



Plan  
**Policy**  
Handlingsplan  
Riktlinje



# Arbetsmiljöpolicy

**Fastställt av:** Kommunfullmäktige

**Fastställt datum:** 2019-06-18, § 45

**Dokumentet gäller till och med:** Tills vidare

**Dokumentet gäller för:** Alla nämnder och förvaltningar

**Dokumentansvarig:** Personalkontoret

**Diarienummer:** KS 2019/93

**Vision och budget med strategisk plan** Vision: *"Forshaga barnkommun. I våra barn finns framtiden och vi bygger ett samhälle för nuvarande och kommande generationer. Genom hållbara, långsiktiga och ansvarstagande lösningar får vi en attraktiv och trygg kommun även i framtiden."*

Kommunfullmäktiges budget med strategisk plan är kommunens viktigaste övergripande styrdokument. I budgeten återfinns också vår vision, det önskvärda framtida tillståndet för kommunen och kvalitets- och styrmodellen som övergripande beskriver hur den kommunala verksamheten ska styras, följas upp och utvärderas. Strategisk plan innehåller kommunens övergripande mål, värdegrund och tre hållbarhetsstrategier.

**Plan** anger inriktning och konkreta mål i en fråga av större vikt. Den är vägledande för beslut och styrning. Planen tar inte ställning till utförande eller metod. Har en begränsad giltighetstid och ska följas upp. Exempel på plan kan vara Bostadsförsörjningsplan. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

**Policy** är ett kortfattat dokument på en övergripande nivå om specifika, strategiskt viktiga områden. Den är vägledande för beslut och styrning. Policy tar inte ställning till utförande eller metod. En policy är vanligtvis långvarig, och gäller tills vidare. En policy bör konkretiseras i andra styrdokument, oftast i riktlinjer. Exempel på policy kan vara Upphandlingspolicy och Kommunikationspolicy. Beslutas av kommunfullmäktige, kommunstyrelsen eller nämnd.

**Handlingsplan** är en sammanställning av aktiviteter som tillsammans ska leda till att uppnå mål. Den visar konkret vad som ska göras inom ett visst område, vem/vilka som ansvarar för uppgiften, ekonomiska konsekvenser samt när det ska vara klart alternativt när det ska följas upp. Omsätter ofta inriktningen i planen till konkreta åtgärder. Exempel på handlingsplan kan vara Handlingsplan för nybyggnation av flerfamiljshus på Åsmyren. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

**Riktlinjer** är den mest konkreta formen av styrdokument. Ett dokument som innehåller en anvisning eller rekommendation för hur exempelvis en policy ska uppnås. Riktlinjer avser främst frågor rörande ren verkställighet. Riktlinjer kan betraktas som en slags handbok som ska ange ramarna för vårt handlingsutrymme i en viss fråga. Gäller tillsvidare vilket innebär att gamla riktlinjer måste upphävas när de blir inaktuella. Exempel på riktlinjer kan vara Riktlinjer för användande av sociala medier. Beslutas av kommunchef, förvaltningschef eller ledningsgruppen.

## Arbetsmiljöpolicy för Forshaga kommun

Forshaga kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska på ett naturligt sätt innefattas i kommunens värdegrund, ledning och styrning. Tillsammans med arbetsgivarpolicy och medarbetar- och ledarpolicy står arbetsmiljöpolicy för grundläggande personalpolitiska värderingar i Forshaga kommun.

Kommunens ambition är att ständigt förbättra den sociala, organisatoriska och fysiska arbetsmiljön genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Chefer och medarbetare ska arbeta aktivt med arbetsmiljön för att främja hälsa, förebygga ohälsa samt olycksfall och därigenom skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Vårt arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och kommunen verkar för att chefer och medarbetare ska ha en hög kompetens i arbetsmiljöfrågor.

Stor vikt läggs på förebyggande insatser vilka sker i nära samarbete mellan chefer, medarbetare och skyddsombud. Chefen ska driva det systematiska arbetsmiljöarbetet och ansvara för att samtliga medarbetare får en jämlik, trygg och säker arbetsmiljö genom samverkan med medarbetarna. Arbetsmiljön utgör en betydelsefull del i samverkansavtalet med de fackliga organisationerna.

Medarbetarens fysiska och psykiska hälsa är en viktig förutsättning för ett bra arbetsresultat. Genom förebyggande insatser, friskvårdsförmåner och ett nära samarbete med kommunens företagshälsovård stimuleras och skapas förutsättningar för medarbetaren att ta ansvar för sin egen hälsa.

Forshaga kommun accepterar inte någon form av diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier. Varje medarbetare ska behandlas med respekt och välvilja. Tillsammans skapar vi ett tillåtande klimat där alla utvecklas och bidrar till varandras arbetsglädje.