

Datum
2017-04-19**Stadskansliet**
Tove Svensk, Personalchef
0221-251 20
tove.svensk@koping.se

Revidering av Arbetsmiljöpolicy

Ett förslag till reviderad arbetsmiljöpolicy har arbetats fram. Den tidigare policyn var tagen av kommunfullmäktige i april 2005. En arbetsgruppbestående av företrädare från HR, förvaltningschefen för Vård och Omsorg samt fackliga företrädare har gemensamt arbetat fram ett förslag till revidering.

I det personalpolitiska programmet finns fokusområdet **Arbetsmiljö och hälsa** som tar upp följande;

- Vi ska ha ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Köpings kommun ska vara en hälsofrämjande kommun som stödjer medarbetare och chefer i det hälsofrämjande arbetet och skapar förutsättningar för ökad hälsa. En god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro ska vara en målsättning.

Ett bra arbetsmiljöarbete är också ett viktigt verktyg för att förverkliga Köpings kommuns personalpolicy:

- ”Köpings kommun är en attraktiv arbetsplats som kännetecknas av effektivitet, samarbete och ständig utveckling i en bra arbetsmiljö. Köpings kommuns medarbetare upplever sina arbetsuppgifter meningsfulla och utvecklande samt känner att ansvar, engagemang och initiativ värdesätts. Våra arbetsplatser präglas av öppenhet, tydlighet, tillit och respekt för varandra. Jämställdhet är självklart och mångfald betraktas som en tillgång.”

Arbetsmiljöarbetet är en viktig strategisk fråga som även bidrar till ökade möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare.

Sara Schelin
Kommunchef

Tove Svensk
Personalchef

Personalavdelningen

Postadress
Köpings kommun
731 85 KöpingBesöksadress
Barnhemsgatan 2Telefon
0221-250 00Fax
0221-251 31Webbplats och e-post
www.koping.se
stadskansliet@koping.seBankgiro
991-1215Org. nr
212000-2114

Arbetsmiljöpolicy

Förslag

[Dubbelklicka här för att infoga en bild]



KÖPINGS KOMMUN

Arbetsmiljöpolicy

Köpings kommuns verksamheter ska främja en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö som stimulerar till arbetsglädje, effektivitet och utveckling. En arbetsmiljö där medarbetarna trivs samt ges inflytande och möjlighet till engagemang och en god hälsa. Ett långsiktigt hållbart arbetsliv eftersträvas och det ska vara möjligt att i balans förena arbetsliv och privatliv. Alla medarbetare ska ges utrymme och befogenhet att påverka arbetsmiljön till det bättre.

Arbetsmiljöarbetet är en viktig strategisk fråga som även bidrar till ökade möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare. Det ska syfta till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där olyckor och ohälsa förebyggs. Arbetets innehåll ska vara tydligt och vi ska eftersträva en balans mellan kraven i arbetet och de resurser* som finns.

(*Resurser kan vara arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.)

Mål för arbetsmiljöarbetet

- att ständigt förbättra arbetsmiljön och främja hälsa
- att alla medarbetare ska ha tillräckliga kunskaper i arbetsmiljöfrågor
- att ingen medarbetare utsätts för diskriminering eller kränkande särbehandling - det ska vara tydligt uttalat för alla att det **inte** accepteras
- att det finns bra rutiner för att identifiera starka psykiska påfrestningar i arbetet - och om det finns vidtas åtgärder för att motverka ohälsa
- att arbetsmiljöarbetet följs upp och utvärderas kontinuerligt

Ansvar och uppgiftsfördelning

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön. För att kunna uppfylla ansvaret så fördelas arbetsmiljöuppgifterna i kommunen på de som har de bästa förutsättningarna att utföra uppgifterna eller se till att de blir utförda. Dessa personer ska vara tillräckligt många och ha de befogenheter, resurser och den kompetens som behövs. Uppgiftsfördelningen ska vara tydlig och alla berörda arbetstagare ska veta vem som ska göra vad i arbetsmiljöarbetet.

Alla har ett ansvar att på olika sätt medverka till en bra arbetsmiljö. Även om huvudansvaret för arbetsmiljön finns hos arbetsgivaren så har också alla medarbetare ett arbetsmiljöansvar genom att till exempel följa skyddsföreskrifter, rutiner och regler samt påtala risker eller brister i arbetsmiljön. Medarbetarnas rapportering och engagemang i arbetsmiljöfrågor är en förutsättning för kommunens arbetsmiljöarbete.