



HÄLSINGLANDS FOTBOLLFÖRBUND

Personalpolicy

Antagen av styrelsen 2010-02-08

INLEDNING

Denna personalpolicy omfattar all personal anställd av Hälsinglands Fotbollförbund. Personalpolicyn ska bidra till att Hälsinglands Fotbollförbund utvecklas till en organisation där den anställda är aktiv, tar ansvar, vidareutvecklas, engagerar sig, ges möjlighet att påverka sin egen arbetssituation och känner sig uppskattad.

Personalpolicyns syfte är att

- skapa god effektivitet och utveckling av verksamheten genom ett starkt individengagemang
- skapa hög arbetstillfredsställelse, trivsel i arbetet och möjlighet till personlig utveckling
- skapa trygghet i anställningen
- skapa lika förutsättningar för kvinnor och män

VÄRDEGRUND

- Vi ser lärandet som en livslång process där vi utgår från människors olika insikter, erfarenheter och förutsättningar. Dialogen, mötet och samtalet är centrala begrepp och ska präglas av att man lär av varandra, men också att man lär varandra.
- Vi ska i all verksamhet utgå från fotbollsverksamhetens behov.
- Öppenhet, engagemang och trovärdighet ska prägla vad vi säger och vårt sätt att vara. Detta gäller dels i relationen och samspelet med våra uppdragsgivare men också mellan individer och olika organisationsled inom Hälsingefotbollen.
- Vår styrka bygger på att vi är ett samlat lag med kraftfulla lagdelar, och att vi har ett gemensamt ansvar för helheten och för att nå vår vision. Fotbollsverksamheten finns i hela Hälsingland vilket innebär att förutsättningarna och behoven varierar. För oss är det viktigt med en anpassning som värnar om helheten. I denna anda ska vi stötta, stimulera och stärka varandra.
- En avgörande framgångsfaktor är medarbetarnas kompetens och skicklighet samt ett engagerat förhållningssätt till uppdraget. Regelbunden kompetensutveckling är avgörande.

ORGANISATIONSKULTUR

Hälsinglands Fotbollförbund ska vara en målinriktad organisation där varje medarbetare känner till och arbetar efter angivna mål. Organisation och arbetsformer ska avgöras utifrån arbetsuppgifterna och utformas så att både kvinnor och män kan ingå.

Hälsinglands Fotbollförbund ska vara en effektiv och modern arbetsplats med god arbetsmiljö. Ändamålsenliga lokaler och utnyttjande av teknikens möjligheter ska kombineras med arbetsformer som stimulerar till ökad kommunikation. Medarbetarna ska känna hög identifikation med organisationen och ha ett stort inflytande.

ARBETSLEDNING

Hälsinglands Fotbollförbunds personal som helhet ska präglas av lagkänsla, med en klar definition av lagets uppgifter, mål samt sättet att nå de uppsatta målen. En ständig och öppen kommunikation mellan lagmedlemmarna samt ett fördelat ansvar och tydligt uttalade befogenheter ska vara utmärkande för arbetet.

Verksamheten ska ledas på ett sådant sätt att personalens samlade kunskaper och erfarenheter utvecklas och tas tillvara.

Chefen ska i sin utövning fungera som ledare och knyta samman personer med olika bakgrund, personlighet, utbildning och erfarenheter till en effektiv arbetsgrupp.



HÄLSINGLANDS FOTBOLLFÖRBUND

MEDARBETARE

Rekrytering kan bli aktuell för att ersätta en anställd som slutar eller vid förändringar i verksamheten

Beslut om rekrytering ska föregås av en analys, där diskuteras bl.a. möjligheten till omfördelning av arbetsuppgifter och om det finns någon redan anställd som kan skolas in på aktuell tjänst (internrekrytering).

Rekrytering ska ske så att sökande oavsett kön, etniskt ursprung eller funktionshinder ges lika möjligheter.

Vid beslut om nyrekrytering upprättas en specifikation som beskriver arbetsuppgifter, utbildningskrav, krav på erfarenheter, personliga egenskaper mm.

Ansökningar ska vara skriftliga och skickas via post eller e-post. Så fort ansökningstiden har gått ut, bör samtliga sökande få bekräftelse på mottagandet av ansökan.

Så snart beslut är fattat, lämnas skriftligt besked till övriga sökande och ansökningshandlingarna skickas tillbaka.

Information om tillsättning av tjänsten ska meddelas övriga anställda.

Vid chefstillsättning är arbetsgivaren skyldig att förhandla med arbetstagarorganisationerna (MBL § 11)

Ansvarig chef går igenom inkomna ansökningar och kallar till intervju efter samråd med styrelsens ordförande. I förekommande fall ska referens tas på de sökande.

Introduktion av en nyanställd inleds strax före anställningens början och fortgår i ett par månader.

Ansvarig chef har ansvaret för att introduktionen genomförs. Introduktionen avser i första hand nyanställda, men kan även omfatta personer som har bytt befattning och personer som har varit frånvarande en längre tid.

När en arbetstagare slutar sin anställning, på egen begäran, genom uppsägning från arbetsgivarens sida eller vid pensionering, ska samtal genomföras av närmast ansvarig chef.

Syftet är att aktivt ta vara på värdefull information om förhållandet kring den anställdes avgång.

PERSONALUTVECKLING

Med personalutveckling menar vi inom Hälsinglands Fotbollförbund de åtgärder som ger den anställda möjligheten att dels utveckla de kunskaper och de färdigheter han/hon har, dels skaffa sig nya. De ska ligga i linje med den anställdes förutsättningar, intressen och ambitioner och bedömas ge nödvändiga eller önskvärda kvalifikationer för nuvarande eller framtida arbetsuppgifter.

Medarbetarsamtal ska föras med den anställda. Syftet med medarbetarsamtalen är att ge den anställda möjligheten att påverka mål och planer, diskutera arbetsmiljöfrågor och arbetsresultat samt kontinuerligt följa upp behovet av utveckling.

Den personalsvarige är ansvarig för att årligen genomföra medarbetarsamtal. Varje samtal ska förberedas av båda parter bl.a. genom att avsätta gott om tid för samtalet. Det är viktigt att klara ut syftet med samtalet och att fundera igenom vad som ska tas upp under samtalet.

Samtliga medarbetare erbjuds utbildningsdagar varje verksamhetsår. Antalet dagar kan för den enskilde medarbetaren variera beroende på behovet av vidareutbildning inom aktuellt verksamhetsområde. Berörd chef och medarbetare har ett gemensamt ansvar beträffande planering av utbildning.

Ledighet för studier och facklig utbildning regleras i studieledighetslagen (Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för studier). En anställd kan ansöka om att få stöd av arbetsgivaren för studier (till exempel kostnader för litteratur). En sådan ansökan bedöms från fall till fall.



HÄLSINGLANDS FOTBOLLFÖRBUND

INFORMATION

Medarbetarnas delaktighet i informationsverksamheten är viktig. Det innebär att den anställde ansvarar för att rätt information finns med i de gemensamma informationssystemen och att varje medarbetare själv ansvarar för att söka och ta till sig den information som behövs i det egna arbetet. En viktig förutsättning för att lyckas med att utveckla organisationskulturen är att ha en fungerande internkommunikation. Personalmöten av både informativ och social karaktär ska ske kontinuerligt.

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljö är en övergripande beteckning för de biologiska, medicinska, fysiologiska, psykologiska och tekniska faktorer som i arbetssituationen eller arbetsplatsens närmaste omgivning påverkar individen. Hälsinglands Fotbollförbund ska säkerställa en arbetsmiljö som främjar medarbetarnas hälsa och trivsel.

Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare.

Arbetsplatsen ska vara utformad så att den ger goda möjligheter till sociala kontakter och kommunikation. Varje arbetsplats utformas på ett ergonomiskt riktigt sätt, med funktionell belysning och väl avvägda ljudförhållanden.

Hälsinglands Fotbollförbund har en rökfri inomhusmiljö.

Moderna hjälpmedel, som utformas individuellt i samarbete med den anställde, ska finnas till förfogande för all personal och vidareutbildning ska erbjudas vid behov.

Arbetsgivaren strävar efter att öka hälsomedvetandet bland de anställda och stärka deras mentala och fysiska välbefinnande genom att vid behov och möjligheter finns, erbjuda friskvårdande och hälsofrämjande åtgärder.

JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Det innebär att kvinnor och män delar makt, inflytande och ansvar på samhällets alla områden.

Denna allmängiltiga definition på jämställdhet har självklart giltighet även på de olika arbetsplatserna inom Hälsinglands Fotbollförbund.