



Kristianstads  
kommun

Riktlinje för

# Arbetsmiljö

Kommunövergripande

Riktlinje

Rutin

**Ärendenummer:** 2025/1207

**Beslutad av:** Kommunstyrelsen

**Beslutsdatum:** 2026-02-18

**Dokumentansvarig:** Emma Swärd, HR strateg

**Ersätter tidigare beslut:**

Kommunstyrelsen/2022-08-31

## **Innehåll**

<b>Riktlinje Arbetsmiljö.....</b>	<b>3</b>
<b>Systematiskt arbetsmiljöarbete .....</b>	<b>3</b>
<b>Samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare .....</b>	<b>4</b>
<b>Hälsofrämjande arbete.....</b>	<b>4</b>
<b>Krishantering .....</b>	<b>4</b>
<b>Ansvar – organisation och uppgiftsfördelning .....</b>	<b>5</b>
Chef .....	5
Medarbetare.....	6
Skyddsombud .....	6
<b>Kompetens .....</b>	<b>6</b>
<b>Företagshälsovård .....</b>	<b>6</b>
<b>Uppföljning .....</b>	<b>7</b>

## Riktlinje Arbetsmiljö

Kristianstads kommun ska som arbetsplats ha en god arbetsmiljö där samtliga medarbetares resurser tas till vara och utvecklas.

Kristianstads kommuns övergripande riktlinje och tillika policy, enligt lagens mening, utgör grunden för arbetsmiljöarbetet.

En god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppnås samt ökar kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Arbetsmiljö är alla faktorer som påverkar människor och verksamheter.

Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad och naturlig del i den dagliga verksamheten.

Den rättsliga grunden för arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.

Med stöd av en strukturerad SAM-process upptäcks och förebyggs risker kontinuerligt i arbetsmiljön, samtidigt som det som fungerar bra lyfts fram och förstärks.

Arbetsmiljöarbetet följs upp årligen av respektive nämnd och förvaltning samt på kommunövergripande nivå.

### Kommunövergripande målsättning

- Ingen ska drabbas av ohälsa eller skada på grund av sitt arbete
- Alla medarbetare ska ha en god arbetsmiljö där det finns balans mellan krav och resurser i arbetet
- Arbetsmiljön ska präglas av respekt och öppenhet med nolltolerans mot kränkande särbehandling och trakasserier

## **Samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare**

Genom ett gott samarbete mellan arbetsgivare och medarbetare skapas förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god arbetsmiljö samt möjlighet till delaktighet och utveckling för alla medarbetare. Tyngdpunkten i arbetsmiljöarbetet ska ligga i det lokala samarbetet.

### **Kommunövergripande målsättning**

- Samarbete och samverkan enligt arbetsmiljölagens intentioner bidrar till en god arbetsmiljö och att verksamheten fortlöpande utvecklas.

## **Hälsofrämjande arbete**

En central del i arbetsmiljöarbetet är det främjande arbetet. Genom att skapa goda förutsättningar på arbetet ser vi att arbetslivet bidrar till hälsa, utveckling och välbefinnande.

Genom att arbeta främjande skapar vi friska, robusta och attraktiva arbetsplatser som i sin tur bidrar till stärkt kompetensförsörjning och en god drift av verksamhet.

I Kristianstads kommun ser vi det hälsofrämjande arbetet som en naturlig del av vårt arbetsmiljöarbete. Vi står inför utmaningar, bland annat kopplat till kompetensförsörjning, som kan komma att innebära påfrestningar för arbetsmiljön. Ett främjande arbete är av stor vikt för att kunna möta dessa utmaningar och skapa en stabil arbetsmiljö över tid.

### **Kommunövergripande målsättning**

- Hälsofrämjande arbete är grundläggande arbetsmiljöarbete och ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet.

## **Krishantering**

Arbetsgivaren ska som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet ha en plan för att hantera olika former av kriser. Det kan handla om både kriser som inträffar på arbetet och kriser som inträffar utanför arbetet men som påverkar medarbetare. Arbetsmiljöarbetet omfattar framförallt förebyggande åtgärder, men även åtgärder för att minska följdverkningar efter en olycka på och utanför arbetsplatsen, akut sjukdom eller andra allvarliga händelser. Även om åtgärder vidtas för att hindra att medarbetare råkar ut för olycksfall eller ohälsa i arbetet kan det inte alltid undvikas. Det är

viktigt att ha en handlingsberedskap för ett omedelbart omhändertagande och att de drabbade så snabbt som möjligt kan komma få stöd.

Medarbetare på arbetsplatsen ska vara väl förtrogna med de riktlinjer och rutiner som gäller i händelse av att olycka, akut sjukdom eller andra allvarliga incidenter inträffar.

### **Kommunövergripande målsättning**

- På varje arbetsplats ska det finnas en organisation och plan för krishantering. Denna ska vara känd och tillgänglig för alla på arbetsplatsen.

## **Ansvar – organisation och uppgiftsfördelning**

Arbetsgivaren har ansvar för verksamheten och arbetsmiljön. Inom Kristianstads kommun har i första hand respektive nämnd och förvaltning ansvaret vilket framgår av nämndens delegation och förvaltningens skriftliga uppgiftsfördelning. Det innebär att varje chef med personal- och verksamhetsansvar har uppgifter inom arbetsmiljön kopplat till sitt verksamhetsområde.

### **Kommunövergripande målsättning**

- Uppgiftsfördelningen i SAM är anpassad efter verksamhetens behov och skriftligt dokumenterad
- Uppgiftsfördelningen i SAM ger mottagaren befogenheter och resurser för att kunna vidta de åtgärder som behövs

### **Chef**

Chefen företräder kommunen som arbetsgivare med ansvar för verksamhet, medarbetare och ekonomi. Chef leder, motiverar och utvecklar sina medarbetare för att tillsammans skapa mervärde för Kristianstads kommun.

### **Kommunövergripande målsättning**

- Ge chefer de förutsättningar som behövs för att utöva sitt uppdrag

## **Medarbetare**

Medarbetare medverkar genom att i det dagliga arbetet ta ett aktivt ansvar för uppdraget och arbetsmiljön. En viktig faktor är det personliga ansvaret för den egna hälsan samt att bidra till en god stämning och främja samarbetet på arbetsplatsen.

### **Kommunövergripande målsättning**

- Samtliga medarbetare känner till vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilket resultat som förväntas samt var man kan vända sig för att få hjälp och stöd i arbetet.

## **Skyddsombud**

Skyddsombuden företräder medarbetaren i arbetsmiljöfrågor och verkar för en tillfredställande arbetsmiljö genom att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet inom sina skyddsområden.

### **Kommunövergripande målsättning**

- Arbetsgivaren och fackliga organisationer ska gemensamt verka för att det inom varje skyddsområde ska finnas ett lämpligt antal skyddsombud

## **Kompetens**

Kompetens innebär tillräcklig kunskap i form av rätt utbildning och praktisk erfarenhet. För att säkerställa kompetens behövs kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som skyddsombud.

### **Kommunövergripande målsättning**

- Kontinuerligt tillhandahålla nödvändig kompetensutveckling inom yrket för såväl chefer som medarbetare.
- Grundutbildning i arbetsmiljö för chefer och skyddsombud.

## **Företagshälsovård**

Kristianstads kommuns företagshälsa, Arbetsmiljöenheten (AME), är en oberoende expertresurs inom arbetsmiljöområdet.

Huvuduppgiften för AME är att ge förvaltningarna:

Stöd i arbetsmiljö-, rehabiliterings- och hälsoarbetet.

Identifiera risker i arbetsmiljön och visa på möjligheter.

Bistå vid arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Följa forskning och utveckling inom arbetsmiljöområdet samt förmedla kunskap.

## **Uppföljning**

De kommunövergripande målsättningarna i riktlinje för arbetsmiljö följs årligen upp vid uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.

Därutöver följs målsättningarna löpande upp bland annat genom medarbetarsamtal, dialog på arbetsplatsträffar, genom medarbetarenkät och skyddsronder samt genom att analysera tillbud/arbets-skador och sjukfrånvaro.