ANEBY
KOMMUN

Beslutad av: Kommunfullmäktige
Datum förbeslut: 2026-10-26
Gäller för: Aneby kommun och AMAQ
Dokumentansvarig: HR

Policy för Aneby kommun

Arbetsmiljöpolicy

ANEBY
KOMMUN

Aneby kommun ska vara en hälsofrämjande arbetsplats där medarbetare mår bra, känner sig trygga och får möjlighet att växa. Genom ett tillitsfullt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap skapar vi förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Vårt arbetsmiljöarbete omfattar hela arbetsplatsen – organisatoriskt, socialt och fysiskt, och bedrivs i enlighet med lagstiftning och kollektivavtal.

Målbild

Målbilden är att Aneby kommun ska präglas av god arbetsmiljö i varje verksamhet och i varje möte - varje dag. Det innebär att Aneby kommun systematiskt ska arbeta hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande. Denna målbild uttrycks genom följande inriktningar:

- Inga allvarliga arbetsolyckor och nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Hållbar arbetsbelastning och god återhämtning.
- Hög upplevd delaktighet och psykologisk trygghet i det dagliga arbetet.
- Tidiga insatser – risker fångas upp och åtgärdas innan ohälsa uppstår.

Omfattning

Policyn gäller för samtliga medarbetare inom Aneby kommun, oavsett anställningsform, samt praktikanter, studenter, konsulter och inhyrda medarbetare.

Våra principer

- ✓ Systematik och delaktighet – Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är integrerat i planering, genomförande och uppföljning, med medarbetare och skyddsombud aktivt involverade.
- ✓ Hälsofrämjande arbetssätt – Vi arbetar aktivt med att utveckla arbetssätt som främjar en god hälsa och engagerade medarbetare.
- ✓ Helhetssyn – Vi förebygger ohälsosam arbetsbelastning, otydliga roller, konflikter och kränkningar samtidigt som vi säkrar ergonomi, teknik, lokaler och säkerhet.
- ✓ Tidig upptäckt och åtgärd – Risker hanteras skyndsamt. Avvikelser, tillbud och kränkningar rapporteras och utreds löpande.
- ✓ Rätt kompetens och resurser – Chefer stöttas med utbildning och verktyg, resurser dimensioneras efter uppdragets krav och omfattning.
- ✓ Inkludering och likabehandling – Ingen form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling accepteras.
- ✓ Arbetsanpassning och rehabilitering - Aneby kommun ska arbeta tidigt, systematiskt och rättssäkert med arbetsanpassning och rehabilitering.

- ✓ Ständig förbättring – Vi följer upp, mäter, lär och förbättrar samt reviderar arbetssätt, policys och rutiner regelbundet.

Roller och ansvar

- Kommunfullmäktige: Fastställer alla policydokument som omfattar kommunens arbetsgivaransvar och har därmed det yttersta ansvaret för kommunens styrning inom medarbetar- och arbetsgivarområdet.
- Kommunstyrelsen: Övergripande ansvar för arbetsmiljön, resurser, mål, uppföljning samt att säkerställa efterlevnad av lagar och kollektivavtal.
- Chefer: Leder SAM i vardagen, genomför riskbedömningar, förlägger arbetstid, hanterar avvikelser/incidenter och följer upp åtgärder. Säkerställer att medarbetare informeras om policyn.
- Medarbetare: Medverkar i SAM, rapporterar risker, tillbud och kränkningar, följer rutiner och bidrar till god arbetsmiljö.
- Skyddsombud: Företräder arbetstagare, deltar i planering och uppföljning, kan begära åtgärder.
- HR: Är stödfunktion till chefer och verksamheter och bidrar med expertstöd, metoder, utbildning, analys samt kvalificerat stöd i arbetsanpassning och rehabilitering.
- Företagshälsovård: Tillhandahåller extern expertkompetens för medicinska bedömningar, arbetsmiljöutredningar och stöd vid arbetsanpassning och rehabilitering.

Denna policy ska kommuniceras i hela organisationen och följas av samtliga chefer, medarbetare och verksamheter. Den revideras årligen eller vid behov. Om policyn inte följs ska detta tas upp i dialog mellan chef och medarbetare. Vid återkommande eller allvarliga överträdelser kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella.