

Styrdokument

Policy för hållbart arbetsliv

Ärendenummer KS 2020/156

Dokumentinformation

Fastställt av Kommunfullmäktige, 2015-08-31 § 147

Reviderad av Kommunfullmäktige, 2020-09-08 §117

Gäller från och med 2015-08-31

Implementeras av Samtliga förvaltningar och nämnder



Innehåll

Policy för hållbart arbetsliv	3
Hälsöfrämjande.....	3
Arbetsmiljö	3
Fysiska förutsättningar	4
Mångfald och jämställdhet	4
Utveckling	4
Flexibilitet.....	5
Dialog och samverkan	5

Policy för hållbart arbetsliv

Älmhults kommun strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare där meningsfullhet, hållbarhet, likabehandling och delaktighet är honnörsord.

Hälsofrämjande

För att Älmhults kommun ska kunna fullfölja sitt uppdrag krävs att vi har tillgång till kompetenta och engagerade medarbetare. För att skapa förutsättningar för ett långt arbetsliv med bibehållen hälsa är kommunen proaktiv vad gäller arbetsmiljön och fokuserar på det hälsofrämjande och förebyggande arbetet.

Arbetsmiljö

Chefer och medarbetare arbetar tillsammans för att skapa en så bra arbetsmiljö som möjligt i enlighet med gällande lagstiftning. Riskbedömningar och åtgärdsplaner, där både fysiska och psykosociala faktorer beaktas, upprättas och genomförs kontinuerligt.

För att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera är det nödvändigt att cheferna i organisationen har tillräcklig kunskap, tydlig delegation av arbetsmiljöansvaret och de befogenheter som behövs för att skapa en god arbetsmiljö. Kommunen tillhandahåller kontinuerligt arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Medarbetarna har god kunskap om riskerna med det arbete de utför. Instruktioner och rutiner följs och eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö rapporteras till närmsta chef.

Chef/ arbetsledare ansvarar för att arbetsskador och tillbud anmäls och utreds samt att så långt möjligt vidta åtgärder för att undvika att skadan inträffar igen.

En viktig förutsättning för en god arbetsmiljö är att samtliga arbetsplatser inom kommunen är alkohol-, drog- och rökfria. I Älmhults kommun gäller rökfri arbetstid. Hjälpen för rökavvänjning finns att få. En medarbetare som har missbruksproblem ska få hjälp och behandlingsstöd för att fungera yrkesmässigt och inte riskera sin anställning. Medarbetaren har ansvar för sin egen hälsa och att aktivt medverka i behandling och rehabilitering för att bryta missbruket.

Om en medarbetare blir sjuk en längre tid görs alltid en gemensam plan för hur återgång till arbetet ska ske. Gällande regler kring rehabiliteringskedjan gäller och chef – medarbetare har en kontinuerlig kontakt under tiden medarbetaren är sjuk.

Fysiska förutsättningar

Medarbetarna får rådgivning och hjälp till att välja en hållbar livsstil där fysisk aktivitet är ett viktigt inslag. I begreppet livsstil ingår bland annat kost, motion, rökning, alkohol, droger, vikt och sömn. De medarbetare som väljer att delta i någon form av motionsaktivitet eller annan friskvård som medför en kostnad för medarbetaren ska kunna få ett bidrag för att täcka en del av sin kostnad. Till grund för vad som är bidragsberättigat ligger gällande regler från Skatteverket om skattefria förmåner. Ersättning utgår med belopp som beslutats i fullmäktige som motsvarar 1200 kr/år. Medarbetare som är anställda endast en del av året får 1/12 av beloppet per hel anställningsmånad.

Mångfald och jämställdhet

Hos oss finns en mångfald av yrken och en mångfald av medarbetare. Mångfald ökar förutsättningarna för att skapa en bra verksamhet som möter medborgarnas krav och behov. Vi arbetar för ökad jämställdhet och mångfald i hela verksamheten. Älmhults kommun eftersträvar att kommunens medarbetare ska spegla samhället i övrigt avseende mångfald.

I Älmhults kommuns verksamheter accepteras inte någon form av kränkande särbehandling eller diskriminering. Medarbetare och chefer i Älmhults kommun visar respekt för varje individ och agerar med utgångspunkt från alla människors lika värde. Vi arbetar tillsammans för att göra den kommunala verksamheten tillgänglig för alla och för att motverka alla former av diskriminering och trakasserier. Kompetens är alltid avgörande vid rekrytering och lönesättning bygger på de fastställda lönekriterierna i förhållande till det uppdrag man har. Alla medarbetare erbjuds samma möjlighet i arbetet oavsett anställningsform, kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Utveckling

För att möta omvärldens förväntningar och krav på den kommunala verksamheten utvecklar vi ständigt både vårt sätt att arbeta och vår kompetens. Möjligheten att utvecklas är också en hälsofrämjande faktor.

Alla behöver få möjlighet att utvecklas och alla måste bidra till såväl sin egen som andras utveckling. Cheferna skapar förutsättningar för utveckling och medarbetarna ansvarar för att utveckla sin kompetens och sitt arbete. Kompetensutveckling som arbetsgivaren bekostar utgår från verksamhetens behov och en individuell plan för varje medarbetare ska upprättas i samband med det årliga medarbetarsamtalet. I medarbetarsamtalet diskuteras också behov och möjlighet till karriärutveckling i vid bemärkelse.

Tillsammans tar chefer och medarbetare tillvara på det lärande som sker i det dagliga arbetet och använder det för att utveckla verksamheten.

Flexibilitet

Med utgångspunkt från verksamhetens behov och medarbetarens önskningar kan arbetstid och arbetsställe vara flexibelt. Eftersom kommunens uppdrag är så mångfacetterat finns det olika möjligheter och förutsättningar för flexibla lösningar. De yttersta ramarna utgörs av gällande lagar och avtal tillsammans med verksamhetens behov och medarbetarens möjlighet att uppnå resultat.

Vissa möjligheter att byta ut löneförmåner mot andra förmåner finns.

Dialog och samverkan

Hos oss är samverkan en självklarhet och en tydlig struktur för formen finns uttalad i gällande samverkansavtal. Samverkan bygger på att medarbetarna får, kan och vill bidra. Delaktighet är både en rättighet och en skyldighet.

På arbetsplatserna har vi en öppen kommunikation och en tillåtande attityd som ger utrymme för egna initiativ. I dialogen utvecklar vi goda relationer som bidrar till arbetsglädje och god arbetsmiljö. En bra och nära dialog är ett bra sätt att öka vi-känslan. Ökad förståelse för varandra som individer minskar risken för diskriminering.