

Arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljö är allt som påverkar dig som arbetstagare i arbetet! Kompetenta omsorg Skåne AB:s värderingar och motto är professionalism, ansvar och målinriktning (Förkortning – **PAM**). Företaget är ett vård- och omsorgsföretag som tar ansvar för sin arbetsmiljö. Vår målsättning är att våra medarbetare alltid ska må bra på sitt arbete. Vi ska därför arbeta medvetet och aktivt på alla nivåer för att förebygga stress, skada, ohälsa och olycksfall i våra enheter/verksamheter och att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Vi ska sålunda inte bara ta sikte på att förebygga skada, ohälsa och olycksfall i arbetet utan också på arbetets innehåll. Strävan är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling. Med andra ord ska vi skapa en god arbetsmiljö där varje medarbetare ska känna stolthet, ha inflytande och arbetsglädje, inspiration, lust och motivation att lära och möjlighet att utvecklas både som individ och i arbetet. Med utgångspunkt från vår målsättning kommer vi kunna efterleva avtal med kund och uppdragsgivare, nå mål, säkra kvaliteten och därmed skapa trygghet och trivsel för våra kunder, närstående och uppdragsgivare och till följd därav uppfylla förväntningar.

Arbetsmiljölagen, som är en ramlag säger

Alla arbetstagare har rätt till en god arbetsmiljö. Det gäller alla verksamheter, oavsett om arbetsplatsen är stor eller liten, och oavsett vilken anställningsform de anställda har: tillsvidare, projekt, eller visstidsanställning. Det gäller även vikarier och praktikanter. Enligt Arbetsmiljölagen (AML) är det arbetsgivarens uppgift att förebygga ohälsa och olycksfall, och att skapa en god arbetsmiljö. Förutom risker för olycksfall och ohälsa utifrån utformningen av teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll, behandlas löneformer, förläggning av arbetstider, variation, sociala kontakter, samarbete, självbestämmande, yrkesmässigt ansvar samt personlig och yrkesmässig utveckling.

Vårt arbetsmiljöarbete inkluderar fysisk, psykisk och social arbetsmiljö:

- **Fysisk arbetsmiljö:** Fysiska faktorer så som buller, ljus, kemiska risker, ergonomi, belastning, mm. Fysiska arbetsmiljörisker ska undanröjas i största möjliga mån.
- **Psykisk arbetsmiljö:** Faktorer i arbetsmiljön som under längre tid skapar oro/osäkerhet är dålig psykisk arbetsmiljö. Till exempel stress och hög arbetsbelastning och brist på egen kontroll i arbetet kan ge upphov till psykiska besvär.
- **Social arbetsmiljö:** Sociala faktorer så som arbetskamrater, arbetsgrupper, konflikter, mobbning mm. Arbetet bör vara organiserat så att det ger förutsättningar för och underlättar samarbete, sociala kontakter och samvaro.

Psykosocial arbetsmiljö

Det är vanligt att sammanfatta psykisk och social arbetsmiljö till psykosocial arbetsmiljö, och med det menas då bland annat:

- Egenkontroll i arbetet
- Positivt arbetsledningsklimat
- Stimulans i själva arbetet
- God arbetsgemenskap
- En lagom arbetsbelastning



Psykosociala faktorer spelar en stor roll för många former av arbetsrelaterade sjukdomar. Brist på socialt stöd och kamratskap, samt olika typer av social belastning och stress är riskfaktorer i arbetslivet.

Parter eller aktörer inom arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivaren

Arbetsgivaren (AG) har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet och ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall – AML 3 kap. 2 §. AG måste följa lagar, förordningar, föreskrifter och avtal som berör arbetsplatsen. AG ska se till att arbetstagaren får god kännedom om de risker som förekommer i arbetet och att arbetstagaren har den information, utbildning och yrkesvana som krävs för att kunna undvika risker i arbetet.

Arbetstagaren eller medarbetaren

Alla arbetstagare är skyldiga att:

- medverka i arbetet med arbetsmiljön
- delta i genomförandet av åtgärder
- följa givna föreskrifter
- använda skyddsanordningar
- iaktta den försiktighet som behövs AML 3 kap. 4 §

Chefer

Chefer företräder arbetsgivaren i det dagliga arbetet och i relation till underställd personal, men är själva arbetstagare i relation till sin högre chef.

Skyddsombud

Skyddsombuden på en arbetsplats har till uppgift att:

- företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor
- vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall
- vaka över att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen AML 6 kap. 4 §.
- Skyddsombuden har även rättigheter, rätt till ledighet och bibehållen lön (AML 6 kap. 5 §)
- rätt att begära uppgifter och få de upplysningar som är av betydelse för uppdraget (AML 6 kap. 6 §)
- rätt att begära beslut från Arbetsmiljöverket (AML 6 kap. 6 a §)
- rätt att avbryta arbetet om det föreligger risk för allvarlig fara för arbetstagaren (AML 6 kap. 7 §)



Statistik om arbetsskador

Det finns anledning att bevaka statistiken över arbetsskador, olycksfall mm för att kunna bedöma var insatser behöver göras. Statistiken över arbetsskador delas in i tre områden:

- **Arbetsolycksfall/olycka:** som inträffar i arbetet
- **Arbetsjukdom:** Sjukdom som uppkommer eller försämras till följd av arbetet
- **Färdolycka:** Olycksfall som inträffar vid färd till eller från arbetet
- **Tillbud eller olycksfall:** Det är viktigt att utreda olycksfall och tillbud som sker på arbetsplatsen. De kan kallas AJ eller OJ.

Hur vi uppnår en bra arbetsmiljö

Hos oss är ett stimulerande arbete och bra arbetsgemenskap de viktigaste arbetsmiljöfaktorerna i våra enheter/verksamheter.

- Problem eller konflikter som dyker upp ska vi lösa tillsammans omgående som en del av det dagliga arbetet.
- Vi ska undersöka arbetsmiljön minst en gång om året med hjälp av en checklista i vår arbetsmiljöpärm.
- Våra enhetschefer, gruppchefer, skyddsombud och fackföreningar ska jobba som team och bilda en skyddskommitté. Det innebär möjligheter till regelbundna möten med information i arbetsmiljöfrågor för medarbetarna inom våra enheter/verksamheter, och att se till att arbetsförhållandena på arbetsplatsen är tillfredsställande.
- Skyddskommittén ska alltid ges möjlighet att delta i planeringsarbete, exempelvis vid organisationsförändringsarbete, så som arbets sätt, nya lokaler, d.v.s. vid allt förändringsarbete som kan påverka medarbetare.
- Medarbetarna ska ges möjligheter till friskvård, arbetsanpassning och rehabilitering.
- Medarbetare ska erbjudas fortlöpande vidareutbildning, utbildning, information, avgångsintervjuer, utvecklingsamtal, lönesamtal och handledning i arbetsmiljöfrågor.
- Att genomföra medarbetarundersökning minst en gång om året.
- Det ska inte förekomma någon form av kränkande särbehandling, mobbning eller diskriminering.
- Vi ska följa alla rutiner för förebygga stress, skada, ohälsa och olycksfall.
- Att genomföra riskbedömning och upprätta handlingsplan med åtgärder för att undanröja risker.
- Bedömning och uppföljning av vidtagna åtgärder ska genomföras regelbunden.
- Varje enskild medarbetare på våra verksamheter ska delta i arbetsmiljöarbete och ta ansvar för att arbetet präglas av ömsesidig respekt gentemot varandra och att vara omsorgsfull.

I vårt arbetsmiljöarbete följer vi:

- arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter, "Arbetsmiljöverket (2001). AFS 2001:1. Systematiskt arbetsmiljöarbete" samt "Arbetsmiljöverket (2015). AFS 2015:4. Organisatorisk och Social Arbetsmiljö".

För att kunna uppfylla Arbetsmiljölagens krav har vi ytterligare valt att arbeta enligt svensk standard "SS – ISO 45001:2018 – Ledningssystem för arbetsmiljö – Krav". Tillämpning av SS – ISO 45001:2018 som modell för vårt ledningssystem kan hjälpa vår organisation att skapa ett ramverk för arbetsmiljöarbetet, och därmed:

- bidra till säkra och hälsosamma arbetsplatser
- förhindra arbetsrelaterade skador och ohälsa
- stärka vårt varumärke och våra affärsrelationer
- ständigt förbättra organisationens arbetsmiljöprestanda.



Den standardens ledningssystem baseras på den s.k. PDCA-cykeln, som på svenska motsvaras av stegen: **Planera-Genomföra-Följa upp-Förbättra**. ISO 45001 är ett kraftfullt verktyg i organisationens fortsatta arbete med en säker och hälsosam arbetsmiljö. Tillika är det också en certifieringsstandard som kan integreras med svenska standard som vi redan tillämpar inom Kompetenta omsorg Skåne AB när det gäller ledningssystem för kvalitet, kompetensförsörjning, miljö, informationssäkerhet och hållbar framgång.

Vårt övergripande mål

- Att öka trivsel och trygghet inom våra enheter/verksamheter
- Att förebygga eller minska stress, skada, ohälsa och olycksfall hos medarbetarna
- Att få minst 85 % personalnöjdhet
- Att minska sjukfrånvaron med minst 85 %
- Att genomföra en tydlig ansvarsfördelning och med utsedda skyddsombud.
- Att förebygga rörande kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Policy: Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier (Länk)

Landskrona 2019-01-05

VD & grundare
Pa Famara Michael Faal