

Landstingsstyrelsens  
produktionsutskott

## Ny personalpolicy för Stockholms läns landsting

### Ärendet

Produktionsutskottet har givit landstingsdirektören i uppdrag att utarbeta förslag till ny personalpolicy och en plan för hur den ska införas. Personalpolicyen ska ersätta nu gällande policy som fastställdes 2004. Policyen är övergripande och gäller för Stockholms läns landsting som arbetsgivare, d v s förvaltningar och egna bolag.

### Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslår landstingsstyrelsen föreslå fullmäktige besluta

att upphäva den av landstingsfullmäktige 2004-02-10 (§ 9) beslutade personalpolicyen för Stockholms läns landsting

att godkänna bilagda förslag till ny personalpolicy för Stockholms läns landsting

### Förvaltningens synpunkter

Utgångspunkten har varit att landstingets nya personalpolicy ska vara ett kort, värderingsbaserat dokument som ska utgöra en plattform för personalpolitiken. Med patienten/kunden i fokus ska personalpolicyen bidra till det övergripande målet att Stockholms läns landsting ska ge god service på ett effektivt sätt till invånarna i Stockholms län.

Personalpolicyen ska ange ambition och viljeinriktning för det personalpolitiska arbetet i landstinget, och vara ett stöd i det verksamhetsnära förändrings- och utvecklingsarbetet. Övrig styrning sker genom mål & budget och direktiv. Landstingets nämnder och styrelser beslutar om eventuell revidering av lokala personalstrategiska dokument/riktlinjer, och ansvarar för att konkretisera mål, strategier, metoder och uppföljning.

### Bilagor

1. Förslag till ny personalpolicy, 2010-03-23
2. Utdrag ur minnesanteckningar från möte med centrala samverkansgruppen 2010-04-07 (fullgång) efter 2010.04.07 (up)

Förslaget till ny personalpolicy har utarbetats i samverkan med representanter för landstingets förvaltningar och bolag. Förslaget har kommunicerats med koncernledningen, skickats på intern remiss till landstingets personaldirektörer och delgivits andra intressenter för kännedom med möjlighet till yttrande. Arbetstagarorganisationerna har fortlöpande informerats och haft möjlighet att lämna synpunkter under arbetets gång. Inför beslut i landstingsstyrelsen ska förslaget till personalpolicy tas upp i Centrala samverkansgruppen (CSG).

Utifrån de önskemål som framförts under beredningsprocessen har en plan för införande av personalpolicyn tagits fram.

### **Plan för införande**

I samverkan med SLL Kommunikation har en kommunikationsplan med följande inriktning utarbetats. Under förutsättning av landstingsfullmäktiges beslut ska den verksamhetsanpassade förankringen av personalpolicyn inledas under våren 2010.

För att stimulera till en fruktbar dialog om hur den landstingsgemensamma policyn ska kunna tillämpas i den egna verksamheten kommer ett stödmaterial för implementering att tas fram. Stödmaterialiet omfattar bland annat en presentation av materialet, inklusive ett diskussionsunderlag som kan användas vid arbetsplatsträffar.

Varje förvaltning och bolag ansvarar för att kommunicera värderingar och mål för det personalpolitiska arbetet utifrån den gemensamma plattform som utgörs av landstingets personalpolicy.

### *Miljökonsekvenser av beslutet*

Beslutet medför oförändrade konsekvenser för miljön.

Mona Boström  
Landstingsdirektör

Maria Englund  
Personaldirektör

## **Personalpolicy för Stockholms läns landsting**

Landstingets personalpolicy anger de värderingar som är gemensamma för samtliga verksamheter och utgör en plattform för personalpolitiken. I policyn formuleras Stockholms läns landstings ambition och viljeinriktning och visar vad landstinget som arbetsgivare tycker är viktigt och strävar mot.

Den 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.

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.

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 innebär 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.

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 ständiga förändringar ställer krav på fortlöpande utveckling och samspel mellan olika yrkesroller.

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 nytänkande, kreativitet och kostnadseffektivitet viktiga nyckelord.

Organisationen ska kontinuerligt anpassas så att den stödjer verksamhetens behov.

## **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

## **Uppföljning**

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