

# Plan för god arbetshälsa i Växjö kommun 2021–2026

<b>Dokumenttyp</b> Styrande dokument	<b>Dokumentnamn</b> Plan för god arbetshälsa i Växjö kommun 2021–2026	<b>Fastställd/Upprättad</b> Kommunfullmäktige 2020-11-17 § 255	<b>Senast ändrad</b> 2020-11-17 § 255  Dnr KS/2020-00587
<b>Dokumentansvarig</b> Kommunstyrelsen		<b>Tidigare ändringar</b>	<b>Giltighetstid</b> Från och med 2020-11-17
<b>Dokumentinformation</b>			



Växjö  
kommun

# Plan för god arbetshälsa i Växjö kommun 2021–2026

# Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1. Växjö kommuns styrmodell.....	3
2. Bakgrund.....	4
2.1 Syfte och Mål.....	4
2.2 Samverkan och stöd .....	4
2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är en förutsättning för att lyckas .....	5
2.4 Styrmodell och värdegrund utgör viktiga ramverk för att få effekt av planen.....	5
2.5 Med tillit följer bättre resultat.....	6
2.6 Planens bidrag till att nå Hållbara Växjö 2030.....	6
2.7 Planens bidrag till Växjö kommuns processer och riktningmål.....	6
3. Utvecklings- och insatsområden.....	7
3.1 En god arbetsmiljö är allas ansvar .....	7
3.2 Arbetshälsa skapas tillsammans.....	8
3.3 Frisknärvaro gynnar alla .....	9
3.4 Ledarskapet sätter tonen .....	9

## Dokumentinformation:

Plan för god arbetshälsa gäller för verksamhetsperioden **2021–2026**. Kommunstyrelsen ansvarar för den övergripande samordningen och uppföljningen av planen.

## Definitioner:

När vi använder Växjö kommun menar vi samtliga förvaltningar och bolag som ingår i Växjö kommunkoncern.

# 1. Inledning

## 1.1. Växjö kommuns styrmodell

I Växjö kommuns styrmodell samlas krafterna för att nå visionen om att skapa en fantastisk plats att bo, leva och verka på för invånare, företag och besökare – idag och i framtiden. Växjö kommuns medarbetare är en viktig del för att detta ska bli verkligt. Hållbara Växjö 2030 och planer blir levande då de tillsammans med nya initiativ, förändringar och behov ses i en helhet i respektive huvudprocess och stödprocess. Detta förmedlas genom den årliga budgetprocessen till varje nämnd och styrelse.

Planen förtydligar den politiska viljeinriktningen och tydliggör beroenden och samverkan mellan processer, förvaltningar och bolag.

Planen innehåller inga beskrivningar av enskilda aktiviteter utan ger förslag på åtgärdsområden som kan bidra positivt till hållbarhetsprogrammets målbilder och huvudprocessernas riktningssamt samt den personalpolitiska inriktningen. Enskilda aktiviteter definieras i den årliga budgeten och arbetas in i varje nämnds och styrelsens internbudget och affärsplan.

Uppföljning av måluppfyllelse sker genom analys av nyckeltal i Växjö kommuns årliga budget och i Hållbara Växjö 2030, planen innehåller inga mål eller nyckeltal.

Planen inbegriper prioriterade utvecklingsområden och insatsområden som Växjö kommun har rådighet över eller har möjlighet att påverka. Växjö kommun ses härmed som en möjliggörare för att åstadkomma goda resultat för den långsiktiga utvecklingen.

## **2. Bakgrund**

### **2.1 Syfte och Mål**

Arbetshälsa innebär att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande. Syftet med planen är att skapa god arbetsmiljö där medarbetare trivs genom att arbeta strukturerat med hälsofrämjande och förebyggande aktiviteter över tid.

Hälsofrämjande arbete och förebyggande arbetsmiljöarbete är två grundläggande delar som kompletterar varandra. Det hälsofrämjande arbetet utgår från det som är friskt och bra på arbetsplatsen medan det förebyggande arbetsmiljöarbetet fokuserar på att förebygga ohälsa och olycksfall. Genom att både främja det friska och att kartlägga och åtgärda risker skapar vi förutsättningar för en hälsosam arbetsplats med god arbetsmiljö. Med medarbetare som mår bra och presterar på arbetet kan Växjö kommun ge en bättre samhällsservice. Det bidrar också till att skapa ett attraktivt arbetsgivarvarumärke.

Planen för god arbetshälsa lyfter fram de utvecklingsområden som bedöms ge störst effekt att arbeta med. De aktiviteter som kopplas till planen ska baseras på aktuell forskning och beprövad erfarenhet inom arbetsmiljöområdet och ska implementeras strukturerat och på rätt plats i organisationen för att ge god effekt.

### **2.2 Samverkan och stöd**

Växjö kommuns plan för god arbetshälsa har arbetats fram av kommunledningsförvaltningen. Arbetsgivaren och fackliga parter är överens om att det krävs samsyn och samlade insatser för att nå uppsatta budgetmål gällande arbetsmiljö och sjukfrånvaro i Växjö kommun. Arbetsgivaren, fackliga parter, skyddsombud och medarbetare behöver alla känna ansvar och vara delaktiga i aktiviteter och åtaganden kopplade till planen.

## **2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är en förutsättning för att lyckas**

Arbetsgivaren måste enligt lagen ha en arbetsmiljöpolicy och bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som handlar om att undersöka arbetsmiljön, ta fram metoder och strategier för att förbättra den, samt att hela tiden följa upp och optimera arbetsmiljöarbetet. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska bestå av tydliga processer, verktyg och rutiner för hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras, vilket är en viktig bidragande faktor för att kunna skapa en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö i sin tur skapar attraktiva arbetsplatser som ger bättre trivsel, högre frisknärvaro och lägre personalomsättning samt minskad risk för arbetsrelaterade olyckor. Det ger också ett ökat medarbetarengagemang som bidrar positivt till verksamhetens kvalitet, resultat och mål. Systematiskt arbetsmiljöarbete som metod är därför grundläggande för planens aktiviteter.

## **2.4 Styrmodell och värdegrund utgör viktiga ramverk för att få effekt av planen**

En förutsättning för att skapa en god arbetsmiljö och få effekt av de insatsområden som identifieras i planen är Växjö kommuns styrmodell och den gemensamma värdegrunden. Växjö kommunkoncerns styrmodell beskriver övergripande hur organisationen leds och styrs, det vill säga hur det går till att besluta vad som ska utföras. Syftet med en styrmodell är att säkerställa att den politiska viljan får genomslag i verksamheterna, att skattemedlen hanteras på ett effektivt sätt, att mål uppnås och god ekonomisk hushållning säkras. Värdegrunden berättar för oss hur vi ska agera i vardagen. Värderingarna påverkar vårt sätt att vara och hjälper oss att göra rätt. Dessa verktyg kompletterar varandra och ger en gemensam förståelse för de ramar organisationen verkar inom.

## **2.5 Med tillit följer bättre resultat**

Ett begrepp inom ledarskap och chefskap är tillitsbaserad styrning och ledning som handlar om styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och medborgarens behov. Med en tillitsbaserad styrning och ledning finns det vinster för både medarbetare och medborgare genom att det utvecklas en kultur där både arbetsgivaren och medarbetarna aktivt verkar för att stimulera samverkan, helhetsperspektiv och bygga tillitsfulla relationer. Detta är en viktig arbetsmiljöförbättrande faktor. Med tillit menas samarbete inom tydliga ramar för alla delar av styrkedjan. Ett tillitsfullt ledarskap tar tillvara på medarbetarens professionalism vilket ger kvalitet i arbetet och förbättrad service till dem vi är till för.

## **2.6 Planens bidrag till att nå Hållbara Växjö 2030**

Med Agenda 2030 definierar FN vad hållbar utveckling innebär. Definitionen inkluderar miljömässig, social och ekonomisk hållbar utveckling. Genom Växjö kommuns deklARATION "Hållbara Växjö 2030" beskrivs mål och utmaningar som ska införlivas i verksamheternas olika processer, strategier med mera. För att kunna nå dessa mål och utmaningar och skapa en hållbar framtid för våra invånare behövs medarbetare som mår bra och trivs på arbetet. Genom att koppla samman en plan för god arbetshälsa med ett hållbarhetsprogram skapas förutsättningar för ett hållbart, hälsosamt och attraktivt arbetsliv. Denna plan riktar sig främst till målet *Grönt och hälsosamt* samt utmaningarna *Arbetsmarknad och näringsliv* och *Hälsa och välbefinnande*.

## **2.7 Planens bidrag till Växjö kommuns processer och riktningssmål**

Växjö kommuns arbete med arbetsmiljöfrågor knyts främst till stödprocessen "förse organisationen med kunniga medarbetare med möjlighet att utvecklas för god kompetensförsörjning". Planen ska bidra till kommunfullmäktiges riktningssmål inom personalpolitisk inriktning.

## 3. Utvecklings- och insatsområden

Planen består av följande fyra utvecklingsområden:

1. En god arbetsmiljö är allas ansvar
2. Arbetshälsa skapas tillsammans
3. Frisknärvaro gynnar alla
4. Ledarskapet sätter tonen

Till utvecklingsområdena beskrivs insatsområden som ska bidra till positiv utveckling av arbetsmiljön för Växjö kommuns medarbetare.

### 3.1 En god arbetsmiljö är allas ansvar

Alla verksamheter inom Växjö kommun ska leva upp till de krav som arbetsmiljölagstiftningen ställer. Föreskrifterna Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, beskriver arbetsmetod och roller i arbetsmiljöarbetet. Förutom dessa föreskrifter finns ytterligare arbetsmiljökrav utifrån den verksamhet som bedrivs. Som ett stöd för att säkerställa att lagkraven efterlevs i hela organisationen har en koncerngemensam process för riskbedömning och åtgärder enligt SAM tagits fram.

**Arbetsgivaren Växjö kommun utvecklar en god arbetsmiljö genom följande insatsområden:**

- 3.1.1. Att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet som en naturlig del i den dagliga verksamheten.
- 3.1.2. Att utveckla verktyg och stöd till chefer för att förenkla genomförandet av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- 3.1.3. Att utveckla en god samverkan och dialog mellan arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationerna.



## **3.2 Arbetshälsa skapas tillsammans**

En god arbetshälsa bidrar till ett hållbart arbetsliv och är grunden för en bra verksamhet. Arbetsmiljön omfattar alla förhållanden på en arbetsplats - sociala, organisatoriska och fysiska förhållanden. Mycket talar för att framtidens arbetsliv kommer att behöva vara längre än dagens för att klara välfärdens åtaganden. Det är nödvändigt att utveckla och satsa på åtgärder som ger goda arbetsmiljöförhållanden och som ger förutsättningar att orka och vilja arbeta längre upp i åldrarna.

**Arbetsgivaren Växjö kommun främjar ett hållbart arbetsliv och arbetshälsa genom följande insatsområden:**

- 3.2.1. Att utföra arbetsmoment på ett hållbart och säkert sätt kopplat till social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö.
- 3.2.2. Att alla på arbetsplatsen medverkar i arbetet med att skapa arbetshälsa.
- 3.2.3. Att sprida framgångsfaktorer och goda exempel till alla delar i organisationen.

### **3.3 Frisknärvaro gynnar alla**

Sjukfrånvaro och ohälsa kan få stora konsekvenser både för medarbetaren och organisationen. Det är viktigt att skapa en god arbetsmiljö för alla som arbetar i Växjö kommun. Ingen ska behöva bli sjuk eller skadas på grund av sitt arbete.

**Arbetsgivaren Växjö kommun bidrar till frisknärvaro genom följande insatsområden:**

- 3.3.1. Att analysera sjuktal, skador och tillbud på alla nivåer i organisationen.
- 3.3.2. Att identifiera de aktiviteter som ger effekt och skapa rätt åtgärder på rätt plats i organisationen.
- 3.3.3. Att identifiera de aktiviteter som bidrar till hälsosamma scheman

### **3.4 Ledarskapet sätter tonen**

Ledarskapet är en förutsättning för att insatserna i planen ska ge effekt. För att kunna skapa en god och hållbar arbetsmiljö krävs ett ledarskap som tar ansvar för både den egna arbetshälsan och medarbetarens. Som ledare ska du föregå med gott exempel för att skapa en god arbetsmiljö.

**Arbetsgivaren Växjö kommun bidrar till att utveckla ledarskapet genom följande insatsområden:**

- 3.1.1. Att utveckla goda förutsättningar för ett professionellt ledarskap.
- 3.1.2. Att stimulera en kultur för hälsofrämjande och tillitsbaserat ledarskap som stärker arbetshälsan samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- 3.1.3. De som tilldelas arbetsmiljöuppgifter ska både ges möjlighet och ta eget ansvar att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete som ger resultat.