

FÖRETAGSPOLICY

Riktlinjer och värderingar för Eieruds Transport AB

Upprättad av	Annika Eierud
Datum	2010-09-23
Senaste uppdatering av Datum	Annika Eierud 2012-09-19, 2013-09-18, 2014-09-10, 2015-09-14, 2016-09-13, 2017-10-25, 2018-10-17

Innehåll

Personalpolicy	3
Medarbetarens och företagets skyldigheter.....	3
Personalmässiga mål	3
Chefer och ledarskap	4
Personal som slutar sin anställning i Eieruds Transport AB	4
Rekryteringspolicy	4
Introduktionspolicy	5
Utvecklings-/Utbildningspolicy	5
Informationspolicy	5
Massmediarelationer	6
Arbetsmiljöpolicy	6
Arbetstidspolicy	6
Arbetsmiljö.....	6
Miljöpolicy.....	6
Jämställdhetspolicy	6
Lika värdes-policy	7
Ersättningspolicy	7
Våra utgångspunkter, våra lönemässiga ambitioner.....	7
Lönerevisionen	7
Chefsansvar i löne-/ersättningsfrågor.....	8

Personalpolicy

Personalpolicy är en del i vår totala företagspolicy och visar våra grundläggande värderingar och synsätt när det gäller våra medarbetare inom alla delar av Eieruds Transport AB och gäller likaväl chefer som medarbetare.

Personalpolicy är ett hjälpmedel och stöd som redan används i rekryteringskedet när chefen ska förklara vad Eieruds Transport AB är, våra värderingar, vad vi står för i olika avseenden samt vad vi förväntar oss av våra medarbetare.

VD har det yttersta ansvaret när det gäller Personalpolicy. Var och en som har ett definierat chefsansvar, ansvarar inom sitt område för att Personalpolicy blir operativ inom företaget. Policy är ett verktyg, som vi vill att samtliga chefer ska använda och arbeta med, så att var och en av våra medarbetare:

- är ordentligt och grundligt informerad om vår affärsidé, visionen, våra aktuella mål och planer,
- får tydlig information om vår utveckling i förhållande till mål och planer,
- i förekommande fall får information om sina egna resultat,
- ges både möjligheter och tillfällen att framföra åsikter om vår verksamhet,
- får reda på hur hans/hennes insats uppfattas, sakligt grundat,
- ges möjligheter att utvecklas såväl professionellt som personligt, så att vi har de kvalificerade medarbetare, som vi behöver för att vi ska ha livs levande nätverk.

Medarbetarens och företagets skyldigheter

En förutsättning för att vår verksamhet ska bedrivas på ett effektivt sätt, är att vi, både medarbetare och företagsledning, visar varandra ömsesidig respekt, lojalitet och förtroende.

Syftet är att vi ska nå våra uppsatta mål, vad gäller den fortsatta lanseringen av vår nätverkstanke med byggandet av långsiktiga relationer.

Våra medarbetare ska iaktta diskretion med uppgifter som gäller Eieruds Transport AB och människorna i våra nätverk. Vi får alla ta del av information från enskilda personer. I bland är det en information som ges i största förtroende, där syftet är att få hjälp i den egna utvecklingen och den fortsatta karriären.

Att vi kan hantera detta på rätt sätt är en självklarhet och därmed helt avgörande för vår trovärdighet och framgång.

Ambitionen är att ha ett unikt koncept som ger oss ett försprång som vi ska vara rädda om och inte varken direkt eller indirekt underlätta för våra konkurrenter att komma ifatt.

Det är självfallet inte tillåtet, att någon av våra anställda för egen eller någon annans räkning utför arbete, som direkt eller indirekt konkurrerar med vår verksamhet inom någon del av Eieruds Transport AB.

Ingen av våra anställda får åta sig uppdrag, eller bedriva verksamhet som kan inverka negativt på hans/hennes arbete och ansvar inom Eieruds Transport AB. Den, som överväger att åta sig någon bisyssla, ska först rådgöra med sin närmaste chef, som beslutar om bisysslan kan accepteras.

Alla anställda är skyldiga att se till, att inga olagliga kopior av programvaror under några omständigheter installeras på företagets datorer. Att installera olagliga kopior är straffbart enligt lag.

Företaget tillhandahåller den utrustning som är nödvändig för att vi ska utföra vårt arbete på ett tillfredsställande sätt. Våra datorer är dimensionerade och avsedda som hjälpmedel för att underlätta genomförandet av ålagda arbetsuppgifter och ska användas enbart i detta syfte. Vid användande av Internet ska etik och moral samt sunt förnuft gälla.

För att upprätthålla en hög tillgänglighet ska alla anställda läsa sin e-post/SMS minst en gång per arbetsdag. De som är ute hos kund ska kunna nås på mobiltelefon eller mobilsva.

Personalmässiga mål

Hela Eieruds Transport AB:s framgång och en förutsättning för den fortsatta uppbyggnaden av relationerna och nätverken och utvecklingen framöver, bygger på medarbetarnas kompetens.

Vi vill kunna:

- attrahera
- anställa
- behålla
- utveckla

personer, som har kompetenser, potentialer och personliga egenskaper som skapar nya möjligheter och tillför nya värden till Eieruds Transport AB och därmed till våra nätverk.

När våra långsiktiga relationer i våra nätverk fungerar som vi vill, kommer det att innebära, att vi har en unik bred rekryteringsbas vid de tillfällen vi själva ska rekrytera och anställa nya medarbetare. Vi kommer redan att ha kontakt med personer som är intresserade av att ta ett aktivt ansvar i någon funktion i Eieruds Transport AB. Vi ska vara så attraktiva som företag att vi spontant blir kontaktade av dessa personer som har rätt kompetens och inneboende potential.

För att underlätta för oss att attrahera, anställa, behålla och aktivt utveckla medarbetare, ska varje befattning ha en tydlig och aktuell beskrivning för att man ska kunna se:

- var och ens nuvarande och ännu inte utnyttjade potential,
- var och ens möjliga utvecklingspotential, vad som krävs för att förverkliga denna och för vilken befattning detta kan vara kvalificerande.

En del i den aktiva kompetensutvecklingen finns inbyggd hos oss i vår verksamhet, genom möjligheten för var och en att få vara med i uppbyggnadsarbetet och utvecklingen av våra långsiktiga relationer med människor i nätverken.

Chefer och ledarskap

När vi använder benämningen "chef" innebär det att personen i den befattningen har ett personalansvar - ett ansvar för andra anställda inom Eieruds Transport AB.

Våra ledare ska vara bra förebilder och stötta sina medarbetare genom att finnas till hands i det dagliga arbetet. De ska måna om medarbetarnas personliga utveckling, lita på deras förmåga och avsätta den tid som krävs. Alla medarbetare ska erbjudas möjlighet att utvecklas på det sätt som bäst gynnar var och en och därmed också Eieruds Transport AB. På så sätt utvecklas medarbetaren till att förstå och inse sin egen förmåga att skapa motivation och resultat. Vi stärker därmed våra möjligheter att nå våra mål och genomföra våra planer.

En förutsättning är att vi ständigt strävar efter att utveckla en hög chefs- och ledarkompetens.

En chef på Eieruds Transport AB ska därför bedömas efter hur väl han/hon lyckas med att:

- uppfylla de affärsmässiga målen för Eieruds Transport AB
- skapa en positiv och attraktiv arbetsmiljö
- bygga upp och utveckla långsiktiga relationer, inom och utom Eieruds Transport AB
- utveckla sina medarbetare, vilket kanske är det allra viktigaste
- utveckla sig själv som professionell chef

Personal som slutar sin anställning i Eierud Transport AB

Oberoende av orsaken till att någon av våra anställda lämnar sin anställning hos oss, ska denne bemötas med respekt. Vår grundsyn är att personer, som går vidare i andra anställningar, är personer som vill utvecklas - kanske för att senare komma tillbaka till oss i en annan befattning, eller för att bli medlem i ett nätverk.

Samtliga inom Eieruds Transport AB ska agera för att personen i fråga lämnar oss med en positiv syn på företaget.

Rekryteringspolicy

Vi ska vara ett av de allra mest attraktiva företagen inom vår bransch, oavsett om man kommer direkt från en färdigställd utbildning eller har arbetslivserfarenhet.

De vi rekryterar ska ha utvecklingspotential och besitta egenskaper och talanger som överensstämmer med våra värderingar.

Vi ska uppmuntra de anställda att "tipsa" om goda kandidater.

Vi ska inte aktivt rekrytera från kunder eller partners.

Introduktionspolicy

Allmänt sett vill vi givetvis att alla nyanställda snabbt ska komma in i sitt arbete och bidra till framgångarna i byggandet av våra långsiktiga relationer, internt likaväl som externt.

I vår verksamhet är varje nyanställning en mycket viktig investering i en ny resurs. Därför ska den göras med den omsorg och respekt som krävs för att den ska bli rätt. Nyanställda är inte bara de som är nya i Eieruds Transport AB, utan även de som byter arbetsuppgifter eller kommer tillbaka efter lång tids frånvaro.

Den som byter arbetsuppgifter eller kommer tillbaka efter lång tids frånvaro får en helt ny arbetssituation. Därför är stöd, handledning och eventuell utbildning avgörande för att starten/återkomsten till arbetet ska fungera på bästa sätt.

För nya medarbetare på Eieruds Transport finns ett introduktionsprogram. Målet med programmet är att varje nyanställd medarbetare ska tas om hand och få sådana förutsättningar att han/hon känner en trygghet och snabbt och effektivt kan introduceras i Eieruds Transport AB:s verksamhet. Samt känna ansvar för sina arbetsuppgifter och börja bidra genom att bygga egna långsiktiga personliga relationer.

Se separat introduktionsprogram.

Utvecklings-/Utbildningspolicy

Eieruds Transport AB har det övergripande ansvaret för att ge riktlinjer och resurser för kompetensutveckling.

Alla ledare och chefer är tillsammans med den anställde ansvariga för personens utveckling. Huvudansvaret för den faktiska kompetensutvecklingen ligger dock alltid hos den enskilde. Det innebär att varje anställd själv måste ställa krav på och föreslå egen utveckling.

Mål och metoder för kompetensutveckling ska tillgodose både individens och Eieruds Transport AB:s behov. Ambitionen är att kunna kombinera medarbetarens egna önskemål om stöd och support med företagets behov av kompetensutvecklings- och utbildningsåtgärder.

- Vi ska erbjuda våra anställda utveckling så att alla trivs i sitt nuvarande arbete och får förutsättningar att utföra arbetet på ett professionellt sätt.
- Vi vill att den anställde tillsammans med sin chef planerar sin utveckling, och vi stödjer initiativ när det gäller egen utveckling.
- Vi ska investera både i kurser som är relevanta för nuvarande ansvarsområde och i kurser som förbereder den anställde för nya, framtida utmaningar.
- Vi bidrar till aktiviteter som fokuserar på personlig utveckling och omfattar kurser som är till nytta för medarbetarens uppgifter i företaget.

Informationspolicy

Vi har en öppen attityd till information och kommunikation inom företaget. Varje anställd ansvarar själv för att förmedla och utbyta kunskaper med sina kolleger samt skaffa sig den information som krävs för att han/hon ska kunna göra ett fullgott arbete.

Följande informationskanaler finns:

- SMS - För att kommunicera/informera enskilda personer eller till grupper i personalen. Skämt-SMS ska undvikas och information ska enbart skickas till berörda.

- Personalmöten - För att kommunicera och informera.
- Ledningsmöten - För företagsövergripande beslut.

All information om kunder, arbetskamrater, affärsläget ska behandlas med speciell känsla och vid behov konfidentiellt.

Generellt gäller att vi ska skapa goodwill och uppträda som goda ambassadörer för vårt företag.

Massmediarelationer

Vi vill vara ett öppet företag och ser massmedia som en kanal till marknaden. Därför har vi en serviceinriktad attityd till massmedia och arbetar aktivt med att förmedla fakta och nyheter. Vi spekulerar inte och sprider aldrig rykten.

Ansvarig för kontakter med massmedia och för PR är ledningen för Eieruds Transport AB. Vår grundsyn är att alla individer gärna får uttala sig inom sitt eget ansvarsområde. Det är dock viktigt att ge väl genomtänkta uttalanden och är man det minsta tveksam, be att få återkomma eller hänvisa till VD eller Marknadsansvarig.

Arbetsmiljöpolicy

Arbetstidspolicy

Vi arbetar med en människosyn som ger arbetstagare och chefer förtroendet att själva sätta mål för sitt arbete. Det innebär att arbetstiden är underordnad resultatet. Vårt mål är 40 timmars arbetsvecka.

Tidsplaner är viktiga för att nå resultat i rätt tid utan att stressa eller få ojämn arbetsbelastning. Detta kräver täta kontakter mellan den anställda och närmaste chef samt ett bra rapporteringssystem.

Cheferna ansvarar tillsammans med sina anställda för att arbetsbelastningen anpassas efter arbetstiden samt vars och ens förmåga.

Arbetsmiljö

Ingen medarbetare ska utsättas för fara eller ohälsa i arbetet. Se separat arbetsmiljöpolicy.

Mål för Eieruds Transport AB:s arbetsmiljöarbete:

- Arbetsmiljöarbetet ska vara en integrerad del av den dagliga verksamheten.
- Vi ska stärka och vidareutveckla den goda arbetsmiljön och bevaka den så att inte nya risker uppstår.
- Medarbetarna ska uppleva en god arbets kvalitet vad gäller fysiska, psykiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen.
- Varje medarbetare ska ta ett personligt ansvar för miljö och hälsa, uppmärksamma och genast rapportera eventuella risker och hot mot arbetsmiljön.
- Vi ska skapa en öppen attityd och ta diskussioner med samtliga medarbetare, så att alla får en möjlighet att utvecklas och trivas med sitt arbete. En god arbetsmiljö är också ett starkt konkurrensmedel.

Våra kontorslokaler är rökfria.

Vi dricker bara alkoholhaltiga drycker i samband med Eieruds Transport AB:s festligheter eller när det passar gängse seder och bruk.

Vi accepterar inte konsumtion av olagliga narkotiska preparat.

Miljöpolicy

Vi ska skydda miljön genom att minimera förbrukning av resurser och undvika miljöförstöring. Se separat Miljöpolicy samt Miljömål/handlingsplan.

Vi strävar efter samarbete enbart med miljöcertifierade underleverantörer.

Jämställdhetspolicy

Vi arbetar för jämställdhet och har en aktuell jämställdhetsplan.

Jämställdhet mellan kvinnor och män innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden. Jämställdhet är ett naturligt inslag i vår verksamhet, t.ex. vid rekrytering och kompetensutveckling.

Lika värdes-policy

Eieruds Transport AB ska skydda varje anställds värdighet och integritet på arbetsplatsen. Eieruds Transport AB tolererar inte trakasserier av något slag.

Med trakasserier menar vi ett handlande som, även oavsiktligt, tar sikte på att skada, särbehandla eller vålla obehag, t.ex. vad gäller en persons kön, ålder, handikapp, sexuell läggning, politiska åsikter, etnisk härkomst/ursprung, utseende eller religion.

Ersättningspolicy

Vi har en gemensam ersättningspolicy i Eieruds Transport AB:

- som utgår från varje befattnings funktionella ansvar och befogenheter,
- som gör att vi har en utgångspunkt när det gäller att kommunicera utifrån vilka utgångspunkter var och ens lön sätts och kan utvecklas och stimulera var och ens engagemang och personliga utveckling i linje med Eieruds Transports uppbyggnad och utveckling,
- för att kunna ha en enkel och rak kommunikation när det gäller kraven i varje befattning, den personliga skickligheten och prestationen och sambandet med den individuella lönen,
- för att vi ska ha ersättningsformer med bl.a. lönestrukturer, som innebär att vi får fler som jobbar i samma riktning, mot affärsidén, visionen och våra planer och mål.
- vi ska utvecklas som företag. Våra medarbetare ska bygga och utveckla det och själva byggas upp och utvecklas. Våra olika ersättningsformer ska hänga med och belöna resultaten av den här uppbyggnaden och utvecklingen.

Vi vill att de konkreta inslagen i våra ersättningsprogram ska fungera som ett bevis på att man gjort något, att man får ett erkännande.

Våra utgångspunkter, våra lönemässiga ambitioner

Medarbetarens lön ska alltid hanteras i syfte att konkretisera och skapa fokus på målen inom de olika delarna/befattningarna av Eieruds Transport AB.

- ersättningsformen i stort och lönen till att börja med speglar befattningen och funktionen innehållsmässigt. Det betyder att den som har, eller åtar sig en befattning med större eller mer omfattande innehåll, ska ha en lön som hänger samman med detta.
- lönen sätts utifrån den kompetens, som vi vill ha i varje roll för att uppfylla våra mål.
- vi ska på ett konkret sätt uppmärksamma och visa uppskattning av den/de som är villiga att ta egna initiativ och lära sig mer, de som är hungriga och vill gå vidare.
- ersättningsnivåerna med löner och löneförmåner allmänt sett, är konkurrenskraftiga på vår lokala arbetsmarknad.
- att vi allmänt sett kan erbjuda tillräckligt attraktiva anställningsvillkor.

Våra konkurrenskraftiga och attraktiva löner innebär att Eieruds Transport AB har sådana intressanta ersättningsformer, betalar sådana löner och erbjuder sådan löneutveckling, att vi är intressanta för de kategorier av potentiella medarbetare, som vi vill attrahera. Detta gäller naturligtvis de redan anställda, som vi vill behålla och erbjuda utveckling.

Lönerevisionen

Vi ser över och reviderar våra ersättningsprogram med våra löner varje år i takt med upprättade löneavtal på arbetsmarknaden.

Under året kan det bara bli aktuellt att omförhandla och/eller diskutera löner vid några tillfällen:

- I samband med ny- eller ersättningsrekrytering

- Om befattningens innehåll och ansvar och därmed också den funktionella beskrivningen av befattningen förändras *väsentligt*.
- Om någon förändrar sin tjänstgöringsgrad från heltid till deltid eller tvärtom.

I övrigt hänvisar vi alla lönediskussioner till de årliga lönesamtalen och lönerevisionerna. Att våra anställda får hedrande erbjudande från andra företag och organisationer är ett bevis på att våra anställda är bland de bästa, att vi är respekterade. Vi är ett kunskapsföretag tack vare den höga kompetensen hos våra medarbetare. Sådana erbjudanden innebär inte att vi ständigt diskuterar, ser över och anpassar våra löner eller övriga ersättningsformer under löpande verksamhetsår.

Lönerevisionen utgår från Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet.

Chefsansvar i löne-/ersättningsfrågor

Det är du som har ett chefsansvar inom Eieruds Transport AB, som också har ansvaret för att använda de olika delarna i vårt ersättningsprogram inkl lönesättningen av dina medarbetare i sina respektive befattningar. Utgångspunkten ska alltid vara våra mål och planer och att vald ersättningsform ökar våra möjligheter att nå de här målen, resp. att genomföra våra planer.

Det är du, som är närmaste chef, som bäst kan skapa förutsättningar för dina medarbetare att känna engagemang, att vara villiga att själva ta initiativ, bygga långsiktiga relationer, lära sig mer och utvecklas och känna motivation i sin funktion och i sitt ansvar för uppbyggnad och utveckling av Eieruds Transport AB:s – både i det kortare och i det längre perspektivet.

Det är också du, som bäst kan bedöma dina medarbetares skicklighet och förmåga att prestera och klara av sina prioriterade uppgifter.

Du har som chef ansvaret för att var och en av dina medarbetare får reda på sin nya lön på lämpligt sätt. Dessutom den sakliga motiveringen till den och vad som lämpligen kan göras för att den ska utvecklas vidare vid nästa lönerevisionstillfälle.

Policyn antagen 2010-09-23
Ledningen på Eieruds Transport AB

För hantering av personuppgifter hänvisas till vår GDPR-policy antagen 2018-05-18