



Personalpolitisk policy

Inledning

Region Jämtland Härjedalen arbetar för utveckling och tillväxt i Jämtland Härjedalen och för att erbjuda alla invånare och besökare god service och god och nära hälso- och sjukvård av hög kvalitet. Regionens uppdrag är omfattande och komplext och består både av kärn- och stödverksamhet som möts genom medarbetares och chefers gemensamma ansvar att tillgodose invånarnas och verksamheternas behov.

Region Jämtland Härjedalens personalpolitiska policy syftar till att underlätta ställningstaganden och utgöra vägledning för chefer och medarbetare i utveckling och tillämpning inom hela det personalpolitiska området, för att därigenom uppnå regionens uppdrag och åtaganden. Medarbetare och chefer med engagemang, kompetens, goda förutsättningar och god arbetsmiljö är avgörande för verksamhetens resultat, idag liksom imorgon. Kompetensförsörjning och att främja regionen som en attraktiv arbetsgivare är några av våra viktigaste frågor och i det arbetet ingår att erbjuda intressanta och stimulerande arbeten, goda anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter samt god arbetsmiljö och ett uppmuntrande och välfungerande ledarskap.

Den personalpolitiska policyn utgår från regionens värdegrund och kärnvärden och anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter. Policyn omsätts i handling genom exempelvis styrdokument så som regionplan och verksamhetsplaner. I de fall även inhyrd bemanning är att betrakta som medarbetare för att i regionens namn arbeta i enlighet med dess värderingar och ställningstaganden, omfattas även dessa av policyns intentioner.

1. Värderingar

1.1 Värdegrund

Region Jämtland Härjedalens personalpolitiska ställningstaganden ska utgå från regionens 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 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 arbetsätt
 - uppmuntra till eget ansvar och kreativitet
- Upplevas som pålitliga
 - värna kvalitet och effektivitet
 - ge återkoppling och söka lösningar

Utöver detta ska regionens personalpolitiska ställningstaganden präglas av tillit, inkludering och mångfald, samt med beaktande av såväl social som miljömässig och ekonomisk hållbarhet.

2. Medarbetarskap

Motiverade och engagerade medarbetare är en förutsättning för att möta regionens behov och uppdrag. Inom Region Jämtland Härjedalen har samtliga medarbetare ett viktigt och stimulerande arbete där var och en uppmuntras till att utvecklas, utveckla och bidra. Medarbetarna är ofta de som står närmast de utmaningar och problem som regionen möter, och bidrar med kompetens och erfarenhet i såväl det dagliga mötet med länsinvånare och samarbetsparter som i utvecklingsfrågor. Medarbetare tar ansvar och verkar för god kvalitet i de egna arbetsuppgifterna samt ser det egna arbetets betydelse för helheten och för verksamhetens resultat och hållbarhet. Medarbetare tar också ansvar för att lyfta utmaningar som gör att policyns intentioner inte upplevs genomgå den egna verksamheten. Arbetsgivare och medarbetare verkar för transparens och öppenhet i sin kommunikation. I mötet med andra är medarbetaren en god ambassadör för Region Jämtland Härjedalen.

3. Ledarskap

Ett gott ledarskap är avgörande för att önskade utfall av regionens verksamhet uppnås. Att vara chef handlar om att företräda arbetsgivaren utifrån position medan ledarskap handlar om att genom personlig omtanke, inspiration och ett föredömligt och trovärdigt handlande, också kunna uppmuntra medarbetarna till engagemang, delaktighet och kreativitet. Region Jämtland Härjedalens chefer besitter och stötts till ett ledarskap som ser och inkluderar medarbetarna i verksamhetsdrift och som bygger på ömsesidig tillit. Goda förutsättningar och stöd i ledarrollen möjliggör att utveckla, leda, målsätta och följa upp verksamheten och därmed uppnå goda verksamhetsresultat och uppsatta mål gemensamt med medarbetarna. Regionens chefer har tydliga uppdrag, befogenheter och ansvarsområden där beslut fattas så nära verksamheten som möjligt. Personalpolitiken tillämpas på ett enhetligt sätt utifrån styrning, regelverk och verksamhetens behov.

4. Hälsöfrämjande arbetsmiljö

Region Jämtland Härjedalen ska ha en hälsofrämjande och utvecklande arbetsmiljö för medarbetare och chefer där hänsyn tas till individuella förutsättningar och behov. Fokus

ligger på det friska och på faktorer som främjar medarbetarnas möjligheter till att bibehålla och förbättra sin hälsa, och där arbetslivet bidrar till hälsa och välbefinnande även utanför arbetet. En god arbetsmiljö skapar förutsättningar till trygghet, delaktighet och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar och integrerad del av verksamheten, liksom att verka för organisatoriska förutsättningar för en balanserad arbetsbelastning och för återhämtning i arbete.

Medarbetare och chefer inom Region Jämtland Härjedalen bidrar till en hälsofrämjande arbetsmiljö genom att ta ansvar för hälsa och säkerhet i arbetet, liksom för att vara en bra kollega då vi är varandras arbetsmiljö. Regionen agerar tidigt vid tecken på ohälsa eller sjukskrivning genom dialog och utifrån individuella behov och förutsättningar. Här är också livsstil och fysisk aktivitet viktiga faktorer som Region Jämtland Härjedalen arbetar förebyggande med.

Region Jämtland Härjedalens arbetsplatser ska vara alkohol- och drogfria. Det innebär ett absolut förbud för alla att vara påverkad av eller bruka alkohol eller droger under arbetstid. Alkohol- eller drogbruk utanför arbetsplatsen får inte ske så att det påverkar säkerheten, arbetsmiljön eller effektiviteten i arbetet. Regionen har en särskild Riktlinje för alkohol och drogfri arbetsmiljö kopplad till detta.

Att Region Jämtland Härjedalen också strävar efter att vara en tobaksfri organisation är en del i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet inom organisationen, dels sett till personalens roll som förebild för patienter, invånare och kollegor, dels utifrån ett hälsofrämjande arbetsmiljöperspektiv. Som arbetsgivare agerar regionen förebyggande och i ett tidigt skede när stöd i tobaksrelaterade frågor efterfrågas.

5. Jämställdhet, jämlikhet och mångfald

Inom Region Jämtland Härjedalens verksamheter ska alla känna sig välkomna och bemötas enligt vår värdegrund. Här råder nolltolerans mot kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier. Ett inkluderande och normkritiskt synsätt tillämpas där jämställdhet, alltså minskade strukturella skillnader mellan det vi betraktar som kvinnligt och manligt, och jämlikhet sett till alla olika diskrimineringsgrunder, främjas. Region Jämtland Härjedalen välkomnar medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter. Att vi är olika bidrar till att verksamheten blir effektiv och för att kunna ta tillvara varje medarbetares kompetens behöver vi ha ett inkluderande synsätt. Alla medarbetare behandlas likvärdigt i frågor som rekrytering, arbetsförhållanden, löner och övriga anställningsvillkor, samt gällande utvecklingsmöjligheter. Alla medarbetare ges möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap och Region Jämtland Härjedalen har ett arbetsklimat där de som utsätts för våld i nära relationer ges stöd.

Region Jämtland Härjedalens strävar efter tillsvidareanställning på heltid som norm vid nyanställning och att redan anställda medarbetare ges möjlighet och förutsättningar till heltidsarbete i högre utsträckning än idag. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet ur både kort- och långsiktigt perspektiv och gör att fler klarar sin egen försörjning. När fler

arbetar heltid uppstår positiva effekter för yrkenas attraktivitet, kompetensförsörjning och jämställdhet.

6. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att Region Jämtland Härjedalen ska utföra sina uppdrag och möta invånarnas behov och förväntningar på ett professionellt sätt. Att rekrytera och behålla kompetenta och erfarna medarbetare liksom att stötta till kompetensutveckling, vidareutbildning och karriär inom regionens verksamheter genom hela arbetslivet är grundläggande för att både möta medarbetares vilja och intresse och för att klara omställningen till nya och ändrade arbetsätt. Kompetensförsörjningen ska planeras både lång- och kortsiktigt utifrån invånarnas och verksamhetens behov, vilket innefattar såväl medarbetarrelaterade delar som omställning till en mindre personalberoende verksamhet där så är möjligt. Även forskning utgör en viktig del av verksamhetens utveckling och är en utvecklingsmöjlighet för medarbetarna, varför det är viktigt att stödja och möjliggöra för studier liksom för att kunna återkomma i meningsfullt och kvalificerat arbete efter studier. Genom att medarbetarna kan nyttja hela sin kunskap och kompetens skapas förutsättningar till hög kvalitet, effektivitet och goda resultat i verksamheten. Då kompetensutveckling sker genom både planerade insatser och kontinuerligt lärande i det dagliga arbetet ligger ansvaret både på chefer och medarbetare i att dels initiera och tillgodogöra sig utbildning, dels omsätta och efterleva detta i det vardagliga. Erfarna och seniora medarbetare med nyckelkompetens utgör en särskild tillgång i organisationen och överföringen av deras kunskap till arbetsgrupper och kollegor utgör en viktig del i organisations kompetensförsörjning och lärande och bidrar till både trygghet, god arbetsmiljö och hög kvalitet i yrkesutövningen.

Regionen ska förutse kommande behov av kompetens och attrahera nya medarbetare. Att medarbetare som bemannar regionens verksamheter också finns anställda hos regionen ökar möjligheterna till kompetensförsörjning och till verksamhet av god kvalitet. Personalomsättningen och beroendeställningen till inhyrd bemanning ska minska. Studenter som genomför utbildning inom regionens verksamheter utgör målgrupp som organisationens framtida medarbetare, av den anledningen är det av särskild vikt att goda förutsättningar till handledning och utbildning erbjuds.

7. Anställningsvillkor

Region Jämtland Härjedalens verksamhet är omfattande och komplex där medarbetarnas trivsel och prestation utgör en framgångsfaktor för verksamhetens förmåga att fullfölja uppdrag och möta invånarnas behov. Mot bakgrund av detta verkar regionen för konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor liksom ett attraktivt förmånsutbud som del i verksamhetens kompetensförsörjning och attraktivitet. Arbetets innehåll, marknadslöneläget och den individuella arbetsprestationen ligger till grund för lönesättningen. Sambandet mellan kunskap, måluppfyllelse och lön är tydligt och bidrar till medarbetarens motivation och prestation. Analyser av jämförbara lönelägen och strategiska prioriteringar görs, liksom analyser i villkorsfrågor. Alla chefer är representanter för arbetsgivaren och tillämpar regionens gemensamma lönepolitik och anställningsvillkor

HR-avdelningen
Elin Roos Högberg

2023-11-28

DNR:RS/290/2023

och tar därigenom ansvar för både sin egen verksamhet, dess ekonomiska resultat och regionen som helhet.