

STYRDOKUMENT
ARBETSMILJÖPOLICY & ARBETSMILJÖMÅL
2023-12-28
DNR: 2023-000319

Antagen av Kommunfullmäktige den 19
december 2023 § 129.
Gäller från och med den 19 december 2023 och
tillsvidare.

Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljömål för Laholms kommun

1. Syftet med Laholms kommuns arbetsmiljöarbete	2
2. Målgrupp	2
3. Övergripande riktlinjer för arbetsmiljöarbetet	2
4. Att uppfylla lagstiftningen	3
5. Valda områden att arbeta med.....	3
6. Arbetsmiljömål för Laholms kommun 2024–2026.....	4
6.1 Arbetsmiljömål 1	4
6.2 Arbetsmiljömål 2.....	4
6.3 Arbetsmiljömål 3.....	4
7. Uppföljning	5

1. Syftet med Laholms kommuns arbetsmiljöarbete

En god arbetsmiljö är en grundläggande förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare. Laholms kommun vill ta tillvara medarbetares kompetenser och medarbetarna ska i sitt arbete kunna känna stolthet över ett väl utfört samhällsuppdrag. Kommunens medarbetare ska känna att de har inflytande i verksamheten, att deras insatser är värdefulla och att deras arbetsuppgifter är utvecklande.

Strävan är att vara en arbetsplats där medarbetare och chefer mår bra, trivs tillsammans och utvecklas både yrkesmässigt och som individer, vilket skapar förutsättningar för en sund arbetsplats som når resultat. Laholms kommun ska arbeta aktivt med det hälsofrämjande perspektivet¹ – det som håller oss friska. Men alla delar det främjande, förebyggande och rehabiliterande är lika viktiga, ingen ska behöva drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet.

Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagaren inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet eller tvärtom. Kompetens är en viktig resurs för att kunna uppfylla kraven i arbetet och för att kunna nå uppsatta mål i kommunen.

Arbetsplatsen ska vara fri från kränkande särbehandling såsom diskriminering, trakasserier eller mobbing, vi pratar med varandra och inte om varandra.

Arbetsmiljöfrågor i Laholms kommun hanteras i samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud. Delaktighet, inflytande och utveckling är centralt och kommunikationen ska bygga på dialog som präglas av öppenhet och lyhördhet. Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

2. Målgrupp

Arbetsmiljöpolicyn gäller för samtliga anställda inom Laholms kommun.

3. Övergripande riktlinjer för arbetsmiljöarbetet

Laholms kommun vill kunna erbjuda förutsättningar för en god fysisk, organisatorisk, social och digital arbetsmiljö. Med fysisk arbetsmiljö avses exempelvis utformning av lokaler och arbetsplatser samt utrustning och arbetsverktyg. Organisatorisk och social arbetsmiljö handlar om till exempel ledning, arbetstider, arbetsbelastning och sociala förhållanden i arbetet. Digital arbetsmiljö är de delar av arbetet där vi jobbar i eller styrs av digitala system.

Laholms kommun har som arbetsgivare det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön har därmed de förtroendevalda i kommunens nämnder. Dock är utgångspunkten att så många verksamhetsfrågor som möjligt ska behandlas ute på arbetsplatserna av dem som är närmast berörda. Därav sker en delegering av arbetsmiljöuppgifter till chefer så långt ut i verksamheten som möjligt. Med delegeringen följer ansvaret att utföra

¹ **Definition hälsofrämjande:** Att arbeta utifrån ett hälsofrämjande perspektiv handlar om att tillvarata det som skapar goda förutsättningar för att utveckla eller bibehålla hälsa. Att helt enkelt lyfta det som gör att vi mår bra, friskfaktorer, och att inte fastna i att bara prata om problem och brister.

uppgifterna. Chefer samverkar med skyddsombuden som företräder medarbetarna på arbetsplatserna.

Samverkansgrupperna är även skyddskommittéer och ska se till att ett systematiskt arbete kring hälso- och arbetsmiljöfrågor bedrivs. Genom ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete och en god dialog i vardagen uppmärksammas risker på ett tidigt stadie.

Alla medarbetare har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö och att delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för utveckling av arbetsmiljön. Var och en ska i det dagliga arbetet visa ett personligt ansvar för sin hälsa och vara uppmärksam på eventuella risker. Det är också varje medarbetares ansvar att följa de instruktioner och rutiner som finns avseende arbetsmiljön.

Företagshälsovården har en oberoende ställning och anlitas som en expertresurs när kompetensen eller resurser inte finns inom den egna verksamheten. Hjälpen blir ett komplement till det egna arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

4. Att uppfylla lagstiftningen

Laholms kommun bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med aktuell arbetsmiljölagstiftning och strävar efter att hela tiden förbättra arbetsmiljön. Reglerna om skyddsombud, skyddskommittéer och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö är centrala för arbetsmiljöarbetet i kommunen.

Alla chefer, som delegerats arbetsmiljöuppgifter, ska ha rätt kunskaper, resurser och befogenheter för att kunna verka för en säker och god arbetsmiljö. Cheferna ska känna sig trygga i sitt aktiva bedrivande av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Varje arbetsplats ska årligen kartlägga arbetsmiljön, genomföra riskbedömningar, formulera handlingsplaner med konkreta arbetsmiljöåtgärder samt ha tydliga och uppföljningsbara arbetsmiljömål. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet följer Laholms kommuns rutin och redovisas till personal- och organisationsutskottet.

5. Valda områden att arbeta med

Den goda arbetsmiljön ska Laholms kommun uppnå genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ett aktivt arbete med kommunens värdegrund; Glädje, Mod, Delaktighet, Engagemang och Gott föredöme. Värdegrunden ska genomsyra vårt dagliga arbete och varje medarbetares agerande och förhållningssätt vilar på värdegrunden. Vi är alla varandras arbetsmiljö och ska agera utifrån det.

Medarbetarna i Laholms kommun ska uppleva en bra balans mellan arbete och fritid och att arbetstiden räcker till de arbetsuppgifter och uppdrag medarbetaren har att utföra. Arbetsuppgifterna ska fördelas så att ingen medarbetare behöver utsättas för ohälsosam arbetsbelastning. Kommunens chefer ska aktivt arbeta utifrån det hälsofrämjande perspektivet, med friskfaktorer² som grund.

² Friskfaktorer är tillstånd som gör att vi mår bra och presterar på arbetet. Läs mer om åtta forskningsbaserade friskfaktorer här [Friskfaktorstarten - Suntarbetsliv](#)

6. Arbetsmiljömål för Laholms kommun 2024–2026

Arbetsmiljömålen omfattar hela Laholms kommun och arbetsgrupperna kan komplettera med arbetsmiljömål som är viktiga för just sin verksamhet. Med fördel följs arbetsmiljömålen upp i samband med verksamhetens resultatmål. För perioden 2024–2026 har kommunen följande arbetsmiljömål:

6.1 Arbetsmiljömål 1

Värderingarna ska tydliggöras inom Laholms kommun och skapa en gemensam idé och kultur inom organisationen.

- Forum för dialog är arbetsplatsträffarna.
- Vägledande dokument är Laholms kommuns värdegrund och samverkansavtalet som beskriver form och struktur för arbetsplatsträffen.
- Följs upp genom medarbetarenkäten, medelvärde för frågorna kring värdegrund ska öka. Kan även följas upp genom tätare pulsmätningar.
- Alla har ett gemensamt ansvar i att delta i värdegrundsarbetet. HR ansvarar för dokument och finns som stöd i arbetet. Chef ansvarar för att dialog kring ämnet hålls i arbetsgruppen.

6.2 Arbetsmiljömål 2

Alla chefer ska ha kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.

- Forum för dialog och utbildning kan exempelvis vara frukostseminarier.
- Vägledande dokument finns på Arbetsmiljöverkets³ samt Suntarbetslivs hemsidor (till exempel friskfaktorer)⁴.
- Följs upp genom antal genomförda utbildningsinsatser och antal deltagare. Alla chefer ska utbildas.
- HR ansvarar för att utbildning tillhandahålls och chef ansvarar för att dialog kring ämnet hålls i arbetsgruppen.

6.3 Arbetsmiljömål 3

Alla chefer ska ha kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Alla medarbetare ska ha kunskap om vad kränkande särbehandling är och att det inte är accepterat.

- Forum för dialog och utbildning för chefer kan exempelvis vara frukostseminarier. Forum för dialog för medarbetare är arbetsplatsträffarna.
- Vägledande dokument är handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling samt APT-material.

³ [Organisatorisk och social arbetsmiljö \(AFS 2015:4\), föreskrifter - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#)

⁴ [Friskfaktorstarten - Suntarbetsliv](#)

- Följs upp genom antal anmälningar som inkommer och antal utredningar som företagshälsovården genomför. Antalet anmälningar och utredningar ska minska.
- HR ansvarar för att utbildning tillhandahålls och chef ansvarar för att dialog kring ämnet hålls i arbetsgruppen. Samtliga på arbetsplatsen har ansvar för sitt eget uppförande.

7. Uppföljning

Kommunstyrelsen följer upp arbetsmiljöpolicyn och arbetsmiljömålen vid behov.