

## Personalpolicy

### Essinge Rail AB (556712–0257)

Upprättad: 2018.01.05  
Reviderad: 2022.12.09  
Ansvarig: VD

## Innehåll

Utbildningsplaner och yrkeskompetensbevis (YKB) .....	1
Behörighetskontroller och avvikelse .....	2
Riktlinje för arbetstid .....	2
Arbetsmiljö .....	2
Om trivsel .....	3
Kompetensförsörjning.....	3
Hälsa och friskvård .....	3
Rehabilitering .....	3
Jämställdhet .....	4
Arbetsprocessen.....	4

Alla nya medarbetare, vikarier och praktikanter skall känna sig välkomna och uppskattade på Essinge Rail. Introduktionsplanen som tas fram till varje ny medarbetare ska underlätta att komma igång i arbetet och underlätta att känna trygghet i teamet.

Våra medarbetare är den viktigaste resursen. Alla ska ges sådant ansvar och sådana befogenheter, att man känner arbetsglädje och engagemang för sina arbetsuppgifter samtidigt som man ser framtida personliga utvecklingsmöjligheter.

## Utbildningsplaner och yrkeskompetensbevis (YKB)

Personalkategorier med säkerhetsbefattningar inom bangårsarbete (förare och växlingstjänst), terminal arbete och chaufförstjänst följer föreskrivna utbildningsplaner. För växlingsarbete och terminalarbete i närhet av järnväg gäller av Transportstyrelsen godkända utbildningsplaner. Detsamma gäller chaufförer som genomgår YKB-utbildning. Repetitionsutbildning och fortbildning sker med återkommande intervall.

Dessa personalkategorier omfattas även av återkommande hälsokontroller.

## Behörighetskontroller och avvikelse

För växlingstjänst gäller utöver grund- och årlig repetitionsutbildning också regelbunden tjänsteutövning, vilket innebär minst 30 timmars tjänstgöring fördelat på fem arbetspass under en löpande sexmånadersperiod. I annat fall, efter t. ex. långvarig sjukdom, ska personen tas ut ur tjänst. Återgång i tjänst kan endast ske efter repetitionsutbildning och arbete med handledare.

Urvalsförfarandet för tjänsten följer Transportstyrelsens principer enligt TSFS 2013:50 § 1–4 och examination sker såväl skriftligt som praktiskt.

För chaufförstjänst sker fortlöpande behörighetskontroller i samband med medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Normalt omfattas även chaufförerna av bestämmelserna för växlingsarbete, där kontinuerliga hälsoundersökningar och drogtestar följer årsplan.

I företagets anställningsvillkor gäller innehav minst körkortsbehörighet B för trafikutövande. Om behörighet saknas tas personen ur tjänst och verksamhetsansvarig beslutar om lämplig åtgärd. För drog- och hälsorelaterad problematik gäller företagets policyer på det området.

## Riktlinje för arbetstid

Eftersom Essinge Rails medarbetare är företagets viktigaste resurs är balansen i livet viktig. I allt väsentligt tillämpar företaget flexitid när så är möjligt. Normal arbetstid är ett av våra gemensamt framtagna mål. För att kombinera tillgänglighet med målet bör alla eftersträva att förlägga normalarbetstiden så att maximal team- och kundnytta

## Arbetsmiljö

Arbetsmiljön på Essinge Rail skall präglas av kreativitet, delaktighet och god stämning. Med allas engagemang blir det lätt att skapa den goda arbetsplatsen. Alla skall känna arbetsglädje, trygghet och gemenskap och tycka att det är roligt att gå till jobbet. Respekt för alla är ett honnörsord.

Diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier får inte förekomma hos oss. Värderingar, normer och spelregler samt mål är klart definierade. Risker och hot diskuteras kontinuerligt och omsätts i handlings- och åtgärdsplaner. Lagar och avtal inom arbetsmiljöområdet anger lägsta godtagbara standard, men vår strävan är att arbetsmiljön ska ha högsta standard. Ett kontinuerligt arbetsmiljöarbete underlättar kompetensförsörjningen i framtiden och stärker vårt varumärke

## Om trivsel

Vi månar om en god och trivsamt arbetsplats. Alla skall känna trivsel, omtanke och glädje på jobbet. Trivsel uppstår när alla hjälps åt att hålla ordning och reda både på sin egen arbetsplats och i gemensamma utrymmen, ute och inne. Trivs vi kommer även våra besökare att trivas och känna sig välkomna. Ett första intryck kan vi bara skapa en gång.

## Kompetensförsörjning

Ett av våra övergripande mål är breddad kompetens, för att underlätta det ständiga lärandet. Vårt kompetensutvecklingsarbete omfattar:

- Individuell kompetensutveckling
- Kontinuerliga utvecklings- och medarbetarsamtal
- Vecko- och månadsmöten
- Infört en erfarenhetsbank för bred spridning av kunskap och erfarenheter

För framtida kompetensförsörjning gäller att redan idag skapa goda förutsättningar så att rätt person till rätt plats kan rekryteras. Därför ska vårt flexibla arbetssätt ständigt förbättras och vår omvärldsbevakning utvecklas. Tillväxt bygger till stor del på möjligheten att rekrytera välutbildad personal. I rekryteringsarbetet bygger och förvaltar vi därför ett nära samarbete med skolan, idrottsföreningar och andra ungdomsorganisationer. Vi har en positiv inställning till att ta emot pro- eller praktikanter, genom fadderskap, exjobb skapar vi en god relation med ungdomar och studenterna. Vidare tar vi gärna emot studiebesök av ungdomsgrupper och i möjligaste mån ska vi medverka vid informationsträffar som syftar till ett närmare samarbete mellan näringslivet och skolan.

## Hälsa och friskvård

En välmående organisation är en förutsättning för tillväxt. Med engagemang och ansvar för vår hälsa skapar vi goda förutsättningar för en kreativ och frisk arbetsplats.

Vårt hälsoarbete omfattar:

- Friskvårds- och kompetenscheck
- Gemensamma aktiviteter

## Rehabilitering

Vi ska verka för att förebygga i stället för att rehabilitera. Om och när en medarbetare pga sjukdom eller skada fått nedsatt arbetsförmåga skall vi sträva efter att han/hon ska kunna vara kvar i arbetslivet. Målet med rehabiliteringen är att återge medarbetaren bästa möjliga

funktionsförmåga. Rehabiliteringen kan avse förändringar av arbetsförhållanden eller vara av medicinsk, psykologisk eller social art.

#### Alkohol- och missbruksproblem

Arbetet med medarbetare som har problem med alkohol- & missbruksproblem skall alltid behandlas med största respekt och sekretess. Det är av största vikt att dokumentera och utarbeta en individuell handlingsplan tillsammans med medarbetaren, facket och stöd/vårdpersonalen vid behov. Ledning och samtliga medarbetare på Essinge Rail ställer upp helhjärtat och hjälper till där de har möjlighet.

Med tobak avses både tobak och snusning. Tobak utgör ett av samhällets bäst dokumenterade hälsoproblem. På Essinge Rail arbetar vi för att minska dess användning genom:

- Rökfri miljö på arbetsplatsen
- Tillhandahålla hälsoinformation om tobak och ohälsa
- Företaget står för individuellt avvänjningsstöd vid tobak/alkohol- & missbruksproblem
- Tobaksvaror och alkohol får inte säljas på arbetsplatsen.

## Jämställdhet

Essinge Rails organisation skall präglas av jämställdhet, vilket innebär att båda könen har samma möjligheter, skyldigheter och rättigheter. Vi verkar för:

- Jämn fördelning mellan kvinnor och män på olika nivåer och i skilda befattningar
- Likvärdiga anställningsvillkor, arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män och en lönestruktur utan könsrelaterade skillnader
- Goda möjligheter för både män och kvinnor att förena förvärsarbete och kompetensutveckling med familjeliv
- Kunskap hos anställda om jämställdhet
- Att integrera jämställdhetsarbetet i kvalitetsprocessen med ständiga förbättringar
- Att utvärdering och uppföljning av jämställdhetsarbetet utförs årligen

## Arbetsprocessen

Arbetsprocessen på företaget skall stödja Essinge Rails affärsidé och präglas av helhetssynen som omfattar hela företaget. Flexibla och smidiga lösningar skall vara en självklarhet och bidrar därmed till ett effektivt arbetssätt.

För att nå Essinge Rails visioner och övergripande mål arbetar hela arbetsteamet aktivt med omvärldsbevakning och nätverksbyggande. Trygghet och tillit skapas genom tvåvägskommunikation. Med en öppen företagskultur med högt i tak och genom ett aktivt personligt engagemang skapar vi ett arbetsklimat som ser möjligheter istället för problem.



