

# Arbetsmiljöpolicy i Härnösands kommun

Dokumentnamn	Arbetsmiljöpolicy i Härnösands kommun		Dokumenttyp Policy	
Fastställd/upprättad av	Kommunfullmäktige		Datum 2023-01-20	Diarienummer KS 2022-000493
Dokumentansvarig/processägare	Kommunstyrelseförvaltningen/ HR-avdelningen	Version 2	Senast reviderad 2020-02-17	Giltig t o m 2026-02-01
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**

En arbetsmiljöpolicy ska beskriva hur arbetsförhållandena ska vara i verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och skapa en tillfredsställande arbetsmiljö. Arbetsmiljöpolicyen, som är ett övergripande styrdokument, ska beskriva arbetsgivarens övergripande målsättning och viljeinriktning med arbetsmiljöarbetet. Den ska vara så konkret att den kan följas upp och vara känd ute i verksamheterna.

Arbetsmiljöpolicyen ska vara i linje med Härnösands kommuns personalpolitiska policy.

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

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

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 har en stark ambition att verka för friska arbetsplatser med främjande och förebyggande insatser där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet. Likväl ska Härnösands kommun sträva efter att skapa arbetsförhållanden som möjliggör arbete fram till pension.

Målen i Härnösands kommun 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 utifrån lag och avtal.

## **Verksamhetsnära arbetsmiljömål i Härnösands kommun**

Förvaltningens arbetsmiljömål ska antas av nämnd och ska visa på ett aktivt arbetsmiljöarbete och vara en naturlig del i verksamhetsplaneringen.

## **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, kränkande särbehandling och hot och våld**

I Härnösands kommun ska ingen medarbetare uppleva sig kränkt eller diskriminerad. Härnösands kommun accepterar ingen form av mobbning eller trakasserier på våra arbetsplatser. Ingen medarbetare ska heller behöva uppleva våld eller hot om våld. 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, kränkande särbehandling, våld eller hot om våld uppstår. Om något av ovan nämnda uppstår, trots det förebyggande arbetet, ska den som utsätts snabbt kunna få stöd och hjälp. Händelser ska rapporteras, utredas och anmälas.

## **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.

## **Rökfri arbetsmiljö**

Inom Härnösands kommun vill vi ställa oss bakom det nationella folkhälsoarbetet med rökfria miljöer. Genom att arbeta långsiktigt och förebyggande vill vi förverkliga tobakslagens intentioner, förbättra hälsan för våra medarbetare och vara ett föredöme för dem vi är till för.

## **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.

Kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för att ge organisationens verksamheter ett nära stöd i det löpande arbetsmiljöarbetet.

## **Uppföljning**

Inom Härnösands kommun görs uppföljningar löpande och årligen för att stärka förutsättningarna för ett förbättrat och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den löpande uppföljningen görs i verksamheten av de handlingsplaner som är upprättade utifrån undersökningar, arbetsmiljöhändelser eller riskbedömningar.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet rapporteras årligen till nämnd och sammanställs på kommunövergripande nivå.