

Medarbetarpolicy för Samhall AB

Antagen av Samhalls styrelse 2017-12-15



Medarbetarpolicyn beskriver hur det ska vara att arbeta i Samhall och vad som förväntas av medarbetare och chefer i företaget. Arbetet styrs genom riktlinjer, förhållningssätt, rutiner och ansvar inom respektive område. Policyn stöder mål och prioriteringar i verksamhetsplanen samt Samhalls vision att vi ska bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

Medarbetare bidrar till verksamhetens måluppfyllelse

- genom att agera enligt vår värdegrund

Målsättningen är att alla medarbetare, utifrån sin roll och befattning, får möjlighet att utvecklas, lära sig nya saker och bidra till verksamhetens måluppfyllelse.

Samhalls värderingar ligger till grund för hur vi ska uppträda både mot våra kunder och mot varandra.

- *Tron på alla människors lika värde*
- *Tilltron till alla individers förmåga*
- *Arbetets värde för individens och samhällets utveckling*

Värderingar som tillsammans formar vårt företag och vår tillvaro ryms i Samhalls värdeord:

- *Uppmärksam*
- *Pålitlig*
- *Engagerad*

En kompetensbaserad rekryteringsprocess som utgår från tydliga befattningsbeskrivningar och kompetenskrav ska säkerställa att Samhall anställer tjänstemän med rätt kompetens och som speglar mångfalden i vårt samhälle.

Medarbetare i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag anställs i samarbete med Arbetsförmedlingen enligt gällande regelverk.

I Samhall bygger utvecklingen på arbete i riktiga kunduppdrag och genom vår tro på medarbetarnas förmåga. Medarbetare matchas och utvecklas inom de yrkesroller vi erbjuder till våra kunder. Tydliga yrkesroller är viktigt för att medarbetare ska kunna sätta mål för sin utveckling genom arbete. Det är också helt avgörande för hur vi framgångsrikt ska klara dagens och morgondagens kunduppdrag.

Medarbetarprocessen är en av Samhalls huvudprocesser och ska genomsyras av en tydlig målstyrning hela vägen genom anställning, matchning, utveckling genom arbete, övergångar och avslut samt tydliggöra uppdrag och arbetssätt för första linjens chefer. Ett strukturerat arbetssätt bidrar till att Samhall når sina mål.

Alla tjänstemän ska ha tydliga mål kopplade till Samhalls uppdrag och en plan för sin utveckling. Samhall erbjuder goda möjligheter att utvecklas som chef eller specialist inom områden som t.ex. försäljning, affärsutveckling, HR, ekonomi och IT.

Ledarskapet ska inspirera till lärande och utveckling

- så att det bidrar till medarbetarens och verksamhetens måluppfyllelse

Ledarskapet tar utgångspunkt i Samhalls grundläggande värderingar och ska vara aktivt, tydligt och nära. Ledarskapet ger riktning, skapar samsyn, tydliggör förväntningarna på chefer och är en plattform för ledarutveckling och uppföljning.

Ledarskapet beskrivs i Samhalls Ledaridé:

Som ledare arbetar jag målinriktat utifrån det uppdrag vi har i Samhall. Jag ser förmågor och skapar förutsättningar för medarbetare att utvecklas genom arbete. Jag tar ansvar, är närvarande och skapar delaktighet.

Det betyder att en chef i Samhall är:

- *Uppmärksam på att se och fokusera på människors förmåga, ser möjligheter där andra ser hinder, agerar på konflikter och skapar tillit.*
- *Pålitlig genom att stå för beslut som fattats, uppträder och agerar som ett föredöme, levererar enligt överenskommelse och är alltid ärlig.*
- *Engagerad och delar med sig av sin kunskap, är närvarande och tillgänglig för medarbetare och kunder, anstränger sig och ger inte upp, hittar nya lösningar, sprider glädje, är positiv och vill lyckas.*

Hälsofrämjande arbetsmiljöarbete

- bidrar till att medarbetare trivs och mår bra på sin arbetsplats vilket i sin tur leder till utveckling och goda prestationer

Samhalls målsättning är att ha en säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och anpassad till medarbetarnas förutsättningar då god arbetsmiljö och bra hälsa bidrar till att verksamhetens mål uppfylls. Vid verksamhetsförändringar är det särskilt viktigt att identifiera och bedöma arbetsmiljörisker så att riskerna kan förebyggas eller minimeras.

Hälso- och arbetsmiljöfrågorna omfattar både den fysiska och den psykosociala miljön och ska vara integrerade i allt vi gör. När det gäller den psykosociala miljön utgör alla en del av varandras arbetsmiljö. Därför ska alla medarbetare och chefer bemöta varandra med ömsesidig respekt. Vi uppmuntrar ett öppet meningsutbyte samtidigt som alla former av opassande uttalanden, förtal och skvaller ska motverkas. Problem ska lösas direkt när de uppstår i en respektfull dialog med alla berörda.

- *Alla chefer med underställd personal har ansvar för arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet inom sitt ansvarsområde och för att skapa en säker arbetsmiljö samt öka kunskapen om arbetsmiljörisker och om hur de ska hanteras.*
- *Alla medarbetare ska ta ansvar för en välfungerande och säker arbetsplats.*
- *Alla medarbetare ska ges förutsättningar att kunna förstå information och instruktioner mt ha tillräckliga kunskaper för sina arbetsuppgifter.*



Jämställdhet och mångfald ska utmärka alla arbetsplatser

Samhall ska främja lika rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning eller ålder samt motverka diskriminering på sådana grunder. Vi är stolta över vår mångfald och ser den som en konkurrensfördel. Genom att leda och arbeta i mångfald visar vi vägen för andra företag. Mångfald bidrar till ett hållbart Sverige.

- *Diskriminering, mobbning eller trakasserier accepteras inte i någon form.*
- *Alla ska ges möjlighet till lärande och utveckling i arbetslivet.*
- *Vi ska underlätta för föräldrar att förena föräldraskap och arbete.*
- *Inga osakliga löneskillnader får förekomma.*



Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

- som skapar trygghet och motivation

Anställningsförhållandena och arbetsvillkoren i Samhall ska ge engagerade medarbetare som bidrar till att uppnå verksamhetens samtliga mål. Samverkan mellan medarbetarna ska utgå från ömsesidig respekt. Det gäller också samarbetet med de fackliga organisationerna som är viktiga intressenter och samarbetspartners.

De fackliga organisationerna är viktiga intressenter och samarbetspartners i arbetet med aktiva åtgärder inom detta område.

Principer för lönesättning och löneöversyn ska vara tydliga och väl kända av varje medarbetare. Långsiktiga lönepolitiska riktlinjer ligger till grund för lönesättningen.

Riktlinjerna för anställningsvillkor till ledande befattningshavare i Samhall beslutas på årsstämman och bygger på de riktlinjer som regeringen utfärdat för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande. Dessa ersättningsprinciper ska vara vägledande också för den totala ersättningen till övriga anställda.

Ansvar, styrning och uppföljning

Samhalls VD har ett övergripande ansvar för att företaget följer gällande lagstiftning, regelverk och att HR-arbetet ligger i linje med fastställda mål och strategier.

HR-direktören har ansvar för upprättande och utveckling av processer och riktlinjer samt att dessa efterföljs. HR-direktören ansvarar även för företagsövergripande planering, styrning och samordning samt uppföljning av HR-arbetet.

HR-chef i marknadsområde har ansvar för marknadsområdets planering, styrning och samordning samt uppföljning av HR-arbetet.

Varje chef har ansvar för att Medarbetarpolicyn för Samhall och de processer och riktlinjer som finns inom HR-området är kända och efterlevs. Samhalls processer och riktlinjer har tydliga ägare som tar emot förbättringsförslag och hanterar avvikelser. Varje chef har ansvar för att säkerställa att det finns rutiner för uppföljning.

Samhall – Sveriges viktigaste företag.