

## från ord till verklighet ...

Personalpolicyn stödjer landstingets uppdrag att ge god service på ett effektivt sätt till invånarna i Stockholms län. Med öppenhet, kompetens och pålitlighet som ledord ska verksamheterna möta dagens och framtida utmaningar. Avgörande för hur vi lyckas är en fri och öppen diskussion och ett förtroendefullt klimat.

Varje medarbetare ska känna sig sedd och behövd, men också vara stolt över sina insatser och vad landstinget åstadkommer. I personalpolicyn är aktivt ansvarstagande, kund- och resultatfokus samt förändring och utveckling nyckelbegrepp. Här spelar ledarskapet en central roll för att entusiasmera medarbetarna och utveckla nya arbetssätt utifrån verksamhetens och kundernas behov.



Det dagliga arbetet präglas av personliga relationer där varje möte är unikt. Många gånger innebär det möten med människor i svåra situationer. Komplexa arbetsuppgifter som förutsätter hög kompetens, lyhördhet och ett professionellt förhållningssätt tillhör också vardagen.

En arbetsplats med bra arbetsmiljö och stimulerande arbetsuppgifter ger arbetsglädje. Genom att arbeta processorienterat och utveckla stödsystem för det förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbetet skapar vi gemensamt attraktiva arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv som främjar hälsa och förebygger sjukfrånvaro.

Stockholms läns landstings årliga medarbetarenkäter visar att vi ligger på en mycket bra nivå i jämförelse med andra offentliga verksamheter. Särskilt glädjande är de positiva resultaten för ledarskapet och lärandet i arbetet. Det ger en bra grund för att gå vidare med de förbättringsområden som fortfarande finns, bland annat behövs ökad tydlighet och uppföljning av mål och särskilda insatser mot diskriminering och utsatthet.

Personalpolicyn ska vara ett levande dokument. Stämmer inte intentionerna i policyn med verkligheten innebär det att vi måste arbeta med förhållningssätt, rutiner med mera. Då är bland annat utvecklingssamtal och medarbetaruppföljning användbara verktyg i förbättringsarbetet. Men viktigast av allt är dialogen på arbetsplatsträffarna och i det dagliga arbetet där alla medarbetare har ett ansvar för att se till att personalpolicyn förverkligas i vardagen.

21 juni 2010

Maria Wallhager  
Personallandstingsråd

# Personalpolicy för Stockholms läns landsting

Landstingets personalpolicy anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter och utgör en plattform för personalpolitiken. Där formuleras Stockholms läns landstings ambition och viljeinriktning och visar vad landstinget som arbetsgivare tycker är viktigt och strävar mot. Landstinget ska se till att det skapas förutsättningar att uppnå intentionerna i personalpolicyen.

Policyn 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.

Den mångfald som länets arbetsmarknad erbjuder utgör en god rekryteringsgrund för landstinget.

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. Genom att vara den bästa arbetsgivaren kan landstinget attrahera de bästa medarbetarna. Landstingets personalpolitik förutsätter en genomtänkt och integrerad lönepolitik som stimulerar till verksamhetsförbättringar och måluppfyllelse.

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 inne

bär 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. Landstinget vill främja en god hälsa hos de anställda och skapa

förutsättningar för en bra balans mellan yrkes- och privatliv.

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.

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 kompetensen hos alla yrkesgrupper måste tas tillvara. Ständiga förändringar ställer också krav på fortloppande utveckling av yrkesroller och samspel mellan olika yrkeskategorier.

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

nyttänkande, kreativitet och kostnadseffektivitet viktiga nyckelord.

Organisationen ska kontinuerligt anpassas så att den stödjer verksamhetens behov.

### Uppföljning

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

#### 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

Personerna på bilderna i broschyren arbetar inom Stockholms läns landsting.