

Exempel på arbetsmiljöpolicy för IOGT-NTO

Målen med arbetsmiljöarbetet

- En god arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för IOGT-NTO.
- Målsättningen med arbetsmiljöarbetet är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.
- IOGT-NTO-distriktet utvärderar löpande organisationens insatser inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra kontinuerliga förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Arbetets krav ska anpassas till människans förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön ger positiva effekter för såväl den enskilde som för organisationen.
- Uppgiften att skapa en god arbetsmiljö ställer stora krav på såväl organisationen som den enskilde medarbetaren. Arbetsmiljöverksamheten är en, för organisationen och de anställda, gemensam angelägenhet. Den ska bedrivas i samverkan där alla har ansvaret att medverka. Åtgärder för att förändra arbetsmiljön ska präglas av en helhetssyn som tar hänsyn till alla de faktorer så påverkar människan i arbetet.
- Bevakning och utveckling av arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i alla verksamheter inom distriktet. Personalen ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika riskerna.
- Arbetsmiljöproblemen ska så långt som möjligt lösas på arbetsplatsen genom ett kontinuerligt och nära samarbetet mellan arbetsgivaren och de anställda.

Ansvarsfördelning

- 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 i övrigt skapa en god arbetsmiljö.
- Arbetsledaren har ansvar för att ett aktivt arbetsmiljöarbete bedrivs och att förutsättningar ges för att så långt som möjligt lösa arbetsmiljöfrågorna på den nivå där de uppkommer.
- Alla anställda har ett arbetsmiljöansvar genom att till exempel följa skyddsföreskrifter och påpeka risker eller brister i arbetsmiljön för sin arbetsledare.

Samarbete

För att skapa en god arbetsmiljö krävs ett nära och kontinuerligt samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda. Finns det fler än fem anställda ska bland arbetstagarna utses ett eller flera arbetsmiljöombud (eller skyddsombud) med ersättare. Det är den lokala arbetstagarorganisationen (Unionenklubben) som utser ombudet. Om den inte finns någon lokal arbetstagarorganisation på plats så utses ombudet av arbetstagarna på arbetsstället (expeditionen). Arbetsmiljöombudet (skyddsombudet) har en viktig roll i samarbetet men övertar inte arbetsgivarens ansvar. Arbetsmiljöombudet ska ges möjlighet till utbildning i arbetsmiljöfrågor, ska ha rätt till betald ledighet för att fullfölja sitt uppdrag och också ha fått att ta del av handlingar och upplysningar som behövs för ombudets verksamhet.

Mål

Det övergripande målet för distriktets arbetsmiljöarbete är att åstadkomma en långsiktigt effektiv verksamhet som samtidigt innebär en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse för samtliga anställda och som förhindrar att olycksfall uppstår.

Riktlinjer

För att uppnå en arbetsmiljö som motsvarar målet gäller att:

- Alla anställd ska ges de kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter som krävs för att aktivt medverka i arbetets utformning.
- Den enskilde erhåller, så långt möjligt, utvecklande och stimulerande arbetsuppgifter där tillfälle till omväxling och variation tas tillvara. Medarbetaren ges ansvar efter sina förutsättningar.
- Ansvarsfördelning och befogenheter är klart formulerade och kända.
- Arbetstiden ska planeras på ett så bra sätt som möjligt.
- Skadlig stress ska motarbetas för att upprätthålla goda arbetsförhållanden.
- I den fysiska miljöns utformning ska alla typer av skador motarbetas.
- Såväl interna som externa resurser utnyttjas för att spåra och värdera risker samt för att ge förslag till åtgärder.
- Konkreta åtgärdsprogram och projekt för arbetsmiljöarbetet upprättas, genomförs och utvärderas.
- Ingen anställd ska utsättas för kränkande särbehandling som till exempel mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier. Eventuella konflikter som uppstår ska bemötas och bearbetas.
- Anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska ingå som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att den anställda så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Vid behov ska extern expertkunskap kunna anlitas.
- Ingen får vara alkohol- eller narkotikapåverkad under arbetstid. Alla anställda är skyldiga att om någon är påverkad av alkohol eller andra droger, omedelbart anmäla detta till sin närmaste chef som ansvarar för att nödvändiga åtgärder vidtas.