

Arbetsmiljöpolicy i Härnösands kommun

Dokumentnamn	Arbetsmiljöpolicy i Härnösands kommun		Dokumenttyp Policy	
Fastställd/upprättad av	Kommunfullmäktige		Datum 2017-05-29	Diarienummer KS 12-285-026
Dokumentansvarig/processägare	Kommunstyrelseförvaltningen/ HR-avdelningen	Version 2	Senast reviderad 2020-02-17	Giltig t o m 2022-10
Dokumentinformation	Beskriver hur vi arbetar för en god arbetsmiljö			
Dokumentet gäller för	Alla nämnder och förvaltningar inom Härnösands kommun			
Annan information	Ersätter tidigare version.			



Inledning

Härnösands kommun ska utmärkas av en god arbetsmiljö där medarbetarna stimuleras till arbetsglädje, engagemang och utveckling.

En god arbetsmiljö i en hållbar organisation med friska medarbetare ger effekt i form av hög kvalitet och effektivitet för kunderna samt ökade möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare.

En god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls där kommunens värdegrund *Kund, Ansvar* och *Glädje* verkar som en kompass för hur arbetet utförs.

Arbetsmiljöarbetet syftar till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

Chefer och medarbetare på alla nivåer skall verka för att arbetsmiljöpolicyens syften förverkligas när arbetet planeras och utförs.

Övergripande arbetsmiljömål i Härnösands kommun

Härnösands kommun ska utifrån ett proaktivt förhållningssätt verka för att arbetsmiljön leder till:

- ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden som möjliggör arbete fram till pensionen
- att alla medarbetare genom delaktighet, utvecklingsmöjligheter och ett respektfullt bemötande upplever sig sedda, hörda och medskapande
- friska arbetsplatser med hälsofrämjande insatser där varje medarbetare känner arbetsglädje, stolthet och lust att vilja utveckla verksamheten

Verksamhetsnära arbetsmiljömål i Härnösands kommun

Respektive förvaltning har att utifrån de tre övergripande målen formulera konkreta och uppföljningsbara mål för sina verksamheter.

Målen ska stödja en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Lagar, arbetsmiljöverkets föreskrifter och interna styrdokument anger minsta godtagbara standard. Härnösands Kommun ska eftersträva högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig och integrerad del av verksamheten och en förutsättning för det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Kommunfullmäktige i Härnösands kommun ansvarar för att säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i organisationen enligt arbetsmiljölagens intentioner.

Hälsofrämjande arbete

Arbetsmiljöarbetet ska fokusera på hälsofrämjande och förebyggande åtgärder och även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering.

Förutsättningen för det hälsofrämjande arbetet är att chefer och medarbetare tillsammans verkar för att behålla och utveckla friskfaktorer som leder till hälsa och ett hållbart arbetsliv. Hälsofrämjande och förebyggande arbete ska

bedrivs på alla nivåer i hela organisationen, d.v.s. på organisations-, grupp- och individnivå.

Diskriminering och kränkande särbehandling

I Härnösands kommun ska ingen medarbetare uppleva sig kränkt eller diskriminerad. Alla medarbetare har rätt till att bli respektfullt bemötta, sedda, hörda och vara medskapande.

I det hälsofrämjande arbetet ingår att arbeta proaktivt i syfte att förhindra att diskriminering och kränkande särbehandling uppstår.

Alkohol, droger och spel

Inom Härnösands kommuns har vi nolltolerans för bruk av alkohol och droger. Genom att arbeta långsiktigt och förebyggande skapar vi en arbetsmiljö fri från alkohol, droger och spel.

Samarbete

Kommunens arbetsmiljöarbete ska utmärkas av samarbete mellan chef och medarbetare. I första hand sker samarbetet inom ramen för det löpande arbetet men också i skyddskommitté och mellan chef och skyddsombud.

Ansvarsfördelning

Med arbetsmiljöansvar menas en skyldighet att aktivt vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och svarar för att ansvar och befogenheter förs ut i verksamheten på ett sätt som gör att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. Ansvarsfördelning och befogenheter ska vara tydligt formulerade och kända. Vidarefördelning av arbetsmiljöansvaret ska ske skriftligen och undertecknas av både den som fördelar och den som mottar fördelningen.

I kommunerna är de förtroendevalda arbetsgivare och därigenom huvudansvariga för en hållbar arbetsmiljö. För att kunna uppfylla sitt ansvar ska arbetsgivaren fördela uppgifter i arbetsmiljöarbetet.

Kommunfullmäktige fördelar arbetsmiljöuppgifter till kommunstyrelse och nämnder.

Kommunstyrelsen har på kommunfullmäktiges uppdrag ansvar att leda, samordna och följa upp kommunens strategiska arbetsmiljöfrågor.

Kommunstyrelsen beslutar i angelägna kommunövergripande arbetsmiljöfrågor.

Nämnden har det yttersta arbetsgivaransvaret och ska återkommande följa upp att verksamhetens arbetsmiljöarbete och uppdrag fungerar. Respektive nämnd fördelar arbetsmiljöuppgifter till förvaltningschef som är ansvarig för samtliga beslut och åtgärder som påverkar arbetsmiljön inom förvaltningen. Respektive nämnd ska ge förvaltningschefen rätt att fördela uppgifter vidare till underställda chefer.

Alla medarbetare har ett arbetsmiljöansvar med en skyldighet att följa skyddsföreskrifter, rutiner och regler samt att påpeka risker eller brister i arbetsmiljön för närmaste chef. Varje medarbetare ska även ta ett personligt

ansvar för sin hälsa och bidra till en god stämning och trivsel på arbetsplatsen.

Skyddsombuden är medarbetarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud och chefer ska samarbeta för att förebygga ohälsa och olycksfall samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.

HR-avdelningen ansvarar att ge organisationens verksamheter ett nära stöd i det löpande arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning

Arbetsmiljöpolicyns mål, handlingsplaner samt arbetsskador och tillbud, ska kontinuerligt följas upp. Varje enhet ska tillsammans med sitt skyddsombud kontinuerligt arbeta med uppföljning som redovisas i respektive förvaltningens skyddskommitté.

HR-avdelningen erhåller sammanställningar från varje förvaltning. Sammanställningarna av resultatet ska verka som grund för kommunens övergripande arbetsmiljöarbete och redovisas i centrala skyddskommittén.