

Visjon

Arendal eiendom skal ha et arbeidsmiljø som er helsefremmende og gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger

Hovedmål

Helse, miljø og sikkerhet skal være høyt prioritert for å ivareta egne medarbeidere og skal påse at våre leverandører, entreprenører og samarbeidspartnere følger gjeldene regelverk

HELSE

Mål

- Ansatte skal i sitt arbeid ikke påføres smitte, sykdommer eller andre belastninger som påvirker helsetilstanden negativt
- Kontinuerlig forbedring i henhold til OHSAS 18001

Tiltak

- GI tilbud om relevant kurs / opplæring
- Tilbud til ansatte om relevant vaksinasjon
- Ansvarliggjøre ansatte når det gjelder HMS, verneutstyr og oppfølging av tiltak
- Oppfylle og videreutvikle internkontroll systemer

MILJØ

Mål

- Nærvær over 94 %
- Tilrettelegge for høy trivsel og godt arbeidsmiljø
- Følge opp tiltak som kommer som en oppfølging av medarbeidertilfredshetsundersøkelsen
- Ytre miljø - se miljødokument

Tiltak

- Minst to årlige arrangementer hvor alle ansatte samles
- Opplæringstilbud tilpasset organisasjonens behov og så langt som mulig den enkeltes behov og ønsker
- Gjennomføre årlige medarbeidersamtaler
- Tilstrebe å gi den enkelte varierte oppgaver med hensiktsmessige faglige utfordringer
- HMS som tema på relevante møter i alle avdelinger

SIKKERHET

Mål

- Ingen ansatte skal bli skadet som følge av forhold foretaket skulle ha ivaretatt
- Alle ansatte skal kjenne til rutiner for sikkerhet som skal ivareta den enkelte
- Ledere skal påse at rutiner for sikkerhet følges opp
- Opplæring for nyansatte i interne rutiner, HMS og avvikssystem

Tiltak

- Kvalitetssystem utvikles videre på digital plattform.
- Alle ansatte skal bruke digitalt kvalitetssystem
- Årlig opplæring / gjennomgang av kvalitetssystem for alle ansatte
- Avvik skal følges opp uten ugrunnet opphold
- Ansatte skal i henhold til prosedyrer benytte egnet arbeidstøy og verneutstyr
- Medisinsk oppfølging ved skade og evt mistanke om smitte
- Branninnøvelser / branninstruks
- Årlige beredskapsøvelser
- Vernerunder utføres iht prosedyre

Nærværsarbeid - oppfølgingsplan

Mål

- Alle ansatte skal få personlig oppfølging
- Sykefravær skal så langt som mulig forebygges
- Det gjennomføres kulturbyggende tiltak som fremmer nærværskultur
- Det oppmuntres til medbestemmelse og medvirkning av ansatte utvikles som arbeidsform i foretaket

Tiltak

- Nærmeste leder ivaretar oppfølging av sykemeldte
- Nærmeste leder tar kontakt med den sykemeldte innen tre dager
- Nærmeste leder skal fange opp forhold som kan føre til sykefravær og iverksette tiltak sammen med den enkelte hvis mulig
- Ledere skal få opplæring i håndtering av sykefraværsoppfølging
- Ledere skal få støtte, av foretakets ledelse og støttefunksjon, i arbeidet med å forebygge og i arbeidet med å følge opp sykemeldte
- Ledere følger opp bekymringsmeldinger om avhengighetsproblem. Det etableres kontakt med Akan-kontakt
- Ledere informerer og følger opp kommunens og foretakets seniorpolitikk. Det tilrettelegges, hvis mulig, for å stå i jobb.
- HMS, arbeidsmiljø og nærværsarbeid er faste punkt på alle personalmøter
- Etter 4 egenmeldinger de siste 12 mnd gjennomføres det oppfølgingsamtale og relevante tiltak iverksettes
- Foretakets lokal AMU/HMS-utvalg ansvarliggjøres i nærværsarbeid gjennom saker og tiltak. Nærværsarbeid og arbeidsmiljø er faste saker på alle møter
- «Raskere frisk» benyttes etter konkrete vurderinger
- Tiltak som fremmes mosjon for ansatte planlegges og iverksettes
- Arrangement samt gaver gitt av arbeidsgiver skal fremme mosjon og helse for ansatte