

## **TULL-KUSTs HANDLINGSPROGRAM**

för arbetsmiljö, löne- och personalpolitik. (ALP-programmet).

Antaget vid TULL-KUSTs kongress i oktober 2011

ALP-programmet bygger på övertygelsen om att människor vill och har förmåga att ta ansvar och att sträva efter ett gott arbetsresultat.

Programmet har till uppgift att klargöra förbundets syn på de problem och frågeställningar som kan möta den fackliga förtroendemannen i den dagliga verksamheten. Avdelningarna och

förbundsstyrelsen skall verka för att ALP-programmets intentioner förs ut till medlemmarna och präglar det löpande arbetet.

### **DE GRUNDLÄGGANDE FACKLIGA MÅLEN FÖR TULL-KUSTs MEDLEMMAR ÄR:**

- bra lön och en rättvis fördelning av löneandel
- anställningstrygghet
- meningsfulla arbetsuppgifter
- en god personalutveckling
- en bra arbetsmiljö
- en kortare livsarbets tid.

### **LÖNEPOLITIK**

#### **LÖNEBILDNING**

Arbetet inom tullen och kustbevakningen påverkas av många olika faktorer som t ex statsmakternas beslut, näringslivets och allmänhetens krav samt en rad miljöfaktorer. Förutsättningarna ändras därför fortlöpande dels genom strukturförändringar inom näringslivet och transportsektorn dels genom nya eller ändrade lagar och förordningar. Detta innebär en icke oväsentlig inverkan på arbetsformer och beslutsfunktioner som ställer nya och högre krav på den enskilde tjänstemannen.

En viktig faktor är statsmakternas besparingskrav och prioriteringar av verksamheten vilken indirekt innebär en volym och produktivitetsökning eftersom den förväntas ske med bibehållen kvalitet och medföra en effektivisering av verksamheten.

En effektivisering av myndigheternas verksamheter bygger i allt väsentligt på personalens intresse och engagemang i det löpande arbetet. Det är därför viktigt att bl a lönesättning och övriga anställningsvillkor är sådana att vederbörande känner sig rätt värderad och betydelsefull för verksamheten.

Marknadskrafterna får en allt mer betydelsefull inverkan på lönebildningen bl a genom löneglidningseffekter. De främsta orsakerna härtill torde vara bristen på rätt utbildad och rätt lokaliserad arbetskraft. Inom den offentliga sektorn finns inget egentligt utrymme för löneglidning. Därför måste särskilda lönepolitiska instrument tillskapas för att ge de lönefördelar som rationaliseringar och marknadspåverkan kan ge.

En viktig förutsättning är följaktligen att lönebildningen sker med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav och utformas så att den bidrar till en god personal- och kompetensförsörjning både på kort och lång sikt. Det förhållandet att myndigheterna till allt övervägande del bedriver en resurskrävande internutbildning gör det än mer angeläget att skapa förutsättningar för att bibehålla personalen. Effekterna får emellertid inte medföra att en differentiering av lönerna utifrån kortsiktiga bedömningar av vilket marknadsvärde olika grupper och individer har, leder till personalförsörjningsproblem. En alltför stor avvikelse mellan den lönemässiga värderingen av en yrkesgrupp och gruppens egen värdering av sitt yrke resulterar dels i svårigheter att motivera de anställda till bra arbetsinsatser, dels i problem att nyrekrytera till yrket samtidigt som många övergår till annat yrke eller annan verksamhet.

En förutsättning för att personalen aktivt skall medverka i rationaliseringsarbetet är följande: Rationaliseringsvinster skall komma personalen till del bl. a genom en bättre lönesättning och större utvecklingsmöjligheter. Konsekvensbedömningar vad gäller verkningar för personalen skall redovisas vid rationaliseringsförslag.

**Förändringar i samband med rationalisering skall för den enskilde resultera i:**

- högre lön
- tryggt anställningsförhållande
- större möjligheter till personlig utveckling
- utveckling och fördjupning av yrkeskunnandet
- god arbetsmiljö både psykiskt och fysiskt
- utvecklat medbestämmande
- variation och eget ansvar i arbetet
- meningsfulla arbetsuppgifter

## **LÖNESÄTTNING – LÖNEUTVECKLING – PENSION – LÖNESTATISTIK**

Ett av de grundläggande fackliga kraven skall vara att ingen medlem i TULL-KUST ska ha en löneutveckling som ligger under utvecklingen av den allmänna prisnivån. Dessutom skall medlemmarna ha rättmätig andel av tillväxten i samhället liksom andel i effektiviserings- och rationaliseringsvinster som uppstår inom myndigheterna.

Grunden för lönesättningen skall vara lika lön för lika eller likvärdigt arbete och oberoende av arbetstagarens kön eller geografisk placering. Differentiering av lönen skall ske med utgångspunkt från i första hand arbetets svårighetsgrad, ansvar, utbildning och den enskildes yrkeserfarenhet.

Lönesättningen skall vara sådan att den upplevs som rättvis av medlemmarna. Ingångslönen för olika befattningsnivåer liksom vid nyrekrytering skall vara sådan att den är konkurrenskraftig och attraktiv. Det är därför viktigt att det finns tariffsteg med garanterad löneutveckling för nyrekryterad personal. Dessutom skall normallön fastställas för olika befattningar.

Varje anställd skall ges en rimlig löneutveckling som svarar mot dennes utbildning, erfarenhet och användbarhet inom myndigheten. Vidare skall den stimulera till engagemang och utveckling i arbetet. I den mån lönen skall differentieras måste den uppfattas som rättvis av medlemmarna. För att detta skall uppnås skall kontinuerliga lönesamtal genomföras.

Särskild uppmärksamhet bör ägnas löneutvecklingen för de lägst avlönade samt den förhållandevis stora mellanlönegruppen. Dessa grupper är dessutom de som i hög grad drabbas av utökade arbetsuppgifter och volymökningar i verksamheten. Tullens och kustbevakningens myndighetsutövande verksamhet är i stor utsträckning unik i statsförvaltningen vilket gör dem sårbara ur personalförskörningssynpunkt. Samma förhållande torde gälla den administrativa personalen som i framtiden blir allt färre. Det är därför angeläget att lönesättningen görs konkurrenskraftig i förhållande till jämförbara områden.

Lönesättningen skall, så långt det är möjligt, ske lokalt och så nära verksamheten som det är möjligt. Förhandlingar skall ske dels lokalt dels lokalt/lokalt. Lokalt d v s mellan TULL-KUST och myndighetsledning fastställs de allmänna principerna för lönesättningen samt rekommendation angående, lägstlön, normallön och kvalificerad lön vid fördelning av förhandlingspotter. Lokalt/lokalt sker den individuella lönesättningen. Det åligger parterna att tillse att osakliga löneskillnader ej förekommer.

Alla medlemmar med individuell krontalslön skall erhålla en personlig löneutveckling genom de lokala respektive lokal/lokala löneförhandlingarna. Förbundet skall eftersträva att förhandlingarna sker på en nivå att alla i princip lönesätts inom sin myndighetsnivå där kunskapen om respektive medlem är som störst.

Vidare skall lönesättningen utformas så att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet, bidrar till en ändamålsenlig lönedifferentiering och uppfattats som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser. Lönepolitiken skall vara tydlig och känd. Varje medlem ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. En återkommande dialog mellan chef och medarbetare (lönesamtal) om sådana frågor som kan ha betydelse för arbetstagarens resultat, utveckling och lön är av stort värde. Härigenom kan även brister i dessa avseenden uppmärksammas och åtgärder vidtas för att skapa förutsättningar för en positiv resultat- och löneutveckling.

Lönesystemen skall utformas så att de på ett objektivt sätt differentierar lönen efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt arbetstagarens ansvar och självständighetsgrad, yrkeserfarenhet, utbildning och kompetenskrav.

Vidareutbildning eller andra åtgärder som ger högre kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran eller goda arbetsinsatser skall särskilt ligga till grund för högre lön för den enskilde. För att stimulera till kompetensutveckling bör TULL-KUST undersöka och pröva modeller med ”kompetenskonto”.

Medlemmar med chefs- och arbetsledarroll inom myndigheterna har en särställning som innebär att de i många sammanhang står i ett motsatsförhållande till övriga medlemmar. Detta får inte leda till att dessa, med hänsyn till sin minoritetsställning, behandlas sämre i ex lönehänseende. Det måste vara allas strävan att rekrytera så bra chefer som möjligt samt behålla och utveckla dessa. Det är av stor vikt att rätt värdera och lönesätta dessa så att de

upprätthåller myndigheternas status och verkar för en positiv syn på sina medarbetare d v s övriga medlemmar.

Anställningsvillkoren i övrigt skall utformas så att de tar hänsyn till de förhållanden som inte regleras i den ordinarie lönesättningen. Hänsyn måste tas till arbetstidens förläggning i form av skiftestjänstgöring på obekvämtid, fysisk och psykisk påfrestning i samband därmed.

Kostnadsersättningar skall regleras med avseende på kostnadsutvecklingen och inte belasta löneutrymmet.

TULL-KUST skall verka för att medlemmar skall ha möjlighet att gå i pension med acceptabla villkor vid 60 år.

## **LÖNESTATISTIK**

För att åstadkomma en så långt som möjligt rättvis lönesättning krävs en relevant och helst partsgemensam arbetsvärdering. Den skall baseras på ansvar, befogenheter och självständighet i arbetet, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och särskilda krav som är förenade med arbetsuppgifternas utbildnings- och kompetenskrav.

Lönestatistiken skall vara tillgänglig och utgöra ett hjälpmedel vid de lokala löneförhandlingarna. Statistiken skall vara könsneutral.

### **TULL-KUSTs lönepolitiska målsättningar är att**

- **alla medlemmar ska ha en lönenivå som motsvarar arbetsuppgifternas speciella förutsättningar**
- **alla medlemmar skall garanteras en löneutveckling som minst följer utvecklingen i övriga samhället samt bli delaktiga i standardstegring**
- **alla medlemmar skall ha en lönesättning som svarar mot arbetsuppgifterna och individens roll och ansvarsnivå i myndigheterna**
- **vinster som blir en följd av att myndigheten når sitt verksamhetsmål samt av rationalisering och effektivisering av myndigheternas verksamhet skall komma personalen till del**
- **de lokala löneförhandlingarna skall ge var och en medlem en personlig löneutveckling som svarar mot dennes förutsättningar**
- **särskilda lönepolitiska insatser skall göras för de lägst avlönade**
- **särskilda lönepolitiska insatser skall göras för medlemmar som får nya och mer kvalificerade eller ansvarsfulla arbetsuppgifter**
- **motverka osakliga löneskillnader**
- **förkorta livsarbetstiden**

- **förbättra pensionsnivån.**

# ARBETSMILJÖOMRÅDET

## INLEDNING

I arbetet för en god arbetsmiljö inryms alla insatser i arbetslivet som förbättrar vårt välbefinnande, förhindrar att ohälsa uppstår och ökar vår arbetstrivsel och vårt engagemang för det egna och andras arbetsuppgifter. Arbetsmiljöarbetet skall inte vara skilt från verksamheten i övrigt utan utgöra en väsentlig del av denna.

För att skapa en god arbetsmiljö krävs ett aktivt arbete på olika områden. En noggrant uppbyggd internkontroll skall garantera att arbetsmiljöaspekterna i verksamheten hanteras i den utsträckning som behövs. Åtgärder för att förebygga skador ska verkligen bli av innan människor skadas eller blir sjuka av arbetet. Som vägledning i arbetsmiljöarbetet finns Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter att tillgå.

En satsning på att förbättra arbetsmiljön innebär en god investering där resultatet märks i form av ökad trivsel, minskat antal sjukdagar, minskade kostnader för bl a nyrekrytering. Företagshälsovård skall tillhandahållas i den utsträckning som krävs för att minska riskerna i arbetet och underlätta rehabilitering. Friskvård på betald arbetstid införs med anpassning enligt den enskildes förutsättning och behov.

I avtalet ”Avtalet för samverkan” förklarar de centrala parterna en gemensam syn på hur samverkan och utveckling på arbetsplatserna kan bedrivas.

För sjögående personal gäller sjösäkerhetslagens bestämmelser men samtliga omfattas i allt väsentligt av TULL-KUST:s arbetsmiljöprogram.

”Målet för arbetsmiljöarbetet är arbetsförhållanden som är anpassade efter människans förutsättningar i såväl fysiskt och socialt hänseende och som förhindrar ohälsa, skada och utslagning från arbetet.”

### **TULL-KUSTs mål är att**

- arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i verksamheten.**
- skyddsombud/ledamöter skall få fortlöpande utbildning, så att en effektiv skyddsorganisation säkerställs**
- internkontrollen skall fungera**
- alla skall tillhandahållas företagshälsovård**
- öka trivseln, minska antalet arbetsskador och sjukdagar.**
- friskvård på betald arbetstid införs med anpassning enligt den enskildes förutsättning och behov.**
- arbetsgrupper för arbetsanpassning och rehabilitering skapas.**

- metodik och taktik utvecklas för tjänsteutövning.
- möjlighet ges för äldre arbetstagare att befrias från nattjänstgöring.
- aktivt verka för att alkohol- och drogproblem hanteras professionellt och alltid med den drabbades bästa för ögonen. Detta uppnås med ett verksamt drog- och alkoholpolitiskt handlingsprogram känt av alla.

## **ARBETSORGANISATION**

Arbetsorganisationen skall utformas så att den passar både kvinnor och män. Med en god arbetsorganisation skapas förutsättningar för att arbetet skall kunna varieras efter vars och ens förutsättningar och önskemål. Den skall ge möjlighet till personlig utveckling för alla. Arbetsorganisationen skall så långt möjligt utformas lokalt, för att på bästa sätt ge de anställda möjlighet till påverkan.

Arbetet skall organiseras på sådant sätt att belastningsskador inte uppstår. De monotona och rutinbetonade arbetsuppgifterna skall så långt möjligt automatiseras eller fördelas mellan de anställda.

I samband med rationalisering eller förändring av organisationen, skall åtgärder för att förbättra arbetsmiljön genomföras. Om en alltför snäv ekonomisk syn präglar rationaliseringen känner personalen sig inte motiverad inför nya arbetsuppgifter och rationaliseringen kan få helt motsatt effekt än planerat.

I arbete där det finns risk för våld eller hot om våld skall inte ensamarbete tillåtas.

Det tilltagande våldet eller hot om våld i samhället innebär att tjänstemän inte skall behöva uppge sin privata identitet vid risk för repressalier.

## **TULL-KUSTs mål är att**

- skapa ändamålsenlig och bra arbetsorganisation
- monotona och rutinbetonade arbetsuppgifter automatiseras eller fördelas mellan de anställda
- förlägga arbetet så långt möjligt på dagtid
- den personliga identiteten inte skall behöva uppges vid våld eller hot om våld.
- förhindra ensamarbete när våld eller hot om våld kan föreligga.

## **FYSISK ARBETSMILJÖ**

Den fysiska arbetsmiljön skall anpassas till människans förutsättningar och behov. Alla arbetsplatser måste utformas så att skador orsakade av strålning, buller, avgaser och kemiska ämnen inte kan uppstå. Hörselskydd skall inte behövas för att undvika hörselskador. Arbetsplatser utan dagsljus eller utan visuell kontakt med yttervärlden skall inte inrättas.

De datasystem som används skall väl uppfylla de krav som ställs utifrån arbetsmiljösynpunkt. Rön som framkommer inom forskning och utveckling skall kontinuerligt tas upp och beaktas för att skaderisken vid bildskärmsarbetet minimeras.

Alla anställda skall ha rätt till en rökfri arbetsmiljö. Dessutom skall värme- och luftfuktighetsförhållandena i inomhusmiljöerna upplevas tillfredsställande.

För att förhindra arbetsskador skall arbetsgivaren erbjuda friskvårdsinsatser i form av fysisk träning på betald arbetstid, pausgymnastik och årliga hälsokontroller. Dessutom skall myndigheterna stödja och subventionera idrottsverksamhet i myndigheterna.

En god fysisk arbetsmiljö kräver att alla anställda har kännedom om lagar och avtal inom området och får utbildning i dessa.

### **TULL-KUSTs mål är att**

- normer införs för arbetsredskap så att de inte medför hälso- och skaderisker**
- ingen skall behöva ha sin arbetsplats eller pausrum förlagd i lokaler utan dagsljus**
- alla skall ha rätt till rökfri arbetsmiljö**
- alla skall ha möjlighet till fysisk träning på betald arbetstid**
- alla skall erbjudas årliga hälsokontroller**
- alla på kontorsarbetsplatser skall ha rätt att bedriva pausgymnastik**
- värme- och luftfuktighetsförhållandena på arbetsplatserna upplevs som tillfredsställande**
- myndigheterna skall stödja idrottsverksamhet för medlemmarna**
- skadlig stress elimineras.**
- verka för att kontinuerlig utbildning samt information inom arbetsmiljöområdet genomföres**

### **PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ**

De psykosociala bristerna i arbetsmiljön är i regel svåra att upptäcka och åtgärda. Därför bör större vikt läggas på att bevaka och åtgärda dessa. För att belysa missförhållanden föreslås att psykosociala arbetsmiljöronder införs. Det är önskvärt att dessa byggs in i ordinarie skyddsorganisation. De bör kunna hållas i anslutning till övriga arbetsmiljöronder och när någon i personalen dessemellan önskar. Dessa arbetsmiljöronder måste dock ske i mötesform och i så pass små grupper, att det känns naturligt för alla att yttra sig.

Arbetstillfredsställelse och en bred insikt i arbetet bör vara ett gemensamt intresse för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Upplevelsen av arbetsmiljön är avgörande om man skall känna

arbetsglädje eller ej. Möjligheten att kunna påverka sin egen arbetstakt och ta arbetsuppgifterna i den ordning man önskar kan vara förutsättningar för att nå arbetstillfredsställelse.

Datorisering av arbetsuppgifter innebär ofta att yrkeskunskaper utarmas. Kunskaperna begränsas till insamlandet av inmatningsuppgifter, handhavandet av datorn och tolkningen av erhållna resultat. Därför skall arbetsgivaren aktivt medverka till att yrkeskunskaperna bibehålles och även utvecklas så att manuella rutiner alltid vid behov kan tillämpas.

Arbetsgivaren skall bevaka hur den psykiska arbetsmiljön påverkas av ett utökat användande av datorer i arbetet. Driftsstörningar och förseningar utlöser ofta stressreaktioner hos användarna. Likaså kan ändrade rutiner binda tjänstemannen vid arbetsplatsen i större utsträckning än tidigare och därvid minskar kontakten med arbetskamrater som är en viktig faktor i den psykosociala arbetsmiljön.

Stress i arbetet kan både vara positiv och negativ. Negativ stress ger ofta kroppsliga symptom t ex värk i rygg och nacke, huvudvärk, magbesvär och infektionssjukdomar. Både för mycket eller för lite att göra kan orsaka negativ stress. Arbetsplatser där skadlig stress förekommer kan ofta försaka mobbning eller samarbetssvårigheter. Här har arbetsledningen att ta ansvar för att lösa problemen. Vid behov kan utomstående opartisk resurs anlitas.

Ingen skall behöva bli mobbad, diskriminerad, utsatt för våld eller sexuella trakasserier.

### **TULL-KUSTs mål är att**

**- psykosociala arbetsmiljöronder införs**

**-arbetsgivaren skapar möjligheter för den enskilde att bibehålla och utveckla yrkeskunskaperna**

**- personalens personliga integritet skall skyddas och att inte dold prestationsmätning eller kontroll av den enskilde förekommer**

**- skadlig eller negativ stress elimineras**

**- förhindra och åtgärda mobbning, diskriminering och sexuella trakasserier.**

### **ARBETSTID**

Enligt arbetsmiljölagen skall arbetstiden betraktas som en del av arbetsmiljön. Ett långsiktigt mål bör vara att eftersträva en generell arbetstidsförkortning.

Arbetstidsfrågan bör också ges fortsatt aktualitet bl a genom möjligheten att skapa en flexibel arbetstid både till förläggning och omfattning. Möjlighet att träffa enskilda överenskommelser om arbetstidens förläggning skall föreligga. Ur jämställdhetssynpunkt bör det eftersträvas att arbetstiden planeras och förläggs på sådant sätt att en arbetstagares möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap underlättas.

En viktig facklig uppgift i detta sammanhang är att arbeta för ett förstärkt och säkerställt inflytande för arbetstagarna i dessa frågor.

Semesterns längd bör vara lika för alla.

Ur arbetsmiljösynpunkt bör förläggningen av arbete på obekvämtid minimeras. Ett avtal om arbetstid bör vara enkelt och lättillgängligt.

Parterna skall ha ett ömsesidigt ansvar för att se till att skadliga arbetstidsuttag undviks vare sig de grundas på avtal eller beslut.

### **TULL-KUSTs mål är att**

- arbetstidsförkortning genomförs**
- skapa flexiblare arbetstid till både förläggning och omfattning på personalens villkor**
- förstärka inflytandet över arbetstidens förläggning**
- förbättra semesterns längd**
- alla medlemmar ska ha lika semester, minst 37 dagar netto eller motsvarande**
- minimera förläggningen av arbete på obekvämtid**
- medverka till att avtal om arbetstid blir enkelt och lättillgängligt**
- långsiktig arbetstidsplanering.**

### **MEDEL FÖR ATT NÅ MÅLEN**

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön åvilar arbetsgivaren. En viktig förutsättning för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är en fungerande internkontroll och skyddsorganisation. Arbetsgivaren skall leva upp till arbetsmiljölagens intentioner vad gäller utbildning för skyddsombud och skyddskommittéledamöter. Alla anställda skall få sådan relevant utbildning så att inte arbetsskador uppstår.

I arbetsmiljölagen finns flera regler som kan användas vid införande av ny teknik. Där anges att arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende, att skyddsombud och skyddskommittéer skall delta i planering av maskinutrustning och andra tekniska hjälpmedel. Arbetsgivaren är alltid skyldig att informera skyddsombuden så snart man planerar en förändring på arbetsplatsen som har betydelse för arbetsmiljön.

Formerna för arbetstagarorganisationernas medverkan i myndigheternas utveckling och arbetsmiljöarbete skall regleras i lokala samverkansavtal. Anvisningar och riktlinjer för många arbetsmiljöområden finns i de föreskrifter som arbetarskyddsstyrelsen ger ut.

## PERSONALPOLITIK

### INLEDNING

Personalpolitiken har bl.a. till uppgift att skapa förutsättningar för arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse och att skapa rättvisa och trygghet åt alla medlemmar och att möjliggöra en konsekvent bedömning i alla personalfrågor. De anställda är en myndighets viktigaste resurs. Som varje annan resurs i en organisation måste personalkåren utvecklas, förnyas och underhållas. Medlen för denna personalvård är rekrytering och personalutveckling.

Här vill TULL-KUST poängtera betydelsen av jämställdhet mellan kvinnor och män. Ytterst handlar det om varje människas rätt till utveckling. Såväl kvinnor som män skall kunna förena förvärvsarbete med ansvar för hem och familj. Åtgärder som skapar förutsättningar för jämställdhet är t.ex. en jämnare fördelning mellan könen vid uttagning till kurser och möjligheter till barnpassning för den som kommer med.

### REKRYTERING

Rekrytering av all personal är en mycket viktig funktion i en myndighet. Det är människorna i verksamheten som ger den dess framtoning och profil. Det är de enskilda människornas sammanlagda förmåga att omsätta myndigheternas mål till praktisk handling, som avgör om en myndighet är framgångsrik eller inte. I rekryteringen läggs grunden för bra och effektiv verksamhet.

En ny medarbetare är inte bara en nyanställd utan också en blivande arbetskamrat som efter en inkörningsperiod kommer att anpassa sig till den nya gruppens arbetssätt, mål, stil och kultur i övrigt. Dessutom kommer den nyanställda att på sitt eget sätt, påverka gruppen. Sett ur detta perspektiv blir rekryteringen en viktig uppgift som angår oss alla.

Rekrytering på olika nivåer bör ske av antagningsgrupper sammansatta av arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Det är önskvärt att en väl fungerande antagningsgrupp behåller sin sammansättning under en längre tidsperiod. Erfarenheten visar att partssammansatta antagningsgrupper fungerar bra och ger ett gott resultat.

När det gäller rekrytering av chefer och arbetsledare är det viktigt med en planerad personalutveckling. Personalutvecklingsplaner bör upprättas för anställda som har intresse och förutsättningar för att så småningom besätta dessa tjänster. I första hand skall rekrytering av arbetsledare och chefer ske internt. Deras kompetens och kunskaper om myndighetens inre organisation och kultur är viktiga.

#### **TULL-KUSTs mål är att**

- vid rekrytering ska eftersträvas att anställa personer som, förutom att uppfylla de formella grundkraven för anställningen, har olika typer av utbildning och bakgrund.**
- rekryteringen ska ske gemensamt och i nära samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation.**

**- rekryteringen sker så nära den tänkta arbetsplatsen som möjligt**

**- chefer ska i första hand rekryteras inom myndigheterna**

**- personalutvecklande åtgärder genomförs för att tillföra myndigheterna nya kunskaper och impulser.**

## **PERSONALUTVECKLING - PERSONLIG UTVECKLING – TRYGGHET**

Med personalutveckling avses åtgärder för att utveckla kunskaper, färdigheter och attityder hos personalen, som ligger i linje med den enskildes förutsättningar, ambitioner och intressen samt tillgodoser kraven på kvalifikationer för nuvarande och framtida arbetsuppgifter.

Som ett led i personalutvecklingen skall åtgärder vidtas så att yrkeskunskaperna bibehålls och utbildning ges till varje medlem som får nya arbetsuppgifter. Det är av vikt att personalen har en allsidig utbildning. Allsidigt utbildade tjänstemän ger bättre förutsättningar för en flexibel organisation.

Det är väsentligt för den personliga utvecklingen att få tjänstgöra på olika platser och med olika arbetsuppgifter i organisationen.

Former för personlig utveckling kan vara arbetsrotation, arbetsbyte, vikariats- och växeltjänstgöring, arbetsutvidgning och delegering vilka alla skall anses vara meriterande.

Personal med arbetsledande funktioner skall genomgå arbetsledarutbildning. Arbetsrätt, psykologi och annat som ett demokratiskt arbetsliv kräver måste få stort utrymme i sådan utbildning. Chefer på olika nivåer skall genomgå särskild chefsutbildning.

Den som skall genomföra utvecklingssamtal eller avge omdöme inom ramen för ett meritvärderingssystem, skall ha genomgått lämplig utbildning.

En nyanställd har stora förväntningar på sitt nya yrke. Därför är introduktionen betydelsefull. Återanställda och långtidsfrånvarande som återkommer samt omplacerade är grupper som också har behov av introduktion, även om denna till inriktning och omfattning blir annorlunda än för nyanställda.

Introduktionen syftar till att klargöra för den anställde den egna arbetsenhetens och myndighetens målsättning. Dessutom skall den göra den anställde insatt i arbetsuppgifter och rutiner, informera den anställde om anställningsvillkor, personalpolitik och den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Handledarna har en avgörande betydelse för resultatet av introduktionen liksom för all annan praktisk utbildning. Därför skall uppdraget som handledare föregås av utbildning. Handledaren skall därvid ersättas på sin ordinarie befattning samt erhålla handledararvode.

Facklig information skall vara ett naturligt inslag i introduktionen.

För att utveckla personalpolitiken på längre sikt bör synpunkter tas tillvara genom att personalenkäter genomförs. Vid organisationsförändringar skall personalutvecklingsinsatser ges berörd personal i form av såväl intern som extern utbildning. Det är av vikt att personalen har en allsidig utbildning. Detta ger goda förutsättningar för en flexibel och effektiv organisation.

Ingen medlem skall behöva bli arbetslös eller tvingas byta bostadsort, inte heller erhålla försämrade löne-, anställning och/eller arbetsvillkor på grund av organisationsförändringar eller arbetsskada.

En viktig förutsättning för anställningstrygghet är långsiktig planering så att arbetsbristsituationer kan förutses och utvecklingsåtgärder vidtas i god tid för att förhindra uppsägning. Största vikt skall läggas på trygghetsavtalets verksamhetsanknutna åtgärder. Uppsägda p g a arbetsbrist på en ort skall erbjudas arbete på annan ort inom myndigheten.

Organisationsförändringar skall leda till att större ansvar och befogenheter läggs så långt ut i organisationen som möjligt. Det ekonomiska ansvaret skall läggas där besluten fattas.

**TULL-KUSTs mål är att**

- myndighetsutövande personal skall ha genomgått fastställd utbildning**
- arbetsledare skall genomgå arbetsledarutbildning och chefer chefsutbildning- ingen medlem ska behöva bli arbetslös eller tvingas byta bostadsort**
- ingen medlem skall erhålla försämrade löne- och anställningsvillkor**
- planerings- och resultatansvar skall ligga på den nivå där den egentliga verksamheten bedrivs**
- antalet beslutsnivåer skall vara så få som möjligt**
- medlemmarna skall ha en så allsidig utbildning att de klarar de flesta arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde**
- introduktion ges till alla nyanställda, återanställda samt de som varit långtidsfrånvarande**
- berörd personal vid organisationsförändringar ges utbildning för att säkerställa möjligheten till arbete.**
- medlemmarna skall erhålla adekvat samt återkommande kompetensutveckling i sitt arbete.**