

Senast uppdaterad: 2015-06-12

Sandbäckens

Medarbetarguide.

Innehållsförteckning.

1. Introduktion	4
2. Vår verksamhet.....	5
3. Värdegrund	6
3.1 Kärnvärden	6
3.2 Jämställdhet och mångfald	6
3.3 Lojalitet.....	7
3.4 Kommunikation.....	7
3.5 Sociala medier.....	7
3.6 Bisysslor.....	8
3.7 Skrotkassor	8
4. Facklig organisation.....	9
4.1 Kollektivavtal.....	9
5. Kompetensförsörjning	10
6. Arbetstid	11
6.1 Tjänstgöringsrapport.....	11
6.1 Fridagar	11
6.2 Övertid	11
6.3 Obekväm tid	11
7. Frånvaro.....	12
7.1 Semester.....	12
7.1.1 Semesterlön.....	12
7.1.3 Att spara semester	12
7.1.4 Obetald semester	12
7.1.5 Huvudsemesterperiod.....	12
7.1.6 Sjukdom under semesterledighet	12
7.2 Ledighet.....	13
7.2.1 Tjänstledighet	13
7.2.2 Permission	13
7.2.3 Arbetsskada.....	13
7.2.4 Arbetstidsförkortning.....	13
7.3 Föräldraledighet.....	14
7.3.1 Föräldralön.....	14
7.3.1 Vård av barn.....	14
7.4 Sjukdom.....	15
7.4.1 Sjukanmälan	15

7.4.2 Sjuklön	15
7.4.3 Rehabilitering	15
8. Arbetsmiljö.....	16
8.1 Arbetsmiljöpolicy	16
8.2 Friskvård.....	18
8.3 Företagshälsovård	18
8.4 Alkohol- och drogpolicy	18
8.5 Arbetskläder och skyddsutrustning	18
8.5.1 Glasögon.....	19
8.6 Vid arbetsplatsolycka eller tillbud	19
9. Medarbetarsamtalet.....	20
10. Kompetensutveckling	21
11. Lön och förmåner	23
11.1 Lönesamtal	23
11.2 Bilpolicy tjänstebilar	23
12. Resor	24
12.1 Resor kollektivanställda	24
12.1.1 Resor med servicebil.....	24
12.1.2 Dagliga resor med privatbil.....	24
12.1.3 Resor med övernattnig	24
12.2 Resor tjänstemän.....	25
12.2.1 Körjournaler	25
12.2.2 Resor med privatbil	25
13. Avtalsförsäkringar.....	26
14. Pension	27
15. Uppsägning.....	28
15.1 Tjänstgöringsintyg/-betyg	28
15.2 Återlämnande av arbetsredskap	28
16. Avgångssamtal	29

1. Introduktion

Denna medarbetarguide gäller för alla som är anställda inom Sandbäckens och ska fungera som en uppslagsbok för både chefer och medarbetare. Syftet med guiden är att ge vägledning och bidra till att skapa en ökad tydlighet och trygghet.

Det viktigaste du bör veta som anställd på företaget finns med så som värdegrund, policys och rutiner kring bland annat semester, sjukdom och föräldraledighet.

Medarbetarguiden ligger på vår hemsida och är ett levande dokument. Det är alla anställdas personliga ansvar att hålla sig uppdaterade om de regler och policys som finns. Likväl tycker vi på Sandbäckens att den personliga kommunikationen och närheten mellan medarbetare och chef är viktig och finns frågor eller funderingar tar vi oss alltid tiden att besvara dessa.

2. Vår verksamhet

Sandbäckens Utveckling AB är moderbolaget i företagsgruppen där Sandbäckens Rör i olika städer runt om i landet ingår som egna bolag. I företagsgruppen ingår även Sandbäckens Sprinkler och Sandbäckens Industri. Sandbäckens är en av Sveriges största och mest välrenommerade entreprenörer inom VVS och processinstallation. I år, 2015, uppgick antalet anställda till över 300 och verksamheten expanderar ständigt.

Sandbäckens utför nybyggnation, ombyggnad och hyresgäst Anpassning samt installationer för värme, sanitet, vatten, avlopp, fjärrvärme och komfortkyla. Dessutom levererar vi alla typer av sprinklerlösningar. Entreprenaden omfattar leverans, montage, injustering samt provning till färdig driftsatt installation. Entreprenadformen kan vara såväl utförandeentreprenad som totalentreprenad. Vi har endast kompetent och behörig personal som installerar allt material utifrån fackmannamässiga och vedertagna metoder.

Vår organisation har mångårig erfarenhet av olika typer av projekt i olika omfattningar. Denna erfarenhet, tillsammans med ett professionellt och proaktivt förhållningssätt gentemot våra leverantörer, gör att vi kan hitta de senaste lösningarna avseende kvalitet, miljö och kostnadseffektivitet. För att försäkra oss och våra kunder om att vi erbjuder den bästa och mest prisvärda helhetslösningen på marknaden, arbetar vi enligt Sandbäckens miljö- och kvalitetsprogram. Detta innebär bland annat att endast produkter, material och metoder som godkänts av vår erfarna produktgrupp erbjuds. Dessutom ser vi hela tiden till att säkra kompetens- och servicegrad hos våra montörer för att garantera högsta kundnöjdhet. Vår organisation är utformad i syfte att tidigt i projektet bidra med strategiska kompetenser. Vi arbetar alltid långsiktigt och under ett projekt granskar och utvärderar vi lösningar i syfte att åstadkomma eventuella på förbättringar. Vi samarbetar med andra entreprenörer i syfte att hitta gemensamma produktlösningar och samordnar om möjligt inköp vilket bidrar till såväl ökad generalitet som kostnadsbesparingar.

2.1 Affärsidé

Sandbäckens är det lokala företaget med den stora organisationens fördelar som erbjuder branschens mest kompetenta medarbetare. Sandbäckens levererar kostnadseffektiva rörtekniska lösningar till rätt kvalitet och med minsta miljöpåverkan.

[Länk till hemsidan](#)



3. Värdegrund

På Sandbäckens eftersträvar vi en positiv företagskultur med ett bra arbetsklimat där våra medarbetare är stolta över att jobba hos oss. Detta baseras på ett medarbetarskap och ett ledarskap som handlar om att ge och ta och där alla visar en ömsesidig respekt för varandra. Vi står för fyra kärnvärderingar som ska genomsyra hela vår organisation och som är styrande i våra rekryteringar, affärsstrategier, beslut och i vår interna och externa kommunikation.

3.1 Kärnvärden

- **Närhet**
- **Öppenhet & tillit**
- **Kvalitet & miljö**



Närhet syftar inte bara till den lokala arbetsmarknaden utan även till varandra och handlar om att skapa en platt organisation där kommunikationen mellan medarbetare, chefer och kunder sker på ett smidigt sätt, oavsett verksamhetsort. Kommunikationen bygger på **öppenhet** där vi är ärliga och visar en ömsesidig respekt. Detta kräver självklart att vi har en **tillit** samt att vi känner och visar ett förtroende för varandra - oavsett uppdrag, utgångspunkt eller ansvarsområde. Vi värnar om varandra, företagets tillgångar samt vårt varumärke. Genom vår erfarenhet och kunskap, i kombination med ett professionellt och strategiskt förhållningssätt, kan vi säkerställa en hög **kvalitet** och **miljö**medvetenhet i allt vi gör, samtidigt som vi hela tiden strävar mot utveckling och förbättring.

3.2 Jämställdhet och mångfald

Vi anser att mångfald skapar ett mervärde till organisationen och att grupper som består av människor med skilda erfarenheter och perspektiv är mer effektiva och dynamiska än grupper bestående av alltför lika individer. Alla anställda inom Sandbäckens ska värderas och behandlas lika oavsett kön, könsöverskridande identitet/uttryck, sexuell läggning, etnicitet, religion, funktionshinder eller ålder. Detta regleras av Diskrimineringslagen (2008:567) och är en grundläggande rättighet. Ingen får uttrycka sig rasistiskt, sexistiskt eller nedvärderande eller behandla någon annorlunda sett till ovanstående diskrimineringsgrunder. Företaget har en nolltolerans mot att detta inte respekteras och avsteg från dessa regler kan leda till disciplinära åtgärder. Om du blir utsatt för trakasserier, ovälkomna kommentarer eller dylikt tar du kontakt med din närmaste chef alternativt VD.

3.3 Lojalitet

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska grunda sig på ett ömsesidigt förtroende i frågor som rör verksamheten och vardagen. Det är viktigt och bör ligga i allas intresse att vi samverkar för en arbetsplats med goda arbetsförhållanden och en bra arbetsmiljö.

3.4 Kommunikation

Denna kommunikationspolicy behandlar riktlinjer och ansvar vad gäller intern och extern kommunikation. Den interna kommunikationen ska präglas av våra kärnvärden och bygga på framförallt närhet, öppenhet och tillit. Vi ska sträva efter att kommunikationen inom organisationen sker på ett smidigt sätt samt att vi är öppna och visar en ömsesidig respekt.

Rörande företagets angelägenheter och frågor som berörs på interna möten ska medarbetare iaktta diskretion. Konfidentiell information om Sandbäckens, oavsett slag, som berör kunskap, affärshemligheter, konstruktion, prissättningar eller annan information får inte lämnas ut till någon utomstående eller obehörig part.

Extern informationsgivning och kommunikation fördelas mellan koncernchef och VD i aktuellt dotterbolag. Koncernchef uttalar sig i frågor som rör hela Sandbäckens och lokal VD uttalar sig i frågor som rör det egna bolaget, och då inte är generellt för Sandbäckens. Är den lokala VD:n osäker om vem som ska uttala sig i frågan ska han eller hon alltid stämma av med koncernchef.



3.5 Sociala medier

Denna policy beskriver riktlinjer för samtliga anställda på Sandbäckens avseende sociala medier - exempelvis Twitter, Facebook, LinkedIn, Instagram, bloggar och diskussionsforum.

När du är anställd hos oss påverkar din medverkan i sociala medier inte bara bilden av dig utan också bilden av Sandbäckens. Tänk på hur du agerar på nätet. Konfidentiell eller känslig information kring verksamheten får inte delas i sociala medier, varken i bild eller text. Uppgifter som är till skada för företaget kan utgöra brott mot sekretess- och lojalitetsplikten.

Publicering av bilder från arbetsplatsen bör ske på ett aktsamt och restriktivt sätt. Respektera dina arbetskamraters och kunders integritet. Privat användning av sociala medier bör endast förekomma på raster och fritid.

Konton i sociala medier för Sandbäckens räkning skapas centralt och får inte upprättas av någon enskild person. För varje konto utses ansvarig publicist. Dessa konton är till för att förmedla information och för att stärka Sandbäckens varumärke. Kommentarer av exempelvis kränkande, diskriminerande eller hotfull karaktär tas bort.

3.6 Bisysslor

En arbetstagare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med Sandbäckens. En arbetstagare får inte heller åta sig uppdrag som kan påverka utförandet av sitt ordinarie arbete. Avser du att ta dig an ett uppdrag eller en bisyssla av mer omfattande karaktär bör du först samråda med din närmaste chef.

3.7 Skrotkassor

Allt material som löpande demonteras, byts ut eller blir över i en entreprenad (t.ex. vid nyinstallation, servicearbeten, etc. oberoende av om beställaren är ett företag eller konsument) tillhör företaget och aldrig den enskilde medarbetaren. Sandbäckens har en nolltolerans vad gäller detta.

Bryter du som anställd mot detta kan du göra dig skyldig till brott som stöld, förskingring eller trolöshet mot huvudman. Du kan också bli skadeståndsskyldig. Skatterättsligt kan den ersättning du erhåller vid försäljning av godset betraktas som löneförmån vilken kan medföra ytterligare skatt och kan vara straffbart enligt skattebrottslagen. Vidare kan detta utgöra laga grund för uppsägning alternativt avsked.

Däremot kan den förtjänst som verksamheten gör på materialet användas för att skapa en personalkassa som finansierar gemensamma aktiviteter eller inköp. Här finns utrymme för lokala lösningar och det är VD på respektive verksamhetsort som tar beslut i frågan.

4. Facklig organisation

Med facklig organisation avses Svenska Byggnadsarbetarförbundet (Byggnads) för kollektivanställda och för tjänstemän avses Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

4.1 Kollektivavtal

- Kollektivavtal tillämpas för alla anställda inom Sandbäckens
- För kollektivanställda gäller Teknikinstallationsavtalet, ett kollektivavtal mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (Byggnads).
- För tjänstemän gäller Tjänstemannaavtalet, ett kollektivavtal mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Glasbranschföreningen, Maskinentreprenörerna, Målmästarnas Riksförening, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS Företagen och Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen.

[Länk till Teknikinstallationsavtalet](#)

[Länk till Tjänstemannaavtalet](#)

5. Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning handlar om att genom olika aktiviteter förse en organisation med den kompetens som krävs för att leva upp till sitt syfte och sina mål. För att kunna göra detta arbetar vi på Sandbäckens på ett strategiskt sätt och ser hela tiden till att ligga steget före vad gäller kompetens. Kompetensförsörjningsprocessen kan delas in i tre olika steg: in, i och ut.

In:

In-fasen handlar om att få in nya medarbetare och ny kompetens. Vi arbetar hela tiden med att se till att skapa ett bra rykte och ett bra varumärke som arbetsgivare för att kunna attrahera kompetenta medarbetare till Sandbäckens. Detta gör vi bland annat genom att ha bra förmåner, ett bra arbetsklimat och att skapa möjligheter för personalen att utvecklas. Förutom att vi har en strategi för hur vi attraherar kompetenta medarbetare har vi också en genomtänkt process för hur vi går till väga vid rekrytering av personal. Här handlar det om att hitta rätt kompetens för tjänsten, organisationen men också för framtiden.

I:

När vi har rekryterat en ny, kompetent medarbetare vill vi ju också se till att hon eller han vill stanna kvar hos oss. När medarbetaren väl är i organisationen handlar det om att introducera, utvärdera, utveckla och belöna för att behålla. Detta jobbar vi med genom att ha en bra introduktion av nyanställda, kontinuerliga medarbetarsamtal, kompetensutveckling och lönesamtal.

Ut:

Ut-fasen syftar till det tillfälle då medarbetaren av en eller annan anledning lämnar organisationen. Som ett led i kompetensförsörjningsprocessen tycker vi på Sandbäckens att det är viktigt att vi förvaltar dennes kunskaper och erfarenheter från företaget. Vi genomför därför ett avgångssamtal i samband med att någon slutar för att tillvarata kompetens och för att få förslag på möjliga förbättringar i organisationen.



6. Arbetstid

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

6.1 Tjänstgöringsrapport

6.1 Fridagar

6.2 Övertid

6.3 Obekväm tid

7. Frånvaro

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

7.1 Semester

7.1.1 Semesterlön



7.1.3 Att spara semester

7.1.4 Obetald semester

7.1.5 Huvudsemesterperiod

7.1.6 Sjukdom under semesterledighet

7.2 Ledighet

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

7.2.1 Tjänstledighet

7.2.2 Permission

7.2.3 Arbetsskada

7.2.4 Arbetstidsförkortning

7.3 Föräldraledighet

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

7.3.1 Föräldralön

7.3.1 Vård av barn

7.4 Sjukdom

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

7.4.1 Sjukanmälan

7.4.2 Sjuklön

7.4.3 Rehabilitering

8. Arbetsmiljö

8.1 Arbetsmiljöpolicy

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för oss på Sandbäckens. Mår vår personal bra mår företaget bra och ett aktivt arbetsmiljöarbete stärker vårt varumärke som arbetsgivare. Målsättningen med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare.



Ansvarsområden:

Ledningen har ett övergripande ansvar för att verksamheten arbetar med arbetsmiljön enligt lagar, förordningar och uppställda mål. Varje VD ska se till att arbetsmiljöansvaret är tydligt delegerat inom organisationen och att arbetsmiljöpolicyn följs. Varje chef har ansvar för att medarbetarna följer de lagar och regler som finns och att arbetsmiljöarbetet är en del av den dagliga verksamheten. Varje medarbetare har ansvar för att följa instruktioner och föreskrifter och att vara uppmärksamma på och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö. De ska även alltid använda skyddsutrustning och skyddsanordningar som finns samt följa säkerhets- och ordningsföreskrifter. Ett skyddsombud eller en skyddskommitté kan utses som företrädare medarbetarna i arbetsmiljöfrågor och som ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö.

Systematik:

Vi granskar kontinuerligt arbetsmiljön och genomför skyddsronder som resulterar i riskbedömningar. I medarbetarsamtalet ges de anställda möjlighet att lyfta eventuella förbättringar vad gäller den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön. Därefter skapas handlingsplaner för respektive verksamhetsort för ett så konkret och systematiskt arbetsmiljöarbete som möjligt. Målen i handlingsplanen ska alla på arbetsplatsen känna till och sträva emot. På så sätt skapar vi förutsättningar för en god arbetsmiljö samt arbetar tillsammans förebyggande för att förhindra ohälsa och skador. Vi arbetar hela tiden med att förbättra vår arbetsmiljö och åtgärdar brister. Vi är alla uppmärksamma i vårt dagliga arbete på våra beteenden och vad som kan bli bättre. Vi följer även upp och utvärderar regelmässigt vårt arbete.

Kompetens:

Utöver att skapa en medvetenhet kring arbetsmiljön på alla nivåer ser vi även till att våra chefer och medarbetare har den kompetens som krävs för att kunna skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund arbetsplats. För att uppnå det mål som finns om att överträffa lagstiftningen och partsöverenskommelser vad gäller arbetsmiljö krävs det att alla på Sandbäckens kontinuerligt utvecklar sina kunskaper kring arbetsmiljö, samt att vi håller våra medarbetare fortlöpande informerade om nya regler och föreskrifter som myndigheter har beslutat om.

Säkerhetskultur:

Vi etablerar en kultur där vi agerar säkert och uppmuntrar varandra att agera säkert. Detta gör vi för att vi bryr oss om varandra och alltid tar det säkra före det osäkra. I vår kultur är det självklart att både aktivt uppmuntra säkra beteenden och att aldrig gå förbi när någon arbetar på ett osäkert sätt. Detta skapar vi genom ett motiverande ledarskap men också genom ett medarbetarskap som präglas av teamkänsla och samarbete. Utöver att agera säkert ska vi även ha trevligt på jobbet och skapa ett klimat som främjar ett hälsosamt, utvecklande och inspirerande arbete.

Cykel för arbetsmiljöarbetet.

8.2 Friskvård

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

8.3 Företagshälsovård

8.4 Alkohol- och drogpolicy

8.5 Arbetskläder och skyddsutrustning



8.5.1 Glasögon



8.6 Vid arbetsplatsolycka eller tillbud

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

9. Medarbetarsamtalet

Medarbetarsamtalet är till för att förbättra kommunikationen mellan verksamhet och individ och är ett tillfälle att diskutera de saker som inte hinns med i vardagen. Samtalet ska också användas som ett verktyg för kompetensutveckling. De krav som tjänsten ställer jämförs med de kompetenser medarbetaren har vilket gör att eventuella kompetensutvecklingsbehov kan konstateras. Detta är också ett bra tillfälle att diskutera arbetsmiljö och arbetssituation. Medarbetarsamtalet bör genomföras en gång per år och resultera i en individuell mål- och utvecklingsplan för varje enskild medarbetare.

Förberedelser inför samtalet.

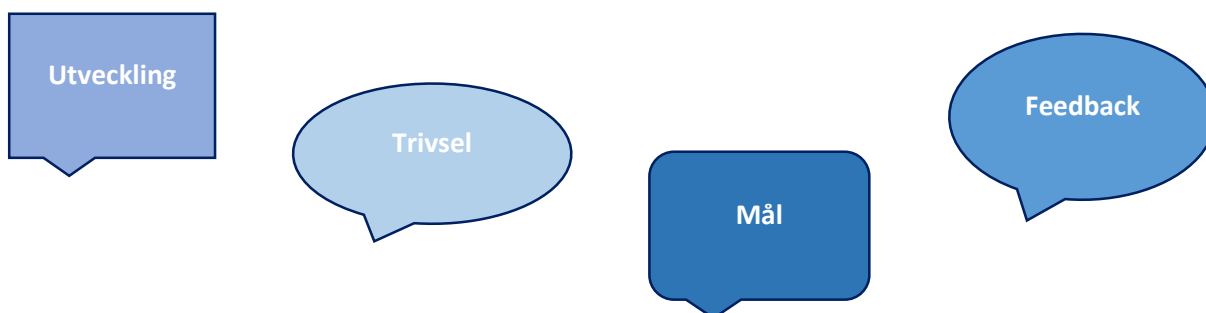
Inför samtalet är det viktigt att båda i god tid känner till det aktuella datumet som är satt för samtalet så att båda har möjlighet att förbereda sig väl. Det är också viktigt att tillräckligt med tid avsätts. Medarbetarsamtal är i regel tidskrävande och det är viktigt att det inte upplevs jäktat. Både chef och medarbetare bör ha en uttänkt agenda för vad man vill ta upp.

Genomförande.

Samtalet bör inledas med att ni diskuterar den nuvarande arbetssituationen. Här kan även arbetsmiljö och trivsel behandlas. Därefter diskuterar ni medarbetarens starka respektive utvecklingsbara sidor, gärna i förhållande till eventuell kravspecifikation för tjänsten. Sedan utvärderas innevarande period och ett totalomdöme görs. Här jämförs prestation med tidigare mål- och utvecklingsplan och där prestationen kan klassas på en skala mellan enastående till icke godkänd. Efter detta sätts nya mål upp och en ny plan görs. Efter samtalet ska båda ha en kopia av planen och den bör följas upp vid nästkommande samtal. Avslutningsvis får medarbetaren ge feedback till chefen och ställa eventuella frågor.

[Länk till underlag för medarbetarsamtalet](#)

[Länk till den personliga mål- och utvecklingsplanen](#)



10. Kompetensutveckling

För att hela tiden ligga steget före våra konkurrenter gäller det att ständigt utvecklas och förändras. En av framgångsfaktorerna, främst för tjänsteföretag, är medarbetarna/humankapitalet och dess utveckling. Humankapitalet är medarbetarnas erfarenheter, skickligheter och förmågor.

Kompetens kan beskrivas som en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift eller situation. En kompetent medarbetare är en medarbetare som på ett framgångsrikt sätt kan genomföra sitt arbete med hjälp av sina kunskaper och färdigheter. Kompetensutveckling är åtgärder och lärande inom företaget som gör att kompetensen höjs.

Några förutsättningar för en lyckad kompetensutveckling är:

- **Handlingsutrymme** – att man får möjlighet att tillämpa det man lärt sig i arbetet
- **Interaktionsutrymme** – möjlighet att få råd och stöd av andra
- **Möjlighet till utbildning** – att organisationen erbjuder utbildningar
- **Organisationskultur** som stödjer lärande, förändring och utveckling
- **Individens lust** och engagemang att lära

Kompetensutveckling kan ske i form av formella utbildningsaktiviteter (föreläsningar, kurser, osv.), icke-formella utbildningsaktiviteter (såsom interna konferenser, självstudier, handledning, osv.) eller i form av informellt lärande som sker i det dagliga arbetet (ex. i samband med förändrade arbetsuppgifter, i dialogen mellan kollegor, chef, osv.).

Tillvägagångsätt.

På Sandbäcken satsar vi på att en integrerad strategi för kompetensutveckling där fokus ligger på kunskap, relevans och användbarhet. Medarbetarsamtalet ska resultera i en personlig mål- och utvecklingsplan där bland annat utvecklingsområden och passande åtgärder för att höja kompetensen ska fastställas. I dialog med närmaste chef kan exempelvis en kurs planeras in för det kommande året. Här krävs det att kursen har direkt anknytning till arbetet och att den just syftar till att utveckla den aktuella kompetensen.

Förutom kurser uppmuntras även mer icke-formella satsningar och informellt lärande så som interna möten och lärande mellan medarbetare. Detta ligger också i linje med våra kärnvärden som förespråkar en smidig kommunikation som bygger på öppenhet och tillit. Vi har mycket att lära av varandra och det finns mycket kunskap inom organisationen. Genom exempelvis studiebesök, arbetsrotation och handledning kan vi inte bara lära oss av varandra utan även få en ökad förståelse för våra kollegor och chefer.

Mål.

Målet för ett strategiskt arbete med kompetensutveckling är

På individnivå:

- kompetenta och kvalificerade medarbetare med "kunskaper för morgondagen"
- ökad arbetstillfredsställelse
- utökade karriärmöjligheter

På organisationsnivå:

- ökad kvalitet och produktivitet
- en mer välmående personal
- bättre arbetsgivarvarumärke
- ökade intäkter



11. Lön och förmåner

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens.
Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

11.1 Lönesamtal

Förutom tydliga mål, uppmärksamhet och erkännande för bra prestationer är lönen ett mycket viktigt styrmedel för verksamheten. Lönen bör överensstämma med den kompetens medarbetaren har.

Fastställandet av mål och utvecklingsområden har gjorts i medarbetarsamtalet och detta ska användas som ett underlag för löneutvecklingen och lönesamtalet. Med det sagt finns det självklart andra faktorer som påverkar lönesättningen. Lönesamtalet är ett separat samtal och bör hållas en gång per år.

11.2 Bilpolicy tjänstebilar



12. Resor

12.1 Resor kollektivanställda

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

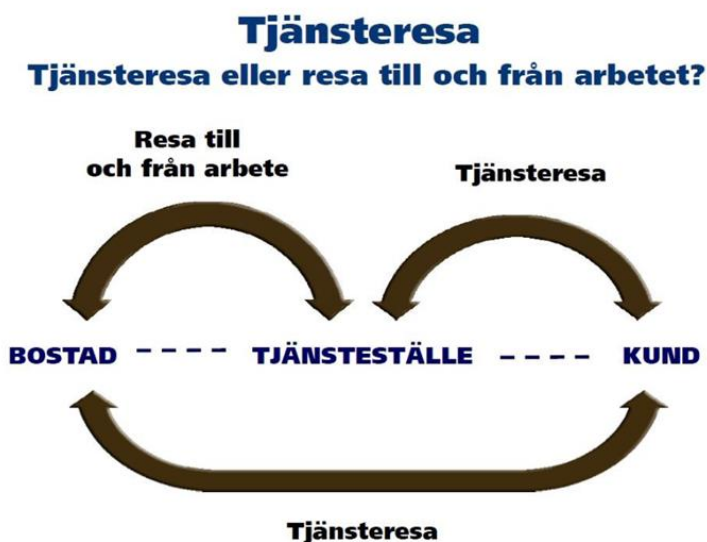
Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

12.1.1 Resor med servicebil

12.1.2 Dagliga resor med privatbil

12.1.3 Resor med övernattning



12.2 Resor tjänstemän

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens.
Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

12.2.1 Körjournaler

12.2.2 Resor med privatbil

13. Avtalsförsäkringar

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens.
Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

14. Pension

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

15. Uppsägning

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens. Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!

15.1 Tjänstgöringsintyg/-betyg

15.2 Återlämnande av arbetsredskap

16. Avgångssamtal

Vill du läsa mer?

För att ta del av hela Medarbetarguiden krävs att du är anställd på Sandbäckens.
Är Du intresserad av att bli en av oss? Klicka dig då in på:

<http://www.sandbackens.se/sv/jobba-hos-oss/>

Där annonseras lediga tjänster på respektive verksamhetsort.

Välkommen med din ansökan!