

# Arbetsmiljöpolicy

Dokumenttyp	Giltighetstid	Beslutande instans	Beslutsdatum och paragraf
Policy	2022-06-15	KF	Diarienummer KS 2021/348 §86
Antagen med stöd av lag	Revisionsdatum	Dokumentansvarig	Uppföljningsansvar
KL	Tillsvidare	HR-chef	HR-enheten
Arbetsmiljölagen			
Gäller för nämnd/förvaltning			
Skara kommun			

## Innehållsförteckning

Bakgrund och syfte .....	4
Utgångspunkt.....	4
Övergripande mål.....	5
Arbetsmiljöarbetets olika områden .....	5
Ansvar- och uppgiftsfördelning .....	5
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	6
Samverkan .....	6
Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	7
Hälsöfrämjande arbete och friskvård.....	7
Introduktion av nya medarbetare.....	8
Rehabilitering och arbetsanpassning .....	8
Uppföljning .....	9

## Bakgrund och syfte

Arbetsmiljö är allt som påverkar medarbetarna på arbetet utifrån fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska faktorer. Att främja en hållbar arbetsmiljö och hälsa innebär att skapa miljöer som stärker och bevarar det friska i organisationen samt hos medarbetarna. På så vis läggs grunden för att vara en attraktiv arbetsgivare med verksamheter som levererar god kvalitet och välfärd till dem vi är till för.

En arbetsplats som präglas av delaktighet, ett tillitsbaserat och konstruktivt samtalssklimat samt medarbetare och ledare som i samspel arbetar för att främja en god arbetsmiljö är grunden för att verksamheten ska nå goda resultat. God kommunikation skapar trygga relationer som bygger på tillit vilket sin tur bidrar till utveckling, teamkänsla och en frisk arbetsplats.

I Skara kommun värnas den goda arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Genom att aktivt arbeta förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande främjas ett hållbart yrkesliv för alla medarbetare i kommunen.

Arbetsmiljöpolicyn i Skara kommun vänder sig till alla medarbetare och syftar till att sätta riktning för arbetsmiljöarbetet i kommunen.

## Utgångspunkt

Kommunen har ett demokratiskt, lagstyrt uppdrag och ska förverkliga de mål och ambitioner som de förtroendevalda har beslutat om. Medarbetarna är kommunens främsta resurs för att utföra välfärdsuppdraget och samhällsutveckling.

Vision Skara 2025 är att skapa förutsättningar för våra invånare att vara nöjda med att leva och bo i Skara. Visionen anger riktning och hjälper kommunen i sitt utvecklingsarbete. I visionen pekats fyra utvecklingsområden ut där kommunen har extra stor potential:

- I Skara är vi stolta
- Livsstilen som konkurrenskraft
- Vi främjar entreprenörskapet
- Självklart hållbart

I Skara kommun ska medarbetare kunna förena privat- och arbetsliv. Det ska finnas plats för samverkan, kreativitet och innovation. Hållbarhet skapas genom att erbjuda bra arbetsmiljöer, utvecklingsmöjligheter och goda anställningsvillkor

2022-06-15

där heltid är norm. Sammantaget skapar detta ett hållbart yrkesliv, stolta medarbetare och en service med god kvalitet.

Skara kommun har sex ledord som ska prägla och skapa riktning i allt arbete som görs. Ledorden som ska vägleda är; tillsammans och framåt, engagemang och service, mod och initiativ.

## Övergripande mål

Skara kommuns övergripande arbetsmiljömål är:

- En tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna i organisationen och ett väl inarbetat systematiskt arbetsmiljöarbete som bygger på god kunskap, resurser och befogenheter. Det övergripande ansvaret för arbetsmiljön ligger dock alltid kvar på arbetsgivaren, det vill säga den högsta politiska ledningen.
- Arbetsmiljöarbetet görs i god dialog och samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud
- Minskad sjukfrånvaro i kommunen
- Medarbetarna upplever att de har ett hållbart yrkesliv på och utifrån arbetsplatsen i kommunen

## Arbetsmiljöarbetets olika områden

Arbetsmiljö är ett brett område med flera delar som tillsammans skapar en helhet. För att skapa god arbetsmiljö, ha ett väl fungerande arbetsmiljöarbete och nå Skara kommuns övergripande arbetsmiljömål finns ett antal områden som skapar en tydlig grund till arbetsmiljöarbetet. Dessa områden är en uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter, ett systematiskt arbetsmiljöarbete, en fungerande samverkansprocess, organisatorisk och social arbetsmiljö, ett hälsofrämjande arbete och friskvård, introduktion av nya medarbetare samt rehabilitering och arbetsanpassning.

## Ansvar- och uppgiftsfördelning

De politiskt förtroendevalda är arbetsgivare och därmed även huvudansvariga för en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöansvaret kan inte delegeras. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men medarbetare och arbetsgivare har ett gemensamt ansvar att vara med och bidra till en god arbetsmiljö. I kommunen finns

en tydlig uppgiftsfördelning för vem som gör vad i arbetsmiljöarbetet. Uppgifterna ska vara tydliga och fördelas så långt ut i verksamheten som möjligt.

Uppgifter inom arbetsmiljö ska utföras på den nivå där det blir mest effektivt. Förutsättningen är att de som tilldelas uppgifter inom arbetsmiljöområdet ges kunskaper, befogenheter, ekonomiska och personella resurser samt övriga förutsättningar för att klara uppgifterna.

**Tillhörande styrdokument:** Riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgifter med tillhörande blanketter

**Undersökningsmetod och uppföljning:** Medarbetardialog, APT, Samverkansprocessen, SAM-modulen i Stratsys

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) innebär att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp risker i arbetsmiljön löpande och vid förändring på arbetsplatsen, oavsett om det är fråga om skyddsronnd, medarbetarenkät, medarbetarsamtal, APT eller sådant som identifieras vid andra tillfällen i verksamheten. Alla på arbetsplatsen behöver involveras och medverka till en god arbetsmiljö. Det innebär att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och genomföras i samverkan. Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete som är väl integrerat i det dagliga arbetet är en friskfaktor i en verksamhet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) följs upp årligen på varje arbetsplats och i kommunen som helhet i samverkan mellan medarbetare, skyddsombud och arbetsgivare.

**Tillhörande styrdokument:** Rutin för årlig uppföljning

**Undersökningsmetod och uppföljning:** Checklista årlig uppföljning besvaras och analyseras av alla chefer i januari varje år i SAM-modulen i Stratsys

## Samverkan

För att kunna bedriva ett väl fungerande arbetsmiljö- och hälsoarbete i kommunen krävs en tillitsskapande dialog, engagemang och ett gott samarbete mellan medarbetare, skyddsombud, fackliga organisationer och arbetsgivare. Arbetsmil-

jöfrågorna bedrivs i samverkan på alla nivåer i kommunen och startar på arbetsplatsen. En verksamhetsnära samverkan är nyckeln till framgång i arbetsmiljöfrågorna.

**Tillhörande styrdokument:** Avtal för samverkan och arbetsmiljö  
**Undersökningsmetod och uppföljning:** Samverkansprocessen i Skara kommun, Checklista årlig uppföljning SAM-modulen i Stratsys, e-tjänst för anmälan av fackligt arbete, medarbetarundersökning

## Organisatorisk och social arbetsmiljö

Skara kommun 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 tid finns för återhämtning. I Skara kommun har vi nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Alla verksamheter arbetar fortlöpande med dessa frågor utifrån gällande rutiner.

**Tillhörande styrdokument:** Så styrs Skara, Riktlinjer för lönepolitik, Medarbetarpolicy, Riktlinjer för kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier  
**Undersökningsmetod och uppföljning:** Medarbetardialog, samverkansprocessen, APT, medarbetarundersökning, SAM-modulen i Stratsys, KIA och Arbetsmiljödagen

## Hälsofrämjande arbete och friskvård

En god hälsa och att må bra innefattar både ett fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. En medarbetare som mår bra och trivs gör ett bättre arbete och blir mer engagerad vilket i sin tur leder till en bättre arbetsmiljö. Genom ett aktivt hälsofrämjande arbete som finns med som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet kan ohälsa förebyggas och friskfaktorer tas tillvara.

I Skara kommun uppmuntras samtliga medarbetare att ta ansvar för sin fysiska och psykiska hälsa och värna balans i livet. För att stimulera till egna hälsofrämjande insatser erbjuder kommunen sina medarbetare aktiviteter på individ-, grupp- och organisationsnivå. De aktiviteter som erbjuds har en tydlig inriktning på en hälsosam livsstil och utbudet ska anpassas efter verksamhetens och medarbetarnas förutsättningar och behov.

**Tillhörande styrdokument:** Medarbetarpolicy, Riktlinjer för friskvård  
**Undersökningsmetod och uppföljning:** Medarbetardialog, APT, Företagshälsovård, OSA-temperaturmätning, medarbetarundersökning

## Introduktion av nya medarbetare

En god introduktion skapar trygghet och därigenom bättre förutsättningar för medarbetaren att sätta sig in i sitt nya arbete. Alla nyanställda, tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar och personer som byter arbete/arbetsplats ska introduceras samt ges den utbildning och de kunskaper de behöver för att kunna arbeta säkert och hälsosamt. Arbetsmiljö ingår som en självklar del i Skara kommuns introduktion av nya medarbetare.

**Tillhörande styrdokument:** Så styrs Skara, Medarbetarpolicy, Riktlinjer för rekrytering och introduktion, Riktlinjer för lönepolitik, Riktlinjer för kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier.  
**Undersökningsmetod och uppföljning:** Medarbetardialog.

## Rehabilitering och arbetsanpassning

Skara kommun arbetar fortlöpande med att förhindra arbetsrelaterad ohälsa. Arbetsgivaren har en skyldighet att ha en organiserad verksamhet för anpassning och rehabilitering. 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.

**Tillhörande styrdokument:** Anvisning Rehabilitering  
**Undersökningsmetod och uppföljning:** Rehabiliteringsprocessen, Adato, Företagshälsovård, medarbetardialog, APT, SAM-modulen i Stratsys



## Uppföljning

Arbetsmiljöpolicyn gäller från och med 2022-06-15 och revideras vart fjärde år om inget annat beslut fattas.

Arbetsmiljöpolicyn följs upp på kommunövergripande nivå och utvärderas i samband med att den kommunövergripande sammanställningen av den årliga uppföljningen presenteras och dialogiseras i kommunstyrelsen. Utifrån denna ska Skara kommun ta fram åtgärder för att förverkliga policyn.