

HR-direktör
Krister Eriksson
Tfn: 063-14 75 08
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2020-02-12

DNR:RS/1528/2017

Personalpolitisk policy

Inledning

Region Jämtland Härjedalen arbetar för utveckling och tillväxt i Jämtland Härjedalen och erbjuder alla boende och besökare en god och nära hälso- och sjukvård av hög kvalitet. Regionens uppdrag är omfattande och komplext och möts genom medarbetares och chefers gemensamma ansvar att tillgodose medborgarnas och verksamhetens behov. Medarbetarnas kompetens, engagemang och arbetsförhållanden har avgörande betydelse för verksamhetens utveckling såväl som vardagliga drift och verksamhetsresultat.

Region Jämtland Härjedalens personalpolitiska policy syftar till att stödja verksamhetens övergripande uppdrag och utveckling samt att främja regionen som attraktiv arbetsgivare. Den utgår från regionens värdegrund och kärnvärden och anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter. Policyn underlättar ställningstaganden i personalpolitiska frågor och utgör en vägledning för chefer och medarbetare i utveckling och tillämpning inom hela det personalpolitiska området.

Värdering

1.1 Värdegrund

”Regionens medarbetare ska i dagliga möten och samtal handla med respekt för alla människors lika värde, visa förtroende för andra och utgå från en helhetssyn på regionen och de som regionen är till för.”

1.2 Kärnvärden

Alla medarbetare och chefer ska genom sitt beteende:

- Skapa värde för de vi är till för
- Vara välkomnande mot alla
 - praktisera öppenhet och dialog
 - bidra till arbetsglädje
- Visa handlingskraft
 - utföra dagens jobb och utveckla morgondagens
 - prova nya metoder och arbetssätt
 - uppmuntra till eget ansvar och kreativitet
- Upplevas som pålitliga
 - värna kvalitet och effektivitet
 - ge återkoppling och söka lösningar

HR-direktör
Krister Eriksson
Tfn: 063-14 75 08
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2020-02-12

DNR:RS/1528/2017

Medarbetarskap

Inom Region Jämtland Härjedalen har samtliga medarbetare ett viktigt och stimulerande arbete, får möjlighet att utvecklas, har inflytande och tar ansvar i kraft av sin kompetens samt har god insikt om sina skyldigheter och rättigheter. Det innebär att alla medarbetare har ett gott bemötande mot alla och deltar i utveckling i arbetet med ständiga förbättringar. Var och en tar ansvar för god kvalitet i sina egna arbetsuppgifter samt ser det egna arbetets betydelse för helheten och sitt bidrag till verksamhetens resultat. Regionens medarbetare bidrar till samverkan och samarbete, vilket ger möjlighet till delaktighet, påverkan och arbetsglädje. I mötet med andra är medarbetaren en god ambassadör för Region Jämtland Härjedalen.

Utvecklande ledarskap

Inom Region Jämtland Härjedalen är chefer arbetsgivarföreträdare och har tydliga uppdrag, befogenheter och ansvarsområden. Cheferna utvecklar, målsätter och följer upp verksamheten och uppnår goda verksamhetsresultat gemensamt med sina medarbetare. Personalpolitiken tillämpas på ett enhetligt sätt utifrån regionala riktlinjer och verksamhetens behov. Förutsättningar och stöd i ledarrollen gör att cheferna är trygga och kan vara goda förebilder. Ledarskapet utmärks av ett föredömligt och trovärdigt handlande. Det karaktäriseras av personlig omtanke och är inspirerande och uppmuntrar till delaktighet och kreativitet. Då främjas medarbetarnas utveckling och möjlighet att ta sig an nya arbetsuppgifter och större ansvar.

Hälsofrämjande arbetsmiljö

Region Jämtland Härjedalen ska ha en hälsofrämjande och utvecklande arbetsmiljö. Fokus ska ligga på det friska och faktorer som skapar förutsättningar för medarbetare att behålla, förstärka och förbättra sin hälsa. En god arbetsmiljö skapar förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv hela vägen fram till pensionsåldern.

Det innebär att det systematiska arbetsmiljöarbetet ses som en självklar och integrerad del av verksamheten. Alla inom Region Jämtland Härjedalen ska bidra till en hälsofrämjande arbetsmiljö genom att ta ansvar för hälsa och säkerhet i arbetet. Vardagen är viktig – vi är varandras arbetsmiljö.

Ett förebyggande och hälsofrämjande perspektiv krävs för att minska risken för ohälsa och behov av rehabilitering. Regionen ska agera tidigt vid tecken på ohälsa eller sjukskrivning genom att skapa förutsättningar och klimat att föra dialog i tidigt skede.

Inom Region Jämtland Härjedalen ska hela verksamheten vara fri från användning av tobak och påverkan av alkohol och droger. Alkohol-, drog-, medicin- och andra missbruk och arbete går inte att förena. Som arbetsgivare agerar regionen förebyggande och i ett tidigt skede, då finns goda förutsättningar att hjälpa.

HR-direktör
Krister Eriksson
Tfn: 063-14 75 08
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2020-02-12

DNR:RS/1528/2017

Tobaksfri organisation som grundläggande värdering är en del i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet inom organisationen, dels utifrån personalens roll som förebild för patienter, medarbetare och befolkning samt utifrån ett hälsofrämjande arbetsmiljöperspektiv.

Jämställdhet och jämlikhet

Inom Region Jämtland Härjedalens råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Verksamheterna ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och vara fria från diskriminering.

Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt i fråga om rekrytering, arbetsförhållanden, löner och övriga anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter. Alla medarbetare ska ges möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Region Jämtland Härjedalen ska ha ett arbetsklimat där de som utsätts för våld i nära relationer tas omhand.

Region Jämtland Härjedalens inriktning är att tillsvidareanställning på heltid är det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ska arbeta heltid i högre utsträckning än i dag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

Kompetensförsörjning

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att Region Jämtland Härjedalen ska utföra sitt uppdrag på ett professionellt sätt och möta medborgarnas behov och förväntningar.

En bärande tanke är att det ska vara attraktivt för medarbetarna att forma en långsiktig karriär genom hela arbetslivet inom regionens verksamhet. Genom tydliga karriärvägar samt goda förutsättningar att genom kompetensutveckling följa verksamhetens utveckling säkerställs att organisationens behov och medarbetarnas intressen möts. Även forskning utgör en viktig del av verksamhetens utveckling och en utvecklingsmöjlighet för medarbetarna.

Utvecklingen av regionens verksamhet förutsätter kontinuerlig utveckling av både yrkesroller och medarbetarnas kompetens. Genom att möjliggöra för medarbetarna att nyttja hela sin kompetens tillvaratas förutsättningarna för hög kvalitet, effektivitet och goda resultat i hela verksamheten. Då kompetensutveckling sker genom både planerade insatser och kontinuerligt lärande i det dagliga arbetet ligger ansvaret både på chefer och medarbetare.

Erfarna och seniora medarbetare med nyckelkompetens utgör en särskild tillgång i organisationen. Överföringen av deras kunskap till arbetsgrupper och kollegor utgör en

HR-direktör
Krister Eriksson
Tfn: 063-14 75 08
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2020-02-12

DNR:RS/1528/2017

viktig del av organisations kompetensförsörjning och lärande. Detta bidrar till både trygghet och god arbetsmiljö såväl som kvalitet i yrkesutövningen.

Regionen ska förutse kommande behov av kompetens och attrahera nya medarbetare. De studenter som genomför sin utbildning inom regionens verksamhet utgör en målgrupp som organisationens framtida medarbetare. Av den anledningen är det av särskild vikt att goda förutsättningar för handledning och utbildning erbjuds.

Anställningsvillkor

Region Jämtland Härjedalens verksamhet är omfattande och komplex där medarbetarnas kompetens utgör en framgångsfaktor för verksamhetens förmåga att fullgöra sitt uppdrag och möta medborgarnas behov. Mot bakgrund av detta verkar regionen för konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor som bidrar till verksamhetens kompetensförsörjning.

Arbetets innehåll, marknadslöneläget och den individuella arbetsprestationen ligger till grund för lönesättningen. Sambandet mellan måluppfyllelse och lön är tydligt och bidrar till medarbetarens motivation och prestation.

Alla chefer ska vara representanter för arbetsgivaren och tillämpa regionens gemensamma lönepolitik och anställningsvillkor, med ansvar för både sin egen verksamhet och regionen som helhet.