



HÄLLEFORS
KOMMUN

Arbetsmiljöpolicy för Hällefors kommun

Antagen av Kommunfullmäktige 2023-12-12 § 209



Innehåll

1	Målsättning	3
2	Syfte	3
3	Ansvarsfördelning	3
	3.1 Arbetsgivaren - Kommunstyrelsen	3
	3.2 Chefer	3
	3.3 Medarbetare.....	4
	3.4 Skyddskommitté och skyddsombud	4
4	Åtaganden	4
5	Uppföljning	5

1 Målsättning

Hällefors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en god arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande och säker där alla trivs, mår bra och utvecklas. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att skapa god kvalitet och effektivitet i verksamheterna men också ett viktigt konkurrensmedel för att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljön är därför en viktig strategisk fråga för kommunen. För att uppnå en god fysisk, psykisk, organisatorisk, social och utvecklande arbetsmiljö på arbetsplatserna ska kommunen arbeta långsiktigt, systematiskt och målmedvetet med arbetsmiljöfrågor. Kommunens målsättning med arbetsmiljön är:

- att ohälsa och olycksfall på grund av fysiska, psykiska, organisatoriska eller sociala orsaker förhindras
- att alla medarbetare mår bra, trivs och utvecklas
- en arbetsplats utan trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering och repressalier.
- Alla medarbetare känner till vart de kan vända sig och vilken hjälp de kan få om de känner sig utsatta.
- en trygg och säker arbetsmiljö
- en arbetsmiljö fri från alkohol och droger
- en arbetsmiljö fri från tobaksrök

För att uppnå dessa mål ska arbetsmiljöarbetet ses som en naturlig del i verksamheten och bedrivs systematiskt där det hälsofrämjande och förebyggande arbetet är av stor vikt. Lagar, avtal och föreskrifter anger minsta godtagbara standard. Hällefors kommun skall eftersträva högre standard än minimikraven för en god arbetsmiljö. Interna riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska finnas som ett stöd.

2 Syfte

Syftet med denna policy är att tydliggöra Hällefors kommuns målsättningar för en god arbetsmiljö som även innefattar områdena alkohol och droger samt rökning.

3 Ansvarsfördelning

Det är en självklarhet att chefer, skyddsombud och medarbetare samverkar och är involverade i arbetsmiljöarbetet. Delaktighet är därför en mycket viktig aspekt.

3.1 Arbetsgivaren - Kommunstyrelsen

Arbetsgivaren har huvudansvar för arbetsmiljön. Det är arbetsgivaren som är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Kommunstyrelsen är kommunens centrala arbetsgivarorgan och har därmed det övergripande arbetsmiljöansvaret.

3.2 Chefer

Arbetsmiljöuppgifter fördelas från Kommunstyrelsen till kommunens chefer som ansvarar för specifika arbetsmiljöuppgifter enligt gällande uppgiftsfördelning genom att bland annat:

- ha kunskap om och arbeta i enlighet med arbetsmiljölagen, arbetsmiljöverkets föreskrifter, policys samt riktlinjer och samverkansavtal
- organisera arbetsmiljöarbetet inom sitt område eller enhet

3.3 Medarbetare

Alla medarbetare har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö genom att

- medverka och följa de lagar, föreskrifter, policys, regler och rutiner som gäller på arbetsplatsen
- rapportera risker som kan finnas på arbetsplatsen samt komma med förslag på åtgärder

3.4 Skyddskommitté och skyddsombud

Skyddskommittén och skyddsombud medverkar till att skapa en god arbetsmiljö.

4 Åtaganden

För att uppnå en god arbetsmiljö som motsvarar målen gäller att:

- det är en naturlig del att löpande bedöma, åtgärda och följa upp risker för ohälsa och olycksfall samt att reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen
- chefer ges befogenheter, resurser och kompetens samt övriga förutsättningar för att kunna verka för en god arbetsmiljö
- alla medarbetare har god kännedom om policys, riktlinjer och rutiner och efterlever dessa
- ingen medarbetare får utsätta eller utsättas för kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier eller repressalier
- ingen medarbetare får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid. Alla medarbetare är skyldiga att, om någon är påverkad av alkohol eller andra droger, omedelbart anmäla det till sin närmaste chef
- arbetsanpassning prioriteras och rehabiliteringsprocess genomförs med tidiga och strukturerade insatser
- ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap genomsyrar samtliga verksamheter
- medarbetare ges förutsättningar till att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen
- resurstilldelningar och beslut är välmotiverade, rättvisa, transparenta och efterlevs i alla verksamheter
- ansvarsfördelning, befogenheter och roller är tydliga
- det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog
- resurser anpassas till varje medarbetares krav i arbetet
- det finns strukturer och strategier för att ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom organisationen
- skyddsombuden betraktas som en självklar resurs som ges utbildning och förutsättningar för att kunna fullfölja sina uppdrag

- såväl interna som externa resurser nyttjas för att spåra och värdera risker samt för att ge förslag till åtgärder
- alla arbetsplatser är rökfria
- ingen som vistas i, arbetar i eller besöker lokaler där kommunal verksamhet bedrivs ska drabbas av symtom på grund av starka dofter

5 Uppföljning

Kommunstyrelsen har det övergripande arbetsmiljöansvaret och ansvarar för att årligen ta del av kommunens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att vid behov vidta åtgärder.



**HÄLLEFORS
KOMMUN**

HR- och löneenheten 712 83 Hällefors
Besöksadress Sikforsvägen 7 Hällefors
Telefon 0591-641 00 vx •
kommun@hellefors.se