



ARBETSMILJÖPOLICY

Medarbetare är vår största resurs och vi strävar alltid mot att vara en branschledande arbetsgivare när det kommer till medarbetarnöjdhet. För att uppnå detta så krävs det att vi aktivt arbetar med att förebygga skador och ohälsa genom att kontinuerligt lyfta och hantera arbetsmiljöfrågor samt följa de lagar och andra krav som föreligger oss.

Vid återinvesteringar ska arbetsmiljö och säkerhet tas i beaktande och alla medarbetare ska ges möjlighet att påverka sin arbetssituation för att både engagera medarbetarna samt skapa en positiv arbetsmiljö. Ett led att säkerställa säkerhet på arbetsplatsen är att alla medarbetare förväntas genomföra riskanalyser för att reducera riskerna i arbetet och på ett proaktivt sätt förebygga olyckor och tillbud.

Vi ska i vårt arbete främja en positiv arbetsmiljö genom att löpande fokusera på hur arbetsmiljön kan förbättras samt hur säkerhet för de anställda kan säkerställas. Denna policy omfattar hela organisationen.

Vi åtar oss att:

- Följa lagar och krav som omfattar vår verksamhet
- Ständigt övervaka arbetsmiljön genom medarbetarundersökningar
- Skapa förutsättningar för kompetensutveckling och karriärsutveckling
- Främja medarbetarinflytande och bibehålla en hög grad av transparens och medbestämmande
- Bibehålla en flexibel arbetssituation för att medarbetarna själva ska kunna anpassa arbetet utifrån deras egna behov och det ansvar som åligger dem i sin yrkesroll
- Bidra till en positiv arbetsmiljö för våra leverantörer, samarbetspartners, kunder och samhället i stort

JÄMLIKHET

Vi ska främja jämlikhet oavsett om det handlar om kön, etnicitet, ålder eller andra diskrimineringsgrundande faktorer och tillse att denna inställning genomsyrar hela verksamheten. Vi tillämpar nolltolerans avseende diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier.



DROGPOLICY

Vi ska förebygga missbruk av droger och verka för en drogfri och säker arbetsplats. Det är förbjudet att inta droger under arbetstid. Vid representation och företagsgemensamma aktiviteter ska det råda restriktivitet kring nyttjande av alkohol. Vid misstanke om missbruk kan drogtester genomföras utan föregående avisering.

BAS P OCH BAS-U

I det fall en kund överlämnar ett arbetsmiljöansvar, kallat BAS-P eller BAS-U, till bolaget skall detta meddelas skriftligen. Det skriftliga överlämnandet skall tydligt och utan tvetydighet behandla vilket projekt det avser, under vilken tid överlämnandet gäller samt hur ansvaret lämnas vidare efter avslutat jobb. Endast VD, eller annan skriftligen delegerad person, får underteckna överlämnande ett överlämnande av arbetsgivaransvar för att undvika att medarbetare får ett personligt ansvar. Efter överlämnandet delegeras utförande internt till avsedd kontaktperson, vilket även ska informeras till berörd kund.


Gustav Mellgren, VD