

Kommunfullmäktige

**Plats och tid**

Forum kl. 18:00-20:30

**Beslutande ledamöter**

Micael Arnström (S) (ordförande), Ray Alexen (SD) (2:e vice ordförande), Ronny Löfquist (S), Stina Isaksson (SD), Hanna Kjellin (S), Anna Roos (C), Bo-Gunnar Åkesson (M), Per-Yngve Bengtsson (S), Håkan Bengtsson (C), Mikael Ingvarsson (SD), Torbjörn Alexandersson (KD), Lisa Mogren (V), Thomas Flystam (M), Kerstin Alexén (SD), Fredrik Engberg (L), Birgitta Årzen (S), Krister Mattsson (S), Tobias Tillkvist (M), Ann-Christin Wendpaap (S), Maria Hedin (S), Per Henriksson (C), Karl-Yngve Dahlgren (SD), Dorothea Nilsson (M), Petter Eriksson (V), Zofia Sarna (S), Roger Andersson (S), Tommy Edenholt (KV), Mats Gustafsson (SD), John Åsberg Davidsson (C), Magdalena Barkström (C), Birgitta Åkesson (C), Bengt-Åke Torhall (L), Ingemar Lund (S), Rune Gunnarsson (S), Paula Westman (SD), Lars-Göran Möller (SD), Anders Bertilsson (KD), Suzana Wiman (SD), Jane Hardt (SD), Mattias Andersson (KV), Nina Larsson (S)

**Ej tjänstgörande ersättare**

Ida Andersson (V)  
Karl-Gustav Lindbäck (KV)  
Johan Holm Wallentin (S)  
Fakhria Hamidi (S)

**Övriga närvarande**

Ingemar Steneteg (C) (Revisor)  
Lars Sundberg (S) (Revisor)  
Gunnel Johansson (S) (Revisor)  
Ronnie Sjögren (SD) (Revisor)  
Emma Gröndahl (Kommunchef)  
Lars Tingsmark (Ekonomichef)  
Jenny Hagesjö (Kanslichef)  
Jenny Johansson (Enhetschef)  
Kristin Engholm (Utveckling- och hållbarhetschef)

**Underskrifter**

Sekreterare .....  
Alice Risenfors

Ordförande .....  
Micael Arnström (S)

Justerande .....  
Anna Roos (C) Ronny Löfquist (S)

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Organ**

Kommunfullmäktige

**Sammanträdesdatum**

2023-06-13

**Datum för anslags  
uppsättande****Datum för anslags  
nedtagande****Förvaringsplats för  
protokollet**

Kommunhuset

**Underskrift**

.....

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Kommunfullmäktige

**Utses att justera**

Anna Roos (C)  
Ronny Löfquist (S)

**Justeringens plats och tid**

**Protokollet omfattar**

§64

Kommunfullmäktige

§64

## Revidering - Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun

(2023 KS0147)

### Beslut

Kommunfullmäktige beslutar att revidera arbetsmiljöpolicyen i enlighet med förslaget.

### Beskrivning av ärendet

I oktober 2021 blev Hylte kommuns nya arbetsmiljöpolicy antagen. Mot bakgrund av att personalenheten identifierat att en skrivning i policyen är felaktig samt att den uppfattas utgöra hinder i kommunens arbete lyfter personalenheten förslaget att arbetsmiljöpolicyen revideras enligt följande:

Avseende sidan 3, sista punkten:

- Det ska regelbundet och vid förändringar göras skyddsronder, undersökningar och riskbedömningar av såväl arbetets fysiska och tekniska som organisatoriska och sociala arbetsmiljö där beslut ska föregås av en riskbedömning. Detta för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats samt för att kunna vidta åtgärder innan skador, olyckor och sjukdom relaterat till arbetet uppstår.

Ersätts med:

- Det ska regelbundet göras skyddsronder, undersökningar och riskbedömningar, samt riskbedömningar vid förändring, av såväl arbetets fysiska och tekniska som organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Detta för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats samt för att kunna vidta åtgärder innan skador, olyckor och sjukdom relaterat till arbetet uppstår.

Förslaget till revidering har även sin bakgrund i att det finns en missuppfattning avseende när riskbedömningar ska genomföras i förhållande till beslut som fattas, varpå punkten ovan (i nuvarande skede, utan revidering), utgör hinder. SKR menar att en riskbedömning inte behöver göras inför ett beslut, utan bör enligt SKR genomföras efter beslut. En riskbedömning ska inte användas för att förhålla eller att stoppa ett beslut (även om det finns risker) utan är till för att ”mildra riskerna” av ett beslut. En uppfattning som arbetsgivaren och personalenheten delar.

Utöver det lyfts förslag att policyen även revideras enligt följande:

## Kommunfullmäktige

- Avseende sidan 3, andra punkten; ”arbetsmiljödelegationen” ersätts med ”arbetsmiljöuppgiftsfördelningen”
- Mallen i vilken arbetsmiljöpolicy är upprättad, ersätts med den mall som är gällande för kommunens styrdokument; ”Mall styrdokument med försättsblad – KF”

Samtliga ”Hylte Kommun” i policyn ersätts med ”Hylte kommun”, dvs. att bokstaven ”k” skrivs i gemener.

## Handlingar i ärendet

- §100 KS Revidering - Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun
- Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun - Förslag till revidering efter fackliga förhandlingar
- Borttagen på grund av personuppgifter.
- Borttagen på grund av personuppgifter.
- §13 PU Revidering - Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun
- Tjänsteskrivelse - Redvidering arbetsmiljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun - förslag till revidering
- Arbetsmiljöpolicy Hylte Kommun - Antagen 2021-10-21

## Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå kommunfullmäktige att besluta att revidera arbetsmiljöpolicy i enlighet med förslaget.

## Yttrar sig

Ronny Löfquist (S), Ann-Christin Wendpaap (S) och Stina Isaksson (SD).

## Yrkanden

Ronny Löfquist (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag till beslut.

Stina Isaksson (SD) yrkar avslag till kommunstyrelsens förslag till beslut.

## Beslutsgång

Ordförande frågar först om fullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag till beslut.

Ordförande frågar därefter om fullmäktige beslutar enligt Stina Isakssons (SD)

avslagsyrkande. Ordförande finner att fullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Votering begärs och verkställs enligt följande ordning. Den som röstar för kommunstyrelsens

förslag röstar JA. Den som röstar för Stina Isakssons (SD) avslagsyrkande röstar NEJ. Med

röstsiffrorna 28 JA, 10 NEJ och 3 AVSTÅR finner ordförande att fullmäktige beslutat enligt

kommunstyrelsens förslag.

Kommunfullmäktige

### Reservation

Stina Isaksson (SD), Mikael Ingvarsson (SD), Lars-Göran Möller (SD), Kerstin Alexén (SD), Ray Alexén (SD), Suzana Wiman (SD), Jane Hardt (SD), Karl-Yngve Dahlgren (SD), Paula Westman (SD) och Mats Gustavsson (SD) reserverar sig mot beslutet.

### Paragrafen är justerad

Kommunfullmäktige

Omröstningslista: §64

Ärende: Revidering - Arbetsmiljöpolicy Hylte kommun, 2023 KS0147

Omröstningslista(or)

Bifall eller avslag

Ledamot	Ja	Nej	Avstår
Micael Arnström (S), ordförande	X		
Ray Alexen (SD), 2:e vice ordförande		X	
Ronny Löfquist (S), ledamot	X		
Stina Isaksson (SD), ledamot		X	
Hanna Kjellin (S), ledamot	X		
Anna Roos (C), ledamot	X		
Bo-Gunnar Åkesson (M), ledamot	X		
Per-Yngve Bengtsson (S), ledamot	X		
Håkan Bengtsson (C), ledamot	X		
Mikael Ingvarsson (SD), ledamot		X	
Torbjörn Alexandersson (KD), ledamot	X		
Lisa Mogren (V), ledamot			X
Thomas Flystam (M), ledamot	X		
Kerstin Alexén (SD), ledamot		X	
Fredrik Engberg (L), ledamot	X		
Birgitta Årzen (S), ledamot	X		
Krister Mattsson (S), ledamot	X		
Tobias Tillkvist (M), ledamot	X		
Ann-Christin Wendpaap (S), ledamot			X
Maria Hedin (S), ledamot	X		
Per Henriksson (C), ledamot	X		
Karl-Yngve Dahlgren (SD), ledamot		X	
Dorothea Nilsson (M), ledamot	X		
Petter Eriksson (V), ledamot			X
Zofia Sarna (S), ledamot	X		
Roger Andersson (S), ledamot	X		
Tommy Edenholt (KV), ledamot	X		
Mats Gustafsson (SD), ledamot		X	
John Åsberg Davidsson (C), ersättare	X		
Magdalena Barkström (C), ersättare	X		
Birgitta Åkesson (C), ersättare	X		
Bengt-Åke Torhall (L), ersättare	X		
Ingemar Lund (S), ersättare	X		
Rune Gunnarsson (S), ersättare	X		
Paula Westman (SD), ersättare		X	
Lars-Göran Möller (SD), ersättare		X	
Anders Bertilsson (KD), ersättare	X		
Suzana Wiman (SD), ledamot		X	
Jane Hardt (SD), ledamot		X	

Kommunfullmäktige

---

Mattias Andersson (KV), ledamot	<i>X</i>		
Nina Larsson (S), ledamot	<i>X</i>		
Resultat	<i>28</i>	<i>10</i>	<i>3</i>



# Arbetsmiljöpolicy – Hylte kommun

Antagen av kommunfullmäktige, 2021-10-21, § 139

Reviderad 2023-06-13, § 64

Ansvarig nämnd: Kommunstyrelsen





## Arbetsmiljöpolicy - Hylte kommun

I Hylte kommun ska arbetsmiljöarbetet vara en naturlig del av vardagen och alla medarbetare, skyddsombud och chefer ska involveras och samverka i arbetsmiljöarbetet. Det övergripande målet med arbetsmiljöarbetet i Hylte kommun är att främja friskfaktorer och att genom ett förebyggande arbete upptäcka och åtgärda risker för att förhindra skador, olyckor och sjukdom relaterat till arbetet. Arbetet omfattar såväl den fysiska och tekniska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utöver lagstadgade krav som anges i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter strävar vi efter en god och välkomnande arbetsmiljö, goda samarbeten, kvalitet i vårt arbete och ett arbete som möjliggör utveckling för alla medarbetare.

I Hylte kommun innebär en god arbetsmiljö:

- att det finns introduktionsplaner för nya medarbetare
- att vi förebygger och tar tydligt avstånd från alla typer av kränkande särbehandling och diskriminering
- att vi bedriver ett aktivt arbete för att främja mångfald och jämställdhet
- att vi genom medarbetarsamtal sätter mål och tydliggör förväntningar
- att vi dokumenterar och utreder alla fall av ohälsa, olyckor och tillbud
- att vi har tydliga rutiner för krishantering
- att vi har tydliga rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering
- att det finns tillgång till företagshälsovård
- att skyddsronder och arbetsplatsträffar genomförs regelbundet
- att riskbedömningar genomförs och dokumenteras
- att en lämplig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna görs och dokumenteras
- att vi utbildar medarbetare, skyddsombud, chefer och politiker

Arbetet ska ge alla medarbetare förutsättningar till att trivas, må bra och utvecklas i arbetet, vilket i Hylte kommun innebär att arbeta med:

### Attraktiv arbetsgivare och kompetensutveckling

- Medarbetarna är kommunens viktigaste resurs och alla ska få den introduktion och utbildning som behövs för att kunna utföra ett bra och säkert arbete.
- Alla medarbetare ska ges möjligheten till kompetensutveckling i sin roll och i sitt arbete för att bidra till utveckling och hälsa.
- Hylte kommun ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare och för att ta tillvara på den kompetens som finns i organisationen.
- Arbetsgivaren ska vara lyhörd för medarbetares tankar och idéer och ha en positiv syn på att våga testa nya initiativ utifrån dessa. I det ska arbetsgivaren se på alla lyckade såväl som mindre lyckade idéer och initiativ som utvecklande och lärande.
- I arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare ska arbetsgivaren arbeta för en god arbetsmiljö och med en strävan om att medarbetarna ska se en framtid och en vilja att stanna kvar och utvecklas i organisationen.

## Allas lika behandling

- Arbetsgivaren ska arbeta aktivt för att motverka mobbning, trakasserier och diskriminering där ingen form av kränkande särbehandling eller diskriminering accepteras.
- Arbetsgivaren ska arbeta aktivt för att skapa en jämställd och jämlik organisation. En organisation där arbetet med mångfald och tillgänglighet är en naturlig del i arbetsmiljöarbetet och anpassningar görs för att ge alla medarbetare jämförbart likvärdiga förutsättningar oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionsvariation, könsidentitet och könsuttryck eller familjeförhållanden.
- Det aktiva arbetet innebär att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och i frågor som arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheten att förena förvärsarbete och föräldraskap.
- Alla medarbetare ska ha rätt till goda arbetsförhållanden på likvärdiga villkor i den fysiska, tekniska samt organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vilket innebär att alla medarbetare ska ha ett sunt och hållbart arbetsliv.
- Arbetsgivaren ska arbeta för att alla medarbetare ges möjlighet och förutsättningar till ett hälsosamt heltidsarbete med en god arbetsmiljö.

## Ledarskap, kompetens och ansvar

- Kommunens chefer ska i sitt ledarskap präglas av tydlig kommunikation, tillgänglighet och omsorg för varje medarbetare.
- Ett gott ledarskap är en förutsättning för en god arbetsmiljö och arbetsgivaren ska arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling för chefer.
- Det är viktigt att arbetsmiljöuppgiftsfördelningen sker på rätt sätt, och i arbetet att skapa en trygg, god och säker arbetsmiljö ska chefer och skyddsombud ha kännedom om sina arbetsmiljöuppgifter. Arbetsmiljöuppgifterna ska fördelas på lämpligt sätt och chefer och skyddsombud ska ha den kompetens, de resurser och befogenheter som krävs för att hantera arbetsmiljöuppgifterna. Saknas kompetens eller mandat för någon uppgift, ska denna uppgift skriftligt returneras till närmaste chef.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del av vår organisation genom att uppsatta rutiner för att löpande undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljöarbetet följs. I arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren arbeta systematiskt och förebyggande och arbetet ska ske i samverkan med medarbetarna och de fackliga organisationerna.

Grunderna i vårt systematiska arbetsmiljöarbete är:

- Arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

- Arbetsmiljöarbetet ska ske systematiskt och förebyggande genom organisations rutiner. Rutiner som bygger på en systematik och ett förebyggande arbetsmiljöarbete som innefattar att undersökningar och riskbedömningar genomförs regelbundet och löpande så att åtgärder kan vidtas innan risker eller ohälsa i arbetsmiljön uppstår.
- Arbetsgivaren ska arbeta för att ingen medarbetare på grund av arbetet skadas eller drabbas av ohälsa och genomför i det skyddsåtgärder som ska omfatta och inkludera alla.
- I arbetet för en god och hälsosam arbetsmiljö utan skador eller ohälsa på grund av arbetet, ska alla tillbud och olyckor som inträffar rapporteras och utredas. Därefter ska åtgärder vidtas och följas upp.
- Det ska regelbundet göras skyddsronder, undersökningar och riskbedömningar, samt riskbedömningar vid förändring, av såväl arbetets fysiska och tekniska som organisatoriska och sociala arbetsmiljö, där riskbedömningar görs efter beslut, innan genomförande. Detta för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats samt för att kunna vidta åtgärder innan skador, olyckor och sjukdom relaterat till arbetet uppstår.
- Riskbedömningar och handlingsplaner ska dokumenteras och följas upp.
- Det ska genomföras regelbundna medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och undersökningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet ska årligen genom skyddsronder och undersökningar följas upp och utvärderas. Arbetsgivaren ska ständigt arbeta för förbättringar i arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet i alla nivåer, fysiskt, tekniskt, organisatoriskt och socialt.
- I arbetsmiljöarbetet ska medarbetare, skyddsombud och chefer arbeta tillsammans för en god arbetsmiljö.
- I Hylte kommun ska det råda ett uppmuntrande klimat för att kunna påtala såväl framgångsfaktorer som brister och utvecklingsområden.
- Alla har ett eget ansvar att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet. Alla ska följa föreskrifter, regler och rutiner samt uppmärksamma och underrätta vid brister i arbetsmiljön. En god arbetskamrat ska visa omtanke, ge stöd eller söka hjälp till en kollega som mår dåligt.
- Skyddsombuden är en viktig resurs för kommunen och ska företräda medarbetarna i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud tillsammans med arbetsgivaren ska verka för en bra arbetsmiljö. Nya skyddsombud ska få utbildning och skyddsombuden i kommunen ska i sitt uppdrag även få fortbildning i arbetsmiljön.
- Arbetsmiljöarbetet ska alltid ha stöd i lagen och med en ständig strävan mot förbättringar för ett gemensamt bästa.

- Arbetsmiljöarbetet ska grundas i långsiktiga och välplanerade lösningar och beslut med medarbetarnas, organisationen, klimatet och en hållbar framtid i fokus.
- Arbetsmiljöarbetet ska präglas av öppenhet och samverkan och inkludera Hylte kommuns vision och strävan i att alla ska känna **utvecklingskraft**, **stolthet** och **medmänsklighet** med Hylte kommun som arbetsgivare.

## Uppföljning

- Arbetsgivaren ska i samverkan med de fackliga organisationerna årligen fastställa mål för arbetsmiljöarbetet. Utifrån målen upprättas en handlingsplan med aktiviteter för att nå målen.
- Uppföljning och utvärdering av arbetsmiljömål och handlingsplaner ska ske årligen i kommunens ledningsgrupp och behandlas i kommunens skyddskommittéer.
- Mellan tjänstepersonsorganisationen och politiken ska det finnas en tydlig koppling i det fortlöpande arbetsmiljöarbetet med regelbundna återkopplingar.
- Hylte kommuns arbetsmiljöpolicy ska ses över årligen och revideras vid behov.