

*Arbejdsmiljø ledelse er, når dygtighed,
omtanke samt planlægning - og ikke
held - skaber et godt arbejdsmiljø.*

Arbejdsmiljø redegørelse 2012

Jannie Andersen – Scandi Logistics A/S

Indhold

Indledende oplysninger	2
Forord	3
Virksomhedsbeskrivelse	4
Indledende status	5
Hvordan og hvornår skal problemerne løses	7
Projekt plan	7
Væsentlige arbejdsmiljøforhold	8
Vurdering og prioritering.....	10
Mål og handlingsplan.....	11
Gennemførelse.....	12

Indledende oplysninger

Virksomheden: Scandi Logistics A/S
Venusvej 7
Dk-6000 Kolding
www.scandilogistics.dk

CVR nummer: 10083818
Etableringsår: 26.06.2002

Kontakt: Direktør Kim B. Bendtsen
Mail: kb@scandilog.dk
Tlf: +45 74 67 11 81

P-nummer: 1003639741

Branchebetegnelse: Vejgodstransport

Branchekode: 494100

Ejerforhold: 60 Aktieselskab

Hovedaktivitet: National og international landevejstransport

Væsentlig biaktivitet: Scandi Livestock A/S (transport af levende dyr)

Tilsynsmyndighed: Kolding kommune

Seneste besøg af Arbejdstilsynet: 2008 – virksomheden har ingen udestående med arbejdstilsynet

Antal ansatte: 7 på kontoret og 58 chauffører fordelt i vores selskaber i Danmark, Tyskland og Spanien.

Ansvarlig ledelse : Direktør Kim Bendtsen

SCANDI LOGISTIC

C/ Alonso de Ojeda 13

36001 Lugo (A)

GIF - B53455943

Direktør – Kim Bendtsen

Kommunikation og miljø – Jannie Andersen

Forord

Hos Scandi Logistics betyder vores medarbejderes ve og vel meget for os. Vi er bevidste om at når vores medarbejdere har det godt, så yder de den optimale indsats.

Vi har siden 2010 arbejdet målrettet med værdier og herunder også vores holdninger både til såvel interne som eksterne faktorer som påvirker vores virksomhed.

Målt i internationalt øjemed er vi en forholdsvis lille virksomhed, og vores ressourcer er til tider knappe, men det til trods har vi valgt at tage stilling og afsætte mandetimer til at indføre og arbejde målrettet med arbejdsmiljøet i vores virksomhed.

Vores chauffører kommer fra mange forskellige lande og er alle væk fra deres hjem i længere perioder af gangen. Vi har med vores ny-opførte kontor i Kolding indrettet 1. salen med gode chauffør faciliteter, hvor der både er mulighed for at lave mad, vaske tøj og tage bad.

Virksomhedsbeskrivelse

Scandi Logistics Danmark A/S er et danskejet transportfirma med kontor i Kolding samt relaterede, men hver især uafhængige og selvstændige selskaber i Spanien & Tyskland.

Vi er pt 65 medarbejdere, som alle dagligt bestræber os på at levere det bedste produkt til kunden, til gavn for både kunden og virksomheden. Vi sætter en ære i at levere vore kunder de bedste former for transportløsninger, hvilket vi gør ved at bygge vor virksomhed op omkring kunden og tilbyde løsninger baseret på netop deres behov.

Vi har pligt til altid at levere et godt økonomisk resultat, da gode økonomiske resultater er den eneste mulighed for at udvikle virksomheden, således den fortsat kan tilbyde vore kunder et produkt der er tilpasset netop dem.

Vi er bevidste om at vores chauffører ikke kun er vores ansigt udadtil, men også ofte er kundens ansigt udadtil. Vi ligger derfor stor vægt på at vores chauffører er velsoignerede og høflige. Vores chauffører er veluddannede indenfor deres område. Så snart de bliver ansat i firmaet bliver de nøje sat ind i interne regler, samt får gennemgået de gældende køre-og hviletidsbestemmelser og andre regler de har brug for i deres dagligdag. Alle procedurer er beskrevet i en chaufførhåndbog, som i det daglige fungerer som chaufførens opslagsværk, så han altid er forberedt og har adgang til viden, som gør at han er i stand til at udføre alle former for transport opgaver i firmaet.

Vi har en gennemsnitlig udskiftningsfaktor på 4 år på alt vores materiel. Vi har i Oktober 2010 fået leveret 15 EEV køretøjer og i Maj 2011 bliver der leveret yderlig 8 EEV biler. Det betyder at hvor vi i dag har 94% euro 5 biler kommer op på 100% med minimum euronorm 5 .

Scandi Logistics Danmark A/S er bygget på holdninger om at vi selv skal have indflydelse på så stor en del af værdikæden som muligt, for at kunne give vore kunder den bedste service. Dvs. at vi selv har egne biler og vore samarbejdspartnere er alle tæt knyttet til virksomheden. Vi er meget optaget af at vore medarbejdere er veluddannede, og hele tiden følger med udviklingen, for at kunne leve op til vores kunders ønsker, samt at kunne give vore medarbejdere den bedste arbejdsplads der findes.

Udover Scandi Logistics A/S som beskæftiger sig med transport af fødevarer og industri gods indgår virksomheden Scandi Livestock A/S også i vores organisation som er samlet under navnet Scandi Group.

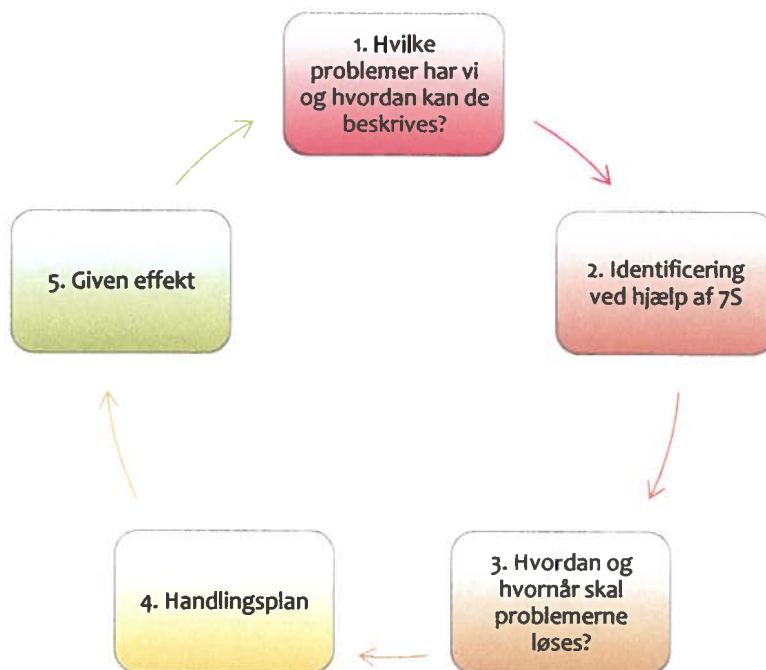
Virksomhedens værdier er bygget op omkring den japanske Kaizen filosofi - består i at opnå små forbedringer hver dag.

Indledende status

Antal ansatte i det danske selskab er under 10, så rent lovgivningsmæssigt er virksomheden reelt ikke underlagt kravet om at skulle lavet APV.

Da vi anser vores medarbejdere som en af vores vigtigste ressource så vi har vi valgt at udfærdige en APV.

Det er en velkendt sag at mange chauffører i transport branchen lider af stress og psykisk nedslidning. Dette vil vi i vores virksomhed gerne undgå og vi har derfor udarbejdet vores APV som tager udgangspunkt i følgende 5 punkter:

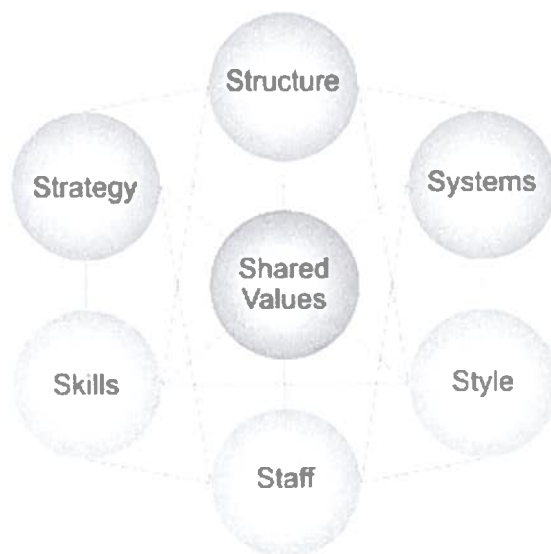


I forbindelse med udarbejdelsen af vores APV har vi identificeret følgende områder hvor vi har udfordringer:

Hvilke problemer har vi og hvordan kan de beskrives:

- Stress
- Psykisk nedslidning

Identificering ved hjælp af 7S



- Shared value: Vi vil være blandt de bedste og mest innovative virksomheder, der lægger vægt på trivsel og ad den vej effektivitet.
- Strategy:
 - **Vision**
At være blandt de mest innovative og driftige virksomheder i transportsektoren.
 - **Mission**
At levere den bedste service og ydelser i samarbejde med vore kunder og leverandører.
 - **Økonomi**
Scandi Logistics Danmark A/S vil styrke sin økonomiske situation ved at:
 - **Minimere risici**
 - **Fokuserer på innovation**
 - **Minimering af omkostninger**
 - **Skabe værdier**
 - Samt fremvise stigende og positive økonomiske resultater
 - **Vækst**
Scandi Logistics Danmark A/S fokuserer på organisk vækst og på at styrke sin situation ved at:
 - **Etablere nye markeder**
 - **Have en målrettet strategi**
 - **Udvikle logistik løsninger til vore kunder**
 - **Søge nye samarbejdspartnere, med henblik på tættere samarbejde.**

Kvalitets normer

Scandi Logistics Danmark A/S bruger interne kvalitets normer bygget op omkring Kaizen principperne - understøttet af Balanced Scorecard som bevirker at vi får en tilpasset Total Quality Management der netop passer til vor virksomhed.

- **Structure:** Scandi har en flad struktur som nærmere kan betegnes som værende MATRIX opbygget.
- **Systems:** Vi bruger C5 og Exel/Word samt Transics (flåde styring) i vores daglige arbejde.
- **Staff:** 7 på kontoret og 58 chauffører fordelt i vores selskaber i Danmark, Tyskland og Spanien.
- **Style:** Supportive and Achievement – oriented ledelsesstil.
- **Skill:** Vi er gode til at optimere samtidig med at trivsel er i højsædet. Til dette bruges KAIZEN principperne som værktøj.

Hvordan og hvornår skal problemerne løses

Vi anser ikke at vi har nogle problemer vi selv kan udbedre. Som situationen er nu, har vi trivsel og arbejdsmiljø som værende en del af vor interne strategi.

Handlingsplan

Uddybes og kommenteres under punktet "handlingsplan" på side 8

Given effekt

Uddybes og kommenteres under punktet "gennemførelse" på side 9

Projekt plan

Som tidligere nævnt mener vi at vores medarbejdere er vores vigtigste ressource og vi har hele tiden fokus på at de forhold de arbejder under er optimale. Vores mål med denne arbejdsmiljø redegørelse er at vi også for fremtiden holder fokus på dette område – vi ønsker med andre ord at arbejdsmiljø ikke kun skal være noget der arbejdes med i en periode, men skal være en integreret del af vores strategi.

Som mindre virksomhed er det vigtigt at vi fordeler vores ressourcer rigtigt – og det gælder både hvad angår menneskelige som økonomiske. Vi vælger i den forbindelse at udarbejde vores redegørelse under motto'et : "keep it simple". Set i det lys er et andet mål for vores virksomhed hele tiden at levere gode økonomiske resultater således at der er overskud til at investere i arbejdet med arbejdsmiljø, som efter vores overbevisning er med til at vores medarbejdere hver dag yder en god indsats.

Vi ser ingen risiko i forbindelse med arbejdet med arbejdsmiljøledelse. Vores virksomhed er en såkaldt "living company" som er kendetegnet ved følgende 4 karakteristika:

- *Følsomhed over for verden omkring dem.* Virksomheder, der lever længe, smager på, lærer af og tilpasser sig, hvad der foregår omkring dem.
- *Bevidsthed om deres identitet.* De er sammenhængende og har en stærk identitetsfølelse baseret på evnen til at opbygge et fælles samfund.
- *Tolerance over for nye ideer.* De er tålmodige, generelt decentraliserede, med uddelegeret beslutningskompetence og er tolerante for "ikke-kerne" aktiviteter i periferien (som udmærket kan gå hen og udgøre morgendagens kerne)

- **Konservativ holdning til finansiering.** De er konservative med deres penge, som for dem er et middel til at styre deres egen vækst og give dem valgmuligheder.

Desuden arbejder vi ud fra den japanske filosofi "kaizen" som betyder "små forbedringer hver dag". Det betyder i praksis at hvis vi finder ting som ikke er optimale så reagerer vi med det samme og får det ændret, således at hverdagen bliver tæt på optimal.

I 2010 opnåede vi Green Networks diplom for at udvise særligsamfundsansvar inden for miljø og vi finder det en naturlig forlængelse i det samfundsansvalige arbejde at arbejde målrettet med arbejdsmiljø.

Da vi har chauffører med mange forskellige nationaliteter er det vanskeligt at lave et fælles uddannelses program som gælder for alle chauffører. Vi opfordrer dog alle medarbejdere til hele tiden at dygtiggøre sig inden for deres områder og vi bidrager også gerne til betaling af omkostninger i forbindelse med efteruddannelse.

Vores chauffører som er beskæftiget hos ScandiLive Stock har særlige kompetencer inden for dyreadfærd og kendskab til dyretransport.

Alle medarbejderes kompetencer er noteret og vedligeholdes i en kompetence matrix.

Væsentlige arbejdsmiljøforhold

Kortlægningen er foretaget med udgangspunkt i materialet fra Green Network om udarbejdelse af arbejdsmiljø redegørelser.

- Fysiske forhold
- Ergonomi
- Psykiske forhold
- Biologiske forhold
- Ulykker
- Sygefravær

Indsatsområder	Relevant for chauffører hos Scandi Logistics A/S	Relevant for kontor personalet hos Scandi Logistics A/S
Fysiske forhold	X	X
Ergonomi	X	X
Psykisk arbejdsmiljø	X	X
Kemiske forhold		
Sikkerhed og ulykker	X	X
Sygefravær	X	X

Mange af vores chauffører er hjemmefra i op til 3 uger og for at de skal føle sig godt tilpas når de er uden for hjemmet har vi valgt at prioritere såvel indretningen af deres biler samt indretningen af domicilet i Kolding. Vores medarbejderes velbefindende er vigtigt for os!

Vi har gennem løbende med vores chauffører haft dialog omkring vores fokusområder som er:

Indretning af biler:

- Ergonomiske føresæder (multi justerbare)
- Førerhuse med luftaffjedring
- Hensigtsmæssig placering af arbejdsredskaber så som luftslanger, arbejdslys osv.
- Automat gear (mindsker risiko for stress og større fokus på kørslen specielt i byområder)
- Parkeringsklimaanlæg som sikrer et behageligt indeklima døgnet rundt. Anlægget holder en næsten lydløst konstant temperatur og kan reguleres digitalt.



Chauffør forhold:

- Køkken
- Badeforhold
- Mulighed for at vaske og tørre tøj
- Gårdhave med Weber grill

For kontorpersonalet er følgende områder i fokus:

Kontor:

- Moderne kontor faciliteter
- Fladskærme
- Hæve/sænkeboder
- Ergonomisk indrettede arbejdspladser med to skærme pr bord, der mindsker dårlige arbejdsstillinger.

Sygefraværet i vores virksomhed (international samlet set) er på under 1% pr medarbejder. Vi anser det ikke for muligt at reducere dette tal, da sygdommen har været grundet faktisk sygdom og ikke arbejdsmiljø mæssige sygdom.

Årstal	Antal arbejdsulykker
2011	1 ulykke
2010	3 ulykker

Vi ved gennem samtaler med vores egne medarbejdere og fra udefrakommende chauffører der besøger vores kontor i Kolding at vores faciliteter langt overskrider hvad der er skik og brug i branchen og det er vi stolte af!

Vurdering og prioritering

Vores vurdering og prioritering tager udgangspunkt i vores mål omkring at bevare et godt arbejdsmiljø. For at dette skal være et realistisk mål er det afgørende at virksomheden også fremadrettet leverer gode økonomiske resultater.

- Psykisk arbejdsmiljø med fokus på omgangstonen på kontoret.
- Fokus på medarbejdervenlig indretning af bilerne
- Sundhed

Vores virksomhed er bygget op med en flad organisation, hvilket bevirker at virksomheden er meget omstillingsparat og der er ikke langt fra ord til handling. Dette kommer såvel virksomheden som de ansatte til gode. Vi værdsætter åbenhed og ærlighed fra vores ansatte. Vi lytter og lærer hver dag. Der udvikles løbende forbedringer i samråd med de ansatte.

På den administrative side er vi beviste om at arbejde målrettet med det psykiske arbejdsmiljø hvor vi især har fokus på omgangstonen på arbejdspladsen og det sociale samvær samt opbygning af styresystemer og processer til at gøre det mentale pres mere overskueligt.

Vores virksomhed er ikke processtyret, men betragtes som "living company" – dette kombineret med vores filosofi om små forbedringer hver dag gør at vi dagligt arbejder med at optimere vores arbejdsgange og gøre tingene nemmest muligt for alle.

Omkring chaufførerne ønsker vi fortsat at arbejde med at gøre deres arbejdsredskaber og materiel bedre, således at de kan være med til at lette arbejdsbyrden – her tænker vi særligt på at få indrettet samtlige biler med ergonomiske sæder for at skåne ryggen.

Vi ser også meget på sundhed og opfordrer alle medarbejdere til at føre en sund livsstil. Vi er beviste om at dette til tider kan være svært i en travl hverdag, hvor man det meste af tiden er væk fra et almindeligt køkken og de faciliteter der her må være. Alle vores biler er indrettet med indbyggede køleskabe i førerhuset, hvilket gør at chaufførerne altid har adgang til mad og kan uden problemer undgå fastfood på diverse truckstops.

Sidst men ikke mindst er det værd at nævne at på domicilet i Kolding er der på første salen indrettet velfungerende køkken, hvor chaufførerne til enhver tid kan lave mad.

Arbejds miljø politik:

- Vores medarbejdere opfordres til at efteruddanne sig
- Vores medarbejdere inddrages i forbindelse med indkøb af nye biler og har indflydelse på indretning og udformning af deres arbejdspladser.
- Vi er forpligtiget til hele tiden at arbejde med arbejds miljø således at vi bibeholder den høje standard på området.

Mål og handlingsplan

For at understrege at vores virksomhed tager dette arbejde seriøst har vi i forbindelse med klarlægning af vores mission udvalgt følgende prioriterede praksisser:

- Vi værdsætter mennesker ikke aktiver
- Vi slækker på styring og kontrol
- Vi organiserer os med henblik på at lære
- Vi vil være med til at udforme det menneskelige samfund

Et af vores hovedmål er fortsat at have økonomisk overskud, således at der er økonomisk belæg for fortsat at kunne tyde en særlig indsats for arbejds miljøet.

Handlingsplan			
Prioritering	Mål	Handling	Ansvarlig
1	At bevare et godt arbejds miljø	Gennem løbende dialog med vores medarbejdere vil vi sikre at ingen medarbejdere bliver mobbet eller på anden måde holdt uden for fællesskabet.	Alle
2	Indkøbe chauffør venligt materiel	Ledelsen vil også fremadrettet have fokus på hele tiden at sikre at vores chauffører har det bedst tænkelige materiel i form af biler med ergonomiske indstigningsforhold, god indretning og flest mulige hjælpemidler (automat gear, gps osv.) som gør at chaufførerne har en mindre stresset hverdag.	Kim Bendtsen
3	Påvirke branchen for at skabe bedre forhold	Vi ønsker at gå forrest med et godt eksempel og være det gode eksempel i branchen der viser at ved at have gode arbejdsforhold for sine medarbejdere er det muligt at have en sund forretning i en ellers presset branche. Vi ønsker fortsat at vores kunder og andre får positive associationer når de ser vores biler med den grønne sommerfugl på.	Jannie Andersen

Gennemførelse

Eftersom der allerede i en årrække har været fokus på arbejdsmiljø i vores virksomhed anser vi ikke gennemførelsen af dette projekt som et problem.

Vi ser frem til fortsat at involvere vores medarbejdere i arbejdet med arbejdsmiljø og de udfordringer og muligheder det må give os som ledelse.