

Program

» Policy

Plan

Riktlinjer

Regler

# Policy för arbetsmiljö och hälsa

Beslutad av kommunfullmäktige  
2019-03-25, § 27. Dnr KS2018.0312

# Innehåll

1	Arbetsmiljö- och hälsovision .....	3
2	Övergripande mål .....	3
3	Prioriterade mål.....	3
3.1	Ansvar för arbetsmiljön .....	3
3.2	Samverkan.....	3
3.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	4
3.4	Hälsofrämjande arbete och friskvård .....	4
3.5	Introduktion .....	4
3.6	Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	4
3.7	Rehabilitering och arbetsanpassning .....	5
4	Effekt mål.....	5
5	Förverkligande .....	5

**Dokumenttyp:** Policy

**Dokumentet gäller för:** Samtliga nämnder och sektorer

**Diarienummer:** KS2018.0312

**Reviderad:**

**Giltighetstid:** Tills nytt beslut är fattat

**Tidpunkt för aktualitetsprövning:** En gång per mandatperiod

**Dokumentansvarig:** HR-chef

**Andra tillhörande dokument:**

# 1 Arbetsmiljö- och hälsovision

Skövde kommun är en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats där vår värdegrund formar vårt arbetsmiljö- och hälsoarbete. Vår arbetsmiljö präglas av öppenhet och alla individers lika värde där vi behandlar varandra jämlikt och med respekt. Vi är varandras arbetsmiljö och var och en tar eget ansvar för arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Våra medarbetare förstår och ges förutsättningar att bidra till verksamhetens mål och är därför stolta, engagerade och trivs med att arbeta här.

Engagemang, ansvar och tillit genomsyrar Skövde kommuns arbetsmiljö- och hälsoarbete!

## 2 Övergripande mål

Vi strävar efter en god arbetslivskvalitet genom att arbetsmiljön på alla nivåer är trygg, utvecklande och väl anpassad till människors olika förutsättningar och behov.

Vi verkar för utveckling av en fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö som ger alla medarbetare möjlighet till delaktighet, personlig och yrkesmässig utveckling och som stimulerar till ansvarstagande och engagemang i arbetslivet.

Vi fokuserar på ett förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete som bidrar till ett långsiktigt och hållbart arbetsliv.

## 3 Prioriterade mål

### 3.1 Ansvar för arbetsmiljön

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men medarbetare och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöansvaret ska tas och tydliggöras genom att vi fördelar arbetsmiljöuppgifter så långt ut i organisationen som behövs. Fördelningen ska vara skriftlig, tydlig och väl förankrad och hållas aktuell inom alla verksamheter. Chefer och medarbetare ska ha kompetens, befogenheter och resurser som är behövliga för att kunna ta ansvar och verka för en säker och hälsosam arbetsplats. Varje anställd tar ett personligt ansvar för arbetsmiljön i det dagliga arbetet, genom att följa gällande föreskrifter och instruktioner och rapportera eller påtala eventuella risker och brister i arbetsmiljön.

*Undersökningsmetod:* Medarbetarsamtal, APT, arbetsmiljöronder med olika typer av checklistor, *Verktyg:* HR-handbokens mallar och texter. *Säkerställs genom:* Utbildning; Arbetsmiljöintroduktion för chefer, Skövde kommuns partsgemensamma arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud, medarbetarsamtal. *Följs upp:* Checklista årlig uppföljning- SAM.

### 3.2 Samverkan

För att kunna bedriva ett väl fungerande arbetsmiljö- och hälsoarbete i Skövde kommun, krävs en god dialog, engagemang och ett gott samarbete mellan arbetstagare, skyddsombud, fackliga

organisationer och arbetsgivare. Vi tillsammans skapar detta genom att gemensamt ta ansvar för en god och konstruktiv dialog i samverkan.

*Följs upp/utvärderas:* Genom dialog i CSG

### 3.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ingår som en naturlig del i det dagliga arbetet i hela kommunen. Arbetsgivare och arbetstagare arbetar kontinuerligt med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp risker i arbetsmiljön, löpande och vid förändring.

*Undersökningsmetod:* Checklista årlig uppföljning besvaras och analyseras av alla chefer i januari varje år. På alla nivåer analyseras och riskbedöms resultatet och skrivs in i handlingsplanen. *Verktyg:* HR-handboken under systematiskt arbetsmiljöarbete, Systemstöd för SAM. *Följs upp:* Checklista årlig uppföljning – SAM besvaras och analyseras på alla nivåer.

### 3.4 Hälsöfrämjande arbete och friskvård

”Att må bra och ha tillräckliga resurser för att klara av vardagens krav och för att kunna förverkliga såväl personliga som professionella mål” är en definition på hälsa. Skövde kommuns medarbetare uppmuntras till olika former av friskvård och hälsöfrämjande aktiviteter för att uppnå och bibehålla hälsa. Skövde kommun stödjer den som vill förbättra sin livsstil, medarbetarna tar stort ansvar för sin egen hälsa.

Det hälsöfrämjande arbetet ska finnas med som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

*Undersökningsmetod:* Individnivå - Medarbetarsamtal, Gruppnivå – APT. *Verktyg:* Systemstöd för dokumentation av medarbetarsamtal. *Följs upp:* Medarbetarsamtal, APT, Medarbetarenkät, Checklista årlig uppföljning- SAM.

### 3.5 Introduktion

Alla nyanställda, tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar och personer som byter arbete/arbetsplats, ska introduceras och ges den utbildning och de kunskaper de behöver för att kunna arbeta säkert och hälsosamt.

*Undersökningsmetod:* Medarbetarsamtal. *Verktyg:* Checklista för introduktion. *Följs upp:* Medarbetarsamtal, Medarbetarenkät, Checklista årlig uppföljning- SAM.

### 3.6 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Vi strävar efter att ständigt förbättra såväl den organisatoriska, sociala som fysiska arbetsmiljön. Grundläggande i detta arbete är att både medarbetare och arbetsgivare fokuserar på arbetsbelastning och arbetstidsförläggning genom att verka för balans mellan krav och resurser och se till att ha tid för återhämtning.

I Skövde kommun har vi nolltolerans mot diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling. Alla verksamheter arbetar fortlöpande med dessa frågor utifrån gällande rutiner.

*Undersökningsmetod:* Medarbetarsamtal, APT, personliga möten, medarbetarenkäter, arbetsmiljöronder med olika typer av checklistor, analys av frånvaro-, arbetsskade- och tillbudsstatistik. *Verktyg:* HR-handboken under Ditt arbetsmiljöansvar och Systematiskt arbetsmiljöarbete, Handlingsplan mot diskriminering och sexuella trakasserier, Handlingsplan mot kränkande särbehandling. *Följs upp:* Checklista årlig uppföljning – SAM, medarbetarenkäter, medarbetarsamtal.

### 3.7 Rehabilitering och arbetsanpassning

Vi arbetar fortlöpande med att förhindra arbetsrelaterad ohälsa och minska sjukfrånvaron. I arbetsmiljöansvaret ingår att tidigt och aktivt arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning för att förebygga sjukfrånvaro och underlätta återgång i arbete för de medarbetare som är sjuka. Vi uppnår goda resultat genom att varje medarbetare aktivt medverkar i sin egen rehabilitering och tillsammans med arbetsgivaren deltar i planeringen av lämpliga åtgärder.

*Undersökningsmetod:* APT, medarbetarsamtal, arbetsmiljöronder med olika typer av checklistor, analys av sjukfrånvarostatistik. *Verktyg:* HR-handboken under Ditt rehabansvar. Systemstöd för dokumentation av rehabarbetet. *Följs upp:* Checklista årlig uppföljning - SAM, rapporteras även i tertialrapport 2 och 3.

## 4 Effektmål

- Ökad frisknärvaro
- Minskad sjukfrånvaro
- Ökat NMI (Nöjd Medarbetar Index)
- Ökat HME (Hållbart MedarbetarEngagemang)

## 5 Förverkligande

Uppföljning och utvärdering av målen sker genom analys av svaren i Checklista årlig uppföljning -SAM. Utifrån denna ska Skövde kommun ta fram åtgärder för att förverkliga policyn. Arbetsmiljöåtgärderna arbetas in i varje årsbudget. Dessa åtgärder ska vara möjliga att följa upp. Varje chef ansvarar för att involvera sina medarbetare i ovanstående arbete.