



Arbejds miljø politik hos NYTECH Isolering A/S



NYTECH Isolering A/S (NYTECH) vil kendes på at være en sund, sikker og innovativ virksomhed, der bygger på stor faglighed og driftssikkerhed for kunden.

NYTECH bygger på en grundlæggende og oprigtig tillid til den enkelte medarbejders evner og ønske om at bidrage konstruktivt til udviklingen af virksomheden.

Vi forårsager ingen unødigt skade på mennesker og miljø.

Vi ønsker og skaber sammen et arbejdsmiljø bestående af rummelighed, gensidig respekt, kreativitet og teamwork.

At arbejde efter dette har betydning for den måde, vi udfører vores opgaver på, og det har betydning for virksomhedens faglige viden og faglige kompetencer. Det er afgørende faktorer, som har stor betydning for vores kunders tilfredshed.

Hos NYTECH har vi sat et mål for vores sikkerhedsniveau, og hvordan vi vil opnå målene, og vi har afsat ressourcer til det.

Inddragelse af alle ansatte hos NYTECH:

NYTECH inddrager både medarbejdere og ledelsen i formuleringen af Arbejds miljø politikken. NYTECH's ledelse ønsker at sikre, at alle ansatte har medindflydelse og dermed ansvar for egen adfærd.

Vi støtter hinanden i forhold til at sikre, at vi har et godt arbejdsmiljø, fysisk og psykisk i organisationen.

Love og regler:

Vi følger Arbejdstilsynets arbejdsmiljølove og regler. NYTECH har desuden lavet og formuleret regler for en række lokale forhold.

- Vi lever til fulde op til relevante lovmæssige krav og industristandarder.
- Vi arbejder med forebyggende indsatser og implementerer den bedste praksis indenfor sikkerheds- og sundhedsledelse.
- Alle medarbejdere får tilstrækkelig viden, forståelse og kompetence til at kunne overholde sikre arbejdsrutiner.
- Alle medarbejdere er proaktive indenfor sikkerhed på arbejdspladsen og sundhedsfremme i deres arbejdsmiljø.
- Der udarbejdes en Sikker Job Analyse inden en opgave påbegyndes.
- Vi bruger eksterne autoriserede arbejdsmiljøkonsulenter for at styrke, synliggøre og holde os opdateret om nye love og bekendtgørelser.

Risici:

Vi fokuserer på de mulige fysiske risici, der er på arbejdspladsen. Det betyder i praksis, at vi har et ansvar for at sikre, at alle sikkerhedsmæssige foranstaltninger bliver taget, inden en opgave påbegyndes. Og at alt relevant sikkerhedsudstyr bliver anvendt i forhold til en opgave.

Tæt-på hændelser og arbejdsulykker:

Der er fokus på forebyggende indsatser. Hvis der alligevel sker en ulykke, bliver der udarbejdet en handlingsplan for at forebygge, at ulykken ikke sker igen. Det er et fokusområde, der bliver taget meget alvorligt, og ved behov samarbejder vi med eksterne arbejdsmiljørådgivere om forebyggelsen.

Arbejds miljørepræsentant og ledelsen mødes regelmæssigt og sikrer via dialog, at der konstant sker en positiv udvikling, og at der fokuseres på sikkerheden.

Sikker Job Analyse/ Toolbox-møder:

De enkelte opgaver (udførelsen/procedurer) følges tæt fra start til slut. I denne proces tages der altid naturligt udgangspunkt i det Sikkerhedsmæssige, og de udfordringer, der opstår, når en opgave er under udførelse. Derudover anvendes møderne til at aftale den mest hensigtsmæssige og optimale udførelse af opgaven. Møderne bør afholdes dagligt inden arbejdet påbegyndes således at eventuelle ændringer i arbejdsforhold så som vejrlig, ændring af arbejds teamets sammensætning eller lignende altid er taget i betragtning.

Ansvar:

Ansvar for sikkerhed er ikke noget, der overlades til en enkelt eller få personer. Ansvar er alles. **ALLE**, både ledelsen og hver enkelt medarbejder, har et ansvar for det område, de specifikt varetager.

Audits/Sikkerhedsrundringer:

Arbejds miljøgruppen (medarbejdere og ledelsen) gennemfører regelmæssige sikkerhedsrundringer, både på virksomheden og på vores eksterne arbejdspladser, for løbende at opfange og minimere de risici,

som opstår eller kunne opstå.

Miljøet

Vi tager hensyn til miljøet ved at have et fælles affaldshåndteringssystem til indsamling af affald, vi reducerer spild og genanvende restprodukter. Vi følger retningslinjerne indenfor demontering og bortskaffelse af gammelt isoleringsmateriale.

Beredskab:

Hvis uheldet alligevel skulle ske, trods tiltag, er der en fast procedure/plan for, hvad den/de implicerede skal gøre, og hvordan.

Beredskabet omfatter brand og eksplosion, kemiske uheld, ulykker med personskade og brandslukningsudstyr. Førstehjælpkasser er til stede/tilgængelige på virksomheden, og alle medarbejdere ved, hvor de er.

Personale-Leder UdviklingsSamtaler (PLUS):

Alle medarbejdere har ret til en udviklingssamtale mindst 1 gang årligt. Disse afholdes med ledelsen, hvor det er ledelsen, der tager initiativ. Alle medarbejdere har ligeledes ret til en årlig lønsamtale. Denne anmoder den enkelte medarbejder selv om hos ledelsen, hvis dette er et ønske.

Sygefravær:

Sygefravær tages alvorligt, og den enkelte medarbejder skal senest ved arbejdstids begyndelse på første sygedag selv ringe til ledelsen og melde sig syg. Medarbejderen er ikke pligtig til at oplyse om årsagen til fraværet, men oplysninger om hvor længe sygefraværet forventes at vare.

Langtidssyge medarbejdere:

Ved længerevarende sygefravær aftales individuelle forløb med ledelsen.

Mulighedserklæring:

Ved længerevarende fravær udfylder egen læge i samråd med medarbejderen og ledelsen en mulighedserklæring. Af denne skal det fremgå, hvilke opgaver den pågældende medarbejder kan holde til, og hvor mange timer medarbejderen kan arbejde. Derved har medarbejderen mulighed for stadigvæk at varetage dele af sine normale opgaver eller varetage andre funktioner i virksomheden i en længere eller kortere periode. NYTECH vil så vidt muligt samarbejde om andre opgaver i en periode for at fastholde medarbejderne.

Sociale tiltag:

I NYTECH tager vi socialt ansvar og opretter i samarbejde med Jobcenter, et skånejob eller flexjob. NYTECH har den holdning at "alle kan bidrage med noget".

Vi har en personaleforening, som arrangerer flere sociale aktiviteter gennem året, hvilket er med til at styrke de gode indbyrdes relationer i virksomheden. Det er arrangementer som f.eks. fisketure, skiture, bowling, badminton, billard, golfturneringer eller andre aktiviteter.

Personalemøder:

Vi afholder personalemøder 2 gange om året i hhv. juni og december måned.

Fokus på det, der virker

Når vi taler om et forløb i forbindelse med løsningen af en opgave, undersøger vi ikke, hvad der gik galt, men spørger:

- Hvad er et godt forløb?
- Hvornår har vi haft et godt forløb? Eksempler.
- Hvad skal der til, for at vi får endnu flere gode forløb?
- Hvad skal jeg gøre mere og mindre af?
- Hvad skal andre gøre mere og mindre af?

Det lærer vi meget mere af, end vi gør ved at analysere vores fejltagelser. Når vi søger efter fejl, finder vi fejl. Når vi søger efter løsninger, finder vi løsninger.

Arbejds miljøorganisationen hos NYTECH Isolering A/S består af:

Carsten Mols Poulsen (ledelsen)
Ole Nygaard (repræsentant for ledelsen)
Preben Møller (Sikkerheds repræsentant)

På vores kvartalsvise møder i Arbejds miljøorganisationen deltager vores eksterne autoriserede arbejdsmiljørådgivere. Derved sikrer vi os, at vi altid er opdaterede på nye love og regler på området.

