

Arbetsmiljöpolicy

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för VTS Ventilation AB. Målsättningen med VTS Ventilation AB: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 VTS Ventilations AB:s friskvårdsarbete stimuleras och skapas förutsättningar för våra medarbetare att främja sin egen hälsa.

Samtliga enheter formulerar arbetsmiljömål för förbättringsarbetet utifrån den egna verksamhetens inriktning samt utifrån VTS Ventilation AB:s övergripande arbetsmiljömål och -policy.

VTS Ventilation AB 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, skyddsorganisation, beredskapsgrupp och företagshälsovård. Lagstiftning och partsöverenskommelser är minimikrav.

Det ligger i VTS Ventilation AB:s intresse att upprätthålla högre standard än detta. Ansvar återfinns i linjeorganisationen.

Cheferna och arbetsledarna 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 VTS Ventilation AB 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

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljölagen föreskriver att arbetsgivaren skall bedriva ett systematiskt miljöarbete. VTS Ventilation AB är skyldigt att fortlöpande undersöka arbetsmiljöförhållanden och att göra en bedömning av eventuella risker för olycksfall samt fysisk eller psykisk ohälsa. Varje chef och arbetsledare med personal har ett stort ansvar i detta sammanhang.

Om och när fall av ohälsa, olycksfall eller allvarliga tillbud i arbetet inträffar, skall orsakerna utredas. En skriftlig sammanställning av vad som inträffat skall årligen göras (se tidplan). Ansvar åligger den chef, arbetsledare eller övrigt personal som delegerats miljöansvaret för verksamheten i fråga. Varje region skall årligen upprätta en skriftlig handlingsplan för åtgärder som måste tidsplaneras. Den chef, arbetsledare eller övrigt personal som arbetsmiljöansvaret delegerats till har sedan ansvar för att handlingsplanen följs.

Arbetsledningen på respektive region har ansvar för de specifika miljöproblem som finns lokalt samt för instruktion och utbildning av personalen. Regionerna 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 bakom flik 17 och de pärmar som upprättats.

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

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 arbetsmiljöarbetet
- skyddsronder
- sjukfrånvaroanalyser
- utbildning i arbetsmiljöfrågor av såväl chefer som medarbetare
- information om företagspolicys för olika arbetsmiljöproblem

På individnivå:

- stimulerande arbetsuppgifter
- utbildnings- och utvecklingsmöjligheter
- friskvård
- hälsoprofiler
- regelbundna besök av ergonomer
- synundersökningar

Rådgivning, kan äga rum vid:

- personalproblem
- teknisk konsultation vid ombyggnader
- 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