



Kf § 149

Dnr 00216/2017

026

Arbetsmiljöpolicy

Bland annat har ny lagstiftning inom arbetsmiljö och diskriminering gjort att flera av kommunens policyers behövt uppdateras. Flera av kommunens policyers är föråldrade och behöver uppdateras.

Strukturen på policyn har förändrats till ett överskådligare sätt och bildar EN arbetsmiljöpolicy, som innefattar: Systematiskt arbetsmiljöarbete, rehabilitering och friskvård, diskriminering och likabehandling, hot och våld. Berörda arbetstagarorganisationer har varit med/inbjudits i framtagandet av detta förslag.

Riktlinjer för varje område arbetas fram successivt med start hösten 2017.

HR-enheten föreslår att nuvarande arbetsmiljöpolicy upphör att gälla likväl som följande dokument i personalpolitiska handlingsprogrammet: diskrimineringspolicy, arbetsmiljöpolicy, policy för hot och våld, hälsa- och friskvårdspolicy och rehabiliteringspolicy.

Kommunfullmäktiges beslut

- Bilaga ./.
1. Arbetsmiljöpolicy för Arvidsjaur kommun antas.
 2. Kommunfullmäktiges beslut 2012-10-29 § 147 upphör att gälla i delarna Diskrimineringspolicy, Arbetsmiljöpolicy, Policy för hot och våld, Hälsa- och friskvårdspolicy samt Rehabiliteringspolicy när riktlinjer har antagits.

Beslutet skickas till:
. Åsa Fjällman
. Samtliga personalledare

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Ks § 208 2017-09-12
Tjänsteskrivelse Lotta Levander
Förslag till arbetsmiljöpolicy

Utdragsbestyrkande



Arbetsmiljöpolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2017-10-31 § 149

Arbetsmiljöpolicy

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd/upprättad	Beslutsinstans
Styrande dokument	Policy	Kf 2017-10-31 § 149	Kommunfullmäktige
Dokumentansvarig	Giltig till		
Kommunstyrelsen	Tills vidare		
Dokumentinformation	Dnr 216/2017		

WT PR X



Arbetsmiljöpolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2017-10-31 § 149

Omfattning

Policyn omfattar alla medarbetare i kommunens samtliga verksamheter och bolag. Arbetsmiljöaspekter ska beaktas i alla beslut som berör verksamheten. Den fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska omfattas. Alla en del av varandras arbetsmiljö. Alla medarbetare har ett ansvar för att delta i arbetsmiljöarbetet.

Mål

Arbetsmiljön i Arvidsjaur kommun ska vara sådan att de som arbetar hos kommunen inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet. Arbetsmiljön ska inte bara vara säker, utan även utvecklande och möjlig att påverka för den enskilde medarbetaren.

Arvidsjaur kommuns arbetsmiljö ska präglas av en öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt. Ingen typ av kränkande särbehandling eller trakasserier ska förekomma i kommunens verksamheter.

Arvidsjaur kommun arbetar för en hälsofrämjande arbetsplats vilket innebär att arbetstiden ska vara rökfri.

Arbetsmiljöarbetet ska omfatta alla beslut och alla aktiviteter som genomförs.

Satsningar på arbetsmiljö och hälsofrämjande insatser är investeringar som leder till ökad trivsel och arbetsmotivation, bättre hälsa och färre olycksfall.

Arvidsjaur kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder ett hållbart arbetsliv. Strävan ska vara att hela tiden förbättra arbetsmiljön såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt och psykiskt. Kommunen ska minst uppfylla den arbetsmiljölagstiftning som den omfattas av.

Syfte

Policyn anger ramarna för Arvidsjaur kommuns arbetsmiljöarbete och arbete med diskriminering och likabehandling. Till policyn finns riktlinjer som anger hur arbetet ska bedrivas och fungera som stöd i verksamheterna.

Policy och riktlinjer ska vara kända i verksamheterna och anpassade efter gällande lagstiftningar.

Värdegrund

Arvidsjaur kommuns gemensamma värdegrund – glädje, respekt och professionalitet, ska genomsyra allt arbete i Arvidsjaur kommun, så även arbetsmiljöarbetet. Utifrån ett medskapande förhållningssätt skapar personalen tillsammans den goda arbetsmiljön.

Ansvar

Arbetsgivaren (fullmäktige och nämnd/styrelse) har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska fördela arbetsmiljöuppgifter ut i linjeorganisationen.

Arbetsgivaren säkerställer att chefer och arbetsledare har rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö. Ansvar, befogenheter och kompetens ska klart definieras i riktlinjer och delegation.

Introduktion och utbildning ska ges till alla anställda i den utsträckning det behövs för att kunna arbeta säkert. Politiker och anställda har ett gemensamt ansvar att policy och riktlinjer följs. Alla medarbetare och chefer ska bidra till en god arbetsmiljö och aktivt delta i arbetsmiljöarbetet.



Arbetsmiljöpolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2017-10-31 § 149

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga organisationer. Det ska finnas organisation och forum för att hantera arbetsmiljöfrågor. Samverkan utgör en förutsättning för ett effektivt arbetsmiljöarbete.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivarens ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera verksamheten.

Cheferna ska ha goda kunskaper inom arbetsmiljöområdet samt ha god förmåga att driva det dagliga arbetsmiljöarbetet. Det ska ingå som en naturlig del i verksamheten och harmoniera med övriga styrande dokument i organisationen.

Hälsofrämjande arbete

Arbetsmiljöarbetet ska fokusera på hälsofrämjande och förebyggande åtgärder, men även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering där behov finns. Hälsofrämjande arbete ska ske genom att chefer och medarbetare tillsammans verkar för att behålla och utveckla de friskfaktorer som leder till god hälsa och ett hållbart arbetsliv.

Diskriminering och likabehandling

Alla människor har lika värde och varje människa har rätt att utvecklas efter sina förutsättningar oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Medarbetarnas individualiteter och olikheter ska främjas och uppmuntras för att kommunens mål och åtaganden ska nås och utvecklas. Förutsättningarna för att ge en bra service gentemot kommunens medborgare ökar om kommunens personalsammansättning speglar omgivningen och samhället kommunen verkar i.

Kommunen har nolltolerans mot kränkande särbehandling och andra typer av trakasserier.

Arbetet med likabehandling ska också vara vägledande för arbetet gentemot kommunens medborgare.

Hot och våld

Arvidsjaur kommun accepterar inte att någon av medarbetarna utsätts för hot och/eller våld i sitt arbete.

Det är viktigt att alla medarbetare vet var och i vilket sammanhang det finns risk för att hotfulla eller våldsamma situationer kan uppstå. Rutinerna vid hot och/eller våld ska vara kända så att den/de drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Vid hot och/eller våld som anses vara av brottslig karaktär görs alltid polisanmälan av arbetsgivaren.

Uppföljning

Dokumentation och uppföljning ska ske löpande i det dagliga arbetet. Syftet är att ständigt förbättra arbetsmiljön för alla medarbetare.

En viktig del är uppföljning av tillbud och arbetsskador för att förebygga ohälsa och arbetsskador. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp årligen i respektive nämnd.