



PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor

Arbetsmiljöpolicy

April 2023





Arbetsmiljö

En bra arbetsmiljö är en förutsättning för att skapa god kvalitet och effektivitet i uppdragen och för att Public People ska vara en attraktiv arbetsgivare som utvecklar, behåller och rekryterar kompetenta medarbetare.

Alla chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att aktivt medverka till en god arbetsmiljö. Med arbetsglädje, engagemang och möjlighet till utveckling skapar vi tillsammans ett hållbart arbetsliv. Public People ska arbeta långsiktigt, systematiskt och målmedvetet för att uppnå en god fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö.





Bakgrund

Public People ska vara en attraktiv arbetsgivare som utvecklar, behåller och rekryterar kompetenta medarbetare. En arbetsmiljö är grunden för välmående och trivsamma arbetsplatser, som i sin tur resulterar i väl utförda uppdrag av hög kvalitet och slutligen också ger nöjda kunder.

En god arbetsmiljö bidrar även till att målen uppfylls där företagets värdeord **kvalitet, förtroende, självledarskap och hjärta** verkar som en kompass för hur arbetet ska utföras. Arbetsmiljön består inte bara av det fysiska perspektivet, hit räknas också den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.





Syfte

Arbetsmiljöarbetet syftar till att skapa ett hållbart arbetsliv med medarbetare som trivs och där det både finns yrkesmässiga och individuella utvecklingsmöjligheter.

Arbetsmiljön ska vara bra och säker där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs för att ingen ska behöva drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetet. Chefer och medarbetare på alla nivåer skall verka för att arbetsmiljöpolicyns syften förverkligas när arbetet planeras och utförs.

Mål

Arbetsmiljöarbetet ska genomföra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs. Våra chefer ska ha hög kompetens inom arbetsmiljöområdet och känna sig trygga i sitt aktiva arbete vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ska minst uppfylla den arbetsmiljölagstiftning som vi omfattas av och strävar efter att hela tiden förbättra vår arbetsmiljö såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt.

Public People ska utifrån ett proaktivt förhållningssätt verka för att arbetsmiljön leder till:

- ett hållbart arbetsliv med arbetsförhållanden som möjliggör arbete fram till pensionen
- att alla medarbetare genom delaktighet, utvecklingsmöjligheter och ett respektfullt bemötande upplever sig sedda, hörda och medskapande
- friska arbetsplatser med hälsofrämjande insatser där varje medarbetare känner arbetsglädje, stolthet och lust att vilja utveckla verksamheten





Gemensamt arbetsmiljöansvar

Public People har tillsammans med sina kunder ett delat ansvar för att företagets medarbetare inte utsätts för ohälsa eller olycksfall på arbetsplatserna. Kunden skall se till att våra inhyrda medarbetare inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall och vidta de skyddsåtgärder som behövs i arbetet. Public People ansvarar för att stämna av och kontrollera att arbetsmiljön hos kunden är god.

Våra uthyrda medarbetare kommer i kontakt med många olika kunder, där det finns olika krav på att följa lagstadgade skyddsföreskrifter. Dessa skyddsföreskrifter gäller även för våra medarbetare. Det ligger även ett ansvar hos medarbetarna att kontakta sin konsultchef vid eventuella olyckor i arbetet eller om en situation skulle kunna ha resulterat i en olycka, eller om arbetsmiljön upplevs som otillfredsställande i aktuellt uppdrag. Public People har då ett ansvar för att utreda och påtala detta till kund samt i samverkan med kunden komma tillrätta med eventuella risker och problem.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att undersöka arbetsmiljön, genomföra de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och att sedan följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

Reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete SAM beskriver hur arbetsgivaren på ett strukturerat sätt ska arbeta för en bättre arbetsmiljö och förebygga olyckor och ohälsa. Reglerna gäller för samtliga arbetsgivare och arbetsplatser.

Arbetsmiljöarbetet inom Public People ska vara organiserat och ständigt pågående samt vara en naturlig och integrerad del av verksamheten. Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan risker och brister upptäckas innan det inträffar olyckor eller någon drabbas av ohälsa. Ett väl fungerande SAM leder också till ökad trivsel, kreativitet och produktivitet. SAM är grunden i arbetet med att skapa ett hållbart arbetsliv.

Konsultchefer och HR-chef ansvarar för att säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i företaget enligt arbetsmiljölagens intentioner.



För mer information om SAM läs mer
[på Arbetsmiljöverkets hemsida](#)



Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) beskriver hur processen går till och där åläggs arbetsgivaren, i samverkan med arbetstagare och eventuella skyddsombud att kontinuerligt undersöka arbetsmiljön, göra riskbedömningar, åtgärda eventuella risker samt följa upp dessa.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar såväl den fysiska arbetsmiljön som den sociala och organisatoriska.

I föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) lyfter Arbetsmiljöverket fram förhållanden som påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.



Hälsofrämjande arbete

Arbetsmiljöarbetet ska även fokusera på hälsofrämjande och förebyggande åtgärder och omfatta arbetsanpassning och rehabilitering. Förutsättningen för det hälsofrämjande arbetet är att chefer och medarbetare tillsammans verkar för att behålla och utveckla friskfaktorer som leder till hälsa och ett hållbart arbetsliv.

Mer information om detta område finns i företagets Friskvårdspolicy.

Diskriminering och kränkande särbehandling

Ingen medarbetare på Public People ska uppleva sig kränkt eller diskriminerad. Alla medarbetare har rätt till att bli respektfullt bemötta, sedda, hörda och vara medskapande. I det hälsofrämjande arbetet ingår att arbeta proaktivt i syfte att förhindra att diskriminering och kränkande särbehandling uppstår.

Mer information om detta område finns i företagets Policy för likabehandling.



Ansvarsfördelning

Med arbetsmiljöansvar menas en skyldighet att aktivt vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och svarar för att ansvar och befogenheter förs ut i verksamheten på ett sätt som gör att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. Ansvarsfördelning och befogenheter ska vara tydligt formulerade och kända.

Alla medarbetare har ett arbetsmiljöansvar med en skyldighet att följa skyddsföreskrifter, rutiner och regler samt att påpeka risker eller brister i arbetsmiljön för närmaste chef. Alla medarbetare har också ett ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och en god arbetsmiljö medger inte trakasserier och kränkande särbehandling. Varje medarbetare ska även ta ett personligt ansvar för sin hälsa och bidra till en god stämning och trivsel på arbetsplatsen.

Eventuella skyddsombud är medarbetarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor. Arbetstagare/skyddsombud och chefer ska samarbeta för att förebygga ohälsa och olycksfall samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen. I första hand sker samarbetet inom ramen för det löpande arbetet, men även större riktade insatser inom området förekommer. HR-chef ansvarar för att ge verksamheten ett nära stöd i det löpande arbetsmiljöarbetet.

Som arbetsgivare är Public People skyldig att omedelbart agera och utreda anmälningar om trakasserier och kränkande särbehandling. Det är viktigt att en anmälan eller vetskap om trakasserier eller kränkande särbehandling handläggs skyndsamt och förtroligt. Anmälan om trakasserier görs till närmsta chef, eller till HR-chef, som har ansvar att handlägga och utreda dessa frågor. Disciplinära åtgärder kan komma att vidtas mot arbetstagare som gör sig skyldiga till trakasserier.

Uppföljning

Arbetsmiljöpolicyns mål, handlingsplaner samt arbetsskador och tillbud, ska kontinuerligt följas upp av HR-chef. Resultatet ska sedan verka som grund för företagets övergripande arbetsmiljöarbete och redovisas för ledningen samt ligga till grund för eventuella förändringar och utvecklingsarbeten.





PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor