

# Personalpolicy

---

## Inledning

Jämsides med inom området gällande avtal tillämpas nedanstående personalpolitiska viljeinriktning för SMA Mineral. Personalpolicy baseras på gällande lagar och avtal. Den uttrycker därutöver ett socialt ansvarstagande där detta kan ske inom ramen för företagets verksamhet och resurser.

Dokumentet gäller i kombination med övriga publicerade policys. I princip styrs flera frågor av myndigheter t ex skattemyndigheter eller av överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter.

Personalpolicyns syfte är att skapa ett sådant arbetsklimat inom SMA Mineral, att alla anställda kan finna arbetet intressant och stimulerande. Ökad arbetstillfredsställelse ger ökad effektivitet och därmed även ökad lönsamhet i företaget. *Ett lönsamt företag är en förutsättning för en trygg anställning.*

Personalpolicyn måste följa företagets och samhällets utveckling. Det är därför viktigt att alla på ett konstruktivt sätt för fram synpunkter på förbättringar och håller personalpolicyn levande.

Personalpolicyn bygger på följande värderingar:

- Alla anställda har samma mänskliga värde. Trots självklarhet häri upplever inte alla det som en realitet. Förverkligandet av detta synsätt är beroende av våra attityder till varandra och vår syn på oss själva.
- Alla inom SMA Mineral är i grunden positiva till att göra en god arbetsinsats och vill känna att det egna och gruppens arbete är meningsfullt för företaget.
- Engagemang, möjligheter att påverka och arbetsglädje är väsentliga ingredienser för att frigöra den positiva kraft som är nödvändig för företagets lönsamhet och utveckling.
- Se mer info i diskrimineringspolicy och policy och rutin för kränkande särbehandling.

## Organisation

- Decentralisering och delegering av ansvar och beslut är en väg att öka motivationen och skapa bättre resultat.
- Det är chefernas skyldighet att skapa möjligheter till och kräva en god arbetsinsats av alla medarbetare.
- En av chefernas viktigaste arbetsuppgifter är att skapa ett för alla stimulerande arbetsklimat som leder till goda resultat.
- Resurser skall avdelas för personalvård, personalplanering och utbildning vilka är väsentliga i förverkligandet av personalpolicyn.
- Varje anställd skall alltid veta vem som är närmaste chef.
- Förändringar i företagets organisation påverkar starkt de anställda. Under omorganisationer är det särskilt viktigt att varje anställd vet var information om aktuella förändringar kan erhållas.

- Ett livskraftigt företag måste snabbt kunna anpassa sig till förändringar. Detta kan innebära omställningar för de anställda. Trygghet skall dock alltid sökas i förändringen – omvärlden förändras ständigt och de anställda skall ges möjlighet att förändras med den.
- Företaget skall eftersträva hög beredskap för att snabbt kunna sätta in resurser i syfte att underlätta sådana omställningar.

## Personalplanering och personalutveckling

Följande åtgärder ökar de anställdas benägenhet för och möjlighet till nya arbetsuppgifter i ett föränderligt företag.

- Utbildningen skall genomföras i syfte att tillgodoses SMA Mineral och de anställdas behov av kunskap och färdigheter för nuvarande och kommande arbetsuppgifter och utformas efter den anställdes förutsättningar och intresse.
- Varje chef skall noga följa sina medarbetares utveckling och tillsammans med dessa fortlöpande diskutera deras arbetsresultat och utbildningsbehov – minst en gång per år.
- För att bereda personal möjlighet till individuell utveckling och befordran bör möjligheten till arbetsbyte ökas och stimuleras. Genom långsiktig personalplanering underlättas detta.
- För att säkerställa rekrytering av chefer bör särskild uppmärksamhet ägnas ledarutvecklingen.
- För att skapa en ökad omställningsberedskap är det chefens och företagets uppgift att skapa ökad förståelse och förtroende bland de anställda för förändringar.
- Förutses en kommande övertalighet eller brist skall ekonomiska och personella resurser avsättas så att planeringen kan starta så tidigt som möjligt.

## Anställning och introduktion

- Alla lediga befattningar skall även utannonseras och sökas internt.
- En internt sökande, med av företaget bedömda tillräckliga kvalifikationer, har företräde framför en externt sökande.
- Vid nyanställning skall särskilt beaktande tas till företags övergripande mål att bredda företagets mångfald. Detta gäller både lokalt inom avdelningen, platsen och SMA Mineral som helhet. Med mångfald menas främst ålder, kön och geografiskt ursprung men även faktorer som utbildning och yrkesbakgrund skall tas i beaktande.
- Den mest lämpade sökanden skall anställas. Vid anställning av chefer skall särskilt beaktas deras kvalifikationer som ledare.
- Tjänstledighet enligt gällande lagar.
- Varje anställd eller omplacerad skall introduceras på den nya arbetsplatsen.

Genom en väl planerad och uppföljd introduktion skall alla nyanställda ges en god start i arbetet och företaget.

## Information

- Genom öppen, dubbelriktad och förtroendefull kommunikation skall alla inom SMA Mineral tillförsäkras god allmän kännedom om företagets mål, sina egna personliga verksamhetsmål, förhållanden, framtidsutsikter och utveckling samt om stämningar och attityder inom och utom företaget.
- Varje anställd skall ges möjlighet att ta del av företagets information men har också ett eget ansvar att hålla sig informerad.
- Styrelserepresentanter från de anställda, där lagen så föreskriver, utses av facket. Information på styrelsemöten kan vara konfidentiell. Företaget skall ange vad som är konfidentiellt och i vilken utsträckning sådan frågor förekommer.
- Varje chef skall förmedla information om företaget och dess förhållanden till sina medarbetare.
- Information från företaget till de anställda skall först och utförligast ges till dem som är mest berörda av informationen ifråga.
- Informationen skall vara korrekt, snabb och lättfattlig.
- Varje chef har skyldighet att hålla sig informerad om förhållandena inom eget ansvarsområde.
- Allmän information kan dessutom ges via massmedia.

## Sociala frågor

- Arbetsplatsen och arbetsgemenskapen utgör en väsentlig del av det sociala livet. Företaget och de anställda är därför beredda att med särskilda resurser hjälpa och stödja där så behövs.
- Alla bör medverka till ökad kontakt, gemenskap och ansvarstagande för varandra, inte minst när någon arbetskamrat får problem.
- Stödinsatser skall grunda sig på uppfattningen att varje individ har resurser som kan utvecklas och förstärkas, särskilt genom samarbete med andra.
- Insatser bör koncentreras på att motverka orsakerna till sociala problem och därför göras så tidigt som möjligt.
- Särskild omsorg och resurser skall ägnas möjligheten att bereda människor med handikapp meningsfullt arbete.

***”Ett lönsamt företag är en förutsättning  
för en trygg anställning”***