

**STYRDOKUMENT**

DATUM

2022-02-18

**Arbetsmiljöpolicy för Älvsbyns kommun**

Detta dokument ersätter Arbetsmiljöpolicy för Älvsbyns kommun från 2021, dnr 418/20-003

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för Älvsbyns kommun bl.a. för att vara en attraktiv arbetsgivare. Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet är att åstadkomma en långsiktig effektiv verksamhet. En verksamhet som därtill är en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Medarbetare i Älvsbyns kommun ska ha kännedom om förväntningar och krav vad gäller arbetsuppgifter och skall ges möjlighet till inflytande över den egna arbetsituationen. Arbetsplatsen ska vara en trygg och säker plats som präglas av ett gott bemötande och samarbetsvilja.

Uppgiften att skapa en god arbetsmiljö ställer stora krav på såväl verksamheten som den enskilde. Arbetsmiljöfrågor är för verksamheten och de anställda en gemensam angelägenhet. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan där alla har ansvaret att medverka. Arbetets krav ska anpassas till människans förutsättningar då åtgärder som förbättrar arbetsmiljön ger positiva effekter för såväl den enskilda som för verksamheten. Älvsbyns kommun utvärderar löpande verksamhetens insatser inom arbetsmiljöområdet och aktuella styrdokument ska vara uppdaterade, detta för att ständigt kunna göra förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet.

Åtgärder för att förändra arbetsmiljön ska präglas av en helhetssyn på alla de faktorer som påverkar människan i arbetet. Bevakning och utveckling av arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del inom Älvsbyns kommun. Medarbetaren ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika riskerna. Arbetsmiljöproblem ska i princip lösas på arbetsplatsen genom en kontinuerlig och nära samverkan mellan verksamheten och de anställda. Skyddsombud och skyddskommitté har här viktiga roller men övertar inte arbetsgivarens ansvar.

**Ansvarsfördelning**

Arbetsgivaren (Kommunstyrelsen) har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska se till att ansvar och befogenheter förs ut i verksamheten på sådant sätt att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. Högsta ansvariga tjänsteman är Kommunchef som fördelar arbetsmiljöuppgifter till chefer i de olika verksamheterna. Ansvarsfördelning och befogenheter ska vara klart formulerade och kända och medel ska avsättas i budget.

Dokumenttyp Policy	Dokumentnamn Arbetsmiljöpolicy	Fastställd/upprättad 2022-03-23 PU §9	Beslutsinstans Personalutskottet	Giltighetstid T o m 2022-12-31
Dokumentansvarig HR-chef	Version 4	Senast reviderad 2021-01-20 § 5	Dokumentinformation Dnr 0048/22-023	Detta dokument gäller för Anställda i Älvsbyns kommun

### **För att nå ovanstående mål ska**

- ❑ arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt, vilket innebär att undersöka, genomföra samt följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.
- ❑ alla medarbetare ges de kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter som krävs för att aktivt medverka i arbetets utformning.
- ❑ Älvsbyns kommun verka för ökad jämställdhet.
- ❑ introduktionen för nyanställda innefatta frågor kring arbetsmiljö, såväl den fysiska som den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön.
- ❑ den enskilde så långt som möjligt, erhålla utvecklande och stimulerande arbete där tillfälle till omväxling och variation tas tillvara och ges ansvar efter sina förutsättningar
- ❑ medarbetare erbjudas aktiv friskvård enligt riktlinjer för friskvårdsförmåner, detta som en del i att öka frisktalet hos medarbetare i Älvsbyns kommun
- ❑ en väl fungerande företagshälsovård ska kunna anlitas vid behov av såväl förebyggande arbetsmiljöinsatser som vid rehabilitering
- ❑ en medarbetare som drabbats av ohälsa, erbjudas en väl fungerande arbetslivs-inriktad rehabilitering, där målet är att medarbetaren så snart som möjligt ska kunna återgå i arbete
- ❑ ingen medarbetare utsätts för diskriminering och/eller kränkande särbehandling som t.ex. mobbing såväl psykiskt som fysiskt hot och våld, social utstötning, sexuella trakasserier eller trakasserier.
- ❑ arbetsplatserna vara alkohol- och drogfria. Ingen får vara alkohol- eller drog-påverkad under arbetstid

### **Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Chef rapporterar in det gånga årets inträffade händelser samt genomförda och planerade åtgärder inom arbetsmiljöområdet till HR-avdelningen. HR-avdelningen sammanställer och upprättar en kommungemensam rapport kallad "Årlig arbetsmiljörapport" som tillställs kommunstyrelsen och övergripande samverkansgrupp. Utifrån resultatet tas kommunövergripande mål för det framtida arbetsmiljöarbetet fram.

### **Kommunövergripande mål för arbetsmiljön 2022**

Följande mål är framtagna efter analys av arbetsmiljöåret 2021.

26 av 31 chefer (81 %) har lämnat in rapport för det systematiska arbetsmiljöarbetet för verksamhetsåret 2021.

- **Riktlinje vid kränkande särbehandling ska vara känd på alla arbetsplatser.**

Älvsbyns kommuns arbetsplatser ska vara helt fria från kränkande särbehandling, med ett arbetsklimat som formas av respekt för varandras olikheter. Tre chefer har rapporterat att det under 2021 förekommit fall av kränkande särbehandling där medarbetare påtalat att kränkning skett och som sedan lett till utredning. Älvsbyns kommuns riktlinje vid kränkande särbehandling behöver vara känd på varje arbetsplats *samt* medarbetares och chefers ansvar att uppmärksamma och anmäla beteenden som inte accepteras på en arbetsplats.

- **Samtliga verksamheter ska genomföra en skydds rond med fokus hot och våld.**

Situationer av hot och våld har förekommit i verksamheter inom såväl socialtjänst, skola och övrigt (kommunledningskontoret). Verksamheter som berörts av dessa situationer har arbetat med åtgärder för att förhindra att liknande situationer uppstår igen. Det är av största vikt att samtliga medarbetare i Älvsbyns kommun känner sig trygga på sin arbetsplats, och arbetsgivaren vill därför uppmana till proaktivt och förebyggande arbete i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom skydds rond med fokus hot och våld. Arbetsgivaren har ett lokalt dokument ”Checklista hot och våld” som med fördel kan användas. Prevent och Suntarbetsliv har också bra checklistor och mallar som arbetsgivare kan använda.