



VERKSAMHETSPOLICY

Bivab verkar för att vara en attraktiv arbetsgivare och samarbetsbetspartner samt en skicklig leverantör och samhällsaktör.

Bivabs mål är att överträffa kundens, medarbetares och samarbetspartners förväntningar.

Bivab uppnår målen genom ett systematiskt och målinriktat arbete i samverkan och med kunden i fokus.

Bivab arbetar i enlighet med ISO 9001, ISO 14001 samt OHSAS 18001. Se vidare i policybilagan.

Göteborg 2017-04-18

Christer Pettersson, VD



POLICYBILAGA:

Kvalitetspolicy:

Bivab verkar för att uppnå ställda krav och överträffa våra kunders och resenärers förväntningar.

Det uppnår Bivab genom att:

- Skapa ständiga förbättringar med hjälp av ett systematiskt och målfokuserat arbete
- Vara lyhörda inför och tillgodose våra kunders och resenärers önskemål och behov

Miljö- och hållbarhetspolicy:

Bivab verkar efter att skydda miljön, följa lagar och andra bindande krav samt ständigt bli bättre.

Bivab bedriver hållbarhet utifrån ett hållbarhetsperspektiv med utgångspunkt i miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet.

Bivab verkar efter att:

- Successivt gå över från fossila till förnybara energikällor – tex från diesel till HVO
- Spara energi – tex köra rationellt, energieffektivisera lokaler
- Målmedvetet arbeta för att hålla en låg resursförbrukning, låga utsläpp till mark, vatten och luft och ständigt följa upp så att vi kan agera förebyggande i de fall vi ser motsatt trendutveckling, tex uppföljning genom KAM-utredningen som påvisar trendutvecklingen
- Undvika och minska kemikalier som kan påverka vår hälsa och miljö negativt, tex genom avstämning mot kemikalieförteckningen
- Sträva efter att göra miljöanpassade val vid inköp av vara eller tjänst tex genom gemensamma inköp, rutinen för inköp
- Arbeta med ständiga förbättringar och följa lagar och andra krav tex genom System C2, förbättringsgrupper, via KAM-systemet samt laglistan
- Arbeta systematiskt med miljö-, arbetsmiljö-, mångfald-, jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor tex via KAM-systemet
- Sträva efter att affärsutveckling och inköp bidrar till lokal och global hållbar utveckling
- Kommunicera hållbarhetsarbetet på ett sätt som ökar engagemanget och kunskapen hos medarbetare, kunder och leverantörer - tex via Torkarbladet, intranätet etc

Arbetsmiljöpolicy

Bivab verkar för att:

- Förebygga ohälsa och olycka genom att undersöka risker för ohälsa och olycka exempelvis med hjälp av medarbetarenkät och riskanalys och därefter vidta åtgärder mot påvisade risker
- Ge medarbetare möjlighet till variation i arbetet, social kontakt och samarbete med andra medarbetare inom bolaget tex fika, arbetsplatsträffar och medarbetaraktiviteter
- Ge medarbetare möjligheter till utveckling såväl personligt som yrkesmässigt tex utbildning genom Bivabskolan, Omnibusskolan eller annan utbildare
- Motverka stress genom att planera och strukturera arbetet - mäts genom medarbetarenkäter
- Motverka kränkande särbehandling genom tydligt ledarskap och tydliga rutiner och konkreta policies.
- Utreda och åtgärda kränkande särbehandling om sådan förekommer på arbetsplatsen. Bivab accepterar ingen kränkande särbehandling, även kallat mobbning. Åtgärder ska vidtas tex via mobbningsutredning via oberoende part.

Trafiksäkerhetspolicy

Bivab verkar för att all trafik skall utföras trafiksäkert genom att aktivt arbeta med att förebygga olyckor och förebygga risk för olyckor. Detta gör Bivab genom att se till fordonets skick och standard och förarens kompetens och välmående. Konkret omsätter Bivab det i verklighet genom att underhålla våra fordon, säkra att all utrustning är fungerande och trafiksäker, att personalen mår bra samt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Alkohol-/drogpolicy:

Inom Bivab accepteras inte att komma i bakrus eller påverkad till sin arbetsplats. Bivab vill att eventuellt missbruk skall bort och att medarbetaren skall vara kvar. Bivab utför därför slumpvisa alkohol- och drogtester på 10 % av alla medarbetare i Bivabs trafikavtal för att förebygga risk för påverkan eller missbruk av alkohol eller droger. De slumpvisa alkohol- och drogtesterna syftar även till att öka trafiksäkerheten och höja tryggheten för medarbetare och resenärer. Testerna genomförs av bolag som har utbildade provtagare och godkända provningsmetoder. Proverna skickas alltid till ett ackrediterat laboratorium. Vid eventuellt positivt provsvar vid drogtester eller positivt alkoholtest kontaktas personalansvarig som vidtar åtgärd enligt plan. Vid misstanke om påverkan kan provtagning ske för att verifiera eller dementera påverkan. Vid nyanställning kan drogtester eventuellt komma att genomföras och detta informeras i sådant fall vid anställningsintervjun.

Policy mot hot och våld:

Bivab verkar för att såväl medarbetare som resenärer skall känna trygghet under färd. Bivab förebygger därför eventuella hot- och våldssituationer genom att utbilda och informera personalen gällande konflikthantering, konkreta hjälpmedel vid eventuella hot- och våldssituationer.

Policy för att förhindra missbruk av mobiltelefon

Kunder samt medarbetare inom Bivab ska uppfatta Bivab som ett tryggt och trafiksäkert företag. Därför syftar nedanstående punkter till att förhindra trafikolyckor på grund av felaktigt handhavande av mobiltelefon eller annan kommunikationsutrustning. Därför gäller följande:

- Mobiltelefon och eventuellt annan kommunikationsutrustning får under körning endast användas vid korta tjänstesamtal – om det kan ske trafiksäkert förutsatt att inte avtalskravet anger något annat.
- Under körning och tjänsteutövning får handsfree/hörnsnäcka endast användas i ett öra. Används båda hörnsnäckorna avskärmas omgivningen och prestandan i körningen kan minska och därmed kan olycksbenägenheten öka, det kan också uppfattas negativt av våra kunder.
- Läs- och surfplattor som inte krävs för tjänsteutövningen får inte användas under körningen.
- Om mobiltelefon eller annan kommunikationsutrustning används på ett sätt som kan orsaka fara för kunder, medtrafikanter eller medarbetaren själv kan det vara skäl till en varning. Om beteendet upprepas kan detta leda till ytterligare åtgärd.

Policy för att förhindra allergiska problem

Kunder samt medarbetare inom Bivab skall uppfatta Bivab som ett friskt och hälsofrämjande företag. Alla medarbetare skall därför förhålla sig till och följa nedanstående punkter för att i alla lägen förhindra allergiska problem:

- Rökning är aldrig tillåten inuti eller i direkt anslutning till bussen.
- Medarbetare bör tänka på att rök sätter sig i kläderna och på så vis kan besvära allergiker.
- Vid våra depåer anvisas plats för rökning (utomhus).
- Kunder ska inte behöva utsättas för starka parfymer eller dofter. Vi uppmanar därför våra medarbetare att visa hänsyn och avstå från parfymerade starkt doftande produkter.



Jämställdhets-/mångfaldspolicy

Bivab verkar för:

- att arbetsklimatet ska ha sin grund i alla människors lika värde. Alla medarbetare ska känna arbetsglädje, engagemang och trygghet och ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- att arbetet med jämställdhet och mångfald ska bedrivas målinriktat och i samverkan med medarbetare och de fackliga organisationerna. Alla medarbetare, oavsett position, har ett stort ansvar för att acceptera varandras olikheter och att respektera den värdighet som alla har rätt till på sin arbetsplats.
- att alla medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap. Det sker genom att underlätta uttag av föräldraledighet eller vård av barn samt att med denna hänsyn planera möten, resor och utbildningar. Föräldralediga medarbetare ska ges möjlighet till kontakt med företaget, tex få information och delta i vissa gemensamma arrangemang.
- att det ska vara en jämnare könsfördelning. Detta innebär att vi verkar för att utlysta tjänster söks av både kvinnor och män samt att medarbetare av underrepresenterat kön prioriteras vid jämförbar kompetens.
- att motverka trakasserier eller nedvärderande och förlöjligande handlingar. Det är inte tillåtet. Alla som ser ett kränkande beteende eller hör nedsättande språkbruk förväntas ingripa. Det är ledarens ansvar att en anmälan om trakasserier eller kränkande behandling alltid uppmärksammas och tas på allvar. Det är också ledarens ansvar att detta utreds och åtgärdas, utredningen skall genomföras av oberoende part.