

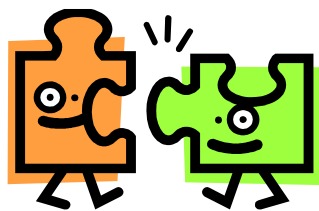
# Grästorps kommun

---



Framgång kräver samverkan!

## Riktlinjer för systematiskt Arbetsmiljö – och Hälsaarbete



# Grästorps kommuns riktlinjer för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering

Samverkansavtalet FAS 05 betonar hälso- och arbetsmiljöarbetet. Vi påverkas fysiskt, psykiskt och socialt i arbetet och därför behöver hälso- och arbetsmiljöarbetet vara en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt i samverkan med medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare. Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Hälsoarbete och arbetsmiljöarbetet är två grundläggande delar som kompletterar varandra. Det hälsofrämjande arbete utgår från det som är friskt och bra på arbetsplatsen men arbetsmiljöarbetet står för kartläggning och riskanalys av det som inte fungerar bra. Att både främja det friska och kartlägga det som innebär risker ger förutsättningar för en hälsosam arbetsplats med en bra arbetsmiljö. En förutsättning för detta är att ledare och medarbetare tillsammans skapar attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser. Vi ser ett hälsofrämjande arbetet som en strategisk fråga och en förutsättning för en framgångsrik verksamhet och ett hållbart arbetsliv. Hälsa är en resurs, för såväl individ som organisation. Medarbetare som är motiverade och mår bra skapar goda resultat. En trygg, säker och stimulerande arbetsmiljö bidrar till ökad kvalitet i våra verksamheter.

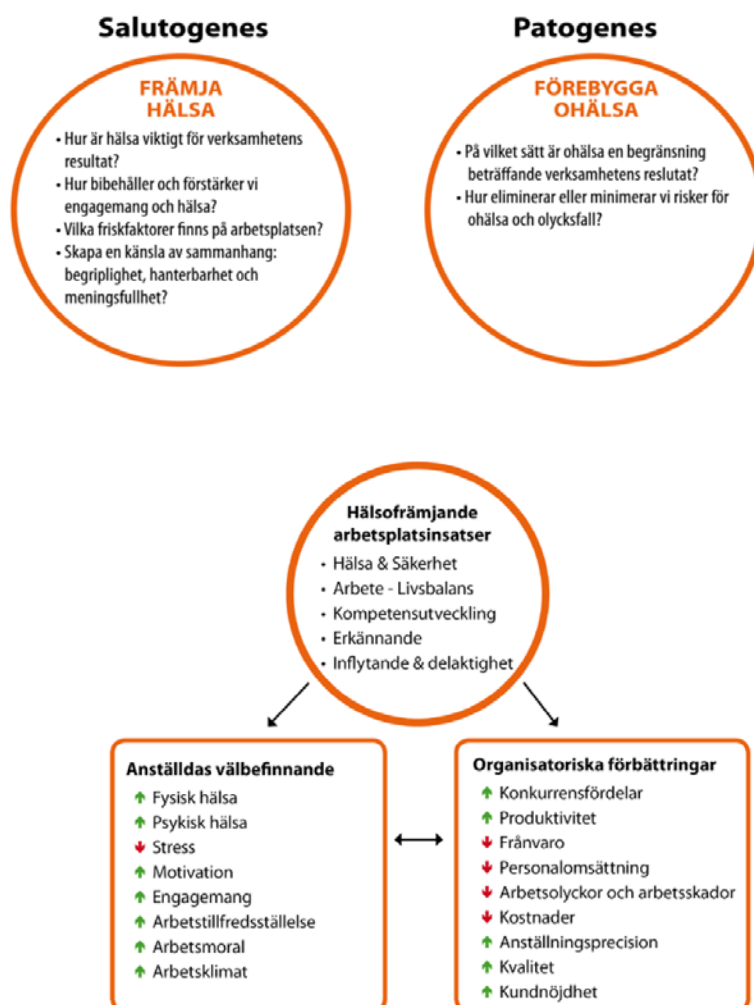
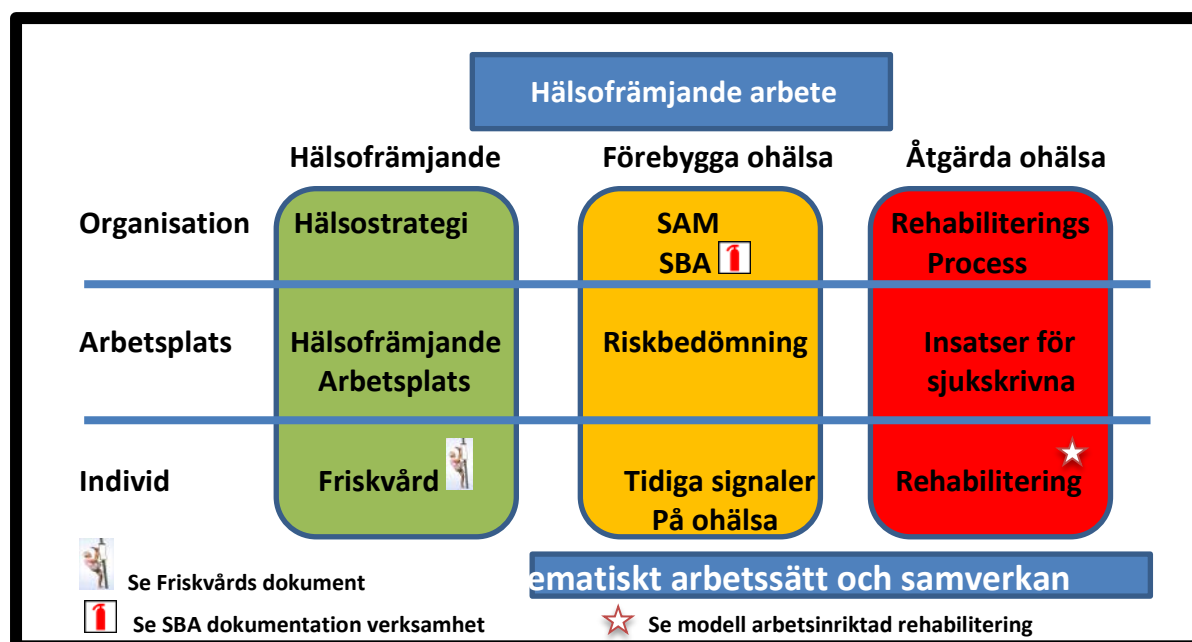


Bild 4 visar den så kallade **PATH-modellen** (Grawitch et al., 2006 samt Lindberg & Vingård, 2012). Modellen beskriver kopplingar mellan olika faktorer som påverkas vid samverkan för att nå en god arbetsmiljö. Pilarna i modellen visar en förväntad ökning (↑) av en faktor eller en förväntad minskning (↓).

Grästorps kommuns hälsofrämjande arbete ska utgå från ett helhetsperspektiv där tre strategier samverkar och kompletterar varandra.

De tre strategierna är:

- **Hälsofrämjande** – att identifiera det som fungerar bra i arbetet – sk. friskfaktorer. Man genomför åtgärder och aktiviteter som främjar och förstärker god arbetsmiljö och hälsa på arbetsplatsen och för medarbetaren.
- **Förebygga ohälsa** – genom att identifiera och åtgärda riskfaktorer. Utgå från vad som orsakar ohälsa och sjukdom, i arbetsmiljön och hos individer.
- **Åtgärda ohälsa** – genom att identifiera och åtgärda orsaker till ohälsa och brister i arbetsmiljön. Utgå från att skapa förutsättningar för återgång i arbete genom anpassning i arbetsmiljön, tidig rehabilitering och aktiva insatser för individ och grupp. Vi ska **återskapa hälsa**.



## Grästorps kommuns modell för hälsofrämjande arbete

Grästorps kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsplats med god social gemenskap där personalens trivsel och hälsa är viktiga inslag. Genom att fokusera på det friska och se helheten skapar vi tillsammans en hälsofrämjande arbetsplats och ett hållbart arbetsliv. God hälsa är en bra och viktig förutsättning för en framgångsrik organisation.

Varje chef har, enligt delegering, ansvar för att bedriva ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete.

## Grästorps kommuns hälsostrategi kännetecknas av:

- *En trygg, säker och stimulerande arbetsmiljö. (utbildningar: ergonomi, brandskydd)*
- *En arbetsmiljö som bidrar till hälsa och utveckling.*
- *Ett öppet och tillåtande arbetsklimat.*
- *Ledare och medarbetare som mår bra, trivs och utvecklas.*
- *Ett anpassat utbud av aktiviteter till våra anställda*

**Attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser når vi genom:**

### Hälsofrämjande förhållningssätt

Förhållningssättet ska vara främjande vilket innebär att se möjligheter, bibehålla och utveckla resurser och förstärka redan väl fungerande förhållanden. Oavsett om arbetet handlar om hälso- och friskvårdsarbete, systematiskt arbetsmiljöarbete eller rehabilitering ska vi sträva efter att tillvarata resurser och stärka faktorer som bidrar till ökad hälsa. På våra arbetsplatser innebär det att förstärka och utveckla friskfaktorer, de faktorer som gör att individ och grupp mår bra, trivs, utvecklas och presterar väl. Detta kompletterar arbetet med att identifiera och åtgärda riskfaktorer för ohälsa.

### Hälsofrämjande ledarskap

Ett hälsofrämjande ledarskap präglas av öppenhet, omtanke, tillit och medskapande. För att nå framgång behöver ledaren vara tillgänglig och arbeta nära sina medarbetare. Det handlar om att ta vara på tillfällen, att bekräfta medarbetare, ge återkoppling på goda prestationer och uppmärksamma framgångar. Ett hälsofrämjande ledarskap innebär även att underlätta för delaktighet och inflytande genom att skapa utrymme för dialog på arbetsplatsen och uppmuntra arbetsgrupper till självständighet och ansvarstagande. Ledare är förebilder när det gäller hälsa och kulturbärare av ett öppet och ärligt arbetsklimat.

### Hälsofrämjande medarbetarskap

Hälsofrämjande arbetsplatser skapas genom alla medarbetares delaktighet och ansvarstagande kring såväl arbetsuppgifter och arbetsmiljö som den egna hälsan. Ett hälsofrämjande medarbetarskap innebär att stärka de faktorer som bidrar till hälsa men även att ta ansvar för att uppmärksamma brister i arbetsmiljön och tidiga tecken på ohälsa - både hos sig själv och hos arbetskamrater. Var och en har även ansvar för att skapa balans mellan arbete och fritid. Tillsammans arbetar vi för att skapa engagemang och samarbete, gott arbetsklimat och gemensamma värderingar. Följs upp i medarbetarsamtalen

### Prioriterade områden

På varje arbetsplats ska dialoger föras kring förutsättningar för hälsa och god arbetsmiljö. Alla medarbetare ska ha möjlighet till inflytande över förhållandena på arbetsplatsen. Mål och uppdrag för såväl verksamheten som för den enskilde medarbetaren ska vara väl kommunicerade. Varje medarbetare ska förstå sin roll och uppgift för helheten.

Varje medarbetares resurser och kompetens ska tas tillvara på bästa sätt. Medarbetare som känner motivation och engagemang har bättre förutsättningar att hantera de krav som arbetslivet ställer. Arbetsförhållandena ska anpassas utifrån medarbetarnas olika förutsättningar. Genom att tidigt uppmärksamma och åtgärda signaler på ohälsa, vid till exempel medarbetarsamtal, kan vi bli framgångsrika i det förebyggande arbetet. För medarbetare som blir sjukskrivna ska en plan för rehabilitering upprättas i ett tidigt skede.

Vi ska stärka medvetenheten och kompetensen om vilken betydelse den egna livsstilen har för hälsan. Vi ska arbeta för oberoende av tobak, alkohol och andra droger. Alla har ett ansvar för att bidra till trivsel och gemenskap på arbetsplatsen och för att vara ett stöd för våra arbetskamrater.

**Tillsammans skapar vi attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser med goda resultat!**

