

Personalpolicy

Dokumentet riktar sig till landstingets nämnder, styrelser och bolag. Landstingskoncernens personalpolicy ska utgöra en plattform för personalpolitiken i respektive förvaltning/styrelse och bolag. Policyn ska vara ett stöd i det förnyelse- och utvecklingsarbete som landstinget står inför och främja en hållbar utveckling i arbetslivet.

VISION

Stockholms läns landsting ska vara en konkurrenskraftig arbetsgivare där medarbetarna känner arbetsglädje, stolthet, engagemang och framtidstro i en organisation som kännetecknas av kompetens och långsiktig verksamhetsutveckling.

Utgångspunkter

De ekonomiska förutsättningarna och villkoren, pågående generationsväxling, den medicinska och tekniska utvecklingen etc. är ständiga utmaningar för Stockholms läns landsting.

En samlad strategi för personalpolitiken krävs för att möta dessa utmaningar. Ledarskapet ska ange inriktningen för verksamheten, ge förutsättningar för medarbetarna att utvecklas och i dialog med dem definiera och följa upp verksamhetsmålen. Chefer i landstingskoncernen ska utöva ett förtroendefullt och engagerat ledarskap och styra verksamheten mot de mål som beslutats. Tydliga mandat, respekt för fattade beslut och förmåga att företräda arbetsgivaren är en betydelsefull del av chefsuppdraget.

Ledarskap och arbetsorganisation ska ge förutsättningar för delaktighet och inflytande. För att verksamheten ska bli framgångsrik måste medarbetarnas kunskaper, initiativkraft och erfarenheter tas tillvara. Goda relationer och ett öppet klimat ska präglade samarbetet med de fackliga organisationerna.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande målsättning i landstinget. Ett aktivt jämställdhetsarbete är därför en naturlig del av landstingets personalpolitik och ingår i alla personalstrategiska områden.

Långsiktig personal- och kompetensförsörjning

Personalpolitiken ska utformas så att den långsiktiga personal- och kompetensförsörjningen säkerställs. Samverkan med utbildningsanordnare och andra huvudmän ska vidareutvecklas både vad gäller utbildningarnas innehåll och utformning.

En aktiv och i många fall riktad rekrytering utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv behövs för att intressera ungdomar för arbete inom vården och attrahera nya grupper på arbetsmarknaden. Det är angeläget att aktivt arbeta för att få fler män att söka sig till vårdyrken. Konkurrenskraftiga arbetsförutsättningar och möjligheter till individuell anpassning av t ex arbetstider är viktiga faktorer för att attrahera och behålla medarbetare.

Samverkan med olika aktörer på den regionala, nationella och internationella nivån skapar förutsättningar för den långsiktiga personal- och kompetensförsörjning som framtiden kräver. Genom att bereda ungdomar och andra studerande möjlighet till yrkespraktik och erbjuda yrkesgrupper med utländsk utbildning arbetsplatspraktik, främjas rekrytering och lärande inom organisationen.

Mångfald och integration

Landstinget är idag en mångkulturell organisation. Att koncernens verksamheter har en personalsammansättning som speglar befolkningens sammansättning ökar möjligheten att ge bra service. Landstinget ska vara en förebild när det gäller att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald och att förebygga och motverka kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatserna. Med mångfald menas här olika bakgrunder såsom religion, etnisk tillhörighet, ålder, kön, sexuell läggning eller funktionshinder.

Landstingets medarbetare ska ha kunskap om lagar och regler angående diskriminering, god kompetens att motverka och att hantera följderna av diskriminering på grund av ålder, kön, religion, etnisk tillhörighet samt diskriminering relaterade till homo- bi- och transfrågor (HBT).

Rutinerna vid rekrytering och introduktion av nyanställda samt arbetsplatsens utformning och arbetsförhållanden ska främja mångfald och jämställdhet.

Uppföljning

Återkommande uppföljning och utvärdering av de personalstrategiska områdena sker bland annat i samband med årsbokslut och personalbokslut. Förvaltningar och bolag följer kontinuerligt upp de personalpolitiska målen genom exempelvis arbetet med balanserad verksamhetsstyrning (BVS), medarbetarenkäter och utvecklings-/planeringssamtal.

Utifrån visionen

Stockholms läns landsting ska vara en konkurrenskraftig arbetsgivare där medarbetarna känner arbetsglädje, stolthet, engagemang och framtidstro i en organisation som kännetecknas av kompetens och långsiktig verksamhetsutveckling.

vill landstingskoncernen lyfta fram följande personalstrategiska områden:

- ledarskap*
- medarbetarskap*
- utveckling och lärande*
- arbetsmiljö och hälsa*
- lön och anställningsförmåner*

Långsiktig personal- och kompetensförsörjning, jämställdhet, mångfald och integration skall beaktas i alla verksamheter genom att integreras i de personalstrategiska områdena.

LEDARSKAP

Vision

Chefer i landstinget ska ha ett genuint intresse för att driva och utveckla verksamheten, se medarbetarna och ha förmåga att visa uppskattning och ge konstruktiv återkoppling. Chefens ledarskap ska kännetecknas av vilja att skapa möjligheter för medarbetarna att utvecklas och öppenhet för förändring och förnyelse.

Som ledare gör man medarbetarskapet möjligt och som medarbetare gör man ledarskapet möjligt.

För landstingskoncernen gäller

- att chefer ska kunna kommunicera verksamhetens värderingar, visioner, mål och resultat
- att chefer ska kunna skapa engagemang och ett kreativt och förtroendefullt klimat
- att chefer har tydliga mandat och befogenheter i sin roll som arbetsgivarföreträdare
- att andelen män respektive kvinnor bland landstingets chefer ska återspegla könsfördelningen inom organisationen
- att chefer driver och utvecklar arbetsmiljö- och hälsoarbetet
- att chefer driver och utvecklar jämställdhets- och mångfaldsarbetet
- att chefer ska ges möjlighet att få stöd och utveckling i sitt ledarskap
- Kunskap om organisation och genusfrågor skall vara ett kunskapsområde likvärdigt andra chefsmeriter

Uppföljning

Att landstinget har väl fungerande ledarskap följs upp inom förvaltningar och bolag, bland annat genom medarbetarenkäter och planerings- och utvecklingssamtal.

MEDARBETARSKAP

Vision

Medarbetare i landstinget ska genom kompetens, engagemang och ansvarstagande bidra till att verksamhetens mål uppfylls. Medarbetarskapet ska kännetecknas av delaktighet och öppenhet för förändring och förnyelse.

Som medarbetare gör man ledarskapet möjligt och som ledare gör man medarbetarskapet möjligt.

För landstingskoncernen gäller

- att öppenhet och samverkan mellan ledare-medarbetare och medarbetare-medarbetare är en förutsättning för delaktighet
- att medarbetarna ska ges möjlighet att bidra till verksamhetsförbättringar
- att ansvarsfördelningen ska vara tydlig och att ansvar och befogenheter ska följas åt
- att stärka och utveckla tvärprofessionell samverkan och teamarbete
- att medarbetarna aktivt ska bidra till en god arbetsmiljö
- att olika erfarenheter och bakgrunder på arbetsplatsen ska värdesättas och tas tillvara

Uppföljning

Medarbetarnas engagemang och delaktighet följs upp inom förvaltningar och bolag, bland annat genom medarbetarenkäter och planerings- och utvecklingssamtal.

UTVECKLING och LÄRANDE

Vision

Landstinget ska vara en organisation som kännetecknas av utveckling och förnyelse. Rätt kompetens och ständigt lärande är en förutsättning för landstingets framgång och konkurrenskraft. Kompetensutveckling är en långsiktig investering och en del av verksamhetens strategiska planering.

För landstingskoncernen gäller

- att ständigt lärande är en viktig framgångsfaktor för en kunskapsintensiv organisation
- att lärande sker genom deltagande i verksamhetsutveckling, utbildning och genom möjligheter till reflektion
- att medarbetarna ska ges förutsättningar att medverka i förbättrings- och utvecklingsarbete
- att alla medarbetare ska ha samma möjligheter till utveckling och lärande
- att mångfald, jämställdhet och kunskap om genusfrågor ska lyftas fram i utbildningar/projekt
- att forskning, utveckling och utbildning (FoUU) är strategiska framtidsfrågor

Uppföljning

Uppföljning sker inom förvaltningar och bolag genom bland annat medarbetarenkäter, planerings- och utvecklingsamtal och kompetensutvecklingsplaner.

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Vision

Landstinget ska ha attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser med engagerat ledarskap, medarbetarinflytande och aktivt arbetsmiljöarbete som bidrar till måluppfyllelse och verksamhetskvalitet

För landstingskoncernen gäller:

- att vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet
- att arbetsmiljöarbetet ska bidra till goda fysiska och psykiska arbetsförhållanden
- att särskilt uppmärksamma ledarskapets, medarbetarskapets och arbetsorganisationens betydelse för att skapa attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser
- att mångfald utvecklar verksamheten och skapar ökad kreativitet
- att tillämpa ett genusperspektiv på arbetsmiljö- och hälsoarbetet för att synliggöra skillnader i kvinnors och mäns arbets- och livsvillkor
- att förebygga arbetsrelaterad ohälsa
- att rehabiliteringsinsatser sätts in tidigt
- att nyttja den kompetens som finns att tillgå, bland annat inom företagshälsovården

Uppföljning

Arbetsmiljö- och hälsoarbetet följs upp inom förvaltningar och bolag, t ex genom medarbetarenkäter och personal- och hälsobokslut.

LÖN OCH ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER

Vision

Stockholms läns landstings lönepolitik ska stimulera till verksamhetsförbättring och måluppfyllelse samt bidra till en tryggad personalförsörjning.

För landstingskoncernen gäller:

- lönen för medarbetarna ska vara individuell och differentierad och kriterier för lönesättning ska vara väl kända. Den individuella lönen och löneutvecklingen ska spegla den enskildes kompetens, arbetsresultat och utveckling. Utöver detta ska lön inte användas som ett konkurrensmedel inom landstingskoncernen
- att osakliga löneskillnader beroende på kön eller etnisk tillhörighet inte får förekomma
- att allmänna anställningsförmåner ska vara väl kända i syfte att kunna behålla medarbetare och underlätta rekryteringen i framtiden
- gemensamma centrala kollektivavtal avseende lön och allmänna anställningsvillkor*

Uppföljning

Uppföljning sker inom förvaltningar och bolag genom löneuppföljning/löneanalyser.

* Gäller ej SL AB och LOCUM AB, som är anslutna till KFS (Kommunnära Företagens Samorganisation)

Läshänvisning

Övriga koncerngemensamma policydokument inom det personalpolitiska området:

**Hälsoplan 2003-2006
- ett stöd för arbetsmiljö- och hälsoarbetet i Stockholms läns landsting**

Vägledning för jämställdhetsarbetet i Stockholms läns landsting

Vägledning för att förebygga och motverka diskriminering

Arbetsgivarpolicy mot alkohol och droger

Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande

Publikationerna finns att läsa på www.ls.sll.se
(Landstingskontoret, personalpolitiska avdelningen)