

Landstingsstyrelsen

## Medarbetarpolicy i Landstinget

### Bakgrund

I samband med att Landstingets chefspolicy omarbetades under 2011 aktualiserades frågan om att utarbeta en medarbetarpolicy. I arbetet har såväl Landstingets ledningsgrupp som Landstingets centrala samverkansgrupp varit delaktiga. Förslaget har behandlats vid flera tillfällen i samverkansgruppen under hösten 2011 och under 2012. Förslaget har publicerats på intranätet med möjlighet att lämna synpunkter och förslag.

Dokumentet *Medarbetare i Landstingets verksamhet* består av en inledande del som är själva medarbetarpolicyn och de grundläggande värderingarna *Allas delaktighet* och *Kundorientering*. Det är denna del av dokumentet som är aktuell för politiskt beslut.

### Medarbetarpolicy

Ett framgångsrikt medarbetarskap vilar på Landstingets grundläggande värderingar. Medarbetarskapet bygger på ett välfungerande samarbete mellan arbetskamrater och chefer.

Arbetsmiljön påverkas av hur vi bemöter varandra och det är allas gemensamma ansvar att bidra till en god arbetsmiljö och en god kommunikation. Ett öppet arbetsklimat, att vara sedd och få uppskattning ger kraft och energi.

Som medarbetare i verksamheten:

- utgår du i ditt arbete från invånarnas behov, förväntningar och önskemål.
- deltar du i arbetet med verksamhetsplanering, mål och handlingsplaner.
- bidrar du till att verksamhetens mål uppnås och till att kvaliteten utvecklas.
- använder och utvecklar du din kompetens så att verksamheten är effektiv och ständigt förbättras.
- bidrar du till ett öppet arbetsklimat och ett välfungerande samarbete med arbetskamrater, kollegor och chefer.
- bidrar du till en god och hälsofrämjande arbetsmiljö.

### **Allas delaktighet – grundläggande värdering**

En förutsättning för en framgångsrik organisation är att varje medarbetare känner sig ha förtroende att utföra och utveckla sina arbetsuppgifter. Var och en behöver därför se sin roll i helheten, ha klara mål, de medel som krävs samt kunskap om hur resultat ska uppnås.

### **Kundorientering – grundläggande värdering**

En organisations långsiktiga framgång beror på dess förmåga att skapa värde för dem som den finns till för – kunderna. En vägledande utgångspunkt för medarbetares användning av sin förbättringskraft är att utgå från och tillvarata kunders uttalade och underförstådda behov, krav, önskemål och förväntningar.

Som medarbetare:

- skapar du förtroende och tillit genom att vara tillgänglig, lyssna och alltid visa ett gott bemötande.

### **Förslag till beslut**

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

**att** godkänna föreliggande förslag till medarbetarpolicy.

LANDSTINGETS KANSLI

Agneta Jansmyr  
Landstingsdirektör

Anders Liif  
Personaldirektör

## **Medarbetare i Landstingets verksamhet**

### **Inledning**

Att vara medarbetare i Landstinget ska ge möjlighet till engagemang och lärande. En bra verksamhet behöver engagerade och kompetenta medarbetare. Medarbetare som trivs och arbetar för bästa möjliga resultat tillsammans med arbetskamrater och chefer.

För att Landstingets vision och mål ska bli verklighet behöver var och en handlingsfrihet och möjlighet att tänka nytt inom givna mål och tillgängliga resurser.

Vi vill ge dagens och morgondagens medarbetare goda förutsättningar att möta invånarnas behov, att utveckla verksamheten och att vara med och skapa en god arbetsmiljö. Alla ska ha tillgång till stöd, inspiration och utveckling i sina olika roller och med sina olika uppgifter

*Agneta Jansmyr*  
Landstingsdirektör

### **Medarbetarpolicy**

Ett framgångsrikt medarbetarskap vilar på Landstingets grundläggande värderingar. Medarbetarskapet bygger på ett välfungerande samarbete mellan arbetskamrater och chefer.

Arbetsmiljön påverkas av hur vi bemöter varandra och det är allas gemensamma ansvar att bidra till en god arbetsmiljö och en god kommunikation. Ett öppet arbetsklimat, att vara sedd och få uppskattning ger kraft och energi.

Som medarbetare i verksamheten:

- utgår du i ditt arbete från invånarnas behov, förväntningar och önskemål.
- deltar du i arbetet med verksamhetsplanering, mål och handlingsplaner.

2012-06-13

- bidrar du till att verksamhetens mål uppnås och till att kvaliteten utvecklas.
- använder och utvecklar du din kompetens så att verksamheten är effektiv och ständigt förbättras.
- bidrar du till ett öppet arbetsklimat och ett välfungerande samarbete med arbetskamrater, kollegor och chefer.
- bidrar du till en god och hälsofrämjande arbetsmiljö.

### **Allas delaktighet – grundläggande värdering**

En förutsättning för en framgångsrik organisation är att varje medarbetare känner sig ha förtroende att utföra och utveckla sina arbetsuppgifter. Var och en behöver därför se sin roll i helheten, ha klara mål, de medel som krävs samt kunskap om hur resultat ska uppnås.

### **Kundorientering – grundläggande värdering**

En organisations långsiktiga framgång beror på dess förmåga att skapa värde för dem som den finns till för – kunderna. En vägledande utgångspunkt för medarbetares användning av sin förbättringskraft är att utgå från och tillvarata kunders uttalade och underförstådda behov, krav, önskemål och förväntningar.

Som medarbetare:

- skapar du förtroende och tillit genom att vara tillgänglig, lyssna och alltid visa ett gott bemötande.

### **Utveckla och tänka nytt**

För att utveckla och utvecklas är det viktigt att våga tänka i nya banor och vara lyhörd för idéer och förslag från kunder, medarbetare och chefer inom och utanför den egna arbetsplatsen. Landstinget uppmuntrar initiativkraft och kreativitet.

I Landstinget arbetar vi med ständig förbättring och utveckling. En förutsättning för detta är medarbetare som vill och ges möjligheter att komma med förslag på och genomföra förbättringar. Det ska vara naturligt för medarbetare att påtala och rapportera avvikelser.

Som medarbetare:

- delar du med dig av din kunskap och dina erfarenheter. Du tar också del av andras kunskaper och erfarenheter för att stimulera lärande, kreativitet och nytänkande.

2012-06-13

## Likabehandling och mångfald

Alla har ett ansvar att medverka till att alla behandlas lika. Du vågar bry dig och agerar om du upptäcker diskriminering, kränkningar eller trakasserier.

Som medarbetare

- bemöter du andra med vänlighet och respekt.

I Landstinget gäller nolltolerans mot diskriminering, kränkningar och trakasserier.

## Medarbetarsamtal

Syftet med medarbetarsamtalet är att skapa delaktighet och engagemang för att förbättra Landstingets verksamhet. Samtalet, som genomförs minst en gång om året, ger möjligheter att uppmärksamma och ta tillvara intresse, vilja och kunskaper. Kompetensutveckling är en viktig del i medarbetarsamtalet. Chefen ansvarar för att förutsättningar finns för kompetensutveckling och att en kompetensutvecklingsplan upprättas.

Som medarbetare

- förbereder du dig och använder du medarbetarsamtalet till att ge och få återkoppling, planera och komma överens om mål, värderingar, arbetsuppgifter, kompetensutveckling, trivsel och utveckling av den egna rollen.

## Lönesamtal

Lönesamtalet kan genomföras vid ett särskilt tillfälle eller i samband med ett medarbetarsamtal. Det ska tydligt framgå när lönesamtal börjar och slutar. Samtalet fokuserar på arbetsprestationer, lön och löneutveckling utifrån lönekriterierna.

I lönesamtalet får medarbetaren återkoppling på prestationer och resultat från ansvarig chef. Samtalet ger möjlighet att planera och komma överens om vad som kan utvecklas och förbättras i arbetet.

Som medarbetare

- använder du lönesamtalet till att tala om dina prestationer och resultat för att skapa en tydlighet om din lön och löneutveckling.

## Arbetsplatsträffar och samverkansgrupper

Arbetsplatsträffar är en samverkansform som ger möjligheter för alla att vara delaktiga i planering och utveckling.

Arbetsplatsträffar är en grund för engagemang och ett gott arbetsklimat. Målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta. I det

2012-06-13

fall det inte är möjligt att samla alla bör arbetsplatsträffen genomföras vid flera tillfällen.

I samverkansgrupp sker samverkan med medarbetarnas fackliga organisationer.

Som medarbetare

- bidrar du med och tillägnar dig information och kunskap. Du tar aktiv del i arbetsplatsträffen och framför dina synpunkter och förslag på hur verksamheten kan utvecklas och förbättras.

### **Stöd och utveckling**

Medarbetarskapet är ansvarsfullt och krävande samtidigt som det är meningsfullt och utvecklande. Landstinget ska ge alla medarbetare tillgång till stöd, utbildning och utveckling.

Stöd ska finnas i olika former. Stödjande arbetskamrater och chefer, kontinuerlig kompetensutveckling, en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö och möjlighet till medverkan i utvecklingsarbeten är några exempel. En viktig grund är dialogen och samarbetet med den egna chefen och den individuella utvecklingsplanen.

Introduktion genomförs så att den nya medarbetaren känner sig uppmärksammas och välkommen till arbetsplatsen och Landstinget. En välfungerande introduktion syftar till att medarbetaren förstår sin roll och successivt kan ta sig an sina arbetsuppgifter.

Till medarbetare räknas elever och studenter. De är framtida arbetskamrater som det är viktigt att kontinuerligt ta emot, handleda, stödja och lära av. Under studietiden läggs en grund för det kommande arbetslivet där Landstinget vill utgöra en möjlig och attraktiv arbetsgivare.