



ARBETSMILJÖPOLICY

Introduktion

Arbetsmiljöarbetet på Lundins Transporter är en strategisk fråga som också påverkar både vår säkerhet och vår konkurrenskraft. Genom en god arbetsmiljö kan verksamhetens mål uppfyllas och förhoppningen är att företaget också uppfattas som en bra arbetsgivare och därmed kunna rekrytera och behålla bra medarbetare. Vi ser arbetsmiljöarbetet som en lönsam investering för att uppnå hög trivsel och motivation i arbetet och en låg sjukfrånvaro bland medarbetarna.

På Lundins Transporter arbetar vi systematiskt med arbetsmiljö- och hälsofrågor som en naturlig del i den övriga verksamheten. Förebyggande och tidiga insatser för att eliminera risker för ohälsa eller olycksfall är de viktigaste delarna i vårt arbetsmiljöarbete. Psykisk ohälsa, stress, hot och våld

Vår psykiska och sociala arbetsmiljö är lika viktig som den fysiska. Den 31 mars 2016 började nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) också att gälla.

Utgångspunkten är aktuell lagstiftning, branschavtal och våra interna krav. Därutöver strävar vi efter ständiga förbättringar i arbetsmiljöarbetet och själva verksamheten.

Övergripande målet för Lundins Transporter är att skapa och behålla en god arbetsmiljö i verksamheten. Arbetsmiljön ska vara både säker och utvecklande för den enskilda medarbetaren. Varje medarbetare ska trivas i sitt arbete.

Lundins Transporter ser trafiksäkerheten som en naturlig del i arbetsmiljöarbetet.

Trafiksäkerhet ingår som en naturlig del i vår arbetsmiljö, vilket konkret innebär att varje anställd i tjänst ska föregå med gott exempel genom att:
hålla hastighetsgränser och respektera trafikregler, använda bilbälte, vara nykter- och drogfri, försäkra sig om att fordon är trafiksäkert och ha nödvändig trafiksäkerhetsutrustning och omgående rapportera skador/felaktigheter på fordon till arbetsledning.

I konsekvens med denna policy kan arbetsgivaren komma att på förfrågan från polisen att lämna ut namn på medarbetare som bryter mot hastighetsbegränsningar och fotograferas av Trafikverkets hastighetskameror.

Arbetsmiljömål

100 % av medarbetarna ska känna arbetsglädje av att arbeta hos oss.

Den korta sjukfrånvaron ska minska med 100 %. Den långa sjukfrånvaron ska minska med 100 %

100 % ska uppleva att de har en bra arbetsbelastning och i övrigt en bra balans i livet

100 % ska uppleva att de har tillräcklig kompetens för att utföra ett bra arbete

100 % ska uppleva att våra regelbundna medarbetarsamtal är givande och att det finns 2-4 rimligt satta mål.

100 % ska uppleva att vi har ett gott ledarskap

Ingen medarbetare ska uppleva sig mobbad, trakasserad eller diskriminerad

Detta sker bl.a. genom följande:

- Ledare ska snabbt uppmärksamma problem och sätta in tidiga resurser för att motverka att ohälsa uppstår, men också sätta in åtgärder vid uppkomsten av ohälsa och olycksfall.
- Alla avdelningar ska ha regelbundna informationsmöten där arbetsmiljö ska finnas som en stående punkt på agendan.
- Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt genom årliga kartläggningar av arbetsmiljön utifrån både fysiska, organisatoriska och sociala aspekter. Detta ska ske i samverkan mellan arbetsgivarens representanter och skyddsombud, i Lundins Transporters skyddskommitté.
- Chefer med personalansvar ska ha en delegerad uppgiftsfördelning med ansvar att utföra kontroller och säkerställa att medarbetarna inte utsätts för ohälsa eller olycksfall.
- Resursfördelning, genomgång av roller, ansvar och förväntningar ska ske genom dialog och samtal med medarbetarna och anpassas efter krav och svårighetsgrad.
- Arbetstider och omfattningen på tillgänglighet ska vara rimliga, samtidigt som medarbetarens önskemål om flexibilitet ska kunna tillgodoses.

Ansvarsfördelning i arbetsmiljöarbetet

Ledningsgruppen

Ledningsgruppens medlemmar har ett övergripande ansvar för arbetsmiljön i hela Lundins Transporter.

Vidare ska ledningsgruppens medlemmar:

- Skriftligen delegera uppgifter inom arbetsmiljön till personalavdelningen och första linjens chefer.
- Ansvara för att resurser och befogenheter finns hos de chefer som tilldelas olika uppgifter inom arbetsmiljön. Likaså ska man se till att var och en av dessa har nödvändiga kunskaper för att klara dessa uppgifter.

Första linjens chefer

Varje chef på Lundins Transporter, med delegerade arbetsmiljöuppgifter, ska:

- Hålla årliga utvecklingssamtal med sina respektive medarbetare.
- Arbeta förebyggande för en god arbetsmiljö.
- Informera sina medarbetare om Lundins Transporters arbetsmiljöpolicy, aktuella rutiner samt handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet.
- Vidta åtgärder enligt aktuella handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet.
- Arbeta för tidig rehabilitering i förekommande fall.

Medarbetarens ansvar

Samtliga medarbetare på Lundins Transporter har ansvar för delaktighet i arbetsmiljön. Detta sker genom att alla:

- Känner till de övergripande målen för verksamheten på Lundins Transporter.
- Känner till målen med sitt arbete och förstår sin roll i arbetsgruppen.
- Tar ansvar för sina egna uppgifter och har de befogenheter som krävs för att fullgöra dem.
- Bidrar till kontinuerliga förbättringar i arbetsmiljön genom att ta ett ansvar för hälsa och arbetsmiljön och medverkar till att eliminera risker i arbetet.

Systematiskt miljöarbete

På Lundins Transporter arbetar vi systematiskt med att minimera risker i arbetet och satsar på aktiviteter i syfte att öka hälsa och effektivitet hos medarbetarna. Arbetsmiljöarbetet omfattar hela verksamheten, all utrustning och alla lokaler, dessutom beaktar vi arbetets fysiska, sociala och psykiska aspekter för alla arbetstagare.

Enligt följande riktlinjer utför vi ett systematiskt arbetsmiljöarbete på Lundins Transporter:

- Varje avdelning utformar sina egna mål för arbetsmiljön utifrån sina unika förutsättningar, men med utgångspunkt i Lundins Transporter övergripande mål för arbetsmiljöarbetet.
- För ständiga förbättringar krävs tydliga individuella mål som regelbundet följs upp och utvärderas.
- Förutsättningen för ett fungerande arbetsmiljöarbete är samverkan mellan medarbetare och chefer liksom medarbetarnas delaktighet.
- Arbetsmiljöarbetet sker systematiskt igenom

Kartläggning

För att få fram nuläget, hur ser det ut? Detta kan vi ta fram genom personalmöten, medarbetarsamtal, dagliga samtal, enkäter

Bedömning

sannolikhet och konsekvens, risk och konsekvensbedömningar

Åtgärder

handlingsplan enligt nedan

Risker- Bedömning av risker- Åtgärder - Ansvarig -Datum för uppföljning

Uppföljningar

Rehabilitering och arbetsanpassning sker så tidigt som möjligt och av arbetstagare efter längre tids bortovaro på grund av sjukdom.

Regelbunden översyn att gällande regler, skriftliga instruktioner och interna krav finns tillgängliga på varje avdelning/arbetsställe.

Olycksfall och tillbud rapporteras omedelbart.

Alla nyanställda arbetstagare genomgår ett i förväg fastställt och relevant introduktionsprogram.