KALMARSUNDS GYMNASIEFÖRBUND

gyf.se

Personal-politiskt PROGRAM

Förord

Kalmarsunds gymnasieförbund ska vara en attraktiv arbetsplats där alla ska kunna känna trygghet, trivsel, arbetsglädje och engagemang. Utan en god arbetsmiljö är inte heller grunden för ett hållbart arbetsliv möjligt.

4 gemensamma kärnvärden

Det personalpolitiska programmet utgår från våra fyra gemensamma kärnvärden;

- **Mångfald och framtidsmöjligheter**
- **Trygghet skapar trivsel**
- **Digital kompetens i framkant**
- **Engagemang och glädje ger utveckling**

Målet måste vara självklart. Alla som arbetar hos oss i Kalmarsunds gymnasieförbund ska känna att det är roligt, motiverande och viktigt att gå till jobbet. Din insats är betydelsefull och din arbetsmotivation är hög. Vi lägger stor vikt vid att erbjuda dig som medarbetare här hos oss, såsom kompetensutveckling, fortbildning, kollegialt lärande, digital kompetens och olika typer av karriärvägar. Självklart räcker det inte bara med att lägga fram ett personalpolitiskt program. Arbetet med att ha en god och utvecklande arbetsplats måste pågå varje dag och alla medarbetare är lika viktiga i det arbetet.

Vi hoppas att du som medarbetare är stolt över din arbetsplats och det arbete du utför.
För det ska du vara! **Stort tack till er för ett fantastiskt arbete!**

Dzenita Abaza (s)
Ordförande
Kalmarsunds gymnasieförbund

Uppdrag och vision

Inför framtiden har Kalmarsunds gymnasieförbund, precis som många andra arbetsgivare, ett stort behov av att rekrytera nya medarbetare. Att attrahera, behålla och utveckla goda medarbetare och chefer är ett viktigt fokus och en utmaning när konkurrensen om kompetens ökar i samband med ökande elevkullar och stora pensionsavgångar. Som ett led i att bli en attraktiv arbetsplats har förbundet tagit fram ett personalpolitiskt program inklusive en kompetensförsörjningsplan.

Förbundsdirektionen fastställer årligen vision, mål och prioriterade områden, vilka finns samlade i styrdokumentet ”Budget- och verksamhetsmål”. Chefernas ansvar är att tillsammans med sina medarbetare förverkliga uppställda mål. Medarbetarnas ansvar är att vara aktiva, engagerade och visa en ömsesidig respekt för varandras yrkesroller och kompetenser, arbeta för att förverkliga verksamhetens mål och att skapa förutsättningar för eleverna att nå utbildningens mål.

Vår vision bygger på att vi gemensamt har ansvaret att skapa arbetsplatser där varje medarbetare kan känna trygghet, trivsel, arbetsglädje och engagemang. En modern arbetsplats där utveckling, digital kompetens, mångfald och framtidsmöjligheter står i fokus. Vi strävar efter att ha en organisation som bygger på dialog, tillit, bekräftelse och utveckling.

En förtroendeingivande och tydlig ledning på alla nivåer ger förutsättningar för god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Målet med det personalpolitiska programmet är att ha en hög känsla av motivation hos våra medarbetare och att ledarskap och styrning ska vara väl fungerande. Vi önskar engagerade medarbetare som är stolta ambassadörer för Kalmarsunds gymnasieförbund.

Trygghet, trivsel, arbetsglädje och engagemang

Våra kärnvärden

Under våren 2017 genomfördes ett arbete med att ta fram kärnvärden och kommunikativt löfte för Kalmarsunds gymnasieförbund. För att få en bred uppslutning och stor delaktighet i framtagandet av våra kärnvärden genomfördes ett antal workshops med representativa grupper för medarbetare, elever, chefer och politiker.

Kärnvärdena ska kommuniceras i kontakter med såväl interna som externa aktörer och ligger, inte minst, till grund för vårt personalpolitiska program.

Våra kärnvärden representerar vilka gemensamma styrkor vi har och vad vi lovar våra målgrupper. De kan beskrivas som en sammanfattning av förbundets identitet, vilka vi är, vad vi vill stå för och hur vi vill uppfattas.

I Kalmarsunds gymnasieförbund skapar vi tillsammans

- **Mångfald och framtidsmöjligheter**
  På våra skolor finns ett stort utbud av utbildningar. Kvalitet och långsiktighet skapar möjligheter – både för elever och personal. Här kan du utveckla din kompetens och dina förmågor för att möta framtidens utmaningar.

- **Trygghet skapar trivsel**
  All vår verksamhet bygger på trygghet och att människor känner sig välkomna. Genom samarbete och respekt skapar vi en inkluderande miljö med plats för alla.

- **Digital kompetens i framkant**
  Vi har en bred digital kompetens och strävar efter att ligga långt fram i utvecklingen. Vi kännetecknas av en innovativ undervisning där vi kombinerar IT med modern pedagogik.

- **Engagemang och glädje ger utveckling**
  Vi jobbar aktivt för att människor ska utvecklas tillsammans och samarbeta med andra. Genom ett stort engagemang och en positiv inställning skapar vi förutsättningar för ett livslångt lärande.

Vårt löfte till dig som medarbetare i Kalmarsunds gymnasieförbund är att du alltid kan förvänta dig fler möjligheter!

Attraktiv arbetsplats

Kalmarsunds gymnasieförbund ska vara en modern, attraktiv och utvecklande arbetsplats som kännetecknas av trygghet, trivsel, arbetsglädje och engagemang.

Du som arbetar i Kalmarsunds gymnasieförbund ska ha goda förutsättningar att trivas och lyckas med ditt jobb. I Kalmarsunds gymnasieförbund lägger vi stor vikt vid att erbjuda våra medarbetare utvecklingsmöjligheter via kompetensutveckling, fortbildning, kollegialt lärande, digital kompetens och olika karriärvägar.

Förbundet har en väl utvecklad samverkansmodell för inflytande och delaktighet. Jämställdhet och normkritiskt tänkande är en självklar del i all verksamhet inom förbundet. Vi har gemensam personal- och lönepolitik i förbundet och ett stort utbud av anställningsförmåner.

Det personalpolitiska programmet tillsammans med kompetensförsörjningsplanen är verktyg för att leva upp till våra gemensamma kärnvärden:

- Mångfald och framtidsmöjligheter
- Trygghet skapar trivsel
- Digital kompetens i framkant
- Engagemang och glädje ger utveckling

Kulturbärande beteende

För att nå målen med det personalpolitiska programmet och dessutom skapa en arbetsplats som präglas av trygghet, trivsel, arbetsglädje och engagemang använder vi oss av dessa kulturbärande beteenden på Kalmarsunds gymnasieförbund.

Dialog

- Jag uppmuntrar andra att säga sin åsikt genom att ställa följdfrågor och tackar för deras bidrag även när jag inte håller med.
- Jag tänker igenom mitt eget talutrymme och medverkar till att fråga andra som inte sagt något om vad de tycker.

Tillit

- Jag visar tillit till andra professioner genom att hålla mina egna professionsgränser. Jag skapar tillit genom att vara transparent med hur min profession jobbar.
- Jag litar på andra. Om jag är osäker på någons avsikt eller mening så väljer jag att tolka det som sägs eller görs som positivt och välvilligt.

Bekräftelse

- Jag hälsar när jag möter andra för att hen ska känna sig sedd och trygg. Jag bekräftar andra i samtal genom att lyssna aktivt och nicka, humma och ställa följfrågor.
- Jag möter andra med nyfikenhet.
- Jag visar omtanke och intresse för mina elever/kollegor/medarbetare/chefer genom att fråga hur det har det och om jag kan göra någor för dem.

Utveckling

- Jag tar emot och bemöter feedback på ett konstruktivt och inlyssnande sätt genom att jag tittar på personen och ställer motfrågor.
- Jag tackar för feedback och avväger min respons innan jag ger den. Jag ger feedback när det är befogat i syfte att hjälpa och stötta.

Vår värdegrund

Arbetsmiljöpolicy
Kalmarsunds gymnasieförbund vill främja hälsa och säkerhet och förebygga arbetsskador. Genom att skapa ett öppet och jämställt arbetsklimat och en god organisatorisk och social arbetsmiljö bidrar förbundet till att alla kan känna delaktighet, engagemang, motivation, trivsel och trygghet i våra verksamheter.

Kvalitetspolicy
Kvalitetsarbetet ska främja en känsla av stolthet och glädje för den verksamhet som bedrivs och samtidigt hjälpa verksamheten att fånga upp sådant som behöver förändras och förbättras. Att arbeta med ständiga förbättringar, innovation, anpassningar till omvärlden, nya krav är avgörande om förbundet ska vara en verksamhet med hög kvalite.

Tobakspolicy
Vi vill arbeta för att bevara och förbättra hälsan hos medarbetarna, bland annat genom att skapa rök- och tobaksfria miljöer, samt ge goda förutsättningar för minskat tobaksbruk.

Miljöpolicy
Vi värnar om natur och miljö genom ett förhållningssätt som gynnar en hållbar utveckling. Vårt miljöengagemang främjar människors hälsa och livsvillkor. Vi ska vara ett föredöme och visa att vi tar hållbarhetsfrågorna på allvar genom ständiga förbättringar, hög kompetens och vid beslut ta hänsyn till vår miljöpåverkan.

Chefspolicy
För att skapa en kultur som sätter elev och medarbetare i främsta rummet krävs ett tydligt och engagerat ledarskap. Våra chefer skall vara aktiva, engagerade och synliga.

Jämställdhetspolicy
Kvinnor, män och personer med annan könsidentitet i Kalmarsunds gymnasieförbund behandlas likvärdigt utan förutfattade meningar kring kön. Elever och personal ska känna trygghet och lika värde, kvinnor, män och personer med annan könsidentitet har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

I vår värdegrund finns sex viktiga hörnstenar för en väl fungerande arbetsmiljö och en välmående verksamhet.

- Medarbetarskap
- Ledarskap
- Hållbart arbetsliv
- Kompetens
- Jämställdhet och mångfald
- Lönepolitik

Den viktigaste samspelsfunktionen på en arbetsplats är chef och medarbetare. Vi har därför valt att spegla de sex hörnstenarna ur chefs- respektive medarbetarperspektiv.

Medarbetarskap

Vi har ett gemensamt ansvar för att skapa goda relationer och ett arbetsklimat där alla vill och kan göra ett bra arbete. Det ska vara engagerande, motiverande och kännas viktigt att gå till jobbet. Det är vi tillsammans som skapar ett bra medarbetarskap som präglas av en bra dialog, tillit, bekräftelse och utveckling. Det är vi som väljer vilka möjligheter vi vill se.

Vi har hög arbetsmotivation hos våra medarbetare. Nöjd medarbetarindex (NMI) och hållbart medarbetarskap (HME) får höga värden i vår medarbetarenkät. Vi har en god arbetsmiljö som är viktig att värna och utveckla. Det uppnår vi genom att:

Chefen	Medarbetaren
Anger inriktningen för verksamheten genom gemensamma mål som alla känner till	Tar ansvar för att nå uppsatta mål och möta de förväntningar som ställs
Är tydlig med förväntningar, roller och ansvarsfördelning	Är engagerad och aktiv i arbetet och i verksamhetens utveckling
Skapar delaktighet, samhörighet, ger och tar feedback	Tar egna initiativ som bidrar till verksamhetsutveckling och resultat
Är öppen och ärlig med ett respektfullt bemötande	Ställer upp för andra, ger och tar feedback
	Är öppen och ärlig med ett respektfullt bemötande

...att själv bidra till ett positivt arbetsklimat

...att kunna samarbeta konstrukttivt

...att visa ett gott bemötande i alla lägen

Kalmarsunds gymnasieförbund blir en framgångsrik organisation genom att alla medarbetare har klara och tydliga mål i sin yrkesutövning, ser sin roll i helheten och har kunskaper om de resultat som ska uppnås. Ett gott medarbetarskap innefattar förmågan att själv bidra till ett positivt arbetsklimat, att kunna samarbeta konstruktivt med alla aktörer och att visa ett gott bemötande i alla lägen.

En medarbetare ska ha en bra dialog med sin chef och sina arbetskamrater. Med hjälp av bland annat arbetsplatsträffar (APT), medarbetarsamtal och lönedialoger skapar vi ett bra arbetsklimat.

Vi är varandras arbetsmiljö!

Ledarskap

Chefen leder verksamheten och skapar förutsättningar för medarbetarna att nå verksamhetens mål. Chefens viktigaste uppgifter är att ange riktningen för verksamheten, ta tillvara potentialen i medarbetarnas erfarenheter och olikheter och i dialog med dem tydliggöra och följa upp målen. Våra chefer skall vara aktiva, engagerade och synliga genom att:

Chefen	Medarbetaren
Har en god bild över verksamheten	Söker aktivt och tar del av information
Har ansvar för att alla känner till och förstår verksamhetens uppdrag	Arbetar för att uppnå uppsatta mål
Är tydlig och ärlig och ger alltid klara besked	Är rak och öppen och ger chefen feedback
Fattar beslut med gott omdöme	Bidrar med synpunkter och förslag samt följer fattade beslut
Är en bra lyssnare	Känner tillit och lyfter dilemman med sin chef

En chef ska vara en god ledare som skapar tillit, bekräftar och har en bra dialog med sina medarbetare. Förbundets chefer ska se, ta tillvara och utveckla varje medarbetare och dennes kompetens och vara jämlika och jämställda i sitt bemötande. Ledarskapet ska präglas av öppenhet, tydlighet och en vilja att skapa goda relationer. Vid arbetsplatsträffar tas frågor upp som rör arbetsgruppen. I medarbetarsamtal och lönedialog står individen i centrum.

Hållbart arbetsliv

Det är många faktorer som är viktiga för att vi ska må bra. På arbetet handlar det om fysisk arbetsmiljö som lokaler, inomhusklimat, arbetsredskap osv men också den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utanför arbetet handlar det om hur var och en väljer att leva sitt liv. Med en bra arbetsmiljö och egna kloka val ökar förutsättningarna för ett långt och hållbart arbetsliv.

Målet att ha friska arbetsplatser där alla känner arbetsglädje, lust att lära och vilja att utveckla sig själva och verksamheten uppnår vi genom att:

Chefen	Medarbetaren
Organiserar arbetsplatsen där verksamhetens mål, planer, rutiner och prioriteringar är kommunicerade, lättillgängliga och väl kända för alla.	Förstår, genomför och utvecklar sitt uppdrag och sin roll
Ser till att alla har en trygg och säker arbetssituation	Utvecklar sin kompetens inom såväl arbetsmiljöområdet som professionen
Leder och anpassar arbetet på ett sätt som ger balans mellan krav och individuella förutsättningar	Aktivt deltar i arbetsmiljöarbetet genom att t ex rapportera risker, tillbud, sjukdom och olycksfall
Aktivt motverkar alla former av kränkande särbehandling och diskriminering	Aktivt motverkar alla former av kränkande särbehandling och diskriminering
Bedriver ett systematiskt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete	Tar ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och i förekommande fall för tilldelade arbetsmiljöuppgifter

Ett systematiskt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete med engagerade och ansvarstagande medarbetare och chefer stärker förbundets konkurrenskraft och varumärke. Genom detta ges förutsättningar för god kvalitet i verksamheten och ett utvecklande hållbart arbetsliv.

Förbundets arbetsmiljöpolicy styr det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett övergripande plan. Arbetsmiljöfrågorna tas upp i samverkansforum som skyddskommitté och samverkansgrupper på både lokal och central nivå. Vid arbetsplatsträffar (APT) tas arbetsmiljöfrågor upp som rör arbetsgruppen. I medarbetarsamalet är arbetsmiljöfrågan en stående punkt. Fysiska skyddsronder genomförs årligen och psykosocial skyddsrond (i form av en medarbetarenkät) genomförs vartannat år.

Alla får ta del av Aktivt Livs friskvårdserbjudanden, ett friskvårdsbidrag och en friskvårdstimma per vecka.

Vi har tillgång till företagshälsovård genom Arbetsmiljöenheten där konsultativt stöd ges i såväl rehabiliteringsfrågor som livsstilsfrågor på individnivå. Där finns också kompetenser för handledning i grupputveckling och utbildningsinsatser inom systematiskt arbetsmiljöarbete.

Friskvårdsbidrag och företagshälsovård bidrar till ett hållbart *arbetsliv.*

Kompetens

Digital kompetens skapar möjligheter för kreativa arbetssätt.

För att kunna möta morgondagens behov och utmaningar behöver vår kompetens ständigt utvecklas. Förbundet är en modern arbetsplats där utveckling, digitalisering och kollegialt lärande står i fokus.

Att vara öppen för ny kunskap och kompetensutveckling på arbetet leder till personlig utveckling och framgångsrik verksamhet. Det skapar förutsättningar för våra medarbetare att trivas och lyckas i sitt arbete och känna glädje över det vi åstadkommer tillsammans. Det uppnår vi genom att:

Chefen	Medarbetaren
Utvecklar sin kompetens i ledarskap	Är aktiv och visar eget intresse för att utvecklas och lära sig mer
Utvecklar sin digitala kompetens	Utvecklar sin digitala kompetens
Fångar upp verksamhetens och medarbetarnas behov av utveckling	Ger förslag till egen kompetens-utveckling och fortbildning
Skapar förutsättningar för och uppmuntrar till kollegialt lärande	Tar tillvara andras kompetens och delar med sig av egen kunskap, kollegialt lärande
Ansvarar för och uppmuntrar till att kompetensutveckling, fortbildning, omvärldsbevakning och nätverkande sker	Följer utvecklingen inom det egna yrkesområdet genom omvärldsbevakning och nätverkande
Sprider goda exempel	Vågar och vill prova nya arbetssätt

Kollegialt lärande är en av våra viktigaste framgångs-faktorer.

Förbundet har tydliga mål vad gäller kollegialt lärande och digital kompetens. Det framgår i budget- och måldokumentet som fastställs av direktionen varje år. Till hjälp i det digitala arbetet finns också en digital agenda där mål, syfte och förväntningar på utveckling är fastställda.

Viss kompetensutveckling, som är kopplad till förbundets övergripande mål, initieras av förbundsledningen. Största delen av tid och resurser för kompetensutveckling förfogar respektive chef över.

Arbetsgruppens kompetens och utvecklingsbehov diskuteras på arbetsplatsträffar (APT), arbetslagsmöten och för pedagoger i ämneskonferenser. Kompetensutvecklingsbehov för den enskilde medarbetaren tas upp i medarbetarsamtalet.

Jämställdhet och mångfald

Alla ska kunna utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och inte styras eller begränsas av stereotypa föreställningar om kvinnor respektive män. Jämställdhetsarbetet ska vara en naturlig del i verksamheten som genomsyras av ett normkritiskt förhållningssätt. Det innebär att medarbetare sinsemellan och tillsammans med sin chef kontinuerligt reflekterar och diskuterar normer och värderingar.

På en jämställd arbetsplats värderas alla medarbetares kompetens och erfarenheter utifrån samma grund oavsett genus. Forskningen visar att om det finns en jämn fördelning av kvinnor och män i alla typer av grupper och på alla nivåer, så ger det ökad arbetstillfredsställelse, bättre arbetsmiljö och höjd effektivitet.

Mångfald ur ett medarbetarperspektiv är en viktig demokrati- och jämlikhetsfråga. Alla ska ges förutsättningar för inflytande och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individer, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ett aktivt mångfaldsarbete bidrar till att medarbetare känner trygghet och trivsel, engagemang och glädje.

Förbundet strävar efter att vara en jämställd och jämlik organisation vilket skapar en effektiv och attraktiv verksamhet. Detta uppnår vi genom att:

Chefen	Medarbetaren
Tar ansvar för att målen i jämställdhetsplanen blir kända och bedriver ett aktivt mångfaldsarbete	Tar ansvar för att inhämta kunskap om jämställdhets- och mångfaldsfrågor
Ser till att genus- och mångfaldsperspektivet finns med som en aspekt vid planering och organisering av verksamheten	Ser till att jämställdhets- och mångfaldsfrågor integreras i den dagliga verksamheten
Är en god förebild och är vaksam på egna och andras fördomar	Är en god förebild och är vaksam på egna fördomar
Motverkar härskartekniker och bekräftar främjartekniker	Motverkar härskartekniker och bekräftar främjartekniker
Uppmuntrar och ger stöd åt både kvinnor, män och personer med annan könsidentitet som tar föräldraledigt	Tar ett kollegialt ansvar som underlättar för både kvinnor, män och personer med annan könsidentitet att ta föräldraledigt
Underlättar för föräldrar genom att förlägga möten, planerings- och arbetsplatsträffar under ordinarie arbetstid	Respekterar och bemöter alla efter deras förutsättningar
Bedriver en jämställd och jämlik rekryteringsprocess och eftersträvar balans i yrkesgrupper med ojämn könsfördelning	Har ett öppet sinne och tar tillvara olikheter i yrkesgruppen

Förbundet har under många år utvecklat och bedrivit ett långtgående jämställdhetsarbete bland annat inom ett projekt kallat Hållbar jämställdhet. Jämställdhetsplanen styr arbetet på ett övergripande plan med syfte att göra det tydligt för chefer och medarbetare hur vi lever upp till intentionerna i mål, policy och lag. Planen, med tydligt mätbara mål och konkreta, aktiva åtgärder för att nå målen, är en vägledning för chefer och medarbetare i arbetet med jämställdhet och jämlikhet.

Förbundet har sedan 2009 ett nätverk av medarbetare som representerar alla enheter och som har till uppgift att stötta och utveckla jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Nätverkets namn ”Håjjare” kommer från projektet HÅllbar Jämställdhet.

Håjjare
som är nätverkets namn, kommer från projektet **HÅ**llbar **J**ämställdhet

Gymnasieförbundet deltar i den årligen återkommande Prideveckan som anordnas av Kalmarsund Pride. Förutom att delta i pridetåget, uppmärksammas HBTQ-frågor på olika sätt i förbundets olika verksamheter för att synliggöra och utveckla förutsättningar för homosexuellas, bisexuellas, trans- och queerpersoners liv.

Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor diskuteras på arbetsplatsträffar (APT), arbetslagsmöten och för pedagoger i ämneskonferenser. För den enskilde medarbetaren är frågor om arbetsmiljö utifrån bland annat ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv samt frågor om trygghet och trivsel en stående punkt i medarbetarsamtalet.

> **Jämställdhet är lika självklart som luften vi andas, men det kommer inte av sig självt. Vi måste alla jobba för det!**

Lönepolitik

Lönen ska stimulera till personligt engagemang, goda arbetsprestationer och att verksamheten når sina mål.

Att lönen är individ- och resultatrelaterad innebär att den enskilde arbetstagaren ska kunna påverka sin löneutveckling genom till exempel ökat engagemang, förbättrad arbetsprestation och/eller ta sig an svårare arbetsuppgifter.

Lönedialogen är ett viktigt forum där medarbetaren och chefen tillsammans stämmer av arbetsinsatser och prestationer utifrån förbundets lönekriterier. Bedömningen ligger till grund för löneöversynen och en saklig och tillitsfull dialog borgar för en god löneprocess. Detta uppnår vi genom att:

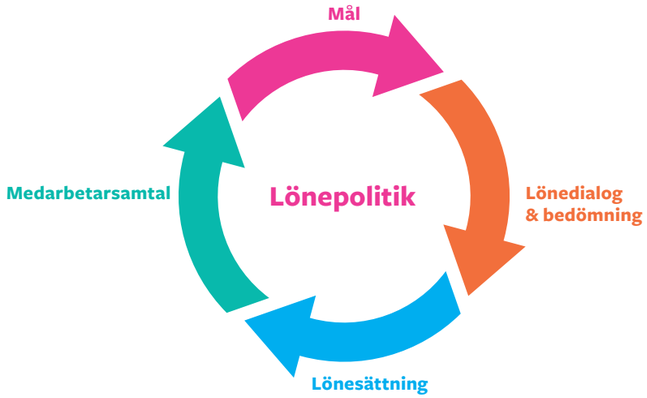
Chefen	Medarbetaren
Ser till att lönekriterierna är väl kända	Känner till lönekriterierna
Är förberedd och aktiv vid lönedialogen	Är förberedd och aktiv vid lönedialogen
Ger sin bedömning på medarbetarens prestationer utifrån lönekriterierna och motiverar bedömningen	Ger sin bedömning på egna prestationer utifrån lönekriterierna och motiverar bedömningen
Sätter tydliga mål kopplade till lönekriterierna	Är öppen för konstruktiva förslag som kan påverka lönen
Har kunskap om vad medarbetaren tillför verksamheten	Berättar om arbetsinsatser som bidragit till verksamhetens måluppfyllelse
Tillämpar individuell och differentierad lönesättning	

Alla medarbetare har minst ett medarbetarsamtal och en lönedialog om året. I medarbetarsamtalet upprättas ett individuellt utvecklingsprogram (individuella mål) med utgångspunkt från verksamhetens mål. De individuella målen följs upp i lönedialogen.

Förbundets arbetsutskott som tillika är personaldelegation fastställer ramar och principer för löneöversynen med utgångspunkt från centrala kollektivavtal och tilldelat budgetutrymme.

Förbundet har övergripande riktlinjer för lönesättning och lönebildning i Kalmarsunds gymnasieförbund. Personaldelegationen fastställer utifrån det dokumentet årliga lönepolitiska riktlinjer där arbetsgivaren redovisar sina utgångspunkter inför löneöverläggningar med respektive fackförbund. Efter varje löneöversyn görs avstämningar med respektive fackförbund där löneprocessen utvärderas. Varje år görs det en lönekartläggning i förbundet som bland annat ska upptäcka om det förekommer osakliga löneskillnader mellan grupper.

Lönedialogen är ett viktigt forum för en god löneprocess.



Några av våra anställningsförmåner

Längre semester– växla semesterdagstillägget
Du som är anställd på semestertjänst kan ansöka om att byta ditt semesterdagstillägg mot extra lediga dagar.

Friskvårdsbidrag
Kalmarsunds gymnasieförbund subventionerar individuell friskvård upp till 1 000 sek/medarbetare och år.

Friskvårdstimme
Varje medarbetare erbjuds förmånen att nyttja en friskvårdstimme i veckan.

Flexibel arbetstid
Du som är anställd på semestertjänst (ej chefs-avtal) omfattas av förbundets flextidsavtal vilket innebär att du inom givna tidsramar själv kan påverka arbetstidens förläggning.

Aktivt Liv
Här kan du ta del av förmånliga erbjudanden bland annat gällande sport, motion, kultur och hälsa.

Blodgivning, MVC-besök, cellprovtagning, PSA-provtagning och mammografi
Möjlighet att under vissa förutsättningar gå på arbetstid med bibehållna löneförmåner.

Olycksfall- och livförsäkring
I anställningen är du försäkrad genom kollektiv-avtal för arbetsskada.

Löneväxling till pension
Arbetsgivaren tillhandahåller ett förmånligt sätt för dig som anställd att spara till din pension. Det kallas löneväxling och det innebär att du placerar en del av din lön i en tjänstepension före skatteavdraget.

50-årsdagen
När du som är månadsanställd fyller 50 år, får du ta ut en ledig dag med bibehållna löneförmåner i anslutning till födelsedagen.

Tjänstepension
Arbetsgivaren avsätter årligen tjänstepension enligt kollektivavtal.

Mobiltelefon
Om du måste ha mobiltelefon i jobbet kan du skriva avtal för privat användning.

Akut läkarbesök
Du har rätt att vid akut sjukdom/skada besöka läkare med bibehållna löneförmåner.

Tjänste-pension

Personal-rabatter

Längre semester

Grafisk original © KREATION SE Reviderad Internt GYF 2205ON Foto: Hans Olofsson, Adam Linnér

KALMARSUNDS GYMNASIEFÖRBUND

Kalmarsunds gymnasieförbund | Box 865, 391 25 Kalmar | gymnasieforbundet@gyf.se | www.gyf.se