

2. Personalpolicy för IOGT-NTO, UNF, Junis och NSF

(Antagen av IOGT-NTO-rörelsens styrgrupp 2009-03-19)

Inledning

IOGT-NTO-rörelsens personalpolicy har fyra övergripande syften:

1. Alla medarbetare ska väl känna till IOGT-NTO-rörelsens och det egna förbundets mål och arbete såsom de kommer till uttryck i grundsatser, program och andra demokratiskt fattade beslut.
2. IOGT-NTO-rörelsens olika enheter ska vara goda arbetsgivare, där alla medverkar till att förebygga ohälsa och olycksfall samt bidrar till att utveckla arbetsförhållandena så att de ger möjlighet till ökad delaktighet och personlig och yrkesmässig utveckling.
3. IOGT-NTO-rörelsens olika enheter ska värna principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor samt ta väl vara på de utvecklingsmöjligheter som ett aktivt mångfaldsarbete innebär.
4. Alla IOGT-NTO-rörelsens arbetsplatser ska vara fria från alkohol och andra droger och vi ska ha handlingsberedskap för att så tidigt som möjligt upptäcka ett bruk eller återfall. Vi ska visa en öppen och konstruktiv attityd till beroendeproblem och vår inriktning ska vara att hjälpa personer så de kan komma till rätta med sitt beroende.

Personalpolicyn är grunden för hur personalarbete ska bedrivas. Det ger en trygghet för personal och arbetsgivare att ha policyn att utgå ifrån i fråga om förväntningar, skyldigheter och rättigheter. Personalpolicyn kompletteras av enskilda arbetsgivares specifika policys, handlingsprogram och regler som reglerar förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det förväntas att den anställde är väl förtrogen med dessa för att samarbetet ska fungera smidigt.

Det är viktigt att IOGT-NTO-rörelsens enheter är attraktiva arbetsgivare med ett professionellt förhållningssätt till medarbetarna. Genom att ge dem goda villkor och bra utvecklingsmöjligheter underlättar vi rekryteringen av kompetenta medarbetare och ser till att behålla dem inom IOGT-NTO-rörelsen.

Medlemskap i IOGT-NTO-rörelsen

En personalpolitisk strävan är att alla anställda är medlemmar i något av IOGT-NTO-rörelsens fyra förbund. Endast den som är medlem kan anställas som konsulent eller motsvarande. Endast medlem kan inneha utåtriktad tjänst eller chefsbefattning. Detta gäller på förbundens centrala kanslier och vid IOGT-NTO-rörelsens Internationella Institut.

För tjänster av administrativ karaktär (assistenter med kontors-, ekonomi- eller vaktmästeriuppgifter) är medlemskap inte ett absolut krav, men en självklar merit. Medlem ska, vid i övrigt lika meritering som annan sökande, ha företräde. Av anställd som inte är medlem krävs att denne under och i anslutning till tjänsten uppfyller IOGT-NTO-rörelsens nykterhetslöfte, d v s vid alla tillfällen då den anställde representerar eller av andra uppfattas representera IOGT-NTO-rörelsen. En allmän strävan är att även dessa personer ska gå in som medlemmar i organisationen.

Gällande IOGT-NTO Lotterier, bolag, folkhögskolor och stiftelser, utöver IOGT-NTO-rörelsens Internationella Institut, ska högste chefen vara medlem i något av IOGT-NTO-rörelsens fyra förbund. För andra cheftjänstemän och övriga tjänstemän med utåtriktade tjänster bör dessa personligen dela huvudmannens/ägarens värderingar. Organisationsdelarna arbetar, utifrån sina förutsättningar, fram egna policys för vilka tjänstekategorier som medlemskap ska krävas och där ska också besk-

rivas hur övriga anställda under och i anslutning till tjänsten ska uppfylla IOGT-NTO-rörelsens nykterhetslöfte.

Lönesättning

Löner och andra anställningsvillkor inom IOGT-NTO-rörelsen ska vara marknadsanpassade, inom jämförbar sektor, så att de olika förbunden kan attrahera och behålla kompetent personal. En individuell och differentierad lönesättning, byggd på en bedömning av den anställdes ansvar och befogenhet, de uppnådda resultaten och dokumenterade utvecklingsambitioner, stimulerar till goda insatser. En rörelsegemensam lönepolicy finns för att stödja medarbetare och arbetsgivare i arbetet med lönesättning.

Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen ska bidra till att organisationens mål på kort och lång sikt uppnås samt att verksamhetens utvecklas utifrån de behov som finns idag och i framtiden.

Den sammanlagda kompetensen

Det enskilda förbundet ska, med utgångspunkt från verksamhetens mål, syfta till att alltid ha den rätta sammansättningen av kompetenser som krävs för att nå målen. Individens behov och önskemål om kompetensutveckling skall tillgodoses i så stor utsträckning som möjligt när dessa sammanfaller med verksamhetens krav och behov. Närmaste chef har ansvaret för att tydliggöra verksamhetskraven och uppmuntra medarbetarna att komma med förslag till egen utveckling som ligger i linje med kraven. Kompetensutveckling handlar även om att utveckla och skapa förutsättningar till lärande i det dagliga arbetet.

Introduktion

Varje nyanställd ska ha en planerad introduktion enligt förbundets introduktionsplan. Huvudansvaret för introduktionen har den närmaste chefen. Introduktionen syftar till att den anställda så snabbt som möjligt sätta sig in i sina arbetsuppgifter, lära känna arbetsplatsen och arbetskamrater, organisationen och anställningsformalia.

Utvecklingssamtal och kompetensplaner

Varje anställd ska ges möjlighet till kompetensutveckling. Den anställdes utveckling och utbildningsbehov ska bygga på utvecklingssamtal mellan anställd och närmaste chef. Utvecklingssamtal bör hållas minst en gång per år. Utvecklingssamtalet ska koncentreras på den anställda, arbetsituationen i stort, återkoppling på gjorda insatser, framtidsplaner och den anställdes utvecklingsbehov. Varje organisation har egna mallar för hur utvecklingssamtalet ska genomföras och hur en årlig kompetensutvecklingsplan upprättas.

Genomförd kompetensutveckling ska följas upp och utvärderas på individnivå. Detta sker också vid det årliga utvecklingssamtalet.

Jämställdhet och mångfald

IOGT-NTO-rörelsens verksamhet bygger på alla människors lika rätt till frihet, personlig utveckling och lycka. Alla människor har lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivaren (eller någon som har givits en ledande ställning) får inte diskriminera den som är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Löne- eller andra anställningsvillkor, arbetsledning, uppsägning, avskedande, permittering eller andra ingripande åtgärder får inte vara diskriminerande för någon grupp.

Lagstiftningen påbjuder att jämställdhetsplaner och lönekartläggning upprättas vart tredje år med 2009 som första år. Detta gäller arbetsgivare med fler än 25 anställda vid senaste årsskiftet.

IOGT-NTO-rörelsens fyra förbund har en gemensam jämställdhetspolicy och varje organisation ska ha handlingsplaner för jämställdhet.

Arbetsmiljö

Målsättningen med arbetsmiljöarbetet inom IOGT-NTO-rörelsens förbund är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplatser för alla medarbetare, där risker för arbets-skador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

Insatserna inom arbetsmiljöområdet ska löpande utvärderas för att kontinuerliga förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet ska kunna ske. Arbetets krav ska anpassas till människans förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön ger positiva effekter för såväl den enskilde som organisationen. Arbetsmiljöverksamheten ska bedrivas i samverkan där alla har ansvaret att medverka. Åtgärder för att förändra arbetsmiljön ska präglas av en helhetssyn som tar hänsyn till alla de faktorer så påverkar människan i arbetet. Bevakning och utveckling av arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i alla verksamheter inom kanslierna. Personalen ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika dem.

Avgång ur tjänst

Arbetsgivare inom IOGT-NTO-rörelsen följer upp och utvärderar när en medarbetare slutar sin anställning, på vems initiativ det än sker. Ett ordentligt genomfört avvecklingssamtal med berörd person rekommenderas, för att samla intryck som kan användas för att förändra, anpassa och förbättra arbetsförhållandena i fortsättningen.

Frågan om uppsägning av tillsvidareanställd tas upp till prövning enligt gällande lagar och avtal. Uppsägning i skriftlig form krävs alltid för att undvika missförstånd. Uppsägningen ska likaledes bekräftas skriftligt.

Information

Ansvaret för information ligger främst hos arbetsgivaren och närmaste chef men varje anställd har också ett ansvar för att söka och ge information.

Arbetsgivaren ska hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas, både idémässigt och ekonomiskt, liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren ska i första hand vända sig till den lokala fackliga organisationen men utgångspunkten i IOGT-NTO-rörelsens personalpolicy är att arbetsgivaren genom rörelsens chefer aktivt ska medverka till att varje anställd får en så fyllig som direkt information som möjligt. Medbestämmandet ska bygga på samverkan mellan ledning och anställda. Formerna för medbestämmande måste anpassas till förutsättningarna på varje arbetsplats.