

Sjølunds Arbejdsmiljøpolitik

For at være i stand til at leve op til Sjølund A/S' overordnede vision og mission er det nødvendigt, at råde over og kunne beholde dygtige, tilfredse, motiverede og trygge medarbejdere.

Et sikkert og trygt arbejdsmiljø prioriteres højt ved Sjølund A/S, og en arbejdsmiljøpolitik med et gyldighedsområde for hele Sjølund A/S Danmark, vil derfor blive specificeret i det følgende. Arbejdsmiljøpolitikken opdeles i to hoveddele, sikkerhed og arbejdsmiljø, samt sundhed og trivsel. Arbejdsmiljøledelsessystemet vil blive implementeret i tråd med de eksisterende kvalitets- og miljøledelsessystemer. Med denne arbejdsmiljøpolitik erklærer Sjølund A/S sin forpligtelse til at overholde gældende lovkrav, udføre en løbende forbedring af arbejdsmiljøpræstationen og arbejdsmiljøledelsen, samt en kontinuerlig forebyggelse af skader og arbejdsrelaterede sygdomme.

Sikkerhed og arbejdsmiljø:

Hos Sjølund A/S vil vi tilbyde vores ansatte det bedst mulige arbejdsmiljø og den højeste sikkerhed. Dette skal sikres gennem grundige undersøgelser af den nuværende arbejdsmiljøpræstation, til at afdække muligheder for forbedringer. Sjølund A/S har et mål om nul alvorlige arbejdsulykker, der medfører varige men, samt ikke at have mere end tre mindre alvorlige arbejdsulykker om året. En vigtig faktor i at opnå dette vil være at inddrage de ansatte, og få disse adspurgt om eksisterende og potentielle faremomenter.

Antallet af alvorlige og mindre alvorlige arbejdsulykker er nøgletal for sikkerheden hos Sjølund A/S. Nøgletallene vil blive gennemgået årligt eller i forbindelse med hændelser der fører til en arbejdsulykke. Med denne politik forpligtiger Sjølund A/S sig til løbende at forbedre arbejdsmiljøet, for derved at forebygge arbejdsrelaterede skader og sygdom.

Sundhed og trivsel:

Trivsel og sundhed prioriteres højt hos Sjølund A/S.

Vi tror på at trivsel er en forudsætning for et godt arbejdsliv og hvis ikke medarbejderen trives, vil han/hun heller ikke være engageret og effektiv. Udover at vi i den daglige ledelse er opmærksomme og i dialog med vores medarbejdere, benytter vi sygefravær og medarbejdertilfredsheden som et nøgletal og en indikator for sundhed og trivsel. Vi har en målsætning om at holde os under en sygefraværsprocent på 2,5 % og medarbejdertilfredshed over 4 (skala 1-5). Sygefraværsprocenten indgår som et nøgletal i den ugentlige og månedlige økonomi-rapportering og udviklingen følges nøje. Sygefraværstatistikken gennemgås derudover i ledergruppen kvartalsvis. I tilfælde af at en medarbejders sygefravær stiger uden umiddelbar forklaring på årsagen, går vi i dialog med vedkommende, for at finde frem til årsagen og sætte ind med evt. tiltag.

Rev.nr. 6