

Handläggare  
Lindh Marie-Louise

Datum  
2015-04-07

Diarienummer  
KSN-2015-0823

Kommunstyrelsen

## Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö i Uppsala kommun

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

**att** anta riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö i enlighet med **bilaga**.

### Ärendet

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön och ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagstiftningen formulera övergripande målsättning och viljeinriktning för vilken arbetsmiljö som ska uppnås i verksamheten. Detta utgör grunden för ett väl fungerande långsiktigt internt arbetsmiljöarbete.

Kommunledningskontoret har utarbetat förslag till Riktlinjer för hälsofrämjande arbete i syfte att formulera kommunens ambition och inriktning när det gäller det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet. Riktlinjerna är ett styrande dokument för att nå ett kvalitetssäkrat hälsofrämjande arbetsmiljöarbete och ska ligga till grund för framtagande av mer konkreta delmål inom varje förvaltning i kommunen.

### Bakgrund

Fullmäktige antog den 27 februari 2012 (§ 57) en arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö Innehåller fördjupning och precisering av arbetsgivarpolicyen.

Vidare antog fullmäktige den 24 november 2014 (§ 234) en arbetsgivarstadga. En nämnd, inom sitt förvaltningsområde, ska utöva kommunens befogenheter och fullgöra dess skyldigheter i enlighet med vad som följer av arbetsmiljölagen (1977:1160) inklusive av ar-

betsmiljöverket utfärdade författningar samt av kommunfullmäktige antagen policy för arbetsmiljön.

### *Beredning*

Förslaget har beretts i samråd med HR-ledningsgruppen, kommunledningsgruppen och huvudskyddsombuden. Samverkan har skett. Arbetstagarrepresentanterna har tillstyrkt förslaget.

### *Föredragning*

I Uppsala kommun gäller nolltolerans mot varje form av kränkning och mot arbetsskador, arbetsolycksfall och arbetssjukdom. Nolltoleransen ska vara den norm utifrån vilket allt arbetsmiljöarbete ska utgå. Kommunen ska ha ett genusperspektiv i allt arbetsmiljöarbete.

En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö är en förutsättning för en bra och effektiv verksamhet med utrymme för medskapande, samarbete och utveckling.

Goda kunskaper om arbetsmiljö hos chefer och medarbetare, ett gemensamt synsätt, säkra och kända rutiner är viktiga delar i ett framgångsrikt, förebyggande arbetsmiljöarbete.

Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete syftar till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där olyckor och ohälsa förebyggs. Engagerade och ansvarstagande chefer och medarbetare utgör grunden för detta. En väl fungerande kommunikation mellan chef och medarbetare är grundläggande i arbetet med att upprätthålla och utveckla den goda arbetsplatsen.

Chefer har ansvaret för att arbetsmiljöaspekter beaktas i samband med beslut i verksamheten och att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske integrerat i den dagliga verksamheten. Medarbetaren är ansvarig för sin egen hälsa och säkerhet i det dagliga arbetet. Det gemensamma ansvaret är att uppmärksamma och lyfta brister och förändringsbehov som ett led i det ständiga förbättringsarbetet samt att främja dialog och bidra till verksamhetsförbättringar och positivt arbetsklimat.

Uppsala kommuns ambition i arbetsmiljöarbetet är att de insatser som görs företrädesvis är sådana som främjar hälsa och välbefinnande. Det innebär en fokusförskjutning i kommunens arbetsmiljöarbete. Vi går från ett reagerande, åtgärdande förhållningssätt som behandlar ohälsa, till ett aktivt, främjande arbetssätt som främjar hälsa.

De föreslagna riktlinjerna är på en övergripande nivå. Varje förvaltning ska i samband med framtagande av årlig verksamhetsplan/mål upprätta handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Detta ska hanteras i samverkan med de fackliga organisationerna och redovisas till nämnd. I samband med övrig uppföljning följs handlingsplaner och det systematiska arbetsmiljöarbetet upp i samverkansgrupp och redovisas till nämnd.

### *Ekonomiska konsekvenser*

En god arbetsmiljö är en förutsättning för en effektiv verksamhet. Att beräkna de långsiktiga konsekvenserna av riktlinjerna är dock mycket svårt.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson  
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson  
Chef för kommunledningskontoret

### Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö i Uppsala kommun

Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö utgör ett led i Uppsala kommuns Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap, samt arbetsmiljö och samverkan. Riktlinjerna innehåller fördjupning och precisering av policyn. I riktlinjerna formuleras kommunens ambition och inriktning när det gäller hälsofrämjande arbetsmiljö. Riktlinjerna ska användas som ett styrande dokument för att nå ett kvalitetssäkrat hälsofrämjande arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivarpolitiken utgår ifrån likabehandling, rättssäkerhet, demokrati och medskapande. Arbetsmiljön i Uppsala kommun ska vara sådan att varje medarbetare upplever trygghet, arbetstillfredsställelse och arbetsglädje. Det förutsätter en tydlig, konsekvent och systematisk metod med alla frågor som rör arbetsorganisation, säkerhet och medarbetarskap.

I Uppsala kommun gäller nolltolerans mot varje form av kränkning och mot arbetsskador, arbetsolycksfall och arbetssjukdom. Nolltolerans ska vara den norm utifrån vilket allt arbetsmiljöarbete ska utgå.

Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete leder till

- God hälsa och ökad frisknärvaro
- Förebyggande av ohälsa, mobbning, minskad sjukfrånvaro och färre arbetsskador
- Ökad trivsel och delaktighet på arbetsplatsen där alla medarbetare upplever sig sedda, hörda, respekterade och känner arbetsglädje och stolthet samt lust att lära och vilja att utveckla verksamheten
- Ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden som möjliggör arbete fram till pensionen
- Höjd effektivitet och kvalitet i verksamheten

### Inledning

En god arbetsplats med en sund arbetsmiljö är en förutsättning för en bra och effektiv verksamhet med utrymme för medskapande, samarbete och utveckling. Kommunen ska ha ett genusperspektiv i allt arbetsmiljöarbete.

Goda kunskaper om arbetsmiljö hos chefer och medarbetare, ett gemensamt synsätt, säkra och kända rutiner är viktiga delar i ett framgångsrikt, förebyggande arbetsmiljöarbete.

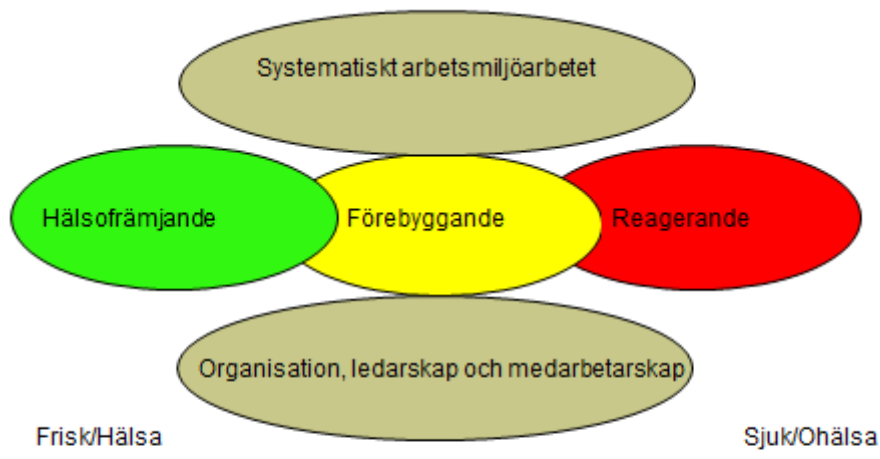
Ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete syftar till att skapa en bra och säker arbetsmiljö där olyckor och ohälsa förebyggs. Engagerade och ansvarstagande chefer och medarbetare utgör grunden för detta. En väl fungerande kommunikation mellan chef och medarbetare är A och O i arbetet med att upprätthålla och utveckla den goda arbetsplatsen.

Forum för en dialog är bland annat samverkanssystemet (samverkansgrupp på förvaltningsnivå tillika skyddskommitté, arbetsplatsträff (APT) och medarbetarsamtal), som regleras i samverkansavtalet. Samverkansavtalet syftar till att i dialog integrera hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor. I dialog och genom det nära ledarskapet läggs grunden för ett bra samarbete och ett bra arbetsklimat.

Framgångsfaktorer i arbetsmiljöarbetet är

- Att vi ser varje medarbetare som en individ i sitt unika sammanhang
- Att vi aktivt stödjer varandra och att alla känner och tar ansvar för varandra  
– **Vi är varandras arbetsmiljö!**
- Att alla är medskapande för att uppnå ett gott samarbete

## Arbetsmiljöarbetets olika delar



### En god arbetsmiljö!

#### **Systematiskt arbetsmiljöarbete – SAM, Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1)**

Kärnprocessen i systematiskt arbetsmiljöarbete är verksamhetens arbete med att undersöka arbetsförhållanden, bedöma risker, genomföra åtgärder och följa upp resultat på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås för verksamheten.

Stegen i SAM är en ständig pågående process; undersök, riskbedöm, åtgärda och följ upp.

#### **Organisation, medarbetarskap och ledarskap - roller och ansvar**

Arbetsgivaren har det formella ansvaret för arbetsmiljön och ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Chefer har ansvaret för att arbetsmiljöaspekter beaktas i samband med beslut i verksamheten och att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske integrerat i den dagliga verksamheten. Chefen ska ha tillräcklig kompetens, resurser och tydliga, tillräckliga befogenheter för att utföra tilldelade arbetsmiljöuppgifter

Medarbetaren är ansvarig för sin egen hälsa och säkerhet i det dagliga arbetet. Detta innebär att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet (bl. a följa givna instruktioner, iakta försiktighet och påpeka fel och brister i arbetsmiljön) och verksamhetsutvecklingen.

Vårt **gemensamma** ansvar är

att uppmärksamma och lyfta brister och förändringsbehov som ett led i det ständiga förbättringsarbetet samt

- **som chefer** främja dialog, delaktighet och inflytande, beakta medarbetarnas olika individuella förutsättningar och skapa förståelse för verksamheten och dess utveckling.
- **som medarbetare** delta i dialog, bidra till verksamhetsförbättringar och positivt arbetsklimat.
- **som facklig företrädare/skyddsombud** verka för en hälsofrämjande arbetsmiljö, främja dialog och verksamhetsutveckling samt värna arbetsmiljölagstiftningen och dess intentioner.

#### **Arbetsätt för att främja, förebygga, och rehabilitera**

Uppsala kommuns ambition i arbetsmiljöarbetet är att de insatser som görs företrädesvis är sådana som främjar hälsa och välbefinnande.

Det innebär en fokusförskjutning i kommunens arbetsmiljöarbete. Vi går från ett reagerande, åtgärdande förhållningssätt som behandlar ohälsa, till ett aktivt, främjande arbetsätt som främjar hälsa.

### **Hälsofrämjande – identifiera friskfaktorer**

Att arbeta hälsofrämjande innebär att identifiera, bevara och utveckla de faktorer som bidrar till arbetsglädje, välbefinnande och hälsa. God hälsa och välbefinnande kommer både medarbetaren och verksamheten till godo.

På en hälsofrämjande arbetsplats arbetar vi med att identifiera friskfaktorer och skapar gynnsamma förutsättningar genom att till exempel:

- skapa delaktighet och öppenhet i ett sammanhang av tydliga mål, rutiner och roller
- skapa möjligheter till verksamhetsutveckling, kompetensutveckling, att prova nya arbetsuppgifter
- respektera och ta tillvara varandras olikheter – teamtänkande
- ge och få löpande feedback
- ta eget ansvar för hälsa, livsstil och att sätta gränser i vardagen
- erbjuda och uppmuntra hälsosamma aktiviteter och underlätta hälsosamma val

### **Förebygga – identifiera och åtgärda riskfaktorer**

Arbetet ska bedrivas systematiskt genom undersökning, genomförande och uppföljning av verksamheten så att ohälsa och olycksfall förebyggs och att en god arbetsmiljö uppnås. Faktorer som ger ohälsa ska kontinuerligt identifieras och åtgärdas genom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet innebär att alla har kunskap om, engagemang för och möjlighet att delta i det lokala arbetsmiljöarbetet genom att till exempel:

- ta tillvara riskanalyser av tillbud, arbetsskador och undersökningar
- jobba med förebyggande aktiviteter som identifierar ohälsa och ohälsosfaktorer
- utveckla rutiner och kunskap om SAM och arbetsmiljö

### **Reagerande- rehabilitera och åtgärda problem**

Rehabiliteringsarbetet ska kännetecknas av förebyggande, tidiga och systematiska insatser. Genom att arbeta främjande och förebyggande ökar möjligheterna för att ohälsa inte uppstår.

I ett hälsoutvecklingsperspektiv har det efterhjälpande arbetet vidareutvecklats från enbart åtgärds- och rehabiliteringsarbete till en stark koppling mellan helhetssyn på hälsa och värdeskapande i verksamheten. Syftet är att undvika ohälsa och sjukdom.

När det ändå händer:

- hanterar vi skador, problem och konflikter i ett helhetsperspektiv genom ett aktivt ledarskap
- har vi en effektiv rehabiliteringsprocess med tidiga, förebyggande insatser

## **Uppgiftsfördelning, handlingsplan, uppföljning och utveckling**

Enligt Arbetsmiljölagen är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön och ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. De förtroendevalda i varje nämnd med verksamhetsansvar ska se till att det finns förutsättningar för att arbetsmiljölagen och andra lagar följs. Arbetsmiljöarbetet sker i praktiken av medarbetarna i det dagliga arbetet. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter är en metod för att sprida arbetsmiljöuppgifterna i organisationen. I Uppsala kommun sker detta i enlighet med Riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Varje förvaltning ska i samband med framtagande av årlig verksamhetsplan/mål upprätta handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Detta ska hanteras i samverkan med de fackliga organisationerna och redovisas till nämnd. I samband med övrig uppföljning följs handlingsplaner och det systematiska arbetsmiljöarbetet upp i samverkansgrupp och redovisas till nämnd.

Arbetsmiljöarbete är en ständigt pågående utvecklingsprocess. Arbetslivet och arbetsförhållandena förändras ständigt. Uppsala kommun följer utveckling och forskningsrön inom arbetsmiljöområdet och integrerar dessa i verksamheten för att möta nya krav och möjliggöra ständiga förbättringar.