

Personalpolitisk policy

Annica Sörensdotter

Personaldirektör och strateger
Hanna Westerlund

Innehållsförteckning

1	Personalpolitisk policy	3
1.1	Värdegrund	3
1.2	Kärnvärden	3
1.3	Vem är vi till för	3
1.4	Styra mot gemensamma mål	4
1.5	Medarbetarskap	4
1.6	Chefs- och ledarskap	4
1.7	Fokusområden	4
1.7.1	Lika rättigheter och möjligheter	4
1.7.2	Hälsofrämjande arbetsplatser	5
1.7.3	Utveckla och lära nytt	5
1.7.4	Lön och villkor	5

Personaldirektör och strateger
Hanna Westerlund

1 Personalpolitisk policy

Regionen Jämtland Härjedalens personalpolitiska policy anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter och utgör en plattform för personalpolitiken. Här formuleras Region Jämtland Härjedalens ambition och viljeinriktning och visar vad regionen som arbetsgivare tycker är viktigt och strävar mot.

Region Jämtland Härjedalen ska se till att det skapas förutsättningar att uppnå intentionerna i personalpolicyen. Policyen underlättar ställningstaganden i personalpolitiska frågor och är vägledande för både chefer och medarbetare.

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

1.3 Vem är vi till för

Enligt vår verksamhetsidé ska vi arbeta för utveckling och tillväxt i Jämtland Härjedalen och erbjuda alla boende och besökare en hälso- och sjukvård av hög kvalitet.

Uppgiften för alla som arbetar i Region Jämtland Härjedalen är att tillgodose medborgarnas och regionens behov. Medarbetare och chefer har stor betydelse för en framgångsrik verksamhet och utvecklingen av den.

1.4 Styra mot gemensamma mål

Med medborgaren i fokus skapar medarbetaren förutsättningar för hög tillgänglighet, säkerhet och kvalitet inom alla verksamheter. Chefer på alla nivåer

Personaldirektör och strateger
Hanna Westerlund

formulerar och konkretiserar mål för sin verksamhet. Målen styr uppdrag, prioritering av arbetsuppgifter och krav på kompetens.

1.5 Medarbetarskap

Hos oss 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, deltar i utveckling och 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. Medarbetare bidrar till samverkan och samarbete, vilket ger möjlighet till delaktighet, påverkan och arbetsglädje.

Medarbetaren är en god ambassadör för Region Jämtland Härjedalen.

1.6 Chefs- och ledarskap

Hos oss är chefer arbetsgivarföreträdare och har tydliga uppdrag, befogenheter och ansvarsområden. Förutsättningar och stöd i ledarrollen gör att cheferna är trygga och kan vara bra förebilder. Ledarskapet präglas av lyhördhet, tillit och förtroende.

Det innebär närvarande chefer som skapar förutsättningar för engagemang, motivation och utveckling som strävar mot gemensamma mål. Dialog, samarbete och delaktighet ska användas för att utveckla gruppen och chefen. Då främjas medarbetarnas utveckling och möjlighet att ta sig an nya arbetsuppgifter och större ansvar.

1.7 Fokusområden

Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som attraherar och behåller medarbetare.

1.7.1 Lika rättigheter och möjligheter

Hos oss råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Alla verksamheter kännetecknas av respekt för alla människors lika värde. Arbetsplatserna genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och ska vara fri från diskriminering.

Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

1.7.2 Hälsofrämjande arbetsplatser

Vi ska ha en hälsofrämjande och utvecklande arbetsmiljö som fokuserar på det friska och faktorer som skapar förutsättningar för medarbetare att behålla, förstärka och förbättra sin hälsa.

Personaldirektör och strateger
Hanna Westerlund

Det innebär att det systematiska arbetsmiljöarbetet ses som en självklar och integrerad del av verksamheten. Alla medarbetare 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. Vi 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 all betald arbetstid vara fri från användning av tobak och påverkan av alkohol och droger. Alkohol-, drog-, medicin- och andra missbruk och arbete går inte att förena.

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

1.7.3 Utveckla och lära nytt

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att vi Jämtland Härjedalen ska kunna utföra vårt uppdrag på ett effektivt och professionellt sätt.

Utifrån arbetets krav på kompetens ska Region Jämtland Härjedalen rekrytera och tillvarata medarbetares kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vi ska förutse kommande behov av kompetens och attrahera nya medarbetare. De elever och studenter som gör en del av sin utbildning hos oss är våra framtida medarbetare, därför ska goda förutsättningar för handledning och utbildning ges.

Den ständigt pågående utvecklingen inom våra verksamheter ställer krav på medarbetarnas kompetensutveckling och utveckling av yrkesrollen. Ansvar för kompetensutveckling ligger både på chef och medarbetare. Forskning och utbildning är en viktig del av verksamhetens utveckling och en utvecklingsmöjlighet för våra medarbetare.

1.7.4 Lön och villkor

Vi ska ha konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor. Alla chefer ska vara en representant för arbetsgivaren och tillämpa vår gemensamma lönepolitik och anställningsvillkor, med ansvar för både sin egen verksamhet och Region Jämtland Härjedalen som helhet.

Det är arbetsuppgift, kompetens, individuell prestation och marknadslöneläge som ligger till grund för lönen. Lönen bidrar till motivation och prestation genom att sambandet mellan måluppfyllelse och lön är tydlig.

Det innebär att medarbetarna känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att cheferna följer upp och återkopplar resultat.