

1. Introduktion till arbetsledarmaterialet

Det du nu läser i är ett arbetsledarmaterial från IOGT-NTO. Materialet ska fungera som en handbok i arbetslednings- och arbetsgivarfrågor där jag hoppas att du ska finna svaren på de vanligaste frågorna du ställs inför som arbetsgivare och arbetsledare. Du ska också få veta hur du ska leta vidare om du inte finner alla svar i vårt material. Därför finns också många hänvisningar till annat material, främst på olika hemsidor. -En av fördelarna med nätbaserat material är att det oftast är aktuellt och uppdaterat.

I materialet är ambitionen att mest behandla sådant som är specifikt för IOGT-NTO, sådant du inte kan läsa dig till i mer generella handböcker i personalfrågor. En hel del material är sådant som tagits fram på central nivå. Ibland har det anpassats till distriktsnivån, ibland är det med i sin ursprungsform. Allt sådant kan du/ni på egen hand anpassa till förhållandena i ert distrikt. Det finns inga hinder, utöver som stom styrs av lag och avtal.

I materialet används ordet arbetsledare, med det menas då både anställda och förtroendevalda arbetsledare. Ibland skiljer vi på arbetsgivare och arbetsledare för att vi vill markera att dessa två funktioner kan ha olika ansvar. Vi vill dock klart markera att en arbetsledare givetvis har arbetsgivarens både uppgift och förtroende att agera såsom arbetsgivare, men arbetsgivaren kan begränsa arbetsledarens ansvar genom en delegation.

IOGT-NTO:s personalidé genomsyrar innehållet i det här materialet:

- * Våra styrelser är personalansvariga. Ansvaret innebär att leda verksamheten men också att stimulera medarbetarna till utveckling, ansvarstagande och initiativ. Vår strävan är att varje medarbetare ges frihet att arbeta mot övergripande mål.
- * Grunden för vår personalidé är den öppna dialogen där vi respekterar individens rätt att framföra sina synpunkter och där vi stimulerar en konstruktiv kommunikation.
- * Var och en som arbetar inom IOGT-NTO ska ges möjlighet att använda och utveckla sin kompetens. Det är genom hög professionalism som vi kommer att nå våra mål. Det ger personlig entusiasm och självkänsla.
- * Delaktighet och samhörighet ska vara naturligt i vårt arbete. Vi ska alla känna till och förstå verksamhetsmålen på den nivå där vi arbetar. Likaså hur målen hänger ihop med våra övergripande mål.
- * Den anställde har ett ansvar för sin egen utveckling. Förtroendevalda ska stimulera och stödja denna process så långt som möjligt inom verksamhetens ramar. Var och en har också ansvar för verksamhetens utveckling. Det innebär en frihet i att ta egna initiativ och medverka till ett gott arbetsklimat med plats för kamratskap, samarbete och serviceanda.

Se inte det här materialet som en "färdig produkt" utan ambitionen måste vara att materialet ständigt ska utvecklas i takt med att vår arbetsgivarroll utvecklas. Jag hoppas att det är Du som arbetar med arbetsgivarfrågor runt om i landet, som ska vara källan och inspiratören till nya kapitel i vårt arbetsledarmaterial.

Stockholm 2014-05-27
Eva Blomstrand Persson
Projektledare Ideell leder professionell
IOGT-NTO