

Arbetsmiljö och hälsa

Dokumenttyp:	Policy
Beslutad av:	Kommunfullmäktige (2025-09-17 § 100)
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter
Giltig från och med:	2025-09-17
Dokumentansvarig:	HR-kontoret
Senast reviderad:	17 september 2025
Senast granskad:	17 september 2025

I Vetlanda kommun ska det kännas bra att vara viktig. I personalpolicyn framgår att Vetlanda kommun ska arbeta för att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Med bra arbetsmiljö och god livsstil bidrar medarbetarna till att verksamhetens mål uppnås och bedrivs med hög kvalitet.

Policyn, arbetsmiljö och hälsa, beskriver Vetlanda kommuns viljeinriktning för arbetsmiljö och hälsa inom hela vår organisation. Vidare finns sedan rutiner inom respektive område som beskriver hur verksamheterna ska arbeta inom de olika områdena.

Arbetsmiljöarbetet ska ske i nära samarbete mellan chefer, medarbetare och skyddsombud. Alla medarbetare har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö. Varje dag och i varje möte lever våra medarbetare efter värdeorden **glädje, mod, respekt och tillsammans**.

Mål

Utifrån personalpolicyn ska Vetlanda kommun arbeta för att främja en god arbetsmiljö så att medarbetarna ska uppleva en god arbetsmiljö vad gäller fysiska, organisatoriska och sociala samt digitala arbetsförhållanden på arbetsplatsen.

Utifrån AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar ska varje arbetsgivare ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och Vetlanda kommuns målsättningar inom arbetsmiljö och hälsa är:

- Att ingen ska utsättas för arbetsrelaterad ohälsa, sjukdom eller olycka.
- Att medarbetare som drabbas av ohälsa, sjukdom eller olycka ska kunna komma tillbaka i arbete så snart som möjligt.
- Att ingen ska drabbas av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller repressalier.
- Att arbeta med Friskfaktorerna i det dagliga arbetet.

Arbetsmiljöområden

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i

arbetet förebyggs och att ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden där krav och resurser är i balans främjas. För att kvalitetssäkra kommunens arbetsmiljöarbete ska varje förvaltning och chef utgå från den gemensamma arbetsmiljöprocessen med tillhörande rutiner. Tillbud och arbetsskador ska rapporteras och utredas enligt Vetlanda kommuns rutin. Arbetsmiljöarbetet ska dokumenteras skriftligt och göras i samverkan med medarbetare och skyddsombud.

Ansvar och arbetsuppgifter ska fördelas tydligt och arbetsgivaren är skyldig att säkerställa att den som har fått en arbetsmiljöuppgift har kunskap, befogenhet och resurser för att kunna utföra den.

Uppföljning sker genom den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Friskfaktorer

Arbetsgivaren ansvarar för att stärka hälsosamma aktiviteter på individnivå, arbetsplatsnivå/områdesnivå och organisationsnivå. Att systematiskt arbeta med friskfaktorer i arbetslivet ger positiv effekt på arbetsmiljön.

Friskfaktorer, som enligt forskning, påverkar arbetsmiljön positivt är:

- Rättvis och transparent organisation
- Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
- Delaktighet och inflytande
- Kommunikation och återkoppling
- Prioritering av arbetsuppgifter
- Kompetensutveckling hela arbetslivet
- Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
- Tidiga insatser och arbetsanpassning

Hot, våld och förtal

Alla medarbetare ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats. Vetlanda kommun accepterar inte att någon utsätts för hot, våld och förtal. Ett bra förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete skapar en arbetsplats där medarbetare är trygga och säkra i sin yrkesutövning – även i verksamheter och situationer där risken för att bli utsatt är påtaglig. Det är viktigt att hot, våld och förtal rapporteras och att riskerna så långt som möjligt förebyggs utifrån verksamheternas förutsättningar och behov.

Kommunen har också ett utökat ansvar när det gäller hot, våld och förtal mot kommunalråd och oppositionsråd, enligt Lag (2025:374). Vid särskilda händelser kan övriga förtroendevalda också erbjudas stöd.

Alkohol och droger

Alkohol och andra droger hör inte ihop med arbete. Vetlanda kommun accepterar inte att någon medarbetare konsumerar alkohol eller andra droger så att det påverkar arbetet eller skadar förtroendet för kommunens verksamheter.

En medarbetare med alkohol- och/eller drogproblem ses alltid som en säkerhetsrisk i arbetet både för sig själv och för andra. Att komma till eller vistas på arbetet alkohol- eller drogpåverkad eller med abstinensbesvär är helt oacceptabelt.

Likabehandling

Medarbetarna ska spegla dagens samhälle och därmed välkomnas mångfald i alla verksamheter. Ett framgångsrikt arbete för likabehandling förutsätter att vi synliggör, värdesätter, respekterar och tar tillvara på medarbetarnas kompetens. Alla medarbetare ska bli behandlade på ett respektfullt sätt och vara en del av del sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Vetlanda kommuns arbetsplatser ska vara fria från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Rökfri arbetstid

Vetlanda kommun har rökfri arbetstid. Rökning skadar hälsan och ingen ska ofrivilligt utsättas för hälsorisker på arbetstid eller när medborgare använder kommunens tjänster.

En rökfri arbetsmiljö bidrar till att skapa ett hållbart arbetsliv med en hälsosam arbetsmiljö.

Kläder och smycken

Vetlanda kommun är en arbetsplats som visar respekt för den enskildes val av klädsel och värnar om att varje medarbetare ska kunna ge uttryck för genus, mångfald och en personlig klädstil. För Vetlanda kommun är det viktigt att möjliggöra individens egna uttryck samt att medarbetarna speglar dagens samhälle när vi möter medborgarna i arbetet.

Våra kläder och smycken får däremot inte påverka förtroendet eller försvåra kommunikationen med våra medborgare. Symboler, tatueringar och smycken som har rasistiskt, kränkande eller diskriminerande innehåll är inte tillåtna i Vetlanda kommuns verksamheter. Medarbetares kläder och smycken är förenliga med de regler och rutiner som finns kring hygien, skydd och säkerhet.

Friskvård och personalfrämjande aktiviteter

Vi behöver må bra för att göra ett bra jobb. Syftet med friskvård samt personalfrämjande aktiviteter är att medarbetarna ska ha en god hälsa och ett gott välbefinnande för att orka med arbete och fritid.

Personalklubben Axet arrangerar kommunövergripande personalfrämjande aktiviteter och hälsoguiderna arbetar för att friskvård och personalfrämjande aktiviteter finns på arbetsplatsen. För att främja hälsa och välbefinnande i Vetlanda kommun är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetarna att stärka de mentala och sociala resurserna. Alla trivselaktiviteter som kan stimulera de mentala och sociala resurserna och inte är fysisk aktivitet räknas som personalfrämjande aktiviteter. Dessa aktiviteter styr verksamheten över själva.

I Vetlanda kommun erbjuds totalt 30 minuter till fysisk aktivitet inom ordinarie arbetstid per vecka eller alternativt 60 minuter till fysisk aktivitet inom ordinarie arbetstid varannan vecka. Saknas det möjlighet för verksamheten att låta medarbetaren bedriva friskvård inom ordinarie arbetstid finns det möjlighet för medarbetaren att erhålla ett friskvårdsbidrag om 1000 kronor per år. Friskvårdsbidraget kan ej kombineras med fysisk aktivitet på arbetstid. Det är verksamheten som inför varje kalenderår bestämmer vilka grupper som får friskvård på arbetstid.

Utöver detta vill Vetlanda kommun genom olika friskvårds- och hälsofrämjande aktiviteter inspirera medarbetare till en god hälsa och välbefinnande. Varje arbetsplats kan tillsammans med chef utse en eller flera hälsoguidar. Hälsoguiden inspirerar och engagerar sina kollegor till en bättre hälsa och välbefinnande genom olika friskvårdsaktiviteter.

Rehabilitering

Personalen är kommunens viktigaste resurs och arbetsgivarens mål är att förhindra att någon blir sjukskriven på grund av arbetet. Vid sjukfrånvaro ska behovet av rehabilitering kartläggas och eventuella insatser initieras så tidigt som möjligt. Vid sjukfrånvaro kartlägger chefen behovet av rehabilitering. En tidig och hållbar rehabilitering har större förutsättningar att lyckas än om insatserna kommer i ett senare skede. Vid rehabilitering ansvarar arbetsgivaren för planering av återgång i arbete och för att vid behov göra arbetsanpassningar. Medarbetarens ansvar är att aktivt delta i sin rehabilitering.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är ett oberoende expertstöd inom områdena hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården arbetar på uppdrag av Vetlanda kommun för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa, skador och sjukdomar samt för att hjälpa våra medarbetare att så tidigt som möjligt återgå i arbete. Företagshälsovården ger stöd med flera olika insatser på både individ- och gruppnivå.

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön men chefer, skyddsombud och medarbetare har ett gemensamt ansvar att bidra till en god och säker arbetsmiljö.

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön i Vetlanda kommun och ska försäkra sig om att verksamheternas arbetsmiljöförhållanden är tillfredställande. Arbetsmiljöuppgifterna ska fördelas så att cheferna har rätt förutsättningar att tillsammans med sina medarbetare uppnå en god arbetsmiljö. Kommunfullmäktige fastställer de övergripande arbetsmiljömålen och följer upp kommunens arbetsmiljöarbete.

Kommunstyrelsen/Nämnd

Kommunstyrelsen samt ansvarig nämnd ska se till att förvaltningen ges förutsättningar att leva upp till kraven i arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets författningssamling. Kommunstyrelsen och ansvarig nämnd följer upp förvaltningens arbetsmiljöarbete.

Förtroendevalda i Vetlanda kommun följer rutinen för rökfri arbetstid och har möjlighet att använda Vetlanda kommuns kompetens och stöd vid hot- och våldssituationer.

Chefen

Varje chef har arbetsmiljöansvar för sin verksamhet. Det innebär att chefen ansvarar för att tillsammans med sina medarbetare och skyddsombud främja en god och säker arbetsmiljö samt vidta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Chefen ansvarar för att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamhetens arbetsmiljöarbete samt att tillbud och arbetsskador anmäls, utreds och följs upp. Chefen ska regelbundet ha en dialog kring den fysiska, digitala, sociala och organisatoriska arbetsmiljön med sina medarbetare och skyddsombud.

Chefen ansvarar för att följa Vetlanda kommuns policy, riktlinjer och rutiner för arbetsmiljö och hälsa samt säkerställa att alla medarbetare får kunskap om dessa.

Chefen ansvarar för att nya medarbetare får en god introduktion och ger förutsättningar för att medarbetare ska kunna medverka till en bra och trivsamt arbetsmiljö.

Medarbetaren

Alla medarbetare ansvarar för att medverka till en god arbetsmiljö, både fysiskt och psykosocialt, samt till ett gott arbetsklimat. Våra värdeord, **glädje, mod, respekt** och **tillsammans** genomsyrar vår dagliga samvaro. Vi är alla varandras arbetsmiljö.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för hälsa och säkerhet i det dagliga arbetet. Medarbetarna ska medverka i arbetsmiljöarbetet. Alla ska följa de instruktioner som finns, fullgöra sina uppgifter i arbetsmiljöarbetet och använda skyddsutrustning. Medarbetarna ska också vara observanta på brister och risker i verksamheten och meddela arbetsgivaren om de upptäcker något. Tillbud och arbetsskador ska rapporteras. Medarbetare har även en skyldighet att i ett tidigt skede rapportera till sin närmaste chef vid misstanke att en kollega har alkohol- eller drogproblem eller lider av ohälsa.

Alla medarbetare har ett eget ansvar för sin hälsa och sitt välbefinnande. I detta ingår att sköta sin hälsa så att man orkar med de arbetsuppgifter som ingår i arbetet. Medarbetaren har en skyldighet att medverka i sin egen rehabilitering.

Skyddsombud

Skyddsombudet företräder medarbetarna i arbetsmiljöarbetet och ska samarbeta med arbetsgivaren för att tillsammans verka för att skapa en god arbetsmiljö för medarbetarna. Det handlar om att vara med och bidra till satsningar som är bra för medarbetarnas välmående och hälsa och som minskar ohälsa och olycksfall. Det sker ofta genom att skyddsombudet tillsammans med chefen undersöker, riskbedömer, åtgärder och följer upp arbetsmiljön. Skyddsombudet medverkar bland annat i skyddsronder, riskbedömningar samt planering av åtgärder och uppföljningar. Skyddsombudet har tystnadsplikt i frågor och uppgifter som omfattas av sekretess.

HR-avdelningen

HR-avdelningen ansvarar för Vetlanda kommuns strategiska arbetsmiljöarbete och är ett stöd till cheferna i alla frågor inom arbetsmiljöområdet.

Vetlanda kommuns intranät

På Vetlanda kommuns intranät finns policy, riktlinjer och rutiner samt information och stödmaterial kring arbetsmiljö och hälsa för chefer, medarbetare och skyddsombud.