



**DALS-EDS  
KOMMUN**

# Arbetsmiljöpolicy

Antagen av Kommunfullmäktige 2022-04-13 § 28

*KLG 2021-12-07*

*CAMK 2021-12-09*

*KLG 2022-02-01*

*MBL 2022-02-10*

*KSAU info 2021-12-01*

*KSAU 2022-03-09*

*KS 2022-03-30*



## Vi är varandras arbetsmiljö

### Alla ska må bra på jobbet

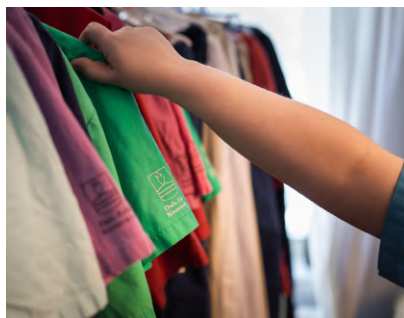
“Vi vill varandra väl och gör varandra bra” är en central del i vår organisationskultur. Vi tror på att stärka varandra i teamet och att varje person i vår organisation har något värdefullt att erbjuda i vårt viktiga samhällsuppdrag. Tillsammans samverkar vi för friska och välfungerande arbetsplatser där alla trivs och mår bra. Ansvaret för en god arbetsmiljö har alla medarbetare i kommunen, oavsett uppdrag och roll.

En god arbetsmiljö är något, du och jag, skapar, från att vi kommer till arbetet till att vi går hem. Det handlar om alltifrån hur vi bemöter, lyssnar på och stödjer varandra och hur vi lever våra gemensamma värderingar. Med några av Dals-Eds kommuns värdeord såsom engagemang, glädje, professionalism, samarbete och respekt påverkar vi både vår egen som varandras arbetsmiljö. En god arbetsmiljö resulterar i arbetsplatser som gynnar medarbetarna, organisationens välbefinnande och således även verksamheten och de vi är till för.

### Vi leder utvecklingen tillsammans

Alla medarbetare har stora möjligheter att bidra till friskare arbetsplatser i vår kommun. Kompetensutveckling för våra medarbetare är en central del för att kunna möta framtidens utmaningar och behov. Genom ett tillitsbaserat ledarskap och ett aktivt medarbetarskap skapar vi förutsättningar för delaktighet i ett öppet klimat, där alla medarbetare i vår organisation tar ansvar för relationen till sig själva, till sina kollegor, till sin chef och relationen till dem vi finns till för.

Arbetsmiljö handlar också om att skapa ramar och trygghet i arbetet. Det ska uppnås genom tydlighet i organisation, uppdrag och mål på alla arbetsplatser. Varje medarbetare ska vara helt klar över sitt uppdrag och vad som krävs för att utföra det. Det ska vara lätt att göra rätt och veta vad som gäller i Dals-Eds kommun. Detta är även viktigt för att kommunen ska uppfattas som en attraktiv och hållbar arbetsgivare, att det råder ordning och reda.





**DALS-EDS  
KOMMUN**

## Långsiktigt hållbart arbetsliv med arbetsglädje som drivkraft

Arbetsmiljö är den miljön vi har på arbetet och handlar om allt som syftar till att vi inte ska råka ut för olyckor eller ohälsa på arbetet, det innefattar också att vi ska trivas och må bra på arbetet. Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete beaktas alla aspekter såsom fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Den fysiska arbetsmiljön handlar om arbetsplatsen där arbetet utförs, det kan vara utrustning, buller, tunga lyft, ergonomi eller repetitivt arbete. Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om hur arbetet organiseras, fördelning av arbetsuppgifter och inkluderar även hur vi kommunicerar och skapar delaktighet. Även handlingsutrymme och balans mellan krav, resurser och ansvar innefattas. Den sociala arbetsmiljön handlar om hur vi agerar och beter oss mot varandra, samarbetar och samspekar med varandra socialt och hur vi ger varandra stöd på arbetet.



## Målsättningen för arbetsmiljöarbetet

Dals-Eds kommun arbetar operativt och strategiskt med den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön och har som mål att medarbetarundersökningen ska visa ständiga förbättringar, med målsättningen att:

- Andelen stolta medarbetare ska öka.<sup>1</sup>
- Kommunens medarbetarengagemang ska öka.<sup>2</sup>
- Medarbetarnas upplevelse att påverka sin arbetssituation ska öka.<sup>3</sup>
- Andelen medarbetare som upplever sin arbetsplats som fri från diskriminering samt upplevelsen att medarbetarna behandlas lika ska öka.<sup>4</sup>
- Öka andelen medarbetare som nyttjar kommunens friskvårdsförmåner.
- Den totala sjukfrånvaron ska minska.

<sup>1</sup> Mäts i medarbetarundersökningen (HQN): Fråga nr 2: Jag känner mig stolt över att arbeta i kommunen.

<sup>2</sup> Mäts i medarbetarundersökningen (HME).

<sup>3</sup> Mäts i medarbetarundersökningen (HQN): Fråga nr 3. Jag upplever att jag ges möjlighet att vara delaktig i beslut och förändringar som rör min arbetsplats mål och arbetssätt. Fråga nr 20. Jag kan påverka planeringen (upplägg, när arbetsuppgifterna ska utföras m m) av mina arbetsuppgifter. Fråga nr 15. Jag upplever att min närmaste chef är öppen för synpunkter och förslag.

<sup>4</sup> Mäts i medarbetarundersökningen (HQN): Fråga nr 22: Jag uppfattar att min arbetsplats är fri från diskriminering (utifrån kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder) och att medarbetarna behandlas lika.



## DALS-EDS KOMMUN

- Antal medarbetare per enhetschef ska motsvara behoven för att kunna bedriva ett närvarande och tillitsbaserat ledarskap. En målsättning är maximalt 25 medarbetare per chef. För enheter med fler medarbetare ska någon form av behovsanpassat ledningsstöd finnas.

I syfte att följa upp målsättningen för arbetsmiljöarbetet ska varje verksamhet, utifrån medarbetarenkäten och Dals-Eds kommuns arbetsmiljöårshjul, utarbeta verksamhetsnära arbetsmiljömål. Chefer och medarbetare på alla nivåer ska verka för att arbetsmiljöpolicyens förverkligas när arbetet planeras och utförs. Arbetsmiljömålen, såväl kommunövergripande som verksamhetsnära, ska följas upp minst en gång per år och arbetas in i respektive verksamhetsplan i Stratsys.

## Riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Utifrån gällande lagstiftning och föreskrifter inom arbetsmiljö ska ett aktivt arbete bedrivas så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs, och att en långsiktigt hållbar arbetsmiljö uppnås.

Chefer tillsammans med skyddsombud och medarbetare ska, undersöka, bedöma, åtgärda, kontrollera och följa upp arbetsmiljöfrågor. Tillsammans ska alla samverka till en god arbetsmiljö som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs inom alla nivåer i kommunen enligt lagar och avtal. Det finns arbetsmiljökommitté både för det kommunövergripande arbetsmiljöarbetet samt för det förvaltningsövergripande arbetet i respektive förvaltning. Verksamhetsnära arbetsmiljöfrågor sker på arbetsplatsträffar (APT) och ska vara en obligatorisk punkt på dagordningen. Medarbetarsamtal är ett annat mötesforum för att aktivt arbeta med arbetsmiljö på individnivå.



- Våra chefer och skyddsombud ska ha hög kompetens inom sina respektive arbetsmiljöområden. Detta säkerställs genom kontinuerliga arbetsmiljöutbildningar.
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter ska vara klart formulerade och kända i verksamheten.
- Beslut gällande planering av nya eller förändrade arbetsförhållanden skall föregås av en risk- och konsekvensanalys utifrån ett arbetsmiljöperspektiv rörande fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden.
- Alla tillbud och olycksfall som inträffar rapporteras och utreds så att vi kan vidta åtgärder för att förebygga olyckor och förbättra arbetsmiljön.
- Skyddsronder genomförs årligen inom alla kommunens verksamheter.
- Varje verksamhet följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet genom checklistan Årlig uppföljning av SAM i KIA som redovisas en gång om året till arbetsmiljökommittén.



**DALS-EDS  
KOMMUN**

- Företagshälsan är vår expertresurs i arbetsmiljöarbetet som vid behov anlitas för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

## Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling accepteras inte. Ingen anställd ska i ord eller handling förnedras eller behandlas annorlunda, t ex mobbning, trakasserier eller ställas utanför arbetsplatsens gemenskap. Vid upplevelse av kränkande särbehandling finns rutiner i syfte att klargöra ansvarsfördelning och hur den utsatte kan få hjälp (se dokumentet: Rutin vid kränkning, trakasserier eller repressalier).

## Roller och ansvar i det systematiska arbetsmiljöarbetet

I Dals-Eds kommun är de förtroendevalda huvudansvariga för arbetsmiljön. Arbetsmiljöuppgifter fördelas till organisationens funktioner för att arbetsmiljöarbetet blir en naturlig och integrerad del av verksamheten och skapa förutsättningar för delaktighet och ett nära samarbete med medarbetare och skyddsombud.

### Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Det innebär följa upp nämndernas arbetsmiljöarbete bedrivs i enlighet med denna policy och att avsätta medel i Kommunfullmäktiges budget till nämndernas arbetsmiljöarbete.

### Nämnden

Nämnden ska verkställa kommunfullmäktiges beslut och se till att konkret arbetsmiljömål tas fram. Se till att förvaltningschefen har befogenheter, resurser, kunskap och kompetens för att kunna bedriva arbetsmiljöarbetet. Se till att förebyggande arbetsmiljöåtgärder kan vidtas genom att ta upp arbetsmiljöinvesteringar i budget samt se till att arbetsmiljöarbetet följs upp och fungerar inom förvaltningen.

### Chef

Chef har inom sina respektive enheter, ansvar för att ett aktivt arbetsmiljöarbete bedrivs och att förutsättningar ges för att i största möjliga utsträckning lösa arbetsmiljöfrågor inom befintliga verksamheten.



**DALS-EDS  
KOMMUN**

## Skyddsombud

Ett skyddsombud (arbetsmiljöombud) är arbetstagarnas valda ombud i arbetsmiljöfrågor och bidrar till att arbetsmiljön blir bättre och företräder alla medarbetarna i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet är delaktig i satsningar som är bra för medarbetarnas välmående och hälsa, och som minskar ohälsa och olycksfall. Skyddsombudet tillsammans med chefen undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön.

## Medarbetare

Alla medarbetare i Dals-Eds kommun ska bidra aktivt till en god arbetsmiljö. Det innebär att exempelvis löpande uppmärksamma, kommunicera och rapportera risker eller brister i arbetsmiljön till sin närmaste chef. Det innefattar även att följa rutiner, skyddsföreskrifter, att använda skyddsutrustning samt de hjälpmedel och instruktioner, samt föreslå åtgärder.

Varje medarbetare har ett ansvar att tillsammans med sina arbetskamrater skapa god trivsel och gemenskap. Genom att se fördelar med andras erfarenheter, och styrkan i våra olikheter, ska vi vara en utvecklande och jämlik arbetsplats. Som medarbetare har du även ett ansvar att uppmärksamma din chef om någon blir trakasserad, mobbad eller diskriminerad.

Som medarbetare har du ett eget ansvar för din hälsa och vid försämrat hälsotillstånd bidrar du till din egen rehabilitering. Vi anser att våra medarbetare ska ha balans mellan arbete och fritid och kan ägna tid åt familj eller annat som individen värdesätter.

## HR-enheten

HR-enheten samordnar det kommunövergripande strategiska arbetsmiljöarbetet och fungerar som konsultativt stöd till kommunens chefer. Årligen genomförs personal- och arbetsmiljögenomgångar med kommunens chefer förebyggande arbetsmiljöåtgärder.

***Med denna arbetsmiljöpolicy vill vi verka för ett hållbart och tillitsfullt  
arbetsklimat för varje medarbetare!***