

## Landstingsstyrelsens förslag till beslut

---

### Förslag till ny personalpolicy för Stockholms läns landsting

Föredragande landstingsråd: Maria Wallhager

#### Ärendet

Produktionsutskottet föreslår att ny personalpolicy för Stockholms läns landsting antas.

#### Förslag till beslut

**Landstingsstyrelsen** föreslår landstingsfullmäktige besluta

*att upphäva den av landstingsfullmäktige, den 10 februari 2004 § 9, beslutade personalpolicyn för Stockholms läns landsting*

*att godkänna förslag till ny personalpolicy för Stockholms läns landsting.*

Den nya personalpolicyn ska bidra till att Stockholms läns landsting ska ge god service på ett effektivt sätt till invånarna i Stockholms län. Personalpolicyn anger ambition och viljeinriktning för det personalpolitiska arbetet i landstinget där patienten och kunden sätts i fokus. Personalpolicyn har utarbetats i samverkan med representanter för landstingets förvaltningar och bolag, remitterats till landstingets personaldirektörer och delgivits andra intressenter för kännedom med möjlighet till yttrande. Arbetstagarorganisationerna har fortlöpande informerats och haft möjlighet att lämna synpunkter under arbetets gång.

Landstingets personalpolicy är ett kort, värderingsbaserat dokument som ska utgöra en plattform för personalpolitiken där stor vikt läggs vid själva införandet och förankringen av policyn i verksamheterna. Varje enskild förvaltning och bolag ansvarar för att kommunicera värderingar och mål för det personalpolitiska arbetet utifrån den gemensamma plattformen.

#### Bilagor

- |   |  |            |
|---|--|------------|
| 1 | Förslag till ny personalpolicy                           |            |
| 2 | S- och V-ledamöternas reservation i produktionsutskottet | 2010-03-31 |
| 3 | Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande                   | 2010-03-11 |
| 4 | Centrala samverkansgruppens minnesanteckningar           | 2010-04-07 |

LS 0909-0750

## Behandling i landstingsstyrelsen

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 28 april 2010.

Landstingsstyrelsen behandlade ärendet den 18 maj 2010.

Vid behandlingen i landstingsstyrelsen yrkades bifall dels till landstingsrådsberedningens förslag, dels till S-, V- och MP-ledamöternas förslag.

Landstingsstyrelsens beslut fattades utan omröstning.

*S-, V- och MP-ledamöterna reserverade sig:*

Landstingsstyrelsen föreslås i första hand *att* återremittera ärendet samt *att* tillsätta en politisk styrgrupp med representanter från alla partier för att vidare bearbeta förslaget till personalpolicy, eller i andra hand *att* föreslå landstingsstyrelsen föreslå fullmäktige besluta att avslå förslaget till personalpolicy.

”Utredningen har tidigare remitterat personalpolicyn för ytterligare bearbetning. Den text som nu föreligger innehåller flera förbättringar gentemot det ursprungliga förslaget. De förändringar som gjorts räcker dock inte för att policyn ska kunna antas. Det är fortfarande oklart för oss hur det föreliggande förslaget till personalpolicy innebär någon förbättring i jämförelse med den nu gällande.

Vi vill gärna peka på några brister vi ser. Vi saknar tydliga skrivningar om hur landstinget bör utveckla sitt eget arbetsgivaransvar. När det gäller exempelvis anställningsformer och relationen till personalorganisationerna bör landstinget vara ett föredöme. Denna uttalade ambition bör tydligare framgå i dokumentet. Vi tycker dessutom att skrivningarna om jämställdhet är för svaga, och vi saknar en tydlig politisk inriktning vad gäller utvecklade yrkesroller och en modern arbetsorganisation som tar tillvara på alla anställdas kompetenser.

Den till beslut föreslagna policyn har arbetats fram utan det politiska konsensus som vore önskvärt. Därför föreslår vi att en politisk styrgrupp tillsätts så att policyn får en bred politisk förankring. Det vore önskvärt i den vidare beredningsprocessen att politiken får ta del av synpunkter från personalorganisationer, ledningsgrupper och andra berörda inom Stockholms läns landsting.”

LS 0909-0750

## Ärendet och dess beredning

**Produktionsutskottet** har den 31 mars 2010, enligt landstingsdirektörens förslag, föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta att upphäva den av landstingsfullmäktige den 10 februari 2004, § 9 beslutade personalpolicyn för Stockholms läns landsting, att godkänna förslag till ny personalpolicy för Stockholms läns landsting (bilaga).

*S- och V-ledamöterna reserverade sig till förmån för sitt förslag (bilaga).*

*MP-ledamoten deltog inte i beslutet och antecknade följande särskilda uttalande.*

”Miljöpartiet återkommer i landstingsstyrelsen i detta ärende.”

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 11 mars 2010 bifogas (bilaga).

Centrala samverkansgruppens minnesanteckningar den 7 april 2010 (bilaga).

## **Bilagor**

### **Förslag till ny personalpolicy**

## **Personalpolicy för Stockholms läns landsting**

Landstingets personalpolicy anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter och utgör en plattform för personalpolitiken. I policyn formuleras Stockholms läns landstings ambition och viljeinriktning och visar vad landstinget som arbetsgivare tycker är viktigt och strävar mot.

Den underlättar ställningstaganden i personalpolitiska frågor och är vägledande för både chefer och medarbetare. Personalen som arbetar inom Stockholms läns landsting har som sin främsta uppgift att uppfylla målet nöjda medborgare, patienter/kunder.

En viktig utgångspunkt är att alltid se individen, möta patienten/kunden med empati och respekt samt värna allas lika värde.

Dialog och meddelarfrihet är grundläggande principer i landstingets värdegrund.

Landstingets verksamheter ska ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande målsättning och ett aktivt jämställdhetsarbete är därför en naturlig del av landstingets personalpolitik.

Personalpolitiken utgår från landstingets övergripande mål och strategier och kännetecknas av öppenhet, kompetens och pålitlighet.

### **Landstinget som arbetsgivare**

Landstinget strävar efter att ge de anställda goda arbetsvillkor där alla medarbetare ska ha likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Landstingets verksamheter erbjuder ett brett och varierat utbud av arbetsplatser med meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter. Förändringar i omvärlden ställer ständigt nya krav på verksamhet och medarbetare. Det innebär att kompetensen hos de anställda är av avgörande betydelse för resultaten och att fortlöpande kompetensutveckling planeras efter verksamhetens behov.

För att landstinget ska klara sitt uppdrag är alla medarbetare betydelsefulla. Engagerade medarbetare som har inflytande, lust att lära och en vilja att ta sig an utmaningar är viktiga framgångsfaktorer.

Det är också viktigt att varje medarbetare är stolt över sin verksamhet och dagliga arbetsinsats. Medarbetarnas hälsa, utveckling och arbetsglädje är andra viktiga förutsättningar för landstingets konkurrenskraft.

Varje medarbetare gör skillnad genom att ge god och effektiv service till medborgarna och genom att på olika sätt vara med och utveckla verksamheten.

Arbetsklimatet ska genomsyras av god etik, vilket innebär att alla tjänster som utförs ska präglas av ett vänligt och professionellt bemötande med respekt för alla människors lika värde.

### Mål och strategier

*Som attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare ska Stockholms läns landsting kännetecknas av kompetenta, ansvarstagande och stolta medarbetare som alltid har patienten/kunden i fokus.*

Följande grundläggande principer gäller:

- **Aktivt ansvarstagande**
- **Kund- och resultatfokus**
- **Förändring och utveckling**

#### **Aktivt ansvarstagande**

Genom kompetenta och engagerade medarbetare som tar aktivt ansvar skapas attraktiva arbetsplatser där professionella och förtroendefulla möten med patienter/kunder ges. Grundläggande framgångsfaktorer är ett individuellt ansvarstagande och en fri och öppen dialog.

Alla medarbetare har ett ansvar för att de gemensamma resurserna nyttjas på ett hållbart och effektivt sätt. Delaktighet och inflytande är viktiga förutsättningar för att alla ska kunna påverka sitt eget arbete och verksamhetens resultat.

Den goda arbetsplatsen kännetecknas av en helhetssyn som på ett medvetet och genomtänkt sätt integrerar personlig utveckling med en effektiv organisation.

#### **Kund- och resultatfokus**

Med patienten/kunden i fokus skapar medarbetaren förutsättningar för hög tillgänglighet, säkerhet och kvalitet inom alla verksamheter. Chefer på alla nivåer ska formulera och konkretisera mål för sin verksamhet. Målen ska styra uppdrag, prioritering av arbetsuppgifter och krav på kompetens.

LS 0909-0750

För att utveckla verksamheten utifrån ett patient/kundperspektiv är samverkan mellan medarbetare och över verksamhetsgränser betydelsefullt. Landstingets samverkansformer mellan chefer, medarbetare och deras företrädare är ett bra stöd för att klara framtidens krav på förändring och förnyelse.

Tydliga mandat, respekt för fattade beslut och förmåga att företräda arbetsgivaren är viktiga delar i ett kund- och resultatorienterat ledarskap. Målsättningen är att möta medborgarnas individuella behov och samtidigt ha en ekonomi i balans.

### **Förändring och utveckling**

Med inriktning på hållbarhet i arbetslivet ska personalpolitiken bidra till en god arbetsmiljö men även ökad kvalitet, säkerhet och konkurrenskraft. Öppenhet och vilja att lära av varandra är utgångspunkten för landstingets utvecklingsarbete. Landstinget är en kunskapsintensiv organisation där ständiga förändringar ställer krav på fortlöpande utveckling och samspel mellan olika yrkesroller.

Det är av avgörande betydelse för verksamhetens kvalitet att landstinget kan rekrytera och behålla personal med rätt kompetens. Landstingets behov av hög kompetens och kontinuerlig verksamhetsutveckling tillgodoses genom långsiktig kompetensplanering.

Utvecklingsarbetet med ständiga förbättringar för kvalitet och effektivitet bygger på medarbetarnas dagliga insatser, kunskaper och engagemang. Med patientens/kundens perspektiv i fokus är nytänkande, kreativitet och kostnadseffektivitet viktiga nyckelord.

Organisationen ska kontinuerligt anpassas så att den stödjer verksamhetens behov.

### **Som medarbetare i landstinget ska du**

- arbeta för att uppnå verksamhetens mål
- medverka aktivt till att utveckla verksamheten
- ta egna initiativ till att utveckla din kompetens utifrån verksamhetens behov
- vara lyhörd och ta initiativ till förnyelse och förbättring
- bidra till att skapa ett positivt arbetsklimat

### **Som chef i landstinget har du även ansvar för att**

- formulera och kommunicera mål och krav på resultat till medarbetarna
- arbeta aktivt med resultatuppföljning
- ge möjlighet till utveckling och lärande i arbetet
- leda arbetet så att verksamheten utvecklas och effektiviseras
- skapa förutsättningar för dialog, medinflytande, samverkan och trivsel

## Uppföljning

Uppföljning av personalpolitiken sker genom landstingets medarbetarundersökning samt i samband med ordinarie uppföljning.

LS 0909-0750

**S- och V-ledamöternas reservation i produktionsutskottet**

Utredningen har tidigare remitterat personalpolicyn för ytterligare bearbetning. Den text som nu föreligger innehåller flera förbättringar gentemot det ursprungliga förslaget. De förändringar som gjorts räcker dock inte för att policyn ska kunna antas. Det är fortfarande oklart för oss hur det föreliggande förslaget till personalpolicy innebär någon förbättring i jämförelse med den nu gällande.

Vi vill gärna peka på några brister vi ser. Vi saknar tydliga skrivningar om hur landstinget bör utveckla sitt eget arbetsgivaransvar. När det gäller exempelvis anställningsformer och relationen till personalorganisationerna bör landstinget vara ett föredöme. Denna uttalade ambition bör tydligare framgå i dokumentet. Vi tycker dessutom att skrivningarna om jämställdhet är för svaga, och vi saknar en tydlig politisk inriktning vad gäller utvecklade yrkesroller och en modern arbetsorganisation som tar tillvara på alla anställdas kompetenser.

Den till beslut föreslagna policyn har arbetats fram utan det politiska konsensus som vore önskvärt. Därför föreslår vi att en politisk styrgrupp tillsätts så att policyn får en bred politisk förankring. Det vore önskvärt i den vidare beredningsprocessen att politiken får ta del av synpunkter från personalorganisationer, ledningsgrupper och andra berörda inom Stockholms läns landsting.

Med hänvisning till det ovan anförda yrkar vi i första hand att produktionsutskottet beslutar

*att återremittera ärendet samt*

*att tillsätta en politisk styrgrupp med representanter från alla partier för att vidare bearbeta förslaget till personalpolicy,*

eller i andra hand

*att föreslå landstingsstyrelsen föreslå fullmäktige besluta att avslå förslaget till personalpolicy.*



## Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande

### Förvaltningens synpunkter

Utgångspunkten har varit att landstingets nya personalpolicy ska vara ett kort, värderingsbaserat dokument som ska utgöra en plattform för personalpolitiken. Med patienten/kunden i fokus ska personalpolicyn bidra till det övergripande målet att Stockholms läns landsting ska ge god service på ett effektivt sätt till invånarna i Stockholms län.

Personalpolicyn ska ange ambition och viljeinriktning för det personalpolitiska arbetet i landstinget, och vara ett stöd i det verksamhetsnära förändrings- och utvecklingsarbetet. Övrig styrning sker genom mål & budget och direktiv. Landstingets nämnder och styrelser beslutar om eventuell revidering av lokala personalstrategiska dokument/riktlinjer, och ansvarar för att konkretisera mål, strategier, metoder och uppföljning.

Förslaget till ny personalpolicy har utarbetats i samverkan med representanter för landstingets förvaltningar och bolag. Förslaget har kommunicerats med koncernledningen, skickats på intern remiss till landstingets personaldirektörer och delgivits andra intressenter för kännedom med möjlighet till yttrande. Arbetstagarorganisationerna har fortlöpande informerats och haft möjlighet att lämna synpunkter under arbetets gång. Inför beslut i landstingsstyrelsen ska förslaget till personalpolicy tas upp i Centrala samverkansgruppen (CSG).

Utifrån de önskemål som framförts under beredningsprocessen har en plan för införande av personalpolicyn tagits fram.

### Plan för införande

I samverkan med SLL Kommunikation har en kommunikationsplan med följande inriktning utarbetats. Under förutsättning av landstingsfullmäktiges beslut ska den verksamhetsanpassade förankringen av personalpolicyn inledas under våren 2010.

För att stimulera till en fruktbar dialog om hur den landstingsgemensamma policyn ska kunna tillämpas i den egna verksamheten kommer ett stödmaterial för implementering att tas fram. Stödmaterialiet omfattar bland annat en presentation av materialet, inklusive ett diskussionsunderlag som kan användas vid arbetsplatsträffar.

Varje förvaltning och bolag ansvarar för att kommunicera värderingar och mål för det personalpolitiska arbetet utifrån den gemensamma plattform som utgörs av landstingets personalpolicy.

### *Miljökonsekvenser av beslutet*

Beslutet medför oförändrade konsekvenser för miljön.

LS 0909-0750

**Centrala samverkansgruppens minnesanteckningar den 7 april 2010****Ny personalpolicy för Stockholms läns landsting**

Inför mötet var underlag i ärendet utsänt. Information hade lämnats vid CSG-möte den 10 februari 2010 samt varit föremål för gemensam diskussion vid ett flertal sk tematräffar som SLL Personal inbjudit till.

Personalorganisationerna lämnade tvärfackligt följande frågor och synpunkter:

- Fråga från pers org:*  
Borde det inte framgå av personalpolicyn att SLL bör anställa fler personer med funktionsnedsättning?  
*Arbetsgivarens svar:*  
Det är fortsatt ett prioriterat område att kunna anställa fler personer med funktionsnedsättning. SLL har lämnat in ESF-ansökan för att kunna starta projekt för detta.
- Synpunkt från pers org:*  
Under avsnittet ”kund- och resultatfokus” föreslås komplettering med ”resenär” efter ”patient/kund”.
- Fråga från pers org:*  
Förklaring till ”ordinarie” uppföljning?  
*Arbetsgivarens svar:*  
Ordinarie uppföljning avser den redovisning som återfinns i delårsbokslut och årsbokslut.
- Fråga från pers org:*  
Vilka är de övergripande mål och strategier som hänvisas till i första stycket?  
*Arbetsgivarens svar:*  
De mål och strategier för Stockholms läns landsting som är fastställda av landstingsfullmäktige.
- Synpunkt från pers org:*  
Komplettera texten sid. 2 under Aktivt ansvarstagande med ”ett hållbart arbetsliv”.
- Synpunkt från pers org:*  
Det borde finnas tydligare skrivning om medarbetarnas behov av kompetensutveckling.
- Synpunkt från pers org:*  
Den föreslagna personalpolicyn är ett tydligt arbetsgivar dokument som saknar ett arbetstagarperspektiv.

Personalorganisationerna tillstyrker ej förslaget.

Arbetsgivaren konstaterade att ärendet härmed är slutbehandlat.