

Arbetsmiljö- policy

SAMMANFATTNING

Denna policy fastställer ramarna för hur vi upprättar och bibehåller en arbetsmiljö där anställda kan utföra sitt arbete på ett säkert, hälsosamt och produktivt sätt utan att riskera att drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa eller bli skadad som en effekt av sitt arbete.

Syfte och mål

Vår arbetsmiljöpolicy har som syfte att skapa en säker och hälsosam arbetsplats där alla medarbetare trivs och känner sig trygga. Genom att främja en positiv arbetsmiljö strävar vi efter att förebygga arbetsrelaterade risker, främja hälsa och välbefinnande samt prioritera arbetsmiljöfrågor högt.

Knowit är ett konsultföretag som erbjuder marknaden praktisk kundnytta och tjänster av hög kvalitet. Vår verksamhet vilar på våra medarbetares kunskaper och förhållningssätt, vilket förutsätter en arbetsmiljö baserad på en inkluderande kultur och hög grad av respekt för varandras olikheter. Vi tror att förutsättningarna för värdeskapande och innovation bygger på att olika perspektiv får finnas och komma fram. Vi främjar en kultur av psykologisk trygghet och mångfald, där våra medarbetare kan trivas, utvecklas och prestera både individuellt och i samarbete med varandra.

Delar av Knowits mål för den övergripande arbetsmiljön fastställs inom ramen för företagets hållbarhetsarbete samt arbete för mångfald och inkludering. I tillägg strävar Knowit efter att koncernens arbetsmiljö- och arbetsbelastningsindex, som mäts i medarbetarundersökningen, alltid ska överstiga branschens genomsnitt. Målet är också att koncernens totala sjukfrånvaro över tid inte ska överstiga 2,5 %.

Implementering

Ingen Knowit-anställd skall behöva drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa eller bli skadad som en effekt av sitt arbete. Om det ändå skulle ske har Knowit som arbetsgivare en beredskap för att hantera situationen och hjälpa den som drabbats.

Utifrån vår riskbedömning och arbetsmiljöföreskrifterna 2001:1 och 2015:4 samt standarden ISO 45001 arbetar vi systematiskt förebyggande och fokuserar vårt arbetsmiljöarbete på att:

- Förebygga ohälsosam arbetsbelastning genom att verka för balans mellan krav och resurser i arbetet.
- Förebygga brister i den fysiska arbetsmiljön som t ex arbetsställning, belysning och ventilation.
- Verka i linje med vår nolltolerans för kränkande särbehandling/mobbning och sexuella trakasserier.
- Skapa en inkluderande kultur.

Inom Knowit kännetecknas en god arbetsmiljö av att:

- Verksamhetens mål och strategier är väl kända.
- Ledarskapet är tydligt och inkluderande samt att ansvar och befogenheter är definierade på alla nivåer.
- Chefer och arbetsledande har/får rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en stimulerande och hållbar arbetsmiljö.
- Varje medarbetare bemöts och behandlas med respekt och utifrån egna förutsättningar oberoende av ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, fysiska förutsättningar, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt olika sätt att tänka och agera.
- Medarbetares förslag, synpunkter och behov uppmärksammas i utvecklandet av vår arbetsmiljö.
- Alla medarbetare erbjuds hälsokontroller och har tillgång till företagshälsovård.
- Alla Knowits kontor är rökfria.
- Beslut som berör verksamheten alltid tas med den goda arbetsmiljön i beaktande.
- Arbetsplatsen/arbetsförhållanden är, så långt som möjligt, anpassad efter var och ens förutsättningar.
- Arbetsmiljöaspekter beaktas såväl i projekt som genomförs i våra kunders lokaler som på Knowits egna kontor eller på distans.
- Signaler på risker, ohälsa eller andra avvikelser i arbetsmiljön hanteras skyndsamt i linje med Knowits policys och handlingsplaner rörande rehabilitering, kränkande särbehandling/trakasserier, krisstöd samt mångfald och inkludering.

Arbetsmiljöarbetet skall, förutom att minst uppfylla de lagkrav som rör arbetsmiljö för vår verksamhet, också följa Knowits grundläggande värderingar – vår värdegrund. För mer information om detta se [Knowit Group Code of Conduct](#).

Uppföljning och översyn

Policyn ska granskas minst årligen under ledningsgenomgången av BMS. Ytterligare granskningar bör genomföras när lagstiftningen ändras och kan påverka denna policy på ett betydande sätt.

Head of People & Culture ansvarar för denna granskning.