

KOMMUNFÖRBUNDET
NORRBOTTEN

Fastställt av styrelsen 2011-06-09

PERSONALPOLITISKT PROGRAM

FÖR

KOMMUNFÖRBUNDET NORRBOTTEN

KOMMUNFÖRBUNDET
NORRBOTTEN

INNEHÅLLSFÖRTECKNING		Sid
1	Inledning	3
2	Varför en personalpolitik?	3
3	Personalpolitikens grunder	3
4	Vår unika kompetens	4
5	Öppen dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationer	5
6	Länsförbundets ledarskap	6
7	Att vara chef/arbetsledare hos länsförbundet	6
8	Ansvar och befogenheter	7
9	Ett löne- och belöningsystem i takt med vår utveckling	7
10	Kompetensutveckling- en rättighet för alla medarbetare	8
11	Information i organisationen	8
12	Jämställdhet	9
13	Arbetsmiljö	9
14	Friskvård	9
UNDERDOKUMENT		
	Praktisk hantering av personalfrågorna	11-13

1 Inledning

Vårt personalpolitiska program syftar till att så konkret som möjligt ange de värderingar, förväntningar och spelregler som gäller för vårt sätt att arbeta i länsförbundet. Dessa förutsättningar ska vara väl kända och accepterade i organisationen.

Alla medarbetare bör känna ett ansvar för att de intentioner som finns i programmet omsätts i konkreta handlingar.

Programmet är indelat i olika delar, dels detta övergripande dokument som utgör vår personalpolitik, ett underdokument som mer i detalj styr hanteringen av olika delar av personalpolitiken samt IT-policy, eurocardpolicy, telefonpolicy, representationspolicy, internationell policy. Underdokumentet samt policydokument biläggs.

2 Varför en personalpolitik?

Det ställs stora förväntningar på alla anställda, på deras kompetens och förmåga att tillsammans forma ett arbetsklimat som är gynnsamt för goda resultat och måluppfyllelse. Ett av syftena med personalpolitiken är att tydliggöra sambandet mellan krav, förväntningar och mål samt kompetens, värderingar och beteende i organisationen.

Det är också viktigt att medarbetarna har en bild av vilka faktorer som är centrala för värdering, urval, avancemang, lönesättning och belöning. Personalpolitikens syfte är också att tydliggöra detta.

Personalpolitiken syftar också till att bidra till en intern kultur som inspirerar till goda resultat. Taket ska vara högt i fråga om idéer och initiativ. Alla ska ges möjligheter. Men det betyder inte att alla ska ha lika av resurser, investeringar och belöningar. Det är viktigt att även individuell framgång och lyckade insatser bejakas och accepteras.

3 Personalpolitikens grunder

Kommunförbundet i Norrbottens län är en politiskt styrd intresseorganisation för kommunerna.

- * Det kommunala perspektivet är grunden för vårt agerande.
- * Vi ska vara offensiva i vårt arbete med att ta tillvara kommunernas intressen.
- * Vi ska vara rustade för kraftsamling kring aktuella frågor.

- * De politiska ambitionerna ska styra verksamheten.
- * Vi ska arbeta effektivt och prioritera rätt saker.

Vi ska vara serviceinriktade och ha en effektiv administration.

Medarbetarnas förmåga att vilja och ge kommunerna en god intressebevakning och service utifrån kommunernas önskemål, omvärldens förändringar och de fastlagda målen är helt avgörande för länsförbundets framgång och fortsatta existens. Det är därför viktigt att vi kan utveckla, behålla och rekrytera kvalificerade medarbetare. Kommunförbundet Norrbotten ska vara en attraktiv arbetsplats.

Kommunförbundet Norrbotten är en organisation som också ständigt måste anpassa sig till kommunernas önskemål och omvärldens förändring. Genom att leva upp till detta kan vi skapa trygghet i anställningen och goda utvecklingsmöjligheter för de anställda. Viljan till flexibilitet och förändring är alltså grunden för trygghet och utveckling.

För att vi ska kunna svara mot omvärldens krav och nå målen förutsätts ett stort personligt engagemang hos varje medarbetare.

Alla medarbetare har ett ansvar för sin egen utveckling genom att

- * vara aktiv
- * informera sin chef
- * ansvara för sitt eget resultat

Vi behöver därför en öppen och dynamisk organisation där vi vågar vara oss själva och visa känslor, där vi vågar ta risker och accepterar misstag, där vi kan ge och ta kritik samt bejaktar framgång och lyckade insatser. Alltså en arbetsplats där alla har en meningsfull uppgift och genom goda resultat har en hög självkänsla.

4 Vår unika kompetens

Våra medarbetare ska ha goda kunskaper inom sina respektive sakområden och funktioner. Vår relativt lilla kansliorganisation med stora krav på flexibilitet kräver dessutom att våra medarbetare är beredda att ta till sig nya frågor och arbetsområden.

Kommunförbundet Norrbottens speciella roll och uppgifter förutsätter också en för vår organisation unik kompetens, som kan uttryckas enligt följande

- * Vi tillhör en politiskt styrd organisation som bevakar politiskt styrda organisationers intressen och ger dem service. En god kunskap om det politiska systemet och dess villkor är en nödvändighet för våra medarbetare.

- * Vi tillhör en organisation som ska ha sin legitimitet hos sina medlemmar. En god kunskap om kommunerna är därför ytterligare ett krav på våra medarbetare.
- * Vi tillhör en organisation som ständigt måste ompröva sin verksamhet utifrån kommunernas behov och omvärldens förändringar. Vi måste alla vara beredda att utvecklas för att klara av nya uppgifter.
- * Kommunerna är våra medlemmar, ägare och kunder. Vår intressebevakning måste därför vara väl förankrad och vår service måste alltid förmedlas utifrån kommunernas krav och önskemål. Ett rådgivande förhållningssätt ska vara vägledande i arbetet.
- * Vi tillhör en organisation vars huvuduppgifter är intressebevakning och service. Dessa uppgifter styrs olika. Intressebevakningen och servicen styrs ytterst från den politiska ledningen. Medarbetarnas goda känsla för hur olika uppgifter styrs är viktig.
- * Vi arbetar i en organisation, där vissa frågor hanteras enligt ett kraftsamlings/prioriteringsprogram. Andra frågor drivs som speciella projekt. I en del fall drivs verksamheten med en löpande politisk styrning. Alla måste därför vara villiga att samarbeta över olika gränser och sätt in sin arbetsroll i ett större sammanhang.
- * Vi arbetar i en organisation, där större sakfrågor inte sällan har flera infallsvinklar. Förmågan att sätta in sakfrågorna i ett helhetsperspektiv är därför viktigt i vårt arbete.
- * Vi arbetar i en organisation med decentralisering av ansvar och befogenheter. Detta ställer krav på dialog och förtroende mellan chef och medarbetare.
- * Vi ska också sträva efter en god samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting och övriga länsförbund/regioner.

5 Öppen dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationer

I Kommunförbundet Norrbotten ser vi positivt på fackliga organisationer och fackligt arbete. Detta innebär bl a att goda arbetsförutsättningar ska finnas för detta arbete.

Facklig motpart är de organisationer med vilka vi har kollektivavtal.

Dialogen med de fackliga organisationerna ska vara öppen och så informell som möjligt utan att för den skull frångå gällande lagar och avtal.

Det är väsentligt att de fackligt förtroendevalda ges möjlighet till information och insyn i strategiska frågor för Kommunförbundet Norrbotten. Detta sker vid

regelbundna arbetsplatsträffar. De fackliga organisationerna inbjuds representera vid förbundsfullmäktige.

Kommunförbundet Norrbotten ser positivt på deltagande i facklig utbildning som anordnas av facklig organisation.

6 Kommunförbundet Norrbottens ledarskap

Kommunförbundet Norrbotten är en målstyrd organisation med långtgående delegering och stor frihet att välja väg att nå de uppsatta målen. Förbundets ledningsfilosofi har som utgångspunkt

- * Det ska vara roligt att arbeta
- * Vi ska vara resultatnriktade
- * Vi ska ha en tydlig ledning
- * Ledarskapet ska bygga på förtroende

7 Att vara chef/arbetsledare hos Kommunförbundet Norrbotten

Genom sitt konkreta handlande ska ledare på olika nivåer i organisationen visa att ovanstående punkter är grunden för ledning i förbundet. Chef/arbetsledare ska kunna:

- * Tydliggöra och bryta ned förbundets mål och uppgifter men ändå se till helheten.
- * Driva och initiera frågor och insatser av strategisk betydelse.
- * Stimulera och utveckla sina medarbetare.
- * Vara diskussionspartner för medarbetarna.
- * Vara en informationslänk i organisationen.

Förutom att vara kunnig inom ett eller flera fackområden ska en chef/arbetsledare hos förbundet ha eller kunna utveckla goda ledaregenskaper. Vederbörande ska ha förmåga att se till helheten samt kunna driva och initiera frågor och insatser av strategisk betydelse. Vidare ska chef/arbetsledare kunna förstå och i handling koppla samman de mål som finns för verksamheten med de instrument och befogenheter som står till förfogande.

Chef/arbetsledare har ett särskilt ansvar för resultatet inom sitt verksamhetsområde. Det innefattar bl a ansvar för att mål, krav och möjligheter är kända i den egna verksamheten. Att alla vet vad som förväntas samt att vars och ens kompetens tillvaratas till gagn för verksamheten och den enskilde. Varje

medarbetare ska genom sin chef/arbetsledare känna krav och stöd från den politiska ledningen.

Samtalen mellan chef/arbetsledare är ett naturligt inslag i vardagsarbetet. Därutöver finns ett krav på chef/arbetsledare att genomföra minst ett årligt utvecklingssamtal med varje medarbetare. Utvecklingssamtalet syftar till att ge chefen/arbetsledaren underlag för planeringen av verksamheten och för kompetensutveckling. En strävan ska vara att förena verksamhetens och individens krav. Samtalet bör innefatta medarbetarens arbetsuppgifter och resultat, samarbetsfrågor, utvecklingsmöjligheter och önskemål. Det finns ett ömsesidigt ansvar mellan chef och medarbetare att utvecklingssamtalet genomförs på ett sådant sätt att både chef och medarbetare är nöjda med samtalet.

8 Ansvar och befogenheter

I frågor av övergripande karaktär t ex budget eller lokalt varv har chefen det totala informations- och förhandlingsansvaret.

Chefen har informations- och förhandlingsansvaret gentemot de fackliga organisationerna.

9 Ett löne- och belöningsystem i takt med vår utveckling

Kommunförbundet Norrbottens lönepolitik ger möjlighet att stimulera och premiera de medarbetare som arbetar för att uppnå de uppsatta målen för förbundet.

Kommunförbundet Norrbottens tillämpar ett individuellt lönesystem. I lönesättningen ska helt naturligt huvudavtalets kriterier för bedömning av arbetets karaktär och svårighetsgrad tas med. En bedömning av den enskilda medarbetarens insats är också en viktig grund för lönesättningen.

Kommunförbundet Norrbotten premierar också medarbetare som vill utvecklas genom att exempelvis ta större ansvar och mer kvalificerade uppgifter. För att behålla våra medarbetare och vara konkurrenskraftiga är det också nödvändigt att våra löner är marknadsmässiga.

Lönesättningen ska vara sådan att vi kan locka kompetenta medarbetare inom olika områden.

Lönesättningen ska ske öppet och i en rak dialog med medarbetarna. Varje medarbetare ska ha rätt till en motivering av förändring eller utebliven förändring av lönen i samband med förhandlingstillfället. För att den individuella lönesättningen ska fungera är det ett krav att chef/arbetsledare på alla nivåer tar det ansvaret. Chef/arbetsledare diskuterar – utifrån kriterierna – lönesättningen med varje enskild medarbetare.

Anställningsformer som har inverkan på förbundets totala ekonomi beslutas av styrelsen (t ex kontrakt, garantipension). Möjlighet ska finnas att byta lön mot annan förmån.

Uppskattningen av medarbetarna är viktigt och motivationsskapande. Det ska därför även finnas andra möjligheter att belöna medarbetarna förutom rena löneförmåner. Detta belöningsystem ska vara tydligt och känt för alla i organisationen.

Att uppnå goda resultat med belöningar kräver respekt för att vi som individer är olika och har olika drivkrafter och strävanden.

Det bästa resultatet i en organisation nås om man lyckas tillgodose så många som möjligt av individernas behov och strävanden. Därför ska individens utveckling vara anpassad till såväl verksamhetens krav som individens egna önskemål och förutsättningar.

Belöningar kan vara såväl individuella som kollektiva. Karaktären på belöningarna ska vara sådan att de kan betraktas som investeringar. Vi ska således sträva efter belöningsformer som berikar medarbetaren eller en grupp av medarbetare i sitt arbete i förbundet.

10 Kompetensutveckling – en rättighet för alla medarbetare

I ett kunskapsföretag som förbundet är kompetensutveckling en grundläggande förutsättning för ett gott resultat.

Kompetensutveckling är såväl en skyldighet som en rättighet för alla medarbetare i organisationen. I motsats till den utveckling som erbjuds genom belöningsystemet ska vi här inte ha någon koppling till individers eller grupperns prestationer.

Kompetensutvecklingen inom förbundet syftar till att ge personalen den kompetens som behövs för att klara kommunernas krav på intressebevakning och service.

Utvecklingen i själva arbetet är viktigast. Chef/arbetsledare har ett särskilt ansvar att främja detta. Varje anställd ska tillsammans med sin chef under utvecklingssamtalen diskutera igenom en individuell plan för kompetensutveckling.

Kompetensutvecklingen kan bestå av ett flertal delar, intern- och externutbildning, chefs- och ledarutbildning, stöd till studier på fritid, studieresor m m.

Samarbete med och fördjupade studiebesök hos andra länsförbund, kommuner och centrala Kommunförbundet bör stimuleras.

11 Information i organisationen

Som framgår av tidigare avsnitt har chef/arbetsledare en viktig roll i informationsspridningen. Informationen ska vara dubbelriktad mellan ledning och

anställda. Detta innebär att varje medarbetare har ett ansvar för att såväl aktivt söka som att lämna information.

12 Jämställdhet

En god balans mellan män och kvinnor gagnar organisationen.

Därför eftersträvar vi en bra sammansättning mellan kvinnor och män på alla nivåer för bättre effektivitet och arbetsförhållanden.

Länsförbundet vill genom en sådan balans också tillvarata den speciella kompetens som finns i såväl de kvinnliga som manliga särdragen.

Principen ”lika lön för lika arbete” ska gälla.

13 Arbetsmiljö

Alla medarbetare i förbundet ska erbjudas en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöfrågorna måste vara nära integrerade med verksamheten. Därför är arbetsmiljöansvaret en uppgift för chef/arbetsledare, som har en viktig uppgift i att ansvara för en i alla avseenden god fysisk, psykiskt och social arbetsmiljö.

Dialogen mellan arbetsgivare och fackliga organisationer i arbetsmiljöfrågor garanteras genom att dessa kontinuerligt tas upp på arbetsplatsträffarna. Genom denna hantering vill vi markera arbetsmiljöfrågornas vikt och dess närhet till verksamheten.

Skyddsombudet på respektive arbetsplats har en väsentlig uppgift i att bidra till att en kontinuerlig dialog förs om arbetsmiljöfrågorna.

De årliga utvecklingssamtalen som tidigare berörts har en mycket viktig funktion i arbetsmiljöarbetet. I dessa samtal ges chef/arbetsledare och medarbetare en möjlighet att kontinuerligt diskutera brister i såväl den fysiska och psykiska arbetsmiljön.

14 Friskvård

Medarbetare som mår psykiskt och fysiskt bra gör ofta ett bra arbete. Insatser för ett gott hälsotillstånd hos medarbetarna är således en god investering.

Underdokument

Praktisk hantering av personalfrågorna inom Kommunförbundet Norrbotten

1 Avtal

Kommunförbundet Norrbotten har en överenskommelse med fackliga organisationer om att det huvudavtal som finns mellan Svenska Kommunförbundet och SKTF, Ledarna och Akademikerförbundet SSR, OFR, Sveriges Läkarförbund, Vårdförbundet, Lärarförbundets och LR:s samverkansråd och Akademikeralliansen till sitt innehåll också ska gälla oss.

Överenskommelsen gäller även avtalsgruppsförsäkring och trygghetsförsäkring vid yrkesskada. Vi tillämpar allmänna anställningsvillkor enligt Allmänna bestämmelser med vissa ändringar och tillägg.

2 Personalrörlighet

Med personalrörlighet avser vi åtgärder för att rekrytera, internt eller externt, omplaceringar och avveckling av personal. Eftersom förbundet vill främja en större rörlighet, framförallt mellan kommunerna och Kommunförbundet Norrbotten, kan anställda hos förbundet erhålla upp till ett års tjänstledighet för att tjänstgöra i någon kommun eller likvärdig organisation.

3 Rekrytering, tjänstetillsättning

Regler för rekrytering och tjänstetillsättning intas i av Kommunförbundets Norrbotten styrelse fastställd delegationsordning.

Om tjänsten annonserar ut ska nämnas vem eller vilka som är fackliga kontaktpersoner hos länsförbundet.

Personalmedverkan samt sedvanlig MBL-förhandling ska föregå varje tjänstetillsättning.

Kansliet ombesörjer anställningsbevis till den anställde.

4 Introduktion

Chefen ansvarar för introduktionens innehåll och omfattning, medan lämplig person svarar för genomförandet.

5 Omplacering

Ibland är en omplacering aktualiserad av individen, ibland av ledningen.

Chefen/arbetsledaren har ansvaret för att åtgärden vidtas.

Omplaceringar sker i första hand i samråd med den anställde samt övriga direkt berörda personer. Om ledningen och den anställde inte kan komma överens ska samråd ske med berörd personalorganisation.

Den omplacerade garanteras bibehållen lön.

6 Avgång

När någon slutar bör chef/arbetsledare ha ett avgångssamtal med vederbörande.

När en medarbetare avgår med ålderspension överlämnar förbundet en avskedsgåva värd 1500 kr. Chefen svarar för hanteringen.

7 Reseersättningar m m

Bilavtal tillämpas. I särskilda fall kan hyrbil nyttjas i första hand från leasingfirma som Kommunförbundet Norrbotten tecknat avtal med.

8 Kompetensutveckling

Kommunförbundet Norrbotten ser positivt på fritidsstudier och lämnar bidrag i enlighet med regler som fastställts av Kommunförbundet Norrbotten styrelse. Studierna ska planeras i samråd med chef och medarbetare.

9 Arbetsmiljö

Arbetsmiljöfrågorna har tidigare kommenterats i det personalpolitiska programmet.

För dem som arbetar vid bildskärm krävs särskild uppmärksamhet på arbetsplatsens utformning. Behöver medarbetaren särskilda terminalglasögon bekostar förbundet synundersökning och glas samt ersättning för bågarna med 400 kr.

10 Uppvaktningar

Medarbetare som har varit anställda i 25 år hos Kommunförbundet Norrbotten erhåller gåva motsvarande 5000 kr.

11 Arbetstidsavtal

Kommunförbundet Norrbotten har sedan 2005-07-01 i samråd med de fackliga organisationerna infört årsarbetstid för samtlig personal. Årsarbetstid utgör den årliga arbetstid som SKL årligen beräknar och tillhandahåller sina medlemmar.

12 Yrkestitel

Yrkestiteln ska så långt som möjligt avspegla respektive medarbetares arbetsuppgifter.

13 Företagshälsovård

Företagshälsovården innebär, att Kommunförbundet Norrbottens anställda vartannat år genomgår en grundlig hälsokontroll på förbundets bekostnad. Personal från 50 år och uppåt genomgår hälsokontroll varje år.