Policy för hälsa och arbetsmiljö

Skapat av	Martin Bylund	Dokumentnr	#1964:16
Godkänt av	Robert Flodman	Godkänt	2026-09-02

”Kyl- och Frysexpressen verkar för en god arbetsmiljö med säkra och attraktiva arbetsplatser. Vi har en helhetssyn på hälsa som omfattar fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Vårt arbete utgår från ett hälsofrämjande perspektiv och vi bedriver ett systematiskt och transparent arbetsmiljöarbete.”

Vi lever upp till vår policy genom att:

Vi arbetar med kartläggning och riskanalyser för att hantera och förebygga risker i arbetsmiljön samt förhindra arbetsskador och sjukdom. Vi ser till att tidiga och aktiva insatser genomförs om skador och sjukdom uppstår och vi ska leva upp till, eller överträffa, kraven enligt gällande lag. Vi sätter upp konkreta mål som löpande utvärderas och vid behov ska våra insatser förbättras. Arbetet med hälsa och en säker arbetsmiljö finns med i våra utvecklingsprojekt samt vid förändringar i arbetets organisation.

Vi verkar för en hälsosam och säker arbetsplats genom att förebygga arbetsskador och tillbud. Skulle olyckor/tillbud inträffa ska dessa snabbt hanteras, följas upp och dokumenteras inom ramen för arbetet med ständiga förbättringar.

Ha en grundlig introduktion av nya medarbetare och alltid ha policys, riktlinjer, rutiner och instruktioner (bl.a. personalhanböcker) tillgängliga för medarbetare.

Chefer ska göra medarbetarna, och uppdragstagare som arbetar på våra arbetsplatser, medvetna om risker i arbetsmiljön och de ska säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för att riskerna ska kunna minimeras.

Alla medarbetare, liksom uppdragstagare och entreprenörer, som arbetar på våra arbetsplatser, ansvarar för att det egna arbetet utförs på anvisat sätt och att nödvändig skyddsutrustning används.

Ingen medarbetare eller uppdragstagare får utföra arbete eller vistas på våra arbetsplatser under påverkan av alkohol eller droger. Vi stöttar medarbetare som har missbruksproblem. Medarbetare med alkohol- eller narkotikaberoende har ansvar för att själva söka hjälp via hälsovården eller genom att prata sin närmaste chef.

Kyl- och Frysexpressen har det överordnade ansvaret för hälso- och arbetsmiljöarbetet i företaget men alla medarbetare ska bidra i det arbetet.

Kyl- och Frysexpressens syn på rehabilitering

Bakgrund
Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring ett ansvar för att en anställd som drabbats av skada eller sjukdom får del av de anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som behövs för att den anställde skall kunna fortsätta arbeta. Arbetsgivaren ska medverka till att finna relevant arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning även utanför den egna arbetsplatsen. Arbetsgivarens åligganden går dock inte längre än till att vidta sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska återgå till arbete i den överenskomna anställningen hos arbetsgivaren. Det finns alltså ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att tillskapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren.

Mål för rehabilitering
Rehabilitering ska:
- Återföra anställda som drabbas av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska och/eller psykiska prestationsförmågan till arbetslivet.
- Genomföras så att anställda som får sin arbetsförmåga nedsatt av ålder, sjukdom eller handikapp, så långt det är möjligt kan arbeta kvar på sin arbetsplats.
- Minska sjukfrånvaron och oönskad personalomsättning.
- Stimulera till goda arbetsresultat.

Ansvarsfördelning
Ansvar Rehabiliteringsansvaret och finansiering av åtgärder är en del i linjeorganisationen. Rehabiliteringsansvarig chef har det fulla ansvaret och måste känna till företagets policy och rutinbeskrivning. Ytterligare medel för insatser under begränsad tid och med tydlig målsättning inom området kan diskuteras med ansvarig produktionschef.

Policy för hälsa och arbetsmiljö

Skapat av	Martin Bylund	Dokumentnr	#1964:16
Godkänt av	Robert Flodman	Godkänt	2026-09-02

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar:
- uppmärksamma och utreda behov av rehabilitering
- organisera och dokumentera rehabiliteringsarbetet
- anpassa arbetsmiljön för att underlätta rehabilitering
- genomföra rehabiliteringsåtgärder
- finansiera rehabiliteringsåtgärder av engångskaraktär

Begränsningar i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar:
- *Ekonomiska:* arbetsgivaren är inte skyldig att vidta anpassningsåtgärder som medför fortlöpande framtida ekonomiska merkostnader.
- *Arbetsmiljömässiga:* arbetsgivaren är inte skyldig att vidta anpassningsåtgärder som medför ökade risker för övriga medarbetare. Riskanalys måste genomföras.
- *Organisatoriska:* arbetsgivaren behöver inte vidta anpassningsåtgärder som kräver omfattande omorganisation.

Arbetstagarens ansvar i rehabiliteringen:
Den försäkrade ska enligt socialförsäkringsbalken 30 kap. 7 § lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga hans/hennes behov av rehabilitering och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen. För att lyckas är det mycket viktigt att den som blir föremål för rehabiliteringsutredning aktivt medverkar i planering och genomförande av den egna rehabiliteringen. Den anställde har ett ansvar i att vårda sin egen hälsa och medverka till goda arbetsförhållanden samt även delta i arbetskamraters eventuella rehabilitering på ett positivt sätt. Om den anställde utan giltigt skäl vägrar medverka i rehabiliteringsåtgärder kan följden bli att det anses som att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Detta kan ytterst leda till att arbetsgivaren har rätt att säga upp anställningsavtalet. Försäkringskassan kan dra in sjukpenningen om den enskilde inte deltar aktivt

Kyl och Frysexpressen ska erbjuda sina medarbetare en trygg och säker arbetsmiljö. För att skapa en hälsofrämjande arbetsplats ska alla känna att de får: tillräckligt stöd och uppskattning i arbetet möjlighet till inflytande, delaktighet och personlig utveckling. Det finns säkra samband mellan människors hälsa, arbetstillfredsställelse och arbetsresultat. En hälsosam och inspirerande arbetsmiljö bidrar till bättre arbetsprestationer. Vi ska sträva efter att skapa en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall genom att integrera arbetsmiljöfrågor i den dagliga verksamheten. Vi menar att höga krav på kunnande, ansvarstagande och medverkan i utvecklingsarbete är faktorer som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö. Vi ska alla verka för att anställda med nedsatt arbetsförmåga ska kunna vara kvar i arbetslivet.

Vår strävan ska alltid vara att, såväl praktiskt som känslomässigt, bistå den anställde, i syfte att återfå arbetsförmåga i så stor utsträckning som möjligt. Detta handlingsprogram ska finnas hos alla anställda och vara förankrat i organisationen. Ambitionen är att alla anställda ska kunna känna en trygghet i att rehabiliteringsfrågor hanteras på ett professionellt sätt som karaktäriseras av följande nyckelord:

Respekt: Det är betydelsefullt att all rehabilitering sker med respekt för den enskildes värdighet och integritet samt med hänsyn taget till den enskildes egna resurser.

Tydlighet: Rehabiliteringsarbetet skall dokumenteras, dels under utredningsstadiet, dels i samband med beslut. Syftet är att skapa trygghet genom att det som sker under rehabiliteringsprocessen tydliggörs för de inblandade.

Ansvar: Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret i en rehabiliteringssituation. Det innebär att varje chef har ett ansvar för underställd personal. Den anställde är själv skyldig att medverka i rehabiliteringen.

Trygghet: En rehabiliteringsprocess måste alltid ske i samråd mellan anställd och övriga berörda. Det är önskvärt att alla anställda kan känna en tilltro till att problem som inverkar på arbetsförmågan, hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen.

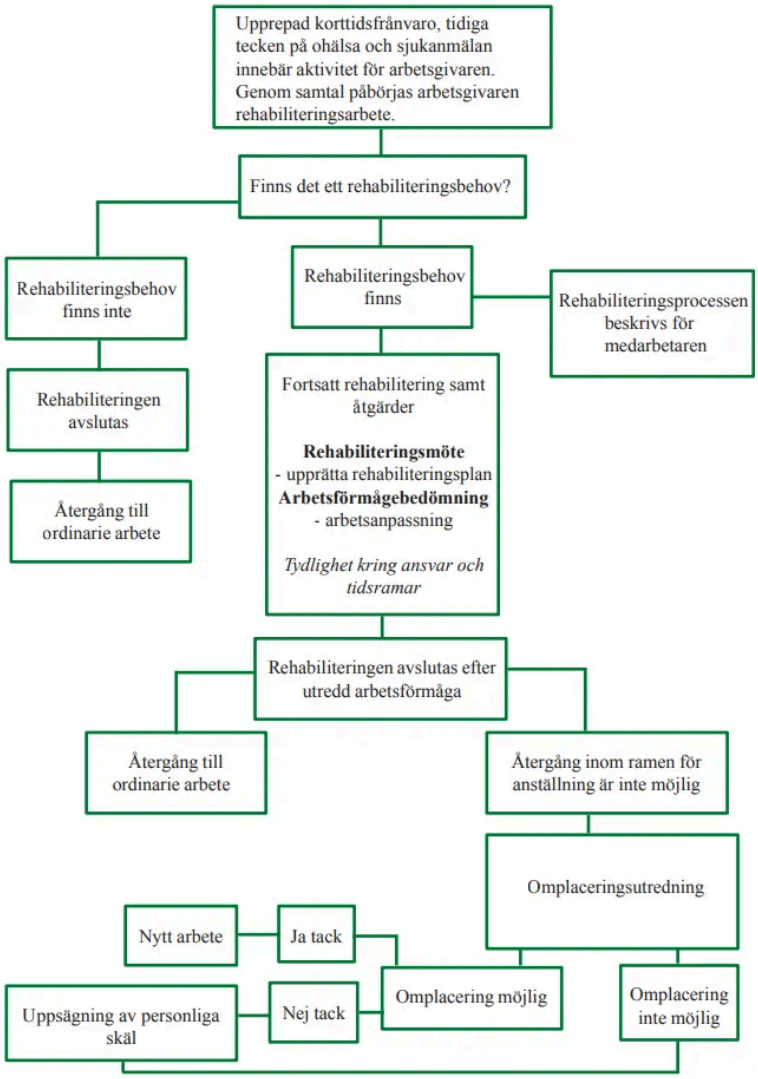
Tidig rehabilitering: Sjukskrivningstidens längd är av avgörande betydelse för möjligheterna att återgå i arbete. Det är därför viktigt att sträva efter att så tidigt som möjligt få till stånd en kontakt som kan vara ett stöd i en rehabiliteringssituation.

Policy för hälsa och arbetsmiljö

Skapat av	Martin Bylund	Dokumentnr	#1964:16
Godkänt av	Robert Flodman	Godkänt	2026-09-02

Sekretess: Självklart bedrivs rehabiliteringsarbetet under tystnadsplikt. Det är också viktigt att framhålla att man som enskild anställd kan kontakta personalkonsulenten utan att arbetsgivaren informeras. Samma sak gäller vid kontakt med företagshälsovården. Rehabiliteringsutredningar ska diarieföras för att kunna beläggas med sekretess.

Kyl och Frysexpressens rehabiliteringsprocess



Kontakt under sjukskrivningen
När? Första sjukskrivningsveckan och sedan kontinuerlig kontakt under hela sjukskrivningen Ansvarig: Närmaste chef

• Det är viktigt att arbetsgivaren håller kontakt med medarbetaren som är sjukskriven. Det är ett sätt att visa att man verkligen bryr sig
• Visa intresse och undersök hur arbetsgivaren kan hjälpa till med praktiska ting.
• Fråga om det är något som kan göras på arbetet för att göra det möjligt för medarbetaren att arbeta trots sjukdomen, åtminstone på deltid.

Policy för hälsa och arbetsmiljö

Skapat av	Martin Bylund	Dokumentnr	#1964:16
Godkänt av	Robert Flodman	Godkänt	2026-09-02

• Medarbetare som är sjukskrivna ska bjudas in till arbetsplatsträffar, gruppträffar, fika etc.
• Se till att medarbetaren får regelbunden information om vad som händer på arbetsplatsen.
• Vid första samtalet: informera medarbetaren om att denne ska lämna in ett läkarintyg efter sju kalenderdagar. Läkarintyget ska läsas av närmaste chef. Arbetsgivaren har möjlighet att kräva läkarintyg vid kortare frånvaro (AB § 28 mom.2). Läs mer om det i Riktlinjer för upprepad korttidsfrånvaro.
• Informera medarbetaren om att den kan ha rätt till extra ersättning vid sjukdom (oavsett orsak) via den kollektivavtalade försäkringen. Tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön från och med dag 91. Timavlönade, som inte har rätt till sjuklön, från och med dag 15. Vid arbetsskada ska anmälan alltid göras både till försäkringskassan och AFA och vid allvarliga arbetsskador och tillbud skall anmälan även skickas till Arbetsmiljöverket.
• Försäkring. Påminn medarbetaren att själv göra anmälan via AFA Försäkrings hemsida

Denna policy antogs 2024-04-15 och gäller tills vidare.