för att årligen följa upp sina verksamhetsnära arbetsmiljömål med tillhörande handlingsplan samt att tillsammans med medarbetare gå igenom arbetsmiljöpolicyn.