

Dokumenttyp Strategi	Ansvarig verksamhet HR-staben	Version 1	Antal sidor 8
Dokumentägare Landstingsdirektören	Fastställare Landstingsstyrelsen	Giltig fr.o.m. 2016	Giltig t.o.m. 2018

Landstingets personalstrategi 2016-2018

Gäller för: Landstinget i Värmland

Innehållsförteckning

Strategi (se landstingets styrande dokument).....	2
Inledning	2
Landstingets målbild.....	3
Bakgrund.....	4
Syfte.....	4
Vision.....	4
Livskvalitet i världsklass.....	4
Värdegrund	4
Alla människor har lika värde och ska mötas med respekt	4
Övergripande fokusområden.....	5
Prioriterade fokusområden.....	5
Strategisk Kompetensförsörjning	5
Behovsanpassad kompetens.....	5
Kompetensutveckling, utbildning och karriärmöjligheter	5
Proaktiv rekrytering	6
Rekrytering med kvalitet	6
Kompetensöverföring	6
Ledar- och medarbetarskap.....	6
Ledarskap	6
Medarbetarskap	6
Lönebildning.....	7
Konkurrenskraftiga löner	7
Konkurrenskraftiga chefslöner	7
Främja löneutveckling	7
Icke diskriminerande löner	7
Arbetsmiljö	7
Samverkan.....	8
Hälsofrämjande arbetsplatser	8
Likvärdig behandling	8

Strategi (se landstingets styrande dokument)

Anger en långsiktig övergripande strategi inom ett område. Strategin skapas för att ange vilken inriktning som ska tas för att uppfylla krav i policy, vårdgivardirektiv, nationella riktlinjer och satsningar eller prioriterade områden i landstingsplanen. Omfattar hela landstinget. Den ska diarieföras. Fastställarnivå: Landstingsstyrelsen/nämnd.

Inledning

Personalstrategin anger landstingets övergripande målsättning inom personalområdet. Den anger inriktningen för arbetet så att kompetensförsörjning i balans säkerställs. Strategin återkopplar till landstingets övergripande policy inom området. Strategin kompletteras med riktlinjer, handlingsplaner, rutiner och mallar. De tydliggör och beskriver hur arbetet genomförs. Innehållet inom personalområdet regleras även av lagar och avtal.

Till samtliga områden länkas ovan angivna dokument.

Strategin omfattar hela landstinget för tiden 2016-2018, den fastställs och följs upp 1 gång/år av Landstingsstyrelsen. Samrådsförfarandet ska förtydligas och säkerställas.

Landstingets framtida hälso- och sjukvård står inför stora möjligheter och utmaningar. Befolkningens förändrade åldersstruktur och vårdbehov medför förändrat behov av kompetens. Landstinget beskriver dessa utmaningar i utvecklingsplanen för framtida hälso- och sjukvård.

Strategisk kompetensförsörjning bidrar till planering, styrning och systematik och formas av behov och tillgång på relevant kompetens.

Landstinget samverkar strategiskt med aktörer inom utbildningsväsendet för att skapa förutsättningar för en långsiktig kompetensförsörjning

Landstinget ska vara offensiva i arbetet med kompetensutveckling så att det stödjer patientens behov.

Med tydlighet i arbetsgivarvarumärket skapar landstinget förutsättningar att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare i landstinget.

En attraktiv arbetsgivare kännetecknas av gott ledar- och medarbetarskap, god arbetsmiljö med ökat fokus på hälsofrämjande aspekter, välfungerande lönebildning och goda arbetsvillkor. Landstingets kompetensförsörjning utgår från organisationens behov. Landstinget ska utveckla nuvarande arbetstagare och attrahera nya medarbetare.

Landstingets arbetsplatser ska kännetecknas av arbetsglädje och yrkesstolthet, inflytande och delaktighet. Landstinget som kunskapsorganisation ska präglas av utvecklingsmöjligheter och krav, både inom arbetsområdet och som individ och medarbetare.

Landstingets verksamhet och insatser ska genomsyras av att de är fria från all diskriminering, (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder) och präglas av vår gemensamma värdegrund.

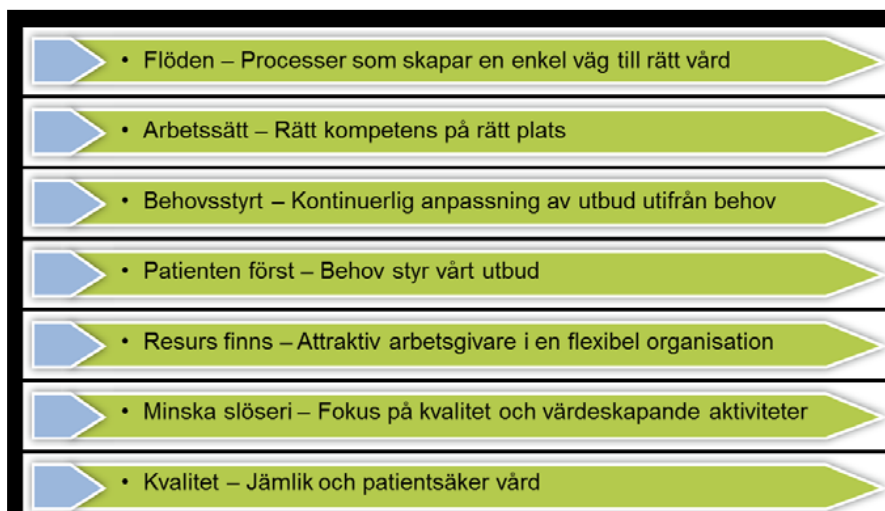
Landstingets målbild

Landstingets målbild



Landstingets strävar efter att uppnå målen för hälso- och sjukvården inom ramen för de ekonomiska förutsättningarna, samtidigt som en god arbetsmiljö och en hållbar utveckling beaktas.

Förflyttat fokus är strategin som ska bidra till ett förnyat arbetssätt.



Personalfrågorna är en given del i landstingets utvecklingsarbete. Detta innefattar frågor om ledarskap och medarbetarskap, kompetensförsörjning, lönebildning och arbetsmiljö. I organisationen behöver kompetenseffektiviteten förstärkas, det vill säga att rätt kompetens arbetar med rätt saker på rätt plats.

Bakgrund

I samband med Landstingsfullmäktiges beslut av budget och flerårsplan i juni 2014 fick HR-staben uppdraget att ta fram en personalstrategi.

Syfte

Under 2015 skulle landstingets personalstrategi ha fastställts. Personalstrategin ska genomföras under planperioden 2016-2018. Ledarskap och medarbetarskap ska fortsatt utvecklas för att stödja arbetet med förflyttat fokus. Den strategiska kompetensförsörjningen ska bidra till bättre framförhållning och långsiktighet. Strategin ska underlätta planering och systematik. All kompetensförsörjning ska utgå från landstingets behov av och tillgång till kompetens. En tydlig lönepolitik ska ge förutsättningar för en väl fungerande verksamhet, där arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare och därmed trygga kompetensförsörjningen. En hälsofrämjande och utvecklande arbetsmiljö ska råda vid samtliga arbetsplatser inom landstinget, där medarbetare kan fungera väl i sitt arbete och där sjukfrånvaro, arbetsplatsolyckor och arbetsmiljöbetingade sjukdomar undviks.

Vision

Livskvalitet i världsklass

Visionen innebär att landstinget skall bidra till trygghet, välfärd och livskvalitet för alla i Värmland genom att främja en god folkhälsa och tillgodose invånarnas behov av hälso- och sjukvård inklusive tandvård.

Värdegrund

Alla människor har lika värde och ska mötas med respekt

Värdegrunden innebär att landstinget genomsyras av en humanistisk grundsyn där respekten för människors lika och okränkbara värde betonas och att jämlikhet och jämställdhet uppmärksammas. Alla patienter och anhöriga skall känna sig trygga och delaktiga och uppleva att landstingets företrädare lyssnar på deras synpunkter och möter dem med respekt.

I värdegrunden lyfts också följande värden fram som skall vägleda verksamheten;

- kunskap
- kvalitet
- känsla

Övergripande fokusområden

Medarbetare och ledarskap är ett av landstingets övergripande fokusområden. I landstingets flerårsplan lyfts de områden fram som skall medverka till att landstinget når det övergripande målet om kompetensförsörjning i balans.

Kompetensförsörjning och utveckling ska utgå från landstingets utvecklingsplan. Demografiska förändringar och resurstillgång påverkar behov och utbud. Det kommer att kräva metodutveckling och förändrade yrkesroller. Landstingets ska utveckla och förstärka sin förmåga som attraktiv arbetsgivare.

Landstingets varumärke och identitet ska överensstämma. Bilden som presenteras utåt ska vara densamma som chefer och medarbetare upplever och förmedlar om landstinget som arbetsgivare.

Prioriterade fokusområden

Under planeringsperioden 2016–2018 avser landstinget att arbeta med de prioriterade fokusområdena:

- kompetensförsörjning
- ledarskap och medarbetarskap
- lönebildning
- arbetsmiljö

Strategisk Kompetensförsörjning

En god, förebyggande, hälsofrämjande och säker vård av bästa kvalitet bygger på ansvarstagande medarbetare med rätt kompetens.

Landstingets kompetensförsörjning är ett ständigt pågående arbete för att säkerställa rätt kompetens i förhållande till verksamhetens mål.

Behovsanpassad kompetens

Behov av rätt kompetens analyseras och utvärderas kontinuerligt. Ändamålsenlig fördelning av arbetsuppgifter, innehåll och resurser är nyckelfrågor för effektivare resursutnyttjande. Förändrad verksamhet kräver kompetensjusteringar och utvecklade professionella roller. Det handlar om allt från ändrat arbetsinnehåll till nya yrkesroller.

Kompetensutveckling, utbildning och karriärmöjligheter

Medarbetare och arbetsgivare har ett ömsesidigt behov av utveckling i arbetet. Landstingets behov av både generalisering och specialisering skapar alternativa karriärvägar. Utveckling kan ske på flera sätt, det kan handla om att axla chefsansvar, fullfölja speciella uppdrag eller utvecklas alternativt fördjupa sig inom det egna yrkesområdet.

Landstingets stora interna arbetsmarknad skapar goda förutsättningar för utveckling.

Proaktiv rekrytering

Landstinget ska nå framtidens medarbetare genom en tydlig och långsiktig strategi för målgruppsanpassad marknadsföring. Landstinget ska vara en attraktiv arbetsgivare för både dagens och framtidens yrkesgrupper och medarbetare.

Rekrytering med kvalitet

Ett kvalitativt rekryteringsarbete ökar landstingets attraktionskraft som arbetsgivare, såväl internt som externt i organisationen. Ett gott bemötandet av samtliga sökande i alla rekryteringssituationer är avgörande faktorer för att organisationen ska ha ett gott rykte och upplevas som en attraktiv arbetsgivare.

Kompetensöverföring

Kompetens och förtrogenhetskunskap tas tillvara genom kompetensöverföring, både vid pensioner och andra avslut.

Ledar- och medarbetarskap

Ledare och medarbetare bidrar ömsesidigt till landstingets verksamhetsmål.

Ledar- och medarbetarskapet skall fortsätta utvecklas för att stödja arbetet med förflyttat fokus. Det innebär att ledare och medarbetare har patientens fokus, arbetar med uppmärksamhet på flöden och fokuserar på kvalitet.

Ledar- och medarbetarskap kännetecknas av ansvar, kompetens, engagemang och vilja till samverkan. Ett väl fungerande samspel mellan ledare och medarbetare stärker organisationens förutsättningar för att nå positiva resultat.

Ledarskap

Ledare har ansvar för att medarbetare får förutsättningar till deltagande och ansvar i gemensamt och hållbart förbättrings- och utvecklingsarbete.

En förbättringskultur förutsätter ett ledarskap som kommunicerar klara och tydliga mål som stödjer landstingets vision och värdegrund.

Ett helhetstänkande med patient/kundfokus är grunden i ett utvecklande ledarskap där de viktigaste ingredienserna är att vara ett gott föredöme, initiera och inspirera till utveckling och involvera medarbetare genom ständig dialog.

Beslutsfattandet ska kännetecknas av mod, vilja och förmåga att företräda arbetsgivaren där tydligt ledarskap omsätter beslut till effektiv verksamhet. Ledaren fattar beslut i enlighet med verksamhetens och landstingets övergripande mål och gällande regelverk.

Att utvärdera, följa upp och fånga influenser från omvärlden är en väsentlig del av ledarskapet.

Medarbetarskap

Ett aktivt medarbetarskap med kund/patientfokus innebär ständig utveckling av det dagliga arbetet med uppmärksamhet mot omvärlden.

Ett gott medarbetarskap bidrar till god laganda som främjar ett öppet kommunikationsklimat inom arbetsgruppen.

Ett gott medarbetarskap förutsätter både konstruktivt ifrågasättande och följsamhet med fattade beslut.

Lönebildning

Landstinget ska trygga personal- och kompetensförsörjningen genom konkurrenskraftiga löner och arbetsvillkor.

Med en tydlig lönepolitik skapar landstinget förutsättningar för chefer att agera som en arbetsgivare med ett gemensamt synsätt och en gemensam grund för lönesättning.

Landstinget ska tydliggöra lönen som ett verktyg för styrning och ledning så att verksamhetsmålen uppnås. Kommunikerade målbilder styr Landstingets lönebildning, gynnar rekrytering och gör det möjligt att behålla befintlig kompetens.

Konkurrenskraftiga löner

Konkurrenskraftiga löner (utifrån relevanta jämförelser) bidrar till säkrad kompetensförsörjning.

Konkurrenskraftiga chefslöner

Konkurrenskraftiga och tydliggjorda chefslöner kopplade till prestation och måluppfyllelse ska bidra till chefsförsörjningen.

Främja löneutveckling

Individuell och differentierad lön med tydlig koppling till prestation och bidrag till verksamhetens mål ger en ökad lönespridning och främjar långsiktig löneutveckling.

Icke diskriminerande löner

Landstinget ska säkerställa att samma principer för lönesättning tillämpas för alla medarbetare så att osakliga löneskillnader inte förekommer, vilket innebär att landstinget har en lönesättning som är fri från diskriminering.

Arbetsmiljö

Landstingsfullmäktige som är den yttersta arbetsgivaren har ett övergripande ansvar för arbetsmiljön.

Landstingets nuvarande arbetsmiljöpolicy kommer att inlemmas i pågående policyarbete och kompletteras med denna personalstrategi.

Samtliga arbetsplatser ska präglas av fysiskt och psykiskt sund och utvecklande arbetsmiljö, utan arbetsplatsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar och med minimerad sjukfrånvaro.

Landstingets arbetsmiljöarbete ska bidra till verksamhetsutveckling, kvalitet och säkerhet för både patienter och medarbetare. God arbetsmiljö bidrar till skapandet av attraktiva arbetsplatser.

Landstinget ska ha ett aktivt rehabiliteringsarbete inriktat på möjligheter och friskfaktorer.

Miljön ska vara fri från tobaksrök, alkohol och andra droger.

Samverkan

Delaktighet och ansvar ska främjas av en stärkt samverkan med arbetstagarorganisationerna och säkerställa att samverkansavtalet är känt och tydligt bland chefer och medarbetare.

Hälsofrämjande arbetsplatser

Chefer och medarbetare ska ha kunskap om vilka faktorer som bidrar till hälsofrämjande arbetsplatser som utvecklar kvaliteten, verksamheten och individen. Landstingets hälsofrämjande förhållningssätt ska stödja och utveckla arbetsglädje, motivation, engagemang, ansvarskänsla, yrkesmässig och personlig utveckling.

Arbetet med hälsofrämjande arbetsplatser fortsätter så att hela landstinget i är certifierat som hälsofrämjande arbetsplats år 2021.

Likvärdig behandling

Landstinget har jämställda och jämlika arbetsplatser fria från diskriminering.

Utarbetad av: HR-staben