

Ägare
Arbetsmiljöpolicy

Ägare
Catherina Fored

Godkänt datum
2025-09-24

Typ av dokument
Policy

Process

-

Senast ändrad av
Jenny Jakobsson

Sekretess ja/ nej
Nej

Version

Policy

ARBETSMILJÖPOLICY

Bostads AB Mimer skapar Hemlängtan och Framtidstro och kännetecknas av omtanke, nytänkande och engagemang.

SYFTE

Vårt arbete för en god arbetsmiljö ska präglas av hög kompetens, samverkan, omtanke och ständiga förbättringar. Vi ska uppfylla lagar, förordningar och andra omvärldskrav inom området. Policyn är ett effektivt hjälpmedel i vår dagliga verksamhet och ett stöd i att arbeta med ständiga förbättringar.

MÅL

Målet för Arbetsmiljöarbetet är att skapa en psykisk, fysisk och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare där vi ska förebygga negativa händelser och minska risken för skador och ohälsa i arbetsmiljön.

- Vi ska ha noll arbetsskador som medför sjukfrånvaro
- Vi ska inte ha någon kränkande särbehandling
- 33% ska årligen gå HLR utbildning
- 100% ska ha årligt medarbetarsamtal
- Vi ska ha en sjukfrånvaro på högst 3,5%
- Minst 2 tillbud ska rapporteras in varje månad för att möjliggöra förebyggande arbete
- Skyddsronder ska genomföras varje år avdelningsvis och generellt för hela Mimer
- 70 % ska ha använt träningsreturen
- Vi ska ha ett eNPS på 50 eller mer
- Ingen avdelning ska ligga på rött i PULS-mätningar
- 100% ska ha gjort Nano-utbildningar kring arbetsmiljö och känna till rutinerna
- 80/20 ska kostnadsfördelningen vara mellan Främjande, Förebyggande/Rehabiliterande

ÅTAGANDE

- För att skapa en god arbetsmiljö krävs ett nära och kontinuerligt samarbete mellan företaget och medarbetarna. Detta sker genom samråd och medverkan av fackliga representanter och huvudskyddsombud via Facksam. Friskvårdsombud och arbetsmiljöombud representerar också medarbetarna. De är stora öron ute i organisationen, de lyssnar och framför behov som de ser samt kommer med idéer inom området.
- Arbetsgivaren har kontinuerliga möten med friskvårdsombud och arbetsmiljöombud.
- Arbetsmiljöombud och chefer ska ha kompetens i arbetsmiljöfrågor.
- Företaget ska ha god kompetens och goda samarbeten att tillgå i arbetsmiljö och hälsofrågor.
- Vi genomför skyddsronder årligen på alla företagens arbetsplatser. Handlingsplaner upprättas och följs upp.
- Vi gör årligen en övergripande riskbedömning, riskbedömning görs även vid förändring av verksamheten och löpande vid nya risker, incidenter eller allvarliga tillbud. En handlingsplan ska tas fram vid behov, dessa ska dokumenteras och kommuniceras till berörda medarbetare.
- Riktlinje för kränkande särbehandling ska finnas och följas, alla medarbetare ska känna till rutinen och årligen informeras riktlinjen via APT-bildspel.
- Varje medarbetare ska känna sig betydelsefull, förstå sin uppgift och kunna placera sig själv i helheten, hur var och en bidrar till att skapa Hemlängtan och Framtidstro
- Alla människor ska värderas lika och vi ska främja en jämställd arbetsplats enligt företagets mångfaldsplan

ANSVAR

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Det är arbetsgivaren som är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall och för att i övrigt skapa en god arbetsmiljö.

VD har det övergripande ansvaret och ska tillse att arbetsuppgifter förs ut i företaget på ett sådant sätt att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas tillfredsställande. Det ska finnas en tydlig arbetsmiljödelegering i företaget. Alla medarbetare har ett ansvar att följa rutiner och föreskrifter. Medarbetarna ska också påpeka risker och brister i arbetsmiljön till sin närmaste chef.

UPPFÖLJNING

Vi har Skyddskommitté 5 ggr/år, då inleds alltid första delen av vår Fackliga samverkans-möten med att gå igenom sjukfrånvaro, övertid, tillbud samt arbetsskadeanmälningar och även om det finns övriga frågor kopplat till arbetsmiljö som behöver fångas upp. Här tas även de riskbedömningar som ska göras och har gjorts upp. Årligen görs en övergripande riskbedömning, riskbedömning görs även vid förändring av verksamheten och löpande vid nya risker, incidenter eller allvarliga tillbud. De följs även upp på Skyddskommittén och vi säkrar att de åtgärder som beslutats om görs. Vid dessa möten är utöver de fackliga representanterna och representanter från arbetsgivaren även huvudskyddsombud med. Utfall

från riskbedömningar och skyddsronder presenteras för ledningsgruppen och där åtgärder krävs tilldelas en ansvarig. Interna revisioner och ledningens genomgång sker årligen.

UNDERSKRIFTER

.....
VD Catherina Fored

.....
Huvudskyddsombud Thomas Klingberg