

Arbetsmiljöpolicy

Bakgrund

En arbetsmiljöpolicy¹ ska beskriva hur arbetsförhållandena ska vara i verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och skapa en tillfredsställande arbetsmiljö. Policyn är ett övergripande styrdokument för Vimmerby kommun med bolag, som ska beskriva arbetsgivarens övergripande målsättning och viljeinriktning med sitt arbetsmiljöarbete. Den ska vara så konkret att den kan följas upp och vara känd ute i verksamheterna.

Vimmerby kommuns arbetsmiljöpolicy

I Vimmerby kommun är det viktigt att våra medarbetare trivs och kan utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Hos oss arbetar vi aktivt med att främja hälsa och välmående samt förebygga ohälsa och olyckor till följd av arbetet. En god arbetsmiljö är en grundläggande förutsättning för att Vimmerby kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som rekryterar, utvecklar och behåller kompetenta medarbetare utifrån ARUBA;

Attrahera medarbetare med rätt kompetens.

Rekrytera medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav.

Utveckla befintliga medarbetare och ledare så att de klarar dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar.

Behålla verksamhetskritiska talanger och nyckelpersoner.

Avveckla medarbetare som inte längre kan eller vill bidra.

Arbetsmiljöarbetet genomsyrar alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs. Vi arbetar för en rättvis och transparent organisation där beslut är välmotiverade. Delaktighet och inflytande förbättrar verksamheten och vi vet vad vi kan påverka. Vi samtalar öppet och tillåtande och vi lyssnar på varandra. För att främja balans mellan krav och resurser finns det en samsyn om prioriteringar i vardagen. Fackliga organisationer och skyddsombud är en tillgång för organisationen där samverkan är viktig för en väl fungerande arbetsmiljö i Vimmerby kommun.

Vår arbetsmiljö berikas av människors olikheter och präglas av respekt för varje människas unika och lika värde. Vår arbetsmiljö präglas av mod, ansvar och fantasi. Vi accepterar ingen form av mobbning, kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på vår arbetsplats.

Vi lever upp till arbetsmiljölagstiftningen, arbetar efter forskningsbaserade metoder och strävar efter att ligga i framkant när det gäller såväl fysisk som organisatorisk och social arbetsmiljö. Våra chefer ska ha hög kompetens inom arbetsmiljöområdet och känna sig trygga i sitt aktiva arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

¹ AFS 2001:1, 5§, Systematiskt arbetsmiljöarbete

På våra arbetsplatser innebär det:

- att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i allt vi gör
- att arbetsmiljöarbetet görs i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud
- att alla anställda har relevant kunskaper, kompetens och resurser för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö
- att alla anställda får introduktion och utbildning som de behöver för att kunna arbeta säkert och hälsosamt
- att kommunens ledare har ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap med respekt och omtanke om varje medarbetare
- att vi i arbetar med både utvecklande ledarskap såväl som utvecklande medarbetarskap
- att vi medvetet och aktivt låter friskfaktorer genomsyra hela organisationen
- att vi med kunskap och tidiga insatser förekommer/förkortar sjukfrånvaro
- att vi regelbundet och vid förändringar undersöker, riskbedömer och vid behov upprättar handlingsplaner för vår fysiska såväl som vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö
- att alla tillbud och olyckor rapporteras och utreds så att vi kan vidta åtgärder för att förebygga olyckor och förbättra arbetsmiljön
- att vi årligen följer upp vårt systematiska arbetsmiljöarbete

Vi har som mål

- att HME-frågorna (Hållbart medarbetarengagemang) i medarbetarenkäten ska visa ständiga förbättringar och användas som del i arbetsplatsernas utvecklingsarbete
- att alla känner delaktighet i sin arbetsplatsplanering och utveckling
- att vi har noll kränkningar
- att frisktalet ökar
- att våra chefer har ett hållbart ledarskap med ett rimligt kontrollspann, 10-35 medarbetare per chef, och tränas i utvecklande ledarskap
- att utbildning i arbetsmiljö ska genomföras årligen för chefer och skyddsombud

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Uppgifter inom arbetsmiljö ska utföras på den nivå där det blir mest effektivt, därför sker en fördelning av arbetsmiljöuppgifter till chefer så långt ut i verksamheterna som möjligt. Som arbetsgivare ska vi uppmuntra initiativ till förbättringar och skapa förutsättningar för ett aktivt deltagande i arbetsmiljöarbetet utifrån vårt lokala samverkansavtal och riktlinjer fördelning av arbetsmiljöuppgifter:

Alla förtroendevalda i våra nämnder/styrelser samt kommunfullmäktige har alltid det yttersta arbetsgivaransvaret för verksamhetens arbetsmiljön utifrån fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Alla chefer ska arbeta aktivt i enlighet med sin fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Om befogenheter, resurser eller om nödvändiga kunskaper saknas för en uppgift ska närmast övre chefsnivå informeras och arbetsmiljöuppgiften skriftligt returneras.

Alla medarbetare ska känna sig delaktiga och förstå sin egen roll och uppgift för helheten. Som medarbetare ska vi aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet för att uppnå en god hälsa och arbetsmiljö. Alla har ansvar att följa styrdokument, regler och föreskrifter

Alla skyddsombud ska företräda medarbetare i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredsställande arbetsmiljö genom att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet.