



## HÄLSOPOLICY

(ersätter tidigare Friskvårdspolicy)

### Inledning

Svenljunga kommun vill vara en attraktiv och hälsofrämjande arbetsgivare i goda såväl som i ekonomiskt kärva tider. De anställda är vår viktigaste tillgång och deras hälsa är betydelsefull för organisationens resultat. En investering i hälsa medför ökad kvalitet, arbetsglädje och effektivitet i det dagliga arbetet.

Att se hälsa ur ett helhetsperspektiv är viktigt. Hälsoarbetet innebär en strävan efter fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och bedrivs med utgångspunkt från vars och ens förutsättningar. Hälsoutvecklingsarbetet på arbetsplatsen genomförs i samarbete mellan de anställda och arbetsgivaren.

### Mål

Målet med hälsopolicyn är att genom utbildning, aktiviteter och verksamhet inspirera medarbetare att aktivt arbeta för sin egen hälsa.

### Organisation och ansvar

#### Medarbetaren

ansvarar i grunden för sin egen hälsa. Livsstilen har stor betydelse för hälsan på lång sikt. I ansvaret ingår att vårda sina fysiska resurser i det dagliga arbetet genom att aktivt ta till sig information om och använda skyddsutrustning, arbetsmetoder m m som är mest skonsamma mot kroppen. Deltagande i kompetensutveckling utvecklar individen och därmed påverkas också verksamheten positivt. Genom att vårda sina sociala relationer på arbetet påverkas trivselen för hela arbetsgruppen.

#### Hälsoinspiratören

ansvarar för att, i samverkan med respektive chef, inspirera sina arbetskamrater i hälsofrågor. Hälsoinspiratören utgör en länk mellan hälsoutvecklaren, chefen och sina arbetskamrater och för vidare kunskap och information om aktiviteter m m.

#### Närmaste chef

ska sträva efter att arbetsplatsen har en hälsoinspiratör samt ansvarar för att hälsoutvecklingsfrågor hålls levande, bl.a. genom att i samverkan med hälsoinspiratören ta upp frågan på arbetsplatsträffar, beröra frågan vid medarbetarsamtal osv.

#### Förvaltningschefen

ansvarar för att medarbetare ges rimliga förutsättningar för att arbeta enligt intentionerna i hälsopolicyn.

#### Hälsoutvecklingsgruppen,

som är en partssammansatt **styrgrupp** med representation från fack och förvaltningar, säkerställer att hälsoarbetet bedrivs i samverkan.

### **Hälsoutvecklaren**

är anställd på personalenheten och ansvarar praktiskt för utveckling och genomförande av den hälsofrämjande verksamheten.

### **Personalchef**

är ansvarig för det övergripande hälsoarbetet.

**Arbetsgivarens (i form av politiker och chefer) ansvar** för personalens hälsa består i att ta fram och arbeta efter väl fungerande rutiner, bl a beträffande

- hälsoutveckling
- systematiskt arbetsmiljöarbete
- samverkan med fackliga parter
- likabehandling
- kompetensutveckling
- rekrytering
- företagshälsovård
- motverka mobbning
- rehabilitering

### **Utvärdering**

Aktiviteter och arbetssätt utvärderas löpande.

### **Övrigt**

Aktiviteter skall vara tillgänglig för alla anställda. *Med anställd menas alla som vid tillfället för aktiviteten har en anställning, oavsett anställningsform och anställningstid.* Speciella aktiviteter kan riktas till en speciell yrkesgrupp.

---