

VERKSAMHETSPOLICY

Nedan hittar du vår verksamhetspolicy som lägger grunden för hur vi arbetar på Loffes Maskin- & Specialtransporter. Verksamhetspolicyen rör samtliga enheter, anställda och samarbetspartner.

Miljö

Vår strävan efter att påverka miljön i minsta möjliga mån genomsyrar hela organisationen och driver investeringsbeslut, transportuppdrag och framtidsvisioner. Vi ser att våra kunder ställer allt högre krav på oss som leverantör och vi välkomnar att miljön får ta en större roll vid inköpsbeslut. Vi vill erbjuda våra kunder klimatsmarta leveranser och samtidigt bibehålla samma höga kvalitet.

Därför ska vi:

- Energieffektivt planera transporter och transportrutter
- Vid nyinvesteringar alltid välja det miljövänligaste alternativet
- Minska hela organisationens materialförbrukning, vid inköp av material väljs det för miljön mest skonsamma alternativet.
- Alltid följa lagar och rådande krav
- Ständigt förbättra vårt miljöarbete bl a genom att upprätta och följa upp relevanta miljömål
- Ställa krav på våra leverantörer och samarbetspartners
- Erbjuder alla leverantörer en miljörapport efter utförd transport
- Upprätthåller rutiner för sortering, återvinning och minimering av avfall.



Kvalitetspolicy

Vår policy utgår från att uppfylla krav som ställs från myndigheter, kunder och internt.

Loffes Maskin och Specialtransporter AB arbetar aktivt för att vara kundens

förstahandsval och därför arbetar vi systematiskt och långsiktigt med att öka kvaliteten i vårt dagliga arbete.

Detta gör vi genom att:

- Utifrån kundens behov anpassa våra tjänster
- Upprätta och följa upp kvalitetsmål
- Löpande kompetensutveckling, genom att ständigt utvecklas och öka vår kompetens möter vi våra kunders krav
- Identifiera och förstå våra kunders behov och krav, och alltid arbeta efter och tillgodose dessa på bästa sätt.
- Följa lagar och övriga krav
- Följa upp vårt arbete för att säkerställa att vi arbetar rätt
- Ha en dialog med kunder och leverantörer för att öka förtroende och samverkan
- Att upprätthålla och kontinuerligt sträva efter att förbättra vårt kvalitetsledningssystem.



Trafiksäkerhetspolicy

Organisationen skall jobba med sådana attityder, värderingar och handlande i trafiken och mot medtrafikanter, att företaget och dess anställda blir att betrakta som goda föredömen för att på så sätt tillsammans jobba mot nollvisionen.

Vi utför aldrig uppdrag på ett sådant sätt att det kan leda till att vi bryter mot gällande lagstiftning och/eller vår policy.

Vi ska aktivt bidra till att öka trafiksäkerheten genom att:

- företagsledning, transportplanering, transportörer och förare skapar förutsättningar och tar ett aktivt ansvar för att uppdragen utförs så trafiksäkert som möjligt
- följa gällande lagar för arbets-, kör- och vilotider
- inte acceptera användande av alkohol eller droger under arbetsutövning
- arbeta förebyggande genom att tillhandahålla information och erbjuda relevant utbildning till transportörer, förare och personal
- vi skall alla köra riskmedvetet och anpassa körsättet efter väglag och omgivning
- respektera varje förares trafiksäkerhetsbedömningar
- ej acceptera villkor i kunduppdrag som kan riskera att trafiksäkerheten åsidosätts
- tillbud, skador och olyckor ska behandlas och utredas utan dröjsmål och låta de erfarenheter dessa ger oss bidra till ständiga förbättringar i vårt trafiksäkerhetsarbete



Arbetsmiljö

Vi arbetar aktivt för att alla våra anställda ska uppleva en god och säker arbetsmiljö. Detta gör vi genom att integrera hälsa och säkerhet i vårt dagliga arbete. Det övergripande målet med arbetsmiljöarbetet är att främja friskfaktorer och förebygga risker på arbetet. Arbetet omfattar såväl den fysiska som den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Utöver lagstadgade krav som anges i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter strävar vi efter en trygg, säker och välkomnande arbetsmiljö som inspirerar till goda samarbeten, hög effektivitet, miljömedvetenhet, trafiksäkerhet - och som möjliggör utveckling för alla medarbetare.

Hos oss innebär en god arbetsmiljö att varje medarbetare:

- Känner motivation till att utföra sitt arbete på bästa sätt
- Ska förstå sin roll och betydelse av det egna arbetet
- Kan påverka sin egen arbetssituation
- Känner till verksamhetens mål och visioner
- Utvecklar sin kompetens
- Känner ansvar för sin uppgift
- Tar ansvar för sin egen hälsa och erbjuds hälsovård vid behov

Andra delar för organisationens arbetsmiljö är:

- Att det finns introduktionsplaner för nyanställda
- Vi förebygger och tar tydligt avstånd från alla typer av kränkande särbehandling och diskriminering
- Vi bedriver ett aktivt arbete för att främja etnisk mångfald och jämställdhet
- Vi har rutiner på att följa upp vårt systematiska arbetsmiljöarbete
- Vi har ett tydligt och synligt ledarskap med respekt och omsorg om varje medarbetare
- Vi genomför kollektiva skyddsåtgärder som i först hand passar alla men också anpassas efter var och ens individuella förmåga.
- Vi utreder ohälsa, olycksfall och tillbud för att undvika upprepande
- Att vi genom medarbetarsamtal sätter mål och tydliggör förväntningar
- Vi har tydliga rutiner för krishantering



Uppförandekod

Vår uppförandekod betonar värderingar och principer som är viktiga i förhållande till medarbetare, kunder, samarbetspartners och andra intressenter.

Arbetsvillkor

- Vi ska inte diskriminera vid anställning eller yrkesutövning
- Vi stödjer och respekterar skydd för internationella mänskliga rättigheter
- Medarbetare har rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Kunder

- Vår marknadsföring av produkter och tjänster är alltid sanningsenlig och korrekt

Konkurrenter

- Vi följer den konkurrenslagstiftning som finns och stödjer en fri konkurrens

Miljö

- Vi ska stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem
- Vi strävar efter att minska energi och vattenförbrukning, avfall och utsläpp

Samhället

- Vi följer gällande lagar och regler
- Vi tillåter inte någon form av korrupktion, utpressning eller mutor
- Vi håller oss neutrala till politiska partier och enskilda politiker eller grupperingar

Leverantörer, underleverantörer och samarbetspartners

- Vi behandlar alla vi arbetar med likvärdigt, utan diskriminering och i enlighet med gällande regelverk
- Vi tillåter inte någon form av olagliga betalningar eller mutor



Kränkande särbehandling och trakasserier

Vi accepterar ingen form av kränkande särbehandling eller trakasserier på vår arbetsplats. Alla chefer i verksamheten tar signaler på sådant beteende på högsta allvar och utreda situationen för att sedan säkerställa att ovälkommet beteende upphör. Vår arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt. Vårt arbetsmiljöansvar gäller samtliga anställda, men också inhyrd och inlånad arbetskraft samt praktikanter.

Alla medarbetare ska känna till våra rutiner/ handlingsplan vid en situation där kränkande särbehandling eller trakasserier uppstått, så att den drabbade snabbt kan få hjälp och stöd.

Kränkande särbehandling innefattar handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det rör företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld och social utstötning.

Några exempel på kränkande särbehandling är:

- Undanhållande av information
- Negativt bemötande, eller inget bemötande
- Förtal och skvaller
- Utfrysning

Trakasserier kallas beteenden som förlöjligar eller nedvärderar medarbetare med koppling till de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder



Trakasserier kan också vara av sexuell natur. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Det alltid är den enskildes upplevelse av situationen som avgör vad som är kränkande. En medarbetare som säger ifrån att ett beteende är ovälkommet ska respekteras och beteendet ska upphöra omgående. Att medvetet kränka eller trakassera en kollega är en handling som bryter mot anställningsavtalet och som är förbjuden enligt lag. Disciplinära åtgärder som exempelvis varning, omplacering, uppsägning eller avsked kommer därför att vidtas.

Tillfälliga meningsskiljaktigheter, samarbetsproblem eller olika uppfattningar om en frågeställning betyder inte att det är fråga om kränkande särbehandling utan är helt normala företeelser inom en verksamhet. Att ha olika uppfattningar bör accepteras och respekteras.

Jämställdhet

Vi ska vara en arbetsplats där alla ska få samma villkor och förutsättningar, oavsett könstillhörighet, etnicitet eller sexuelläggning. Vi eftersträvar ett inkluderande klimat där alla känner sig välkomna och kan bidra med sin fulla potential.

Vi verkar för detta genom att:

- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män
- Löneskillnader på grund av kön inte ska förekomma
- Verka för att vår fysiska och psykosociala arbetsmiljö lämpar sig för alla
- Aktivt arbeta med att få en jämnare könsfördelning inom vår verksamhet
- Ta hänsyn till jämställdhetsperspektivet vid förändringar och beslut i verksamheten
- Öka kunskapen om och därmed förståelsen för jämställdhetsfrågorna inom organisationen



Alkohol och droger

Vår policy för riskbruk och skadligt bruk inkluderar all form av bruk som kan påverka arbetsplatsen. Detta gäller frågor om alkohol, droger, läkemedel men även spel, shopping, sex och sociala medier. Med skadligt bruk menar man ett beteende som får negativa konsekvenser för individen och organisationen. Detta beteende kan påverka hälsan, ekonomin och hur man betar sig i sociala sammanhang.

Vi vill verka för att förhindra att någon av våra medarbetare hamnar i skadligt bruk eller riskbruk. Med ett aktivt arbete mot riskbruk och skadligt bruk kan vi undvika onödiga kostnader, eventuella skador och tillbud, och värna om en bättre arbetsmiljö och hälsa för våra medarbetare.

Våra riktlinjer är följande:

- Våra medarbetare ska vara helt opåverkade av alkohol och droger under arbetstid. Med droger menas illegala droger, anabola steroider, läkemedel utan läkares föreskrift eller överkonsumtion av läkemedel.
- Våra bilar är rökfria
- Om man av läkare får medicin som kan påverka arbetet är man skyldig att meddela sin närmsta chef
- Spel om pengar är förbjudet under arbetstid och får inte heller förekomma på utrustning så som mobiler, datorer och surfplattor som ägs av Loffes maskin och specialtransporter
- Alkohol kan förekomma vid personalfester och representation. Det ska då ske kontrollerat och ingen ska känna sig tvingad att dricka alkohol. Alkoholfria alternativ ska alltid finnas.

Vi har ett gemensamt ansvar för vår arbetsmiljö och kollegor. Vid misstanke om att en medarbetare har problem har man alltid rätt att agera. Tala gärna med närmsta chef eller annan på företaget du känner förtroende för. Kommer inte informationen fram kan vi heller inte hjälpa den personen som behöver det.



Fotografering och användning av sociala medier

Vid användning av sociala medier kan vi stärka vårt varumärke och sprida vårt budskap. Vi kan också stärka bilden av oss som ett öppet och socialt företag. Det man bör tänka på är att varje gång du lägger upp något online ska du skänka en extra tanke på om du agerar privat eller inom ramen för din yrkesroll. Det du lägger upp påverkar inte alltid bara bilden av dig själv utan även bilden av företaget.

Viktigt att tänka på innan du lägger upp något

- På vissa av våra arbetsplatser kanske det inte är tillåtet att fotografera. Kontrollera alltid med ansvarig på plats att det är okej innan du tar kort.
- Vi lägger aldrig upp bilder på olyckor och tillbud
- Vi kommenterar aldrig nedsättande, nedlåtande eller kränkande
- Inlägg som innehåller något som kan strida mot svensk lag är inte accepterat
- Ryktesspridning, provokation, mobbning, personangrepp och spridning av felaktig information är inte tillåtet

