

Ledningsstrategi

Antagen av förbundsdirektionen

2004-04-29, § 75

DE TIO GRUNDSATSERNA

- 1. Förtroendevalda och anställda ska tillämpa ett arbetssätt och ett bemötande, som sätter kommunmedlemmarnas intresse i centrum*
- 2. NVK ska inom givna mål och ekonomiska ramar självständigt ansvara för sina verksamheter*
- 3. Den politiska ledningens långsiktiga ambitioner för verksamheten ska formuleras*
- 4. Arbetet inom NVK ska kännetecknas av en tydlig rollfördelning mellan förtroendevalda och förvaltning*
- 5. NVKs organisation ska kännetecknas av en långt driven delegering av ansvar och befogenheter*
- 6. Arbetssättet ska kännetecknas av ett fritt och flexibelt resursutnyttjande för att nå fastställda mål*
- 7. Arbetet ska kännetecknas av miljömedvetande*
- 8. I chefsansvaret ingår tre huvuduppgifter, nämligen att ansvara för verksamheten, sin personal och anvisad ekonomi*
- 9. I medarbetaransvaret ingår skyldighet för den anställda att ta de initiativ som arbetet kräver samt att skaffa den information och kunskap som är nödvändig*
- 10. Utvecklingsarbete är en ständig process som ska pågå i syfte att utveckla NVKs verksamhet*

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsledningen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

2(10)

1 *Förtroendevalda och anställda ska tillämpa ett arbetssätt och ett bemötande som sätter kommunmedlemmarnas intresse i centrum*

- De arbetsformer som vi tillämpar ska sätta kommunmedlemmarnas intressen och behov i centrum
- Ärenden, som berör enskilda, föreningar, organisationer eller andra, ska hanteras med respekt för den det berör och med anpassning till enskilda behov
- Beslut ska vara väl motiverade, fattas inom rimlig tid och på rätt nivå i organisationen
- Frågor och förslag och andra initiativ från kommunmedlemmar ska ses som möjligheter till dialog och utveckling
- Till service hör att aktivt informera om de tjänster, som verksamheten kan erbjuda. I begreppet ingår även att vara öppen för förändringar antingen på eget initiativ eller som resultat av brukarnas önskemål och förslag
- För att säkerställa en god service ska kvalitetsuppföljning och kvalitetsutvärdering göras fortlöpande. Det gäller även sådan service, som lämnas mot kommunernas förvaltningar.
- Förtroendevalda och anställda ska i sitt arbete ha hög moral och vara ett gott föredöme för andra (fastställda etiska regler ska följas)

Det förutsätter att

- operativa mål finns fastställda för avgränsade verksamheter/tjänster
- information till kommunmedlemmar om service, regler mm finns i tillräcklig omfattning
- personalen är "kundorienterad"
- verksamheten/tjänsten utvärderas fortlöpande ur brukarperspektivet
- innebörden i de etiska regler/riktlinjer, som förbundsledningen fastställt, tillämpas av såväl förtroendevalda som anställda

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsdirektionen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

3(10)

2 *NVK ska inom givna mål och ekonomiska ramar självständigt ansvara för sina verksamheter*

- Allmänpolitiska debatter om tillståndet i kommunen/temamöten kring aktuella frågor är några bland flera tillvägagångssätt för att utveckla den politiska styrningen och för att vitalisera demokratin
- Fullmäktige i respektive medlemskommun fastställer, i första hand genom budgetprocessen, den inriktning och ambitionsnivå som ska gälla för NVKs verksamhet
- NVK har att verkställa fullmäktiges beslut om mål och medel och att i övrigt följa de riktlinjer som fullmäktige lämnar.
- NVK har full handlingsfrihet att inom givna ramar och direktiv bedriva sina verksamheter
- NVK ska med utgångspunkt från fastställda inriktningsmål formulera operativa mål (effekt- och produktionsmål)
- Kommunledningarna håller fortlöpande kontakter med företrädare för NVK

Det förutsätter att

- ansvars- och arbetsfördelningen mellan respektive fullmäktige och NVK är tydlig
- fullmäktiges krav på NVK framgår av förbundsordning, reglemente jämte verksamhetsplaner samt fastställda regler och riktlinjer
- fullmäktige/kommunstyrelse följer löpande upp hur verksamheten bedrivs

3 *Den politiska ledningens långsiktiga ambitioner för verksamheten ska formuleras*

- Minskade finansiella resurser för att bedriva verksamhet ställer krav på framförhållning
- Formulerade långsiktiga ambitioner (visioner, strategier mm) motiverar enskilda verksamheters existens och utveckling. Dessa ska ligga till grund för långsiktig verksamhetsutveckling/avveckling, personalutveckling/-rekrytering, verksamhetsplaner, budget mm
- Formulerade långsiktiga ambitioner bidrar till en helhetssyn på verksamheten och ger en samsyn hos förtroendevalda och anställda på vilka förväntningar som ställs

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsledningen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

4(10)

Det förutsätter att

- Mål finns formulerad för avgränsade verksamheter, som
 - klarlägger inriktning och ambitionsnivåer i ett långsiktigt perspektiv
 - är anpassade till aktuella förutsättningar såväl internt som i omvärlden
 - är väl förankrade hos förtroendevalda och verksamhetens personal
 - är fastställda av direktionen/kommunfullmäktige

4 *Arbetet inom NVK ska kännetecknas av en tydlig rollfördelning mellan förtroendevalda och förvaltning*

- De förtroendevalda inom NVKs direktion har sin främsta roll i att styra verksamheten. Det gäller bl a
 - avvägning mellan olika särintressen
 - fastställande av mål och tilldelning av ekonomiska resurser
 - fastställande av riktlinjer mm
 - följa verksamhetsresultat och ekonomiska resultat
- De förtroendevalda ska vara tillgängliga och lyhörda för medlemskommunernas och kommunmedlemmarnas synpunkter
- Förvaltningens roll är att med stöd av sina fackkunskaper och erfarenheter ta fram beslutsunderlag
- Förvaltningen ska driva verksamheten utifrån fastställda mål och riktlinjer
- Tydliga roller mellan förtroendevalda och förvaltning ger ett bra samarbetsklimat och goda resultat. Sedan ett beslut har fattats ska alla berörda oavsett personlig inställning, lojalt verka för att beslutet genomförs på bästa sätt

Det förutsätter att

- arbets- och ansvarsfördelningen mellan direktion och förvaltning är tydlig
- riktlinjer för direktionens arbetssätt finns (presidiets ansvar, möten, temasammanträden, träffar med personal o dyl)
- direktionen har brutit ner fullmäktiges mål och direktiv och givit förvaltningen verksamhetsuppdrag

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsledningen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

5(10)

5 *NVKs organisation ska kännetecknas av en långt driven delegering av ansvar och befogenheter*

- Med delegering avses att en chef med omdöme fördelar del av sitt ansvar till medarbetare
- En delegering innebär att beslut kan tas snabbare och är mer anpassade till aktuell situation. Kompetens och ansvarskänsla utvecklas hos medarbetaren
- Delegering förutsätter tydliga spelregler. Ansvar och befogenheter måste sammanfalla
- Delegering ska nå så långt ut i organisationen som det är möjligt med hänsyn till kompetens och överblickbarhet

Det förutsätter att

- en aktuell delegationsförteckning finns
- för varje avgränsad verksamhet tillämpas en ekonomimodell, som är anpassad till verksamheten
- tydliga spelregler har fastställts och är väl kända

6 *Arbetsättet ska kännetecknas av ett fritt och flexibelt resursutnyttjande för att nå fastställda mål*

- Behov av resurser kan variera över tiden. Anställda måste vara beredda på att göra insatser varhelst den egna kompetensen kan utnyttjas
- Chefer på olika nivåer ska ha möjlighet att inom givna riktlinjer välja de medel som krävs för att uppnå mål. Det gäller personella resurser, tekniska hjälpmedel och utnyttjande av externa tjänster

Det förutsätter att

- förvaltningen har frihet att välja och dimensionera personella och andra resurser, som erfordras för att uppnå fastställda mål även i ett långsiktigt perspektiv
- samtliga medarbetare har skyldighet att medverka varhelst behov finns av deras kompetens. Medel härför utgör förhandlingar, anställningsavtal, arbetsbeskrivningar samt utbildning/fortbildning

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsledningen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

6(10)

7 *Arbetet ska kännetecknas av miljömedvetande och inriktas mot en ekologiskt hållbar utveckling*

- Direktionen och förvaltningen har i den dagliga verksamheten möjligheter att direkt eller indirekt påverka frågor, som har betydelse för vår natur och miljö
- Miljö- och naturvårdshänsyn är inte en sektorsfråga utan ska integreras i all verksamhet. Miljö-tänkande och miljömedvetande ska genomsyra allt arbete

Det förutsätter att

- direktionen tar fram och redovisar relevanta miljömål för sina respektive verksamheter
- miljökonsekvenser beaktas i beredningen av ärenden
- miljöstrategi tas fram och fastställs av direktionen
- miljöarbetet årligen redovisas i bokslutet

8 *I chefsansvaret ingår i tre huvuduppgifter, nämligen att ansvara för verksamheten, sin personal och anvisad ekonomi*

- Den primära uppgiften är att ansvara för att verksamhet/projekt genomförs inom de ramar (ekonomiska och kvalitetsmässiga), som respektive fullmäktige och direktionen bestämmer
- I ledarskapet ingår att ta tillvara och utveckla entusiasm, initiativkraft och kompetens hos medarbetarna och samtidigt hålla mål och ramar levande i vardagsarbetet
- Medarbetarutveckling innebär att ta tillvara medarbetarnas erfarenheter, kunskaper och personliga förutsättningar
- Medarbetarna ska så långt som möjligt ha möjlighet att arbeta med egna ansvarsområden, få omväxlande arbete och stimuleras till fortsatt utveckling
- Medarbetarsamtal och lönesamtal ska föras med all personal
- Jämställdhets- och arbetsmiljöfrågor ska bedrivas enligt gällande riktlinjer

Det förutsätter att

- en systematisk och kontinuerlig ledarutveckling genomförs för att tydliggöra vilka förväntningar som ställs på cheferna
- vid rekrytering av nya chefer ska särskilt bedömas vilken förmåga som den sökande har att klara rubricerade uppgifter
- förvaltningen årligen i samband med budget redovisar och direktionen fastställer handlingsplan inom arbetsmiljöområdet

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsledningen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

7(10)

- jämställdhetsarbetet bedrivs målinriktat och dess resultat redovisas i samband med årsbokslut

9 *I medarbetaransvaret ingår skyldighet för den anställde att ta de initiativ som arbetet kräver samt att skaffa den information och kunskap som är nödvändig*

- Medarbetarna ska inom ramen för verksamhetens mål ges möjlighet att arbeta självständigt och få omväxlande arbetsuppgifter
- Cheferna ska använda sig av bland annat medarbetarsamtal för den enskilde medarbetarens personliga utveckling samt för att förebygga och lösa konflikter
- Medarbetaren har ansvar att ta de initiativ, som arbetet erfordrar och som är till gagn för verksamheten
- Samarbetsförmåga och initiativkraft är två viktiga kriterier vid värdering av medarbetare

Det förutsätter att

- en systematisk och kontinuerlig medarbetarutveckling sker
- utrymme ges för personligt ansvar
- medarbetarna värderas utifrån för verksamheten relevanta kriterier
- förvaltningen årligen upprättar en kompetensutvecklingsplan

10 *Utvecklingsarbete är en ständig process som ska pågå i syfte att utveckla NVKs verksamhet*

- Ledningsstrategin är en gemensam grund för NVKs utvecklingsarbete
- Allt utvecklingsarbete ska vara väl känt av samtliga medverkande
- Ett ändamålsenligt utvecklingsarbete kräver ett bra arbetsklimat och personligt ansvarstagande från samtliga inblandade
- Utvecklingsarbetet måste bedrivas effektivt och utifrån en helhetssyn på verksamheten. Av upprättad projektbeskrivning ska tydligt framgå nuläge och önskvärt resultat samt vilka åtgärder som krävs för att åstadkomma åsyftade förändringar

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsdirektionen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

8(10)

Det förutsätter att

- direktionen årligen gör en utvärdering av ledningsstrategins tillämpning inom det egna verksamhetsområdet samt fattar beslut om erforderliga utvecklingsåtgärder

DEFINITIONER OCH BEGREPP

Avgränsad redovisning

Med avgränsad redovisning avses att verksamheter avgränsas ekonomiskt från all annan verksamhet. Det innebär att samtliga intäkter och kostnader, som är hänförliga till verksamheten redovisas på den avgränsade verksamheten. Se nedan Delegering/ decentralisering.

Delegering/decentralisering

Med delegering avser kommunallagen delegation till förtroendevald eller anställd att besluta i enskilda frågor eller grupper av frågor. Alla beslut kräver återrapportering.

Med decentralisering åsyftas en organisatorisk ansvars- och befogenhetsfördelning till avgränsad verksamhet. Syftet är att stimulera till självständigt agerande och engagemang för en specifik verksamhet, dock inom givna riktlinjer, mål och ekonomiska ramar.

Effektivitetsmätt

Resurseffektivitet

- minsta insats för att uppnå mål (koncernmässigt)

Inriktningseffektivitet

- göra rätt saker (prioritera)

Förändringseffektivitet

- skapa incitament för förändringar, göra medarbetarna förändringsbenägna

Ekonomimodell

En decentraliserad organisation förutsätter att ansvar och befogenheter bryts ned på ändamålsenliga nivåer i organisationen. Tillämpad modell beror på det ekonomiska ansvarets omfattning.

En resultatmodell, där verksamheten har fullständigt ansvar för sina intäkter och kostnader, kan tillämpas för affärsdrivande verksamhet. Verksamheterna VA och renhållning kan finansieras i sin helhet med taxor och avgifter eller delvis vara skattefinansierad.

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsdirektionen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

9(10)

Kommunledning

Med kommunledning avses kommunstyrelsen och under den ordföranden och förvaltningschefen eller den som kommunstyrelsen utsett.

Kommunmedlem

Kommunallagen (1:4) definierar begreppet enligt följande:

”Medlem av en kommun är den som är folkbokförd i kommunen, äger fast egendom i kommunen eller är taxerad till kommunalskatt där”

Äganderätt till fast egendom grundar medlemskap inte bara för fysiska personer, dvs människor, utan också för juridiska personer, t ex aktiebolag.

Kommunens intressenter

Kommunens intressenter är flera t ex

- skattekollektivet allmänt
- abonnentkollektiven
- särskilda verksamhetskollektiv
- staten (i olika roller)
- enskilda kommunmedlemmar
- politiska organisationer
- leverantörer
- kreditinstitut
- ideella organisationer, föreningar
- lokala näringslivet

Kund

Begreppet är inte alltid lätt att definiera i kommunal verksamhet. ”Kunden” har olika förutsättningar bland annat beroende på om det handlar om myndighetsutövande verksamhet (t ex trafikreglering och parkeringstillstånd) eller kommunal serviceverksamhet (affärsdrivande verksamhet, tjänsteproducerande verksamhet och stöd- och servicefunktioner inom t ex fastighetsförvaltning och lokalplanering).

Kvalitet

Kvalitet är svårt att värdera, beroende på vem som värderar tjänsten/varan. Det finns såväl objektiva (mätbara) som subjektiva mått. Exempel härpå lämnas i följande figur.

	Objektiva mått	Subjektiva mått
Kundorienterade mått	Besöksfrekvens Tillsynsfrekvens Handläggningstid Informationsnivå Klagomålsfrekvens	”Kundens” uppfattning om kvalitén, värdet
Organisationsorienterade mått	Antal anställda Antal ärenden Antal förvaltade kvm lokalyta	De anställdas uppfattning om tjänsternas kvalitet, om sin arbetsmiljö

Metoderna för att mäta kvalitet är flera. Kvalitetsuppföljning/-utvärdering kan t ex genomföras med följande metoder:

PERSONALHANDBOK

NORRA VÄSTMANLANDS KOMMUNALTEKNIKFÖRBUND

Personal- och löneavdelningen vid Fagersta kommun

LEDNINGSTRATEGI

Antagen av förbundsdirektionen 2004-04-29, § 75

Datum

2004-03-05

Kapitel

E

Avsnitt

11

Sida

10(10)

- Värdering av utförda tjänster (motsv) med utgångspunkt från olika källmaterial, t ex verksamhetsplaner
- Intervjuer med brukare och andra
- Enkäter
- Observationer
- Tester av kunskapsmål
- Peer review (utomstående grupp av kollegor genomför granskningen)
- Utvärderingskonferenser
- Medarbetarsamtal
- Hearings
- Benchmarking (jämförelser mellan kommuner/företag enligt fastställd standard)

I utmärkelsen Svensk Kvalitet värderas ledarskap, strategisk kvalitetsplanering, information och analys, medarbetarnas utveckling/engagemang/delaktighet, kvalitén i verksamhetens processer, verksamhetsresultat och kundtillfredsställelse.

En modell skapas, som innebär att organisationen i sin helhet systematiskt och fortlöpande utvärderas/utvecklas.

Mål

Mål anges i följande dimensioner:

- inriktningsmål ⇒ • effektmål ⇒ • produktionsmål

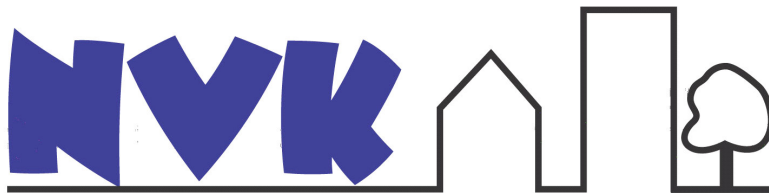
Inriktningsmålen är de allmänt formulerade och anger verksamhetens inriktning (politiskt handlingsprogram). Effektmålen är avstämbara och speglar verksamhetens effektivitet (inriktningsmål + resurser). Produktionsmålen syftar till att realisera effektmålen (verksamhetsmål)

Effekt- och produktionsmål anger kontraktet mellan direktion och förvaltning om vad som konkret ska utföras. Överensstämmelse måste finnas mellan mål och anvisade medel.

Resultatbegrepp

Tre olika typer av resultat finns i kommunal verksamhet:

- Verksamhetsresultat (mål och medel)
- Budgetresultat (avvikelser från given budget)
- Rörelseresultat (faktiska intäkter - faktiska kostnader)



Norra Västmanlands
Kommunalteknikförbund

Fagersta - Norberg

ETISKA REGLER/RIKTLINJER

bilaga till ledningsstrategin

Fastställda av förbundsledningen 2004-01-29, § 16

Inledning

I NVK:s ledningsstrategi anges att

”Förtroendevalda och anställda ska i sitt arbete ha hög moral och vara ett gott föredöme för andra.”

Föreliggande etiska reglerna, som gäller såväl förtroendevalda som anställda i NVK, upptar förutom allmänna grundvärderingar, riktlinjer vad avser

Anställdas bisysslor och arbetstider	Rekrytering
Hjälpmedel	Representation
Gåvor	Tjänsteresor
Förmåner	Internkontroll
Inköp/upphandling	Skadliga kopplingar

Det åligger förbundsdirektionen respektive förbundschefen och avdelningscheferna att se till att de etiska reglerna/riktlinjerna är väl kända av förtroendevalda och anställda samt att de följs.

Grundvärderingar

Begreppet ”God etik” är inte alltid lätt att definiera. Oavsett vilka regler och riktlinjer, som finns dokumenterade, krävs i många situationer egna överväganden och ställningstaganden. Det förutsätter att den enskilde tar ansvar för sitt agerande. Ett ”oetiskt” uppträdande och handlande skadar inte bara NVK som organisation utan också den enskilde.

Offentlig verksamhet är öppen för insyn. Offentlighetsprincipen är central i demokratiperspektivet. Det är viktigt för medborgarnas förtroende att förtroendevalda och anställda i NVK agerar enligt de normer som samhället ställer krav på. NVK ska sörja för det gemensamma bästa i samhället och ska därför framstå som förebild vad gäller etik och moral.

Förtroendevald och anställd ska

- i sin utövning inte låta sig påverkas av risk för obehag eller söka personliga fördelar. Handlandet ska styras utifrån de förväntningar på etik och moral som samhället ställer.
- i varje situation behandla människor med respekt. Handlandet får inte påverkas av omständigheter som social ställning, nationalitet, hudfärg, politisk eller religiös uppfattning eller liknande.
- uppträda sanningsenligt enligt gällande sekretessregler. Den enskilde får inte av personliga eller andra skäl ge en felaktig bild av verkligheten.
- kritiskt pröva sitt handlande i övrigt utifrån lagar, avtal, vedertagna etiska regler och principer, eget omdöme och erfarenhet.

Anställdas bisysslor och arbetstider

Anställda får inte ha bisysslor om de inkräktar på arbetstiden hos NVK. Den anställda får inte heller utanför arbetstiden utföra arbete - i egen verksamhet eller åt annan - på ett sådant sätt att

- NVK eller medlemskommunerna kan lida ekonomisk skada
- förtroendet för NVK eller medlemskommunerna kan skadas
- arbetet menligt inverkar på arbetsprestationen för NVK.

Hjälpmedel

Med hjälpmedel avses sådan utrustning som NVK som arbetsgivare och organisation tillhandahåller för att den enskilde ska kunna utföra sin arbetsuppgifter/åtaganden på ett effektivt sätt. Utrustning som tillhandahålls anställda och förtroendevalda är således inte en förmån.

Utrustning ska användas för sitt ändamål. Det innebär att den inte får lånas ut till utomstående eller användas privat på ett sådant sätt att NVK åsamkas nämnvärda kostnader eller annan olägenhet.

Eventuellt avsteg från principen ska regleras i individuellt avtal i syfte att reglera användandet.

Gåvor

Stor försiktighet ska iaktas vid mottagande av gåvor. Anställda och förtroendevalda bör särskilt uppmärksamma innehållet i gällande lagstiftning och särskilt begreppen *bestickning* och *tagande av muta*.

Personer som arbetar med myndighetsutövning måste iaktta en mycket restriktiv hållning till gåvor och andra förmåner från enskilda, företag och organisationer, som man i sin utövning har kontakt med eller kan komma i kontakt med. Misstanke om *otillbörlig hänsyn* ska inte kunna uppstå. Den enskilde har ett eget straffrättsligt ansvar för sitt agerande i sådana relationer. Påföljden för mutbrott är fängelse i högst 2 år.

Jul- och födelsedagsgåvor från företag, organisationer mfl får mottas om gåvans värde är ringa. En gåva ska inte kunna väcka misstankar om försök till *otillbörlig påverkan*. Det gäller i synnerhet vid myndighetsutövning.

Det åvilar förtroendevald/anställd att hålla sig underrättad om innebörden av lagstiftningen om tagande av muta samt om de regler (generella och specifika) som gäller för honom/henne.

Restriktioner vad gäller gåvor och förbud mot penningtransaktioner gäller även utanför arbetstid. Gåvor och dylikt får inte heller tas emot av anhörig eller annan person istället för av den förtroendevalda/anställda.

Förmåner

Till anställning kan kopplas olika förmåner. NVK:s policy är att förhålla sig restriktiv till förmåner vid sidan om ordinarie lön. Hänsyn ska i varje enskilt fall tas till gällande skatteregler.

Tillgång till NVK:s medel eller egendom får inte ses som en anställningsförmån (motsvarande). Relationen mellan NVK och den enskilde bygger på förtroende. Att tillägna sig NVK:s egendom eller medel är brottsligt.

Förmåner ska ha ett naturligt samband med den yrkesmässiga utövningen och får inte hanteras på ett sådant sätt att allmänhetens tilltro till NVK skadas.

Inköp/upphandling

NVK:s upphandlings-/inköspolicy ska följas. Det gäller bland annat kraven på affärsmässighet, objektivitet och konkurrens på lika villkor.

Beslut i inköps- eller upphandlingsfrågor får inte fattas av personer, som är i ett släktskapsförhållande eller annan beroendeställning till avtalsparten.

Det är förbjudet att i samband med inköp tillskansa sig själv eller annan närstående förmåner, även om dessa inte ekonomiskt skulle påverka NVK.

Rätten att fatta beslut i inköpsfrågor förutsätter ett generellt avvisande av gåvor och andra förmåner, som kan ge upphov till misstankar om otillbörligt hänsynstagande. Den anställde har eget straffrättsligt ansvar för sitt agerande. Påföljden för mutbrott är fängelse i högst 2 år.

Vad som ovan angivits förändras inte av att mottagande av gåva eller förmån sanktioneras av högre chef.

Rekrytering

Arbetsgivarens överväganden i samband med rekrytering av personal ska tillgodose högt ställda krav på opartiskhet och professionalitet. Hänsyn får inte tas till ovidkommande omständigheter vid sidan om de yrkesmässiga.

Den, som ansvarar för rekryteringen, ska inte själv fatta beslut om anställning av personer till vilka han/hon står i ett släktskaps- eller vänskapsförhållande eller i någon form av beroendeställning. Detsamma gäller vid beslut om lönesättning. När sådana situationer uppstår måste beslutsbefogenheterna återföras till överordnad.

Representation

NVK:s representation ska utformas så att den gagnar NVK. Vad gäller servering av alkoholhaltiga drycker vid representation gäller respektive medlemskommuns fullmäktiges särskilda anvisningar.

Tjänsteresor

Tjänsteresor ska vara kopplade till uppdrag inom arbetet. Då tjänsteresa kombineras med privat resa, får detta inte åsamka NVK kostnader.

Färdsätt eller övernattning ska väljas på rimlig kostnadsnivå, så att NVK:s anseende inte skadas.

Förtroendevald/anställd ska inom ramen för eller som följd av sitt uppdrag/sin anställning inte delta i aktiviteter, som kan skada NVK:s anseende.

Internkontroll

Det åligger förbundschefen att se till att den interna kontrollen inom förvaltningen är tillräcklig. Förbundsdirektionen har övergripande ansvar.

En god internkontroll gagnar såväl förtroendevalda som anställda.

Om misstanke om oegentligheter kommer till arbetsgivarens kännedom ska ansvarig chef utreda om det finns grund för sådan misstanke och i sådant fall kontakta förbundschefen. Misstanke om brott, som inte kan anses som ringa, ska överlämnas till polisen för utredning.

Skadliga kopplingar

Samhällsengagemang ger förtroendevalda och anställda erfarenhet och förmåga att sköta sina uppgifter med framgång. Mångsidig sakkunskap gagnar NVK.

Förtroendevald, som är anställda hos ett företag eller har uppdrag i annan organisation som har affärsförbindelser med NVK, måste agera med stor "etisk försiktighet". Alla bindningar ska beaktas i beslutssituationer i NVK.

Vid val av förtroendevalda är det viktigt att parti/partigrupp har tillräcklig kunskap om nominerad persons bindningar. Kopplingar, som leder till ständigt jäv i det politiska uppdraget, kan inte godkännas.
