



KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING Nr 008.1

Antagen/Senast ändrad	Gäller från	Dnr
Kf 1998-02-23 § 2 Kf 2021-10-25 § 129	1998-02-24 2021-10-26	1997/582-026 2021/599

Arbetsmiljöpolicy

En god och säker arbetsmiljö är en viktig fråga för Bromölla kommun. Målsättningen med kommunens arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

Vår gemensamma värdegrund är den kompass som talar om hur vi ska interagera med våra medmänniskor. Den speglar de värderingar och synsätt som ligger till grund för verksamheterna inom vår kommun. Vår värdegrund **Gott bemötande, delaktighet och mod** tar avstamp i vår vision, i de övergripande målen och i systemtänkande som arbetssätt.

I Bromölla kommun arbetar vi med aktivt medarbetarskap och möjlighet till friskvårdsbidrag samt hälsofrämjande insatser såväl som hälsofrämjande ledarskap. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt och vara en del av det dagliga arbetet. Alla verksamheter ska följa kommunens årshjul gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet där fysisk skyddsron, organisatorisk och social arbetsmiljöundersökning och arbetet med likabehandling ingår.

Genom att undersöka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön på varje arbetsplats ska medarbetarna ges möjlighet att diskutera resultatet och bidra till lämpliga åtgärder i handlingsplanen för att främja det hälsosamma arbetet och motverka ohälsa.

Arbetsanpassning och rehabilitering ska ingå som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att medarbetaren så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sitt arbete på hel eller deltid. Vid behov ska företagshälsovården anlitas.

Arbetsmiljöansvaret

Alla som arbetar i Bromölla kommun har gemensamt ansvar att vara aktiv i sitt medarbetarskap för att medverka till en god arbetsmiljö.

- Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för arbetsmiljöarbetet och att lagar samt föreskrifter följs.

- Chefer ska arbeta aktivt enligt den årliga arbetsmiljödelegationen. Chefer har riktlinjer att förhålla sig till rörande arbetsmiljön och utbildningar via HR som har en stödjande roll gentemot chefer i frågor som rör arbetsmiljöarbetet. HR ansvarar för att ta fram riktlinjer för arbetsmiljöarbetet och samordnar utbildning samt ansvarar för företagshälsovårdens insatser.
- Skyddsombud ska företräda alla medarbetare oavsett facklig tillhörighet gällande aktuellt skyddsområde. Skyddsombud ska aktivt ges möjlighet att delta och vara en del av arbetsmiljöarbetet inom alla verksamheter.
- Alla medarbetare ska genom aktivt medarbetarskap vara delaktiga och medverka för att skapa en god arbetsmiljö samt ansvara för att följa uppsatta regler/föreskrifter för att förebygga och undvika skador/olyckor. Genom att enskilt ansvara för att anmäla risker, tillbud och olycksfall i rapporteringssystemet kan verksamheterna arbeta förebyggande för att förhindra skador/olyckor.

Samverkan

Arbetsplatsträffen (APT) utgör det främsta forumet för dialog och kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare kring arbetsplatsens frågor. På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgruppen CESAM (central samverkan) samt på verksamhetsnivå i VESAM (verksamhetssamverkan) och på lokal nivå LOSAM (lokal samverkan).

Mål för arbetsmiljöarbetet i Bromölla Kommun

- Arbetsmiljöpolicyn och kommunens arbetsmiljöarbete ska vara välkänt för varje medarbetare.
- Öka användningen och förståelsen för rapportering av risker, olycksfall & tillbud i rapporteringssystemet för att förebygga risk för skador/olyckor och ohälsa. Öka andelen hanterade ärenden av chef och skyddsombud.
- Främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Att arbetet organiseras så att det medför befogenheter och ansvar men inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Arbetet ska samtidigt ge möjlighet till variation, stimulans och arbetsglädje. Resurser ska anpassas till kraven i arbetet.
- Ingen anställd ska utsättas för kränkande särbehandling som t.ex. mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier enligt kommunens *rutin för att förhindra kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och repressalier* samt *riktlinjer avseende systematiskt likabehandlingsarbete*.
- Öka användandet av hälsofrämjande aktiviteter och friskvårdsbidrag.

Uppföljning av ansvaret, samverkan och mål för arbetsmiljöarbetet

Årligen undersöka:

- Genom att undersöka det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rapporterade tillbud/olycksfall får kommunen en övergripande bild av behovet av ytterligare insatser. Rapporten sammanställs av HR.
- Undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på varje arbetsplats vilket ska resultera i en handlingsplan som upprättas med lämpliga åtgärder. Varje verksamhetsområde ska redovisa det övergripande resultatet för att sammanställas av HR.
- Följa upp insatser av hälsofrämjande aktiviteter och användandet av friskvårdsbidrag.

Arbetsmiljöpolicyn ska ses över varje år och revideras vid behov.