



JYDSK MILJØ
RENGØRING A/S

Arbejds miljø politik



September 2024 - udgave 3

Forord

Dette dokument er udarbejdet i forbindelse med vores medlemskab hos DI/Arbejdsgiverforeningen og fungerer som en del af dokumentationen for vores opfyldelse af Servicenormens krav anno 2020. Arbejds miljøpolitikken skal til enhver tid følges i det daglige arbejde hos Jydsk Miljø Rengøring A/S, og alle medarbejdere skal ved ansættelsens start orienteres om politikken og have den udleveret, enten fysisk eller elektronisk.

Formål med arbejds miljøpolitikken

I Jydsk Miljø Rengøring A/S betragter vi vores medarbejdere som vores vigtigste ressource. Denne arbejds miljøpolitik har til formål at sikre et godt fysisk og psykisk arbejds miljø, der fremmer trivsel og forebygger sygefravær.

Vores forpligtelse til et sundt arbejds miljø

Alle Jydsk Miljø Rengøring A/S' ansatte skal kunne udføre deres arbejde på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlig måde. Det er vores ansvar at forebygge nedslidning, arbejdsulykker og fravær forårsaget af arbejds miljømæssige forhold. Arbejds miljøpolitikken skal understøttes af delpolitikker på relevante områder. Vi skal sikre sunde arbejdspladser med fokus på trivsel og udvikling.

Praktiske initiativer til arbejds miljøforbedringer

- Jydsk Miljø Rengøring A/S opretholder en arbejds miljøorganisation (AMO), der aktivt bidrager til udformningen af arbejds miljøpolitikken. Medlemmerne af AMO skal være uddannede på arbejds miljøområdet og tilbydes årlig supplerende uddannelse.
- Målsætningerne sikres gennem løbende dialog mellem medarbejdere og ledere om arbejds miljøet i samarbejde med AMO.
- Medarbejdere forpligter sig til at bidrage med forslag til forbedringer af arbejds miljøet, og der afholdes årlige arbejds miljødrøftelser mellem ledelse og medarbejdere i forbindelse med MUS.
- Der udarbejdes APV-rapporter for hver medarbejder, som til enhver tid skal være ajourført i henhold til gældende regler.
- Arbejds miljøpolitikken revideres årligt i forbindelse med arbejds miljødrøftelsen.

Etik, ansvar og respekt - i alt hvad vi gør

Jydsk Miljø Rengøring A/S respekterer desuden grundlæggende menneskerettigheder, herunder FN's menneskerettighedserklæring og Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Virksomheden har tiltrådt serviceoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration samt Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet. Vi forpligter os til at sikre, at de ansatte har løn- og ansættelsesforhold, der mindst svarer til overenskomstens krav samt gældende lovgivning.

Vores kunder kan til enhver tid anmode om relevant dokumentation for, at løn- og arbejdsvilkår for arbejdstagere lever op til denne forpligtelse. Jydske Miljø Rengøring A/S vil efter skriftligt påkrav fremskaffe relevant dokumentation fra egne medarbejdere samt eventuelle underleverandørers personale.

Fra ansættelse til dagligdag

Ved ansættelse af nye medarbejdere forventer vi, at der fremvises en gyldig straffeattest, arbejds-/opholdstilladelse (for udenlandske medarbejdere) samt blank børneattest, hvor dette kræves.

Vores personale udstyres med synligt ID-kort, der angiver firmanavn, logo og CVR-nr. samt navn, billede, medarbejdersnummer og fødselsdato. Arbejdsbeklædning skal altid bæres under arbejdets udførelse og fremstå rent og præsentabelt. Renholdelse/vask af arbejdstøjet er medarbejdernes eget ansvar. Ved fratrædelse skal arbejdstøjet returneres til nærmeste driftsleder.

Ved ansættelsen får medarbejderne udleveret ansættelsesbevis samt vores velkomstinformation, som indeholder personalepolitikken. Desuden beder vi medarbejderne om at underskrive en tjekliste vedrørende udlevering af nødvendige dokumenter, instruktioner og materialer.

Vores ansatte skal som minimum kunne kommunikere på dansk/engelsk i skrift og tale, medmindre andet er krævet af kunden.

Alle nyansatte vil gennemgå en intern uddannelse for at sikre ensartethed i leverancen og fælles forståelse for arbejdets udførelse. Medarbejderne undervises her i generelle rengøringsmetoder, personalepolitikken samt deres rettigheder og forpligtelser under Serviceoverenskomsten.

Inkluderet i uddannelsen er også:

- Introduktion til JMR og vores værdier
- Ergonomi, rengøringshygiejne og miljørigtig rengøring
- Opgavespecifikke kvalitetskrav hos kunden
- Egenkontrol og kvalitetssikring
- Brug af rengøringsmidler/kemi
- Anvendelse af rengøringsudstyr og maskiner
- Servicenormen
- Personalepolitik
- Arbejdsmiljø og arbejdsmiljørepræsentanter

Fortrolighed og diskretion

Medarbejdere hos Jydske Miljø Rengøring A/S har tavshedspligt omkring alt, hvad de måtte erfare under deres arbejde, medmindre der er tale om offentligt tilgængelige oplysninger. Tavshedspligten gælder også efter ansættelsens ophør. Tilsidesættelse af tavshedspligten kan medføre bortvisning.

Jydske Miljø Rengøring A/S ønsker at være en røgfri arbejdsplads, hvor medarbejdere kan passe deres arbejde, uden at blive udsat for passiv rygning. Så med udgangspunkt i gældende lovgivning og det overordnede værdigrundlag, er der udarbejdet en rygepolitik, som er gældende for medarbejdere og gæster i vores virksomhed.

Overordnede retningslinjer

- Røgfri arbejdsplads: Alle indendørs arbejdsområder, mødelokaler, kantiner, toiletter, samt firmakøretøjer er 100% røgfri. Dette gælder også for elektroniske cigaretter og andre tobaksprodukter.
- Rygning udendørs: Rygning er kun tilladt i særligt anviste udendørs rygeområder, der er markeret og placeret væk fra indgange, vinduer og luftindtag for at minimere røgdrift ind i bygningerne.
- Arbejdsmiljø: Medarbejdere, der arbejder udendørs, skal følge de lokale regler for rygning, som kan variere afhængigt af arbejdsstedet. Det er vigtigt at sikre, at rygning ikke sker i nærheden af kollegaer eller på en måde, der påvirker arbejdsopgaverne.

Rygepauser

- Rygepauser: Rygning må kun finde sted i medarbejdernes egne pauser. Rygepauser må ikke forstyrre arbejdstiden eller medføre en reduceret arbejdsindsats. Det forventes, at medarbejdere, der ryger, overholder de samme pauser som ikke-rygere.
- Brug af rygeområder: Medarbejdere, der ønsker at ryge i deres pauser, skal benytte de anviste udendørs rygeområder. Det er vigtigt at rydde op efter sig selv og sørge for, at affald, såsom cigaretskodder, bortskaffes korrekt i de opstillede askebægre.

Misbrug? Vi står klar til at hjælpe

Hos Jydske Miljø Rengøring A/S er misbrug af legale eller illegale rusmidler, som påvirker den enkelte medarbejder, ikke foreneligt med arbejdet. Det vil sige at, af hensyn til medarbejdernes sikkerhed og arbejdets korrekte udførelse, er indtag af øl, spiritus og euforiserende stoffer ikke tilladt, hverken i arbejdstiden eller umiddelbart inden arbejdets påbegyndelse.

Vores lederteams har et ansvar for at arbejde med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på vores arbejdspladser, herunder også forebyggelse og håndtering af misbrug hos de ansatte. Vores ledere vil derfor være opsøgende, deltagende og motiverende, hvis disse bliver bekendte med et misbrugsproblem hos en medarbejder. Vores ledere skal tilbyde hjælp og håndtering ved at give henvisninger til hjælp andre steder, samt dialog om og spørgsmål vedr. et evt. behandlingsforløb.

Den ansatte, der har et misbrugsproblem, har selv ansvaret for at komme ud af misbruget og medvirke til en løsning på problemet. Den ansatte skal i samarbejde med dens leder afklare problemets omfang, samt lave en handlingsplan for hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet.

Misbrug er et fælles ansvar hos Jydske Miljø Rengøring A/S, og derfor har kollegaer til medarbejdere med et misbrug pligt til at gøre driftslederen opmærksom på dette. Dette både af hensyn til at den ansatte med et misbrug får den nødvendige hjælp, samt af sikkerhedsmæssige hensyn samt for at sikre kunders troværdighed til virksomheden.

Nul tolerance for mobning og grænseoverskridende adfærd

Hos Jydske Miljø Rengøring A/S ønsker vi at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere føler sig trygge, respekterede og værdsatte. Vores politik mod mobning og grænseoverskridende adfærd er en central del af vores forpligtelse til at sikre et sundt psykisk arbejdsmiljø. Vi accepterer ingen form for mobning eller grænseoverskridende adfærd og vil aktivt arbejde for at forebygge og håndtere sådanne situationer, hvis de skulle opstå.

Definition af mobning

Mobning defineres som gentagne, krænkende handlinger, der har til formål eller effekt at skabe et fjendtligt, nedværdigende eller truende arbejdsmiljø.

Dette kan inkludere:

- Nedladende eller sårende kommentarer.
- Udelukkelse fra fællesskabet eller faglige sammenhænge.
- Offentlig ydmygelse eller latterliggørelse.
- Uretfærdig kritik eller gentagen kritik uden grundlag.

Definition af grænseoverskridende adfærd

Grænseoverskridende adfærd omfatter enhver form for handling, der overtræder en persons grænser, både fysisk og psykisk.

Dette kan inkludere:

- Uønsket fysisk kontakt.
- Seksuelle tilnærmelser eller kommentarer.
- Chikane baseret på køn, etnicitet, religion, seksuel orientering eller anden personlig karakteristika.
- Trusler eller intimidering.

Forebyggelse

For at forhindre mobning og grænseoverskridende adfærd, vil Jydske Miljø Rengøring A/S:

- Vi ønsker at fremme en åben kultur, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at tale åbent om deres oplevelser og rapportere bekymringer uden frygt for repressalier.
- Vores ledere har et særligt ansvar for at skabe et positivt arbejdsmiljø, være opmærksomme på adfærd i teamet og tage initiativ til at løse konflikter tidligt.

Håndtering af klager

Hvis en medarbejder føler sig udsat for mobning eller grænseoverskridende adfærd, skal dette håndteres hurtigt og effektivt:

- Medarbejderen opfordres til at rapportere episoden til nærmeste leder, HR-afdelingen eller en arbejdsmiljørepræsentant. Hvis sagen involverer en leder, kan medarbejderen henvende sig direkte til HR-chefen.
- Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og der vil kun blive involveret personer, som det er nødvendigt for at håndtere situationen.
- Sagen vil blive grundigt undersøgt af en neutral part, og begge parter vil få mulighed for at fremlægge deres synspunkter.
- Baseret på undersøgelsen vil der blive truffet passende foranstaltninger, som kan inkludere mægling, disciplinære sanktioner eller opsigelse, afhængig af sagens alvor.
- Der vil blive fulgt op på alle sager for at sikre, at situationen er løst, og at arbejdsmiljøet er genoprettet.

Støtte til berørte medarbejdere

Medarbejdere, der har været udsat for mobning eller grænseoverskridende adfærd, vil blive tilbudt støtte i form af:

- Samtaler med HR eller ledelsen
- Adgang til professionel rådgivning
- Tilpasning af arbejdsforhold

Konsekvenser af overtrædelse

Overtrædelse af denne politik vil ikke blive tolereret og kan medføre alvorlige konsekvenser, herunder:

- Skriftlige advarsler.
- Midlertidig suspension.
- Opsigelse af ansættelsesforholdet.
- Bortvisning

Afsluttende bemærkning

Hos Jydsk Miljø Rengøring A/S er det vores mål at sikre, at alle medarbejdere kan arbejde i et miljø præget af respekt, tryghed og trivsel. Vi forventer, at alle medarbejdere aktivt bidrager til at opretholde disse værdier og rapporterer enhver adfærd, der strider imod dem.