

Policy - styrdokument

Samtliga utvecklingsinsatser på marknaden styrs av riktlinjerna i våra styrdokument, planer, policy och grundsyn. Vi arbetar med kunder, leverantörer och partners som delar intentionen i våra styrdokument. Vårt arbete och våra styrdokument följer de normer, riktlinjer och intentioner som anges i:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna kungjord den 10 december 1948
- Regeringens skrivelse 2005/06:95 – En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006-2009
- Lag (1976:580) - om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Lag (1982:80) - om anställningsskydd (LAS)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Brottsbalk (1962:700, 16:8-9) - Olaga diskriminering
- Kungörelse (1974:152) - Om beslutad ny regeringsform
- Jämställdhetslag (1991:433)
- Lag (1994:1219) – Om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
- Lag (1999:130) – Om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lag (1999:132) – Om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- Lag (1999:133) – Om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lag (2001:1286) – Om likabehandling av studenter i högskolan
- Lag (2002:293) – Om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lag (2003:307) – Om förbud mot diskriminering
- Lag (2006:67) – Om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
- Miljöbalk (1998:808)

Styrdokumentet omfattar:

- Arbetsmiljö, jämställdhets- och samverkanspolicy
- Plan för arbetsmiljö, jämställdhet och samverkan (revideras årligen)
- Miljöpolicy

Arbetsmiljö- Jämställdhets- & Samverkanspolicy

Arbetsförhållandena skall vara marknadens bästa och anpassas till individuella förutsättningar och behov. Utrymmen för personlig hygien, förtäring och vila tillhandahålls av arbetsgivaren, samt utrustning för första hjälp vid olycksfall eller sjukdom. Samtliga anställda skall vara delaktiga i företagets aktiviteter, särskild vikt läggs vid de anställdas delaktighet i förändrings- och utvecklingsarbete.

Arbetet skall präglas av hög kvalitet, stor variation samt stor individuell frihet att utforma arbetet, personlig arbetsmiljö samt arbetstid.

Företagets arbete skall präglas av samarbete, social kontakt, socialt ansvar, hög delaktighet samt hög grad av självbestämmande. Arbetslaget skall i hög utsträckning och med stor flexibilitet medverka till och underlätta den personliga utvecklingen. De anställda har att förvänta arbetsgivarens helhjärtade stöd vid problemlösningar.

Hjälpmiddel och tekniska anordningar skall hålla marknadens högsta kvalitet så att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren stimulerar till och svarar för kostnader rörande friskvård. De anställda erbjuds utbildning och personlig utveckling i enlighet med den individuella utvecklingsplan som fastställs vid de kontinuerliga utvecklingssamtalen.

Det vägledande för företagets arbete är individuella behov, beslut i samverkan samt en företagskultur som skapar förutsättningar för anställda och för kunder att finna sin egen framgångsväg i livet och starta färden.

En jämn könsfördelning, åldersfördelning samt etnisk- och kulturell balans i företaget eftersträvas.

Plan för Arbetsmiljö Jämställdhet & Samverkan

Planen gäller i tillämpliga delar även inom utvecklings- och utbildningsverksamhet och företagets övriga verksamhetsområden, detta gäller särskilt och uttalat det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier, mobbing och förnedrande och kränkande språkbruk och beteenden. Vi samverkar med kunder, leverantörer och partners som delar planens intentioner. Planen utvärderas och uppdateras årligen.

Nuläge

Företaget har inga chefer och har ett lågt antal fast anställd personal. Vi organiserar vårt arbete i projektform och skräddarsyr uppdragens genomförande anpassat till kundernas specifika behov. Företaget köper in tjänster och samverkar med olika utbildningsföretag beroende på uppdragens omfattning. Vi eftersträvar en jämn könsfördelning, åldersfördelning samt etnisk- och kulturell balans i företaget.

Alla företagets aktiviteter och beslut sker i samverkan med alla som jobbar i företaget.

Arbetsförhållanden & arbetsmiljö

Nuläge: Den fysiska arbetsmiljön håller hög kvalitet. Den psykiska arbetsmiljön präglas av en socialt- och relationspräglad företagskultur där stor hänsyn tas till individuella behov och önskemål.

Mål: Samtliga anställda ska känna trygghet, god kamratskap samt känna stor arbetsglädje och arbetstillfredsställelse. Arbetet skall präglas av variation, förnyelse och utveckling.

Aktiviteter/metoder: Samtliga anställda är delaktiga i företagets samtliga aktiviteter. Arbetsförhållanden och arbetsmiljö uppföljs kontinuerligt så att brister inte förekommer.

Arbetslaget har delat ansvar för oinspirerande arbetsuppgifter.

Ansvar: Särskilt uppföljningsansvar företagsledningen.

Förvärvsarbete & föräldraskap

Nuläge: Företaget samverkar med eller har personal som är föräldrar till minderåriga barn.

Mål: Den privata sfären är viktig i företagets verksamhet. Föräldraskap och föräldraledighet skall betraktas som en merit. Företaget skall uppmuntra till en solidarisk fördelning av föräldraledighet. Företaget skall vara en naturlig mötesplats för de anställdas familjer och anhöriga. Företaget skall anordna gemensamma aktiviteter för de anställdas familjer och anhöriga. Att arbetstiden och arbetet inte utgör en för stor del av livet bevakas särskilt.

Aktiviteter/metoder: En kontinuerlig återkoppling till styrdokumentet genomförs vid de regelbundna personalträffarna samt ligger till grund för arbetet med nya uppdrag.

Ansvar: Särskilt uppföljningsansvar företagsledningen.

Sexuella trakasserier & mobbing

Nuläge: En stor del av företagets utvecklings- och utbildningsverksamhet innebär bland annat arbete med personlig utveckling, arbete med värderingar, lagutveckling, kommunikation och konflikthantering. Vid genomförandet av våra utvecklings- och utbildningsuppdrag med möten mellan många olika människor, finns en risk att handlingar och beteenden som kränker människors värdighet uppstår. Vi har en handlingsplan för att motverka detta.

Mål: Sexuella trakasserier, mobbing och förnedrande och kränkande språkbruk och beteenden accepteras inte inom någon av företagets verksamhet. Samtliga anställda har ansvar för att motverka och förebygga trakasserier enligt ovan.

Aktiviteter/metoder: Företagets policy uttalas entydigt och kraftfullt och skall vara känd av samtliga som kommer i kontakt med företaget. Frågorna lyfts fram och bearbetas särskilt i utvecklings- och utbildningsverksamheten.

Företaget har en handlingsplan vid förekomst av ovan nämnda trakasserier.

Ansvar: Samtlig personal.

Utbildning & kompetensutveckling

Nuläge: Alla som arbetar hos oss har rätt och stimuleras till utbildning och personlig utveckling i enlighet med individuell utvecklingsplan. Företaget tillämpar arbetsrotation och arbetslaget har delat ansvar för oinspirerande arbetsuppgifter. Friskvård, både fysisk och psykisk, är en viktig del i företagets verksamhet som uppmuntras. Företaget bidrar generöst till kostnader rörande friskvården.

Mål: Att bibehålla kvaliteten i enlighet med "nuläget"

Aktiviteter/metoder: Kontinuerlig uppföljning vid de individuella utvecklingssamtalen samt vid årlig utvecklings- och planeringskonferens.

Ansvar: Företagsledningen.

Personal och tillsättning av tjänster

Nuläge: Företaget strävar efter en jämn könsfördelning, åldersfördelning samt etnisk- och kulturell balans samt ingen förekommande uppdelning i så kallade "traditionellt könsbundna" arbetsuppgifter.

Mål: Att fortsätta att sträva efter en jämn könsfördelning, åldersfördelning samt etnisk- och kulturell balans i företaget.

Aktiviteter/metoder: Att arbeta i enlighet med målsättningen. Ovanstående riktlinjer gäller även vid rekrytering och vid köp av tjänster.

Ansvar: Företagsledningen.

Planen reviderad och fastställd vid planeringskonferens 2008-11-07

Miljöpolicy

Förutom det arbete med arbetsmiljön som beskrivs i plan för jämställdhet, arbetsmiljö och samverkan arbetar vi med en kontinuerlig miljöanpassning av företagets verksamhet. Vårt aktiva arbete med en minskad negativ miljöpåverkan är kvalitetshöjande för såväl våra kunder som för vårt företag. Vi arbetar för att skapa de bästa miljömässigt hållbara lösningarna i vår verksamhet. De miljölagar som styr vår verksamhet är; Miljöbalken, lokal renhållningsordning och avfallsplan samt arbetsmiljölagstiftningen. Vi utvecklas ständigt med målsättningen att bli ett föredömligt kretsloppsföretag, genom att:

- Sprida miljömedvetenhet till samarbetspartners och deltagare vid våra uppdrag, samt visa på miljökompetens som en framgångs- och konkurrensfaktor.
- Källsortera.
- Välja leverantörer som är miljöcertifierade och som levererar miljömärkta produkter och tjänster.
- Resor och transporter i vårt företag genomförs med det miljömässigt mest hållbara alternativet.
- I största möjliga utsträckning arbeta med elektronisk kommunikation och administration i syfte att bli ett "papperslöst" företag.

Ansvar: Särskilt uppföljningsansvar företagsledningen.

Vi utvecklar ständigt vårt miljöarbete och välkomnar förslag på förbättringar i vårt arbete för en bättre miljö.