



Personal- politik

Reviderat policydokument

Gäller för EFS riks

Upprättad och fastställd av Personalnämnden 2013-03-15

EFS som arbetsgivare

- EFS verkar på olika nivåer, riks-, distriktsnivå och på den lokala nivån.
- EFS vill erbjuda alla anställda på alla olika nivåer, ett stimulerande och utvecklande arbete.
- EFS ska som arbetsgivare ha en gemensam syn och arbetssätt i relation till sina medarbetare, oavsett var i landet eller på vilken nivå man är anställd.
- Personalpolitiken omfattar riktlinjer och rutiner inom olika personalområden.
Även andra dokument och policys kan komplettera personalpolitiken.

Rekrytering

- Varje rekrytering ska föregås av en noggrann översyn av behovet, vilken kompetens man behöver, vilken omfattning mm.
- För att få ett brett sökunderlag ska extern annonsering göras. Om särskilda skäl föreligger kan annat arbetssätt gälla. Viktigt att samråd med den fackliga parten sker under alla förhållanden.
- All rekrytering ska ske enligt god sed, med respekt för den som söker. Arbetsgivaren ansvarar för intervjuer och referenstagning och i god samverkan med facklig organisation.
- När rekrytering är avslutad meddelas alla sökande.

Anställning

- Arbetsgivaren har ansvar för att upprätta en introduktionsplan och utse en handledare. Om anställningen gäller en nyutbildad är det viktigt att utse en mentor under introduktionen.
- Introduktionen ska skapa förståelse för arbetsuppgifterna och vad arbetsgivaren förväntar sig. Verksamheten och dess mål ska vara tydligt dokumenterade.
- Det är viktigt att prata om arbetsgivarens och arbetstagarens gemensamma ansvar för att arbetet ska fungera på arbetsplatsen.

Arbetsledning

- Arbetsledning och arbetsorganisation ska utformas så att den anställdes resurser tas tillvara.
- Det ska vara tydligt vem som är arbetsledare och hur kontakten ska planeras. Om en styrelse är arbetsgivare, måste någon person utses som arbetsledare.
- Arbetsgivaren har ansvar att rusta arbetsledaren för dennes uppgift.

Lönepolitik

- Lönesättningen skall vara individuell, differentierad samt rättvis i förhållande till andra jämförbara grupper.
- Lönepolitiken skall utformas så att EFS kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare.
- Kriterierna för lönesättningen skall vara kända och förankrade hos såväl arbetsgivar- som arbetstagarsidan.
- Följande faktorer skall påverka lönen:
 - Tjänstens karaktär (krav på utbildning och faktiska kunskaper för tjänsten, ansvar och svårighetsgrad)
 - Individens sätt att genomföra arbetet (kvalitén på utförda arbetsuppgifter, förmåga att utveckla tjänsten, samarbetsförmåga och flexibilitet). Den enskilde anställde skall kunna få sin lönesättning motiverad av arbetsgivarens företrädare.

Personalutveckling

- Årliga medarbetarsamtal är det viktigaste medlet för att identifiera, utvärdera och planera behovet av kompetensutveckling och eventuell utveckling av arbetsuppgifterna. Det är viktigt att klargöra vem som har ansvar för att medarbetarsamtal genomförs.
- Alla anställda ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper utifrån behov, samt för egen själslig och andlig utveckling.
- Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt ansvar för medarbetarsamtalet.

Arbetsmiljön

- Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och ska initiera att uppföljning av arbetsmiljön sker minst en gång per år.
- Regelbundna arbetsplatsträffar är viktiga för att kontinuerligt följa arbetsituationen och vid behov vidta åtgärder.
- Arbetstagaren har ett ansvar att rapportera brister och följa de rutiner som är framtagna.
- Arbetsgivaren ska uppmuntra till friskvård, men den anställde har naturligtvis yttersta ansvaret för sin egen hälsa.

Jämställdhet

- Inga skillnader mellan anställda eller särbehandlingar som beror på kön eller etniskt ursprung skall förekomma inom EFS.
- Arbetsgivaren skall upprätta, följa upp och revidera jämställdhetsplaner enligt diskrimineringslagen.

Avslutningssamtal

- Vid anställnings upphörande ska ett avslutningssamtal genomföras av en arbetsgivare representant.

