



Arbetsmiljöpolicy

Antagen av xx, 202x-xx-xx, § xx

Reviderat senast 202x-xx-xx, § xx



Inledning

I Hylte kommun strävar vi efter en trygg, inkluderande och utvecklande arbetsmiljö som främjar hälsa, arbetsglädje och hållbarhet. Denna arbetsmiljöpolicy beskriver vårt gemensamma förhållningssätt till arbetsmiljö och hälsa för samtliga medarbetare inom organisationen. Policyn omfattar alla arbetsmiljöförhållanden och fungerar som en vägledning i det dagliga arbetet. Policyn kompletteras av andra styrdokument, rutiner och handlingsplaner som anger mer konkreta arbetssätt inom arbetsmiljöområdet.

En övergripande målsättning i Hylte kommun är att arbetet med arbetsmiljö och hälsa ska integreras i alla delar av verksamheten – i planering, ledning, ekonomi och personalarbete – med fokus på att förena en välfungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Vår arbetsmiljö ska bidra till att vi når kommunens mål och i förlängningen ger våra invånare bästa möjliga service med fokus på kvalitet och tillit.

Vårt förhållningssätt

Hylte kommun bygger sitt arbetsmiljöarbete på ett styrkebaserat förhållningssätt. Vi utgår från det som fungerar väl och stärker våra framgångsfaktorer. Vi vill bygga vidare på det friska och det positiva som ger energi, främjar engagemang och välmående. Genom att lyfta fram goda exempel och använda våra styrkor skapar vi en arbetsmiljö där både individer och organisation trivs och utvecklas. Hälsa handlar inte bara om frånvaro av ohälsa – det är närvaro av energi och arbetsglädje.

Hylte kommun ser hälsa som en helhet som omfattar fysiska, psykiska och sociala aspekter. Arbetsmiljöarbetet ska bidra till en balans mellan krav och återhämtning, mellan arbete och fritid, samt till ett inkluderande arbetsklimat där olikheter ses som en styrka. Hylte kommun ska genom sitt arbetsmiljö- och hälsoarbete uppmuntra till hälsofrämjande aktiviteter och inspirera till rörelse, återhämtning och trivsel i vardagen. Dessa aspekter påverkar inte bara oss som medarbetare, utan också kvaliteten i det vi gör för våra kunder, brukare, elever och medborgare.

Friskfaktorerna – grunden för vårt arbetsmiljöarbete

Hylte kommuns arbetsmiljöarbete vilar på de friskfaktorer som identifierats genom Sunt arbetsliv med fokus på att integrera dessa i struktur, kultur och förmåga. Ett aktivt arbete med friskfaktorerna är Hylte kommuns svar på utmaningen om att attrahera, behålla och utveckla sina medarbetare vilket också går i linje med Hylte kommuns tillväxt- och utvecklingsstrategi. Förväntan är att innebörden av friskfaktorerna ska genomsyra såväl ledarskapet som medarbetarskapet inom Hylte kommun. Friskfaktorhjulet och dess åtta dimensioner utgår från de organisatoriska förutsättningar som kännetecknar friska och framgångsrika arbetsplatser.

1. **Rättvis och transparent organisation.** Det finns en tydlighet inom organisationen när det kommer till roller, ansvar och mandat. Det finns en tillit till och inom organisationens olika nivåer där beslut fattas öppet och med förtroende. Det ger medarbetarna klarhet om hur mål, resurser och prioriteringar beslutas.
2. **Närvarande och tillitsfullt ledarskap.** Ledarskapet är ansvarstagande, inspirerande och relationsskapande utifrån en drivkraft kopplat till

- medarbetarnas och organisationens utveckling.
3. Delaktighet och inflytande i det dagliga arbetet. Det ska finnas en påverkansmöjlighet beträffande arbetsinnehåll, arbetsformer och beslut som berör medarbetarnas arbete i syfte att stimulera motivation och en gemensam ansvarskänsla.
 4. Kommunikation och återkoppling som främjar lärande och trygghet. Ett gott samtalsklimat och fungerande kommunikationsvägar för information och dialog ska finnas. Medarbetare får återkoppling på sitt arbete utifrån beteenden och kopplat till verksamhetens mål och resultat.
 5. Tydlig prioritering av arbetsuppgifter för en hållbar arbetsbelastning. Detta sker i samspel mellan chef och medarbetare genom dialoger som stärker medarbetarens egen förmåga att prioritera.
 6. Kompetensutveckling hela arbetslivet som stärker både medarbetare och organisation. Friskfaktorn handlar om att tillvarata och utveckla medarbetarnas kompetens och erfarenhet genom att kombinera olika metoder för lärande.
 7. Tidiga insatser och arbetsanpassning för att i tidigt skede upptäcka och förebygga ohälsa och där anpassningar ses över för att underlätta återgång.
 8. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen, där arbetsmiljöfrågorna är en naturlig del av verksamheternas dagliga processer i förhållande till planering, uppföljning och utveckling.

Våra värdeord i arbetsmiljöarbetet

Med utgångspunkt i våra värdeord nedan strävar vi efter arbetsplatser där medarbetarna mår bra, känner engagemang och kan utvecklas genom hela arbetslivet.

Medmänsklighet

Vi möter varandra med respekt, omtanke och förståelse. Arbetsplatserna ska präglas av en psykologisk trygghet som följer av tillit och inkludering.

Stolthet

Vi värnar om kvalitet i vårt arbete och uppskattar varandras insatser. Vi skapar arbetsplatser där medarbetare känner mening, yrkesstolthet och uppskattning som bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Utvecklingskraft

Vi främjar delaktighet, lärande och engagemang i vardagen. Vi välkomnar initiativ, som stärker välmående och tillväxt med utgångspunkt i ett långsiktigt och hållbart perspektiv.

Vägledande principer för arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på alla nivåer i organisationen och vara en naturlig del i verksamheternas processer. En god arbetsmiljö bidrar till Hylte kommuns övergripande strävan efter att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare, vilken främjar hälsa, förebygger ohälsa och olycksfall, och har en effektiv rehabiliteringsprocess.

- Frisknärvaron i kommunen ska öka genom ett målmedvetet arbete med hälsa, utveckling och trivsel.
- Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas aktivt och systematiskt, både hälsofrämjande och förebyggande och i samverkan med medarbetare och skyddsombud.
- Arbetsmiljön ska vara säker och trygg genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och genom främjandet av en säkerhetskultur.
- Ingen ska utsättas för diskriminering, kränkande särbehandling* eller trakasserier.
- Arbetsmiljön ska stödja ett hållbart arbetsliv med balans mellan arbete och privatliv.

Risk- och friskbedömningar

Riskbedömningar ska göras återkommande och i samband med förändringar. Utgångspunkten är att dialog om risker kan påbörjas innan beslut, men genomförs skriftligen i samverkan senast innan verkställighet. Som en del av friskfaktorarbetet och ett styrkebaserat arbetssätt behöver vi också arbeta för att det förebyggande perspektivet kompletteras med ett resonemang om vilka friskfaktorer som stärks i och med en förändring.

Ansvar och roller i arbetsmiljöarbetet

Vi är varandras arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet är därmed en gemensam angelägenhet där alla bidrar utifrån sin roll och befogenhet.

- **Arbetsgivaren** har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och ska säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med lagstiftning och lokala rutiner.
- **Chefer och ledare** har ett särskilt ansvar att leda, stödja och följa upp arbetsmiljöarbetet, samt skapa förutsättningar för hälsa och delaktighet.
- **Medarbetare** bidrar med självledarskap och ett ansvarstagande för sitt eget och andras välmående genom att följa rutiner, rapportera risker och delta i förbättringsarbete. Ett gott arbetsklimate skapas genom ett öppet, respektfullt och stödjande bemötande där varje medarbetare har ett ansvar att bidra.
- **Skyddsombud och fackliga företrädare** är viktiga samarbetspartners som bidrar till dialog, delaktighet och utveckling i arbetsmiljöfrågor.

Uppföljning

Hylte kommuns arbetsmiljöpolicy ska ses över årligen och revideras vid behov. Avsikten är att policyn ska vara känd av alla medarbetare och tillämpas av verksamheterna i vardagen men även utgöra ett vägledande underlag i beslut och prioriteringar. Arbetsmiljöarbetet ska följas upp regelbundet genom dialog och i samverkan inom organisationens olika nivåer.

*Före 2016 användes begreppet mobbing i arbetsmiljölagstiftningen.