Politik for Trivsel, Arbejdsmiljø og Sundhed

Mangfoldighed og diversitet

Fremtidens Fundament anser mangfoldighed og inklusion som en vigtig forudsætning for, at vi kan drive en sund forretning til gavn for vores kunder, medarbejdere, og samfundet - både nu og i fremtiden.

Vi er overbevist om, at mangfoldighed bidrager til:

- en aktiv rolle i det samfund, vi er en del af
- stærke kunderelationer og partnerskaber
- en attraktiv arbejdsplads, hvor den enkeltes potentiale realiseres
- nytænkning og udvikling ved at inddrage forskellige erfaringer og kompetencer

For os er mangfoldighed et bredt begreb, som bl.a. kompetencer, erfaringer, uddannelse, alder, køn, etnicitet, religion og seksuel orientering. Vi ønsker, at alle skal være stillet lige i forhold til muligheder og rettigheder.

Fremtidens Fundament tolerer ikke mobning, chikane, diskrimination og anden krænkende adfærd, og vi arbejder for at beskytte grundlæggende menneskerettigheder.

Fremtidens Fundament efterlever lovregler vedrørende menneskerettigheder, ligestilling og lige ansættelsesvilkår. Vi opererer derfor ud fra det ufravigelige princip, at en stilling besættes ud fra kandidatens kompetencer, motivation og personlighed – og uden skelen til køn, seksualitet, alder, etnicitet, hudfarve, familiestatus, politisk og religiøs overbevisning og øvrige personlige forhold.

Krænkende handlinger

Fremtidens Fundament ønsker med disse retningslinjer at sende et klart signal om, at:

- Vores arbejdsplads skal være præget af accept af det enkelte menneske og respekt for vores forskelligheder.
- Krænkende handlinger kan ikke accepteres på arbejdspladsen, så der skal handles hurtigt og klart i situationer hvor det finder sted.
- Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.
  Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder, hvor på krænkelser kan forekomme i det daglige arbejde
- Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er afgørende for om det er en krænkelse.

Medarbejdere og ledelse i virksomheden har et fælles ansvar for at der forebygges og gribes ind i forhold til krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Det påhviler derfor både den enkelte medarbejder, og ledelsen at påtage sig ansvar for at omgangstonen er ordentlig, samt at der ikke finder krænkelser sted, og at handle hvis man oplever "brud" på disse retningslinjer.

Er der belæg for mistanken om at krænkende handlinger på arbejdspladsen vil det kunne få ansættelsesretslige konsekvenser for de implicerede parter.

Arbejdsmiljø

I Fremtidens Fundament prioriterer vi arbejdsmiljøet og sikkerheden højt på alle niveauer i virksomhedens daglige drift for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed ved udførelse af deres daglige arbejde.

Vi fokuserer på arbejdsmiljø, fordi vi er bevidste om, at medarbejderne er vores vigtigste ressource for at kunne yde vores kunder den bedste service. Medarbejdernes trivsel er altafgørende for, at vi som virksomhed kan fortsætte vores udvikling.

Vi ønsker derfor, at arbejdsmiljø, både det fysiske og psykiske, og sikkerhed på vores arbejdsplads, både internt og eksternt, får højeste prioritet. Vi arbejder målrettet for at minimere risikoen for skader på vores medarbejderes og samarbejdspartneres helbred samt skader på miljøet. Vi arbejder på at forebygge frem for at helbrede.

Vi forpligter os derfor til følgende indsatsområder:

- At inddrage ansatte i arbejdet med at opbygge og vedligeholde en positiv holdning til miljø- og arbejdsmiljøarbejdet.
- At opfordre den enkelte medarbejder til at stille forslag til forbedringer af miljø- og arbejdsmiljøindsatser.
- At påvirke den enkelte ansatte til at udvise ansvarsfølelse over for sig selv og andre i det daglige arbejde og ved sin handlemåde bidrage til at forebygge uheld og ulykker samt følge virksomhedens instruktioner for sikkerhed og arbejdsmiljø og overholde gældende lovgivning.
- At kommunikere arbejdsmiljø ud til medarbejderne.
- At give medarbejderne den nødvendige uddannelse, træning og oplæring samt de nødvendige redskaber for at kunne udføre deres arbejdsopgaver på forsvarlig måde og med færrest mulige risici.
- At indkøbe teknisk udstyr og indføre arbejdsmetoder, der letter den enkelte medarbejders arbejdsproces og sikre fortsatte forbedringer af miljøbelastninger og arbejdsmiljø.
- At sikre at ledelsen prioriterer miljø, sikkerhed og arbejdsmiljø.
- At skabe en god arbejdskultur, der prioriterer trivsel, feedback og balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Som et led i at sikre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen udarbejdes den lovpligtige Arbejdsmiljøvurdering som indgår i direktionens samlede vurdering af trivslen. Ved tilfælde af oplevet dårligt psykisk arbejdsmiljø, såsom mobning, diskrimination eller tilfælde af stress, vil dette blive håndteret i tæt samarbejde mellem medarbejderen og ledelsen.

Der er etableret et AMO (Arbejdsmiljøudvalg), mødes minimum 2 gange årligt. AMO er vores samarbejdsorganisering mellem arbejdsgiver og medarbejdere, og skal sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø på en arbejdsplads. Der er valgt en sikkerhedsrepræsentant blandt medarbejderne.

Sundhed

Det moderne samfund står over for en række udfordringer, som vedrører vores sundhed. I det moderne samfund, er virksomheden og dens medarbejdere samfundets vigtigste ressource.

Derfor har vi i Fremtidens Fundament gjort sundhedsfremme som en del af vores arbejdsmiljø. Vi vil gerne forebygge sygdomme, herunder arbejdsrelaterede sygdomme, ulykker og stress, og på denne måde bidrage til at øge de ansattes trivsel og sundhedstilstand.

AMO i Fremtidens Fundament består af:

Arbejdsmiljørepræsentant

Gro Hemmingsen
Tlf.: +45 3171 0326
Mail: gro@fremtidensfundament.dk

Arbejdsgiver

Rune Roepstorff Nissen
Tlf.: +45 31713392
Mail: rune@fremtidensfundament.dk