

Arbetsmiljöpolicy

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för Åkersberga Vedspisar (ÅV)

Målsättningen med ÅV:s arbetsmiljöarbete är att skapa en arbetsplats som upplevs utvecklande och stimulerande för alla medarbetare. Detta uppnås genom att integrera hälsa och säkerhet i allt vi gör, uppmuntra ledarskap som främjar säkerhet och hälsa genom ÅV:s friskvårdsarbete stimuleras och skapas förutsättningar för våra medarbetare att främja sin egen hälsa.

Samtliga medarbetare informeras om arbetsmiljömål för förbättringsarbetet utifrån den egna verksamhetens inriktning samt utifrån ÅV:s övergripande arbetsmiljömål och -policy.

ÅV utvärderar löpande företagets insatser inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra ständiga förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Stor vikt läggs på förebyggande arbetsmiljöarbete, vilket sker i nära samarbete mellan ledning, medarbetare och företagshälsovård.

Lagstiftning och partsöverenskommelser är minimikrav. Det ligger i ÅV:s intresse att upprätthålla högre standard än detta.

Ansvaret återfinns i linjeorganisationen. Cheferna samordnar och driver det löpande arbetsmiljöarbetet och skapar en god och säker arbetsmiljö genom medverkan och delaktighet från medarbetarna.

Att känna motivation för sitt arbete är grundläggande för en god hälsa. Varje medarbetare inom ÅV ska därför ges förutsättningar att:

- Känna till verksamhetens mål och vision
- Förstå sin roll och betydelsen av det egna arbetet
- Påverka sin egen arbetssituation
- Känna ansvar för sin uppgift och ha de befogenheter som krävs
- Utveckla sin kompetens
- Ta ansvar för sin egen hälsa
- Inte acceptera kränkande särbehandling
- Skapa god balans för en hälsosam arbetsbelastning

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren skall bedriva ett systematiskt miljöarbete. ÅV är skyldigt att fortlöpande undersöka arbetsmiljöförhållanden och att göra en bedömning av eventuella risker för olycksfall samt fysisk eller psykisk ohälsa. Ledningen har ett stort ansvar i detta sammanhang.

Om och när fall av ohälsa, särbehandling, olycksfall eller allvarliga tillbud i arbetet inträffar, skall orsakerna utredas. En skriftlig sammanställning av vad som inträffat skall årligen göras. Ansvaret åligger den chef som delegerats miljöansvaret för verksamheten i fråga.

Varje grupp skall årligen upprätta en skriftlig handlingsplan för åtgärder som måste tidsplaneras. Den chef som arbetsmiljöansvaret delegerats till har sedan ansvar för att handlingsplanen följs.

Arbetsledningen har ansvar för de specifika miljöproblem som finns, samt för instruktion och utbildning av medarbetare.

Arbetsledare har också ansvar för att säkerhetsföreskrifter utfärdas och efterlevs, liksom för lokaler, teknisk utrustning mm där kontroll sker regelbundet genom skyddsronder.

Vi hanterar kravet på systematiskt miljöarbete bl a genom att arbetsmiljöansvaret formellt är delegerat med hjälp av den blankett som finns i nästa avsnitt. Där finns också en blankett för återförande av delegation, som används när den som delegerats en uppgift av någon anledning inte har möjlighet att axla ansvaret.

ÅV:s arbetsmiljöarbete

Vi inriktar oss framför allt på tre områden vad avser arbetsmiljöåtgärder, nämligen:

- främjande/förebyggande – innan något hänt
- rådgivande – då något är på väg att hända
- behandlande – då något hänt

Främjande/förebyggande

Exempel på åtgärder:

På företagsnivå:

- medarbetarna ges kontinuerligt utbildning för att klara dagens och morgondagens arbetsuppgifter
- organisationsförändringar som stimulerar medarbetarnas självständighet och utvecklingsmöjligheter
- ett ledarskap med fokus både på produktion och medarbetare
- successiv förbättring av det systematiska miljöarbetet
- skyddsronder
- sjukfrånvaroanalyser
- utbildning i arbetsmiljöfrågor av såväl chefer som medarbetare

Arbetsmiljöpolicy

- Focus på psykosociala frågor
- information
- företagspolicys för olika arbetsmiljöproblem

På individnivå:

- stimulerande arbetsuppgifter
- utbildnings- och utvecklingsmöjligheter
- friskvård
- hälsoprofiler
- synundersökningar

Rådgivning

Kan äga rum vid:

- personalproblem
- ergonomisk utformning av arbetsplatser
- avtals- och lagfrågor
- kontakter med myndigheter inom arbetsmiljöområdet

Behandling

Exempel på åtgärder är:

- rehabiliteringsutredningar, förslag till åtgärder och genomförande
- analyser av arbetsmiljöproblem och förslag till lösningar
- åtgärder med anledning av tillbud eller inträffade arbetsskador

Åkersberga 2016-04-04



Johnny Mattsson