# **Arbetsmiljöpolicy**

# I Falu kommun är arbetsmiljöarbetet både en operativ och en strategisk fråga. Ett aktivt arbetsmiljöarbete ger förutsättningar för en bra arbetsmiljö där våra medarbetare trivs och tillsammans bidrar till att skapa kvalitet och effektivitet i våra verksamheter.

# **Mål**

# Falu kommun ska bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete på alla nivåer i organisationen och medarbetarna ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande. Vi ska så långt som möjligt förebygga ohälsa som beror på fysiska, psykiska, sociala och/eller organisatoriska faktorer i arbetsmiljön. Detta skapar förutsättningar för

# • att vara en attraktiv arbetsgivare

# • ett hållbart arbetsliv

# • engagerade ledare och medarbetare som känner yrkesstolthet och arbetsglädje

# **Genomförande**

# En god och säker arbetsmiljö är en viktig fråga för Falu kommun. Arbetsmiljöfrågor ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten på alla nivåer, och vi arbetar främjande, förebyggande och rehabiliterande. En förutsättning för detta är samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga organisationer. Förvaltningarna formulerar egna arbetsmiljömål utifrån verksamhetens förutsättningar och utmaningar samt utifrån Falu kommuns övergripande arbetsmiljöpolicy.

# För att uppnå en arbetsmiljö motsvarande målet gäller att:

# • Ingen medarbetare ska utsättas för diskriminering, trakasserier, mobbning eller kränkande särbehandling. Nolltolerans råder.

# • Ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid. Alla medarbetare är skyldiga att anmäla till sin närmaste chef om någon är påverkad av alkohol eller droger, så att chefen kan vidta nödvändiga åtgärder.

# • Arbetsanpassning och rehabilitering ingår som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att medarbetare så snart det är möjligt ska återgå till arbetet. Kommunens HR-specialister finns att tillgå med såväl konsultativt som operativt stöd. Vid behov ska extern expertis, t ex företagshälsovård användas.

# • Alla medarbetare ske ges förutsättningar och möjlighet att aktivt medverka i arbetets utformning.

# • Medarbetarna ska utifrån sina förutsättningar ges möjlighet till stimulans, utveckling och ansvar inom ramarna för yrkesrollen.

# • Ansvarsfördelning och befogenheter är klart formulerade, kända och förankrade i organisationen.

# • Det finns ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där kontinuerlig undersökning och bedömning av risker sker, och åtgärder samt handlingsplaner tas fram för att sedan genomföras och utvärderas.

# **Arbetsmiljöarbetet sker utifrån följande perspektiv:**

# • **Främjande**

# Att systematiskt arbeta med arbetsmiljö- och hälsofrågor innebär bland annat att ha rutiner och dokumentation samt identifiera och belysa friskfaktorer. Varje arbetsplats ska göra rutiner utifrån föreskriften SAM där det preciseras vilka olika arbetsmiljöaktiviteter som ska genomföras under året, och vid vilka tidpunkter. Falu kommun har utarbetat verktyg till hjälp för att arbeta systematiskt med dessa frågor. Syftet är att uppnå en frisk och hälsosam arbetsplats och därmed säkerställa en god arbetsmiljö.

# Personalkontoret tillgodoser kompetensbehov inom arbetsmiljöområdet genom återkommande utbildning till chefer, skyddsombud och fackliga representanter. Syftet med utbildningarna är att stärka kompetensen för att bedriva ett arbetsmiljöarbete där risk för ohälsa och olycksfall förebyggs.

# Exempel på sådana utbildningar är inom områdena

# • systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljölagstiftningen och föreskriften SAM)

# • hur man skapar ett schysst arbetsklimat (Diskrimineringslagen och föreskriften OSA)

# • rehabilitering och arbetsanpassning och förebyggande arbete för att förhindra sjukskrivning

# • alkohol och droger i arbetslivet

# • optimal schemaläggning med tanke på möjligheter till återhämtning

# • samverkan med fokus på APT

# Kommunens HR-specialister finns att tillgå i detta arbete med såväl konsultativt som operativt stöd.

# • **Förebyggande**

# Förebygga ohälsa och olycksfall som orsakas av organisatoriska, fysiska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Det innebär bland annat att kartlägga och undersöka risker som kan leda till kränkande särbehandling, ohälsosam arbetsbelastning, stress, belastningsskador m.m. Detta görs t ex genom fysiska skyddsronder och skyddsronder som berör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, de ska genomföras årligen på Falu kommuns alla arbetsplatser. Utifrån skyddsronderna ska riskbedömningar och handlingsplaner göras. Det är viktigt att chefer får stöd av sin chef i de fall det behövs. Vid behov finns även kommunens HR-specialister att tillgå i detta arbete.

# • **Rehabiliterande**

# Trots att ett fungerande och främjande arbetsmiljöarbete bedrivs, där åtgärder vidtas på tidiga signaler på ohälsa för att förhindra sjukskrivningar, förekommer ohälsa på något sätt i alla organisationer. I dessa fall agerar vi aktivt genom att arbeta målmedvetet och systematiskt med rehabilitering utifrån Falu kommuns styrdokument för rehabilitering och droger. Vi följer och analyserar sjuktalen, och vidtar åtgärder utifrån de slutsatser som kan dras av dem. En förutsättning för en god rehabilitering är att processen präglas av ett öppet klimat där både chefer och medarbetare är engagerade och strävar efter återgång i arbete. Det är viktigt att chefer vid behov får stöd av sin chef. Kommunens HR-specialister kan bistå med råd och stöd.

# **Friskvård**

# I det systematiska arbetsmiljöarbetet är friskvård en viktig del och sker utifrån alla perspektiv - främjande, förebyggande och rehabiliterande. Friskvården inom Falu Kommun utgår från arbetsplatsen som arena för hälsoutveckling där medarbetarna får stöd, kunskap och inspiration. Friskvården bygger på delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Arbetsgivarens uppgift är att främja och underlätta för medarbetaren att ta ansvar för sin egen hälsa.