



Arbetsmiljöpolicy

Föreskrifter

Plan

Policy

Program

Reglemente

Riktlinjer

Strategi

Taxa

Version	Antagen	Giltig från och med	Dokumentansvarig
2020-05-13	Kommunfullmäktige 2020-06-15 § 28		Kommunchef

Innehåll

Arbetsmiljöpolicy.....	2
1. Inledning	2
2. Syfte.....	2
3. Hälsöfrämjande arbete.....	2
4. Systematiskt arbetsmiljöarbete	3
4.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	3
5. Generella mål för främjande och förebyggande arbetsmiljö.....	3
5.1 Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.....	3
6. Framgångsfaktorer.....	4

Arbetsmiljöpolicy

1. Inledning

Arbetsmiljö omfattar alla fysiska, psykologiska, organisatoriska och sociala förhållanden på arbetsplatsen där en viktig arbetsmiljöfaktor är medarbetares möjlighet att påverka sin arbetssituation, arbetsbelastning och kompetens. Det är arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön men varje medarbetare har också ett ansvar för att en god arbetsmiljö ska uppnås genom att följa lagar, regler och rutiner, samt delta i samverkan.

I arbetsmiljöarbetet inkluderas både **främjande** (*promotion*), **förebyggande** (*preventivt*) och **åtgärdande**¹ (rehabiliterande) arbete. Dessa tre sätt att arbeta med arbetsmiljö kompletterar varandra i syfte att uppnå en så god arbetsmiljö som möjligt med personal som upplever en god hälsa.

Arbetsmiljölagen tillsammans med Arbetsmiljöverkets författningssamling styr arbetsgivarens arbetsmiljöarbete.

2. Syfte

Arbetsmiljöpolicyn beskriver de arbetsförhållanden som ska råda i organisationen för att hälsa ska främjas, ohälsa och olycksfall ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö skapas. Bjurholms kommun ska eftersträva att ständigt förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöaspekten ska beaktas i samtliga beslut som rör kommunens verksamheter.

3. Hälsofrämjande arbete

Ett hälsofrämjande arbetssätt handlar om att utgå från det friska (salutogena) och stärka detta. Det handlar om att se möjligheter, utveckla resurser, bibehålla och förstärka de som redan fungerar. Hälsa är därmed en resurs, för såväl individ som organisationen. I det hälsofrämjande arbete ska Bjurholms kommun utgå ifrån ett antal gemensamt identifierade friskfaktorer i organisationen². För att uppnå en framgångsrik verksamhet och ett hållbart arbetsliv krävs ett strategiskt arbete. Det är en process som startar, fortsätter och ständigt utvecklas. Hälsofrämjande arbetsplatser skapas genom delaktighet och ansvarstagande, från samtliga medarbetare i Bjurholms kommun, kring såväl arbetsuppgifter och arbetsmiljö som den egna hälsan³.

¹ Se Rehabiliteringspolicy (KS 19-023 026) och Riktlinjer för rehabilitering (KS 19-024 026)

² 8 Friskfaktorer: 1. Närvarande, tillitsfull och engagerat ledarskap. 2. Delaktighet 3. Kommunikation och feedback. 4. Systematiskt arbetsmiljöarbete. 5. Rehabiliteringsarbete. 6. Rättvis och transparent organisation. 7. Kompetensutveckling. 8. Prioriteringar av arbetsuppgifter.

³ Hanson, A. (2004).

4. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Bjurholms kommuns systematiska arbetsmiljöarbete ska utgå från arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS (2001:1), som beskriver arbetsgivares arbete med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamheten. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska ohälsa och olycksfall i arbetet *förebyggas* och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön⁴.

4.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Bjurholms kommuns arbete med det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet ska utgå från Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), som syftar till att främja en god arbetsmiljö och *förebygga* ohälsa orsakad av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar villkor och förutsättningar för arbetet vilket inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, krav, resurser och ansvar. Den sociala arbetsmiljön innefattar hur vi påverkas av personer som finns runt omkring oss; socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor⁵. Föreskriften innehåller regler om kunskapskrav, krav på mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, ohälsosam arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling.

5. Generella mål för främjande och förebyggande arbetsmiljö

- Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet i Bjurholms kommun är att främja hälsa och förebygga ohälsa utifrån bestämda friskfaktorer. Genom detta ska friska, attraktiva, effektiva och trygga arbetsplatser skapas som kan bidra till att säkra personalförsörjningen på kort och lång sikt.
- Ansvarsfördelningen för arbetsmiljöuppgifter på organisatorisk nivå ska vara tydligt dokumenterade och årligen presenteras för medarbetarna⁶.
- Sjuktalet för hela organisationen ska understiga 5 % på årsbasis.

5.1 Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

- Verksamhetens syfte och mål ska vara tydligt för medarbetare i Bjurholms kommun. Det ska finnas en tydlighet kring sin egen roll och det egna ansvaret, samt vilka kunskaper som krävs för att utföra sitt uppdrag.
- Ingen medarbetare i Bjurholms kommun ska utsätta någon eller själv bli utsatt för kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

⁴ AFS (2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete

⁵ (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö

⁶ Ansvarsfördelning och delegationsbrev

- Arbetstiden ska vara förlagd på ett sådant sätt att medarbetare i Bjurholms kommun får återhämtning mellan arbetspassen. Samt att det finns möjlighet till raster under arbetspasset.

6. Framgångsfaktorer

- Gällande *lagstiftning* ska ses som minimikrav. Det ligger i arbetsgivarens intresse att upprätthålla en högre standard än detta.
- *Handlingsplan* upprättas för att skapa en tydlig strategi för hur målen ska uppnås och följas upp.
- *Samverkan* med en öppen och konstruktiv dialog ska vara kännetecknen i organisationen. Medarbetare ska bl.a. genom arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal ges möjlighet att medverka i och påverka arbetsmiljöutvecklingen.
- Bjurholms kommun ska säkerställa att chefer, arbetsledare och skyddsombud har *kunskap* om arbetsmiljörisker och hur dessa kan identifieras, åtgärdas och begränsas.
- Arbetsmiljöarbetet ska utgå från en *helhetssyn*. Konkreta mål, dokumenterade riktlinjer, rutiner, handlingsplaner och uppföljning/utvärdering inklusive årliga revisioner är delar som ska ingå i organisationens systematiska arbetsmiljöarbete.
- Vår arbetsmiljö skall präglas av *respekt för och tillit till den enskilde* medarbetarens integritet samt vilja och förmåga att ta *ansvar*.

Referenslista

AFS (2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS (2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Svartengren, M., Stoetzer, U., Parmasund, M., Eriksson, T., Stöllman, Å och Vingård, E. (2013). *Hälsa och framtid. I kommuner och landsting*. Centrum för Arbets- och miljömedicin.

Rehabiliteringspolicy (KS 19-023 026), Bjurholms kommun

Riktlinjer för rehabilitering (KS 19-024 026), Bjurholms kommun