

Socialdemokraterna i Region Skåne
tillsammans med
Kommunal avdelning Skåne

Personalpolitik för Region Skåne 2010-2014

Vår personal, verksamhetens viktigaste resurs

Medarbetarna i Region Skåne gör varje dag ett fantastiskt arbete och bidrar alla till att skånsk hälso- och sjukvård inom många områden håller världsklass och är en viktig del av välfärden. Personalen är verksamhetens viktigaste resurs och kvaliteten på det som utförs är ofta intimt sammanflätat med hur våra medarbetare mår och trivs. Det är i mänskliga kontakter mellan personalen och medborgarna som vi uppfyller vår uppgift. Med frisk, inspirerad och engagerad personal kan vi erbjuda medborgarna bättre kvalitet på vård och service.

Även om sjukfrånvaron på Region Skånes arbetsplatser har minskat kraftigt, ned till ca 20 dagar per år och anställd (2008) och beräknas bli ca 17 dagar 2009, måste vi fortsätta bekämpa och förebygga ohälsa bland våra medarbetare. Viktiga orsaker till ohälsa är att personalen inte upplever att deras kompetens tas till vara och att det saknas möjlighet till inflytande och delaktighet på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att organisera arbetsplatserna så att personalen ges stor möjlighet att påverka sin arbetssituation och får utnyttja sin fulla kompetens.

Vården står inför stora rekryteringsbehov framöver. Region Skåne som arbetsgivare måste därför framstå som ett attraktivt alternativ för de människor som de närmaste åren ska ut i arbetslivet. Det kräver att vi hjälps åt att bygga mönsterarbetsplatser i Region Skåne.

En attraktiv arbetsgivare respekterar personalen och skapar goda möjligheter för personalen att utföra sina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt. Det betyder att arbetet organiseras på ett sådant sätt att varje medarbetares kompetens tillvaratas fullt ut och att vi fokuserar på hela vårdkedjan. Det är mycket viktigt att vi hela tiden ser till att de team som arbetar tillsammans är rätt sammansatta, att var och en i teamet gör rätt saker och att vi inte sparar in på nödvändig kompetens. Med en effektiv bemanning flyter arbetet lättare, arbetsmiljön förbättras och vårdköerna minskar.

Det politiska ansvaret

Den politiska ledningen ska vara aktiv och drivande i arbetet för goda arbetsvillkor i verksamheten. Tydliga politiska initiativ krävs för att skapa bra och utvecklande arbetsplatser. Det kan inte handla om detaljstyrning, utan om att lägga fast en riktning mot bättre förutsättningar för personalinflytande och en god arbetsmiljö. En tydlig högsta ledning sänder signaler om viktiga prioriteringar till de chefer och ledare som ska omsätta politiken till praktik. Visionerna och prioriteringarna måste kompletteras med en aktiv uppföljning för att säkerställa att de önskade målen uppnås.

Det politiska ansvaret omfattar även offentligt finansierade verksamheter som drivs i privat regi. Region Skåne ska i avtal och uppföljning se till att de anställda som arbetar i entreprenadutsatt verksamhet ska omfattas av lika goda arbetsvillkor som personal i verksamhet i egen regi. Detta är särskilt viktigt i frågor rörande lön, arbetsmiljöarbete, riktlinjer kring arbetstider och meddelarfrihet. Krav på kollektivavtal ska gälla alla entreprenörer.

Jämställdhet och mångfald

Region Skåne ska sträva efter en ökad mångfald bland sina anställda, så att man bättre speglar de skånska medborgarna. Det ger större förmåga att ge likvärdig service till alla medborgare oavsett bakgrund, men det kan också skapa en dynamisk utveckling när människor med olika erfarenheter tillsammans bidrar till att göra Region Skånes verksamhet bättre.

Offentlig sektor som arbetsgivare har ett stort ansvar för att kvinnors löner ska motsvara vad en man får för samma jobb, både inom och utanför offentlig sektor. Om vårdsektorn ska vara en attraktiv arbetsgivare i framtiden får inte lönen vara en avskräckande faktor. Därför är jämställda löner både en rättvisefråga och en framtidsfråga för verksamheten.

Då vi kunnat se att den löneglidning som sker inom ramen för dagens lönesättning ständigt utfaller till männens fördel måste en diskussion föras om hur vi bättre kan få en lönebildning som följer de politiskt uppsatta målen. Utöver en sämre lön har kvinnor oftare sämre arbetsvillkor i form av otryggare anställningar, deltidskontrakt och en större sjukfrånvaro. Jämställdhetsfrågorna ska därför vara en integrerad del av Region Skånes personalpolitik.

Minska sjukfrånvaron

Genom att erbjuda bra och utvecklande arbetsplatser kan Region Skåne minimera sjukfrånvaron. Samtidigt krävs en hög ambition kring det egna rehabiliteringsansvaret.

Värst drabbade av ohälsa är lågavlönade och kvinnodominerade yrkesgrupper. Särskilda insatser och mål måste därför tas fram för dessa grupper.

För att minska sjukfrånvaron vill vi arbeta med

- ett aktivt friskvårdsarbete för att öka frisknärvaron
- ett ständigt förbättringsarbete för en god arbetsmiljö tillsammans med de fackliga organisationerna
- ökat personalinflytande och tätare samverkan med medarbetarnas valda företrädare
- ett bättre ledarskap på alla nivåer
- bra och utvecklande arbetsplatser där kompetensen tas tillvara

Högkvalitativa, och framförallt snabba, rehabiliteringsinsatser ska erbjudas de medarbetare som blir sjukskrivna en längre tid. Att agera tidigt ökar möjligheterna till snabb återgång till arbete. Det är också viktigt att ansvarig chef upprätthåller kontakten med den som blir sjukskriven en längre tid. Detta för att underlätta för den enskilde att snabbt komma tillbaka.

Rätt till önskad sysselsättningsgrad

Det ofrivilliga deltidsarbetet innebär ofta försörjnings- och planeringsproblem för den enskilde. Därför ska alla ha rätt till heltid, medan deltid ska vara en möjlighet för den som vill. Detta är en viktig jämställdhetsfråga, då det är mest kvinnor som arbetar ofrivillig deltid, och därmed ofrivilligt har en lägre inkomst och därmed en sämre pension.

Även om alla har en heltidstjänst i botten kan det finnas perioder i livet då man vill arbeta mindre. Det kan exempelvis vara när barnen är små, eller när pensionen närmar sig. Region Skåne ska så långt det är möjligt erbjuda den anställde önskad sysselsättningsgrad. Frågan om önskad sysselsättningsgrad ska vara ett stående inslag på de årliga medarbetarsamtalen.

Trygga anställningar

Att personalen upplever trygghet i sin anställning är viktigt både för den enskildes arbetssituation och för organisationens utvecklingsarbete. Trygga anställningsvillkor för personalen ger långsiktigt bättre förutsättningar för att genomdriva ett större lokalt ansvar för organisation och

verksamhet. Därför ska bruket av visstidsanställningar minimeras till förmån för tillsvidareanställd personal.

Bruket av så kallade timanställningar varierar kraftigt mellan olika verksamheter och verkar ofta vara beroende av det lokala ledarskapet. Därför är det viktigt att det finns ett reellt lokalt personalinflytande över arbetstider och arbetsorganisation. Ett sätt att minimera visstidsanställningar och s.k. springvikarier är att inrätta personalpooler med tillsvidareanställd personal. Då kan kontinuiteten i verksamheten öka samtidigt som en ökad trygghet för personalen uppnås.

Inflytande och samverkan

Goda påverkansmöjligheter och ökat inflytande för personalen ger högre kvalitet i verksamheter och friskare arbetsplatser. Vi vill särskilt jobba med följande områden:

- En bra samverkan mellan fack och arbetsgivare för ett bättre utvecklingsarbete. Genom kontinuerliga diskussioner parterna emellan, baserat på dokumenterad kunskap om verksamheten, kan vi lyfta fram vilka utvecklingsbehov som finns och hur vi bäst möter dessa tillsammans. Detta kräver ökad kompetens inom bland annat arbetsrätt och arbetsmiljö.
- En öppen och transparent organisation. En förutsättning för ett reella möjligheter till inflytande är god kunskap om helheten. Utifrån kunskap om sin egen och andras olika roller i verksamheten kan fler idéer om förbättringar växa fram.
- Ett demokratiskt förändringsarbete. Utveckling och förändring är en naturlig del av Region Skånes verksamheter. Ett lyckat förändringsarbete kräver att de som påverkas upplever att de också får vara med och påverka. Därför måste utveckling tillåtas växa fram underifrån och allas synpunkter ska tas till vara. Det är en viktig del i att skapa trygghet i förändring.
- Möt de ekonomiska utmaningarna tillsammans. Personalen på arbetsplatserna ska ha större inflytande över de lokala prioriteringarna utifrån befintlig budget. De som jobbar i verksamheterna har ofta god kunskap om hur man skulle kunna arbeta effektivare, även när resurserna inte räcker till. Parallellt med ett utvecklat lokalt inflytande för personalen måste ledningsnivån utveckla sin kommunikation med verksamheterna för att öka samstämmigheten mellan resurser och utlagda uppdrag.

Ett bra ledarskap

Den viktigaste egenskapen hos en bra chef är att han eller hon är en bra ledare. En bra ledare är engagerad i ledarskapet och lyhörd. En bra ledare har medarbetarnas tillit och har själv ett engagemang för människor och samhälle. Han/hon kan delegera och ge sina medarbetare ansvar och inflytande över hur arbetet utförs. Han/hon behärskar också konsten att ge återkoppling och erkännande efter utfört arbete.

Region Skåne ska ha en genomtänkt strategi för att rekrytera och utbilda nya och befintliga chefer i verksamheten. Goda ledaregenskaper ska prioriteras vid rekrytering av nya chefer. Det är ofta viktigare än förkunskaper om själva verksamheten. Även tidigare erfarenheter av att jobba med, och leda, människor ska värderas högt. Det är en stor uppgift för politiken att ha bra ledare som förmår att tillsammans med personalen bryta ner politiska visioner och mål till arbetet på den lokala arbetsplatsen.

Utbildning och kompetensutveckling

Att jobba i Region Skåne ska vara utvecklande och stimulerande. Vår verksamhet utvecklas hela tiden och personalen ska ges förutsättningar att utvecklas med den. Det ställer höga krav på möjligheter till vidareutbildning under sin anställning. Kompetensutveckling kan vara studiebesök eller intressanta seminarier, det kan också vara att prova nytt på sitt arbete så att lärandet blir en del av en vanlig arbetsdag. Kompetensutveckling kan också vara studier på högskola eller annan utbildning.

Lika viktigt som att arbeta med kompetensutveckling är att Region Skåne förmår att implementera och värdera nya kompetenser i verksamheten. Individerna ska ges möjlighet att utvecklas både personligt och i sin profession. Det är även viktigt att det till kompetensutvecklingen kopplas en möjlighet till en god löneutveckling. För att lyckas med detta krävs att vi har en väl fungerande struktur för lönesamtal. Eftersom lönen är en del av återkopplingen från arbetsgivaren till den enskilde medarbetaren är det viktigt att alla arbetsledare har förmåga att skapa tydlighet i löneprocessen och att lönekriterierna är väl kända.

Kompetensöverföring, i form av erfarna medarbetare som delar med sig av sin kunskap till yngre och medarbetare med kortare anställningstid är en viktig del av kompetensutvecklingen. Vi måste bli mycket bättre på att tillvarata och sprida kunskap som redan finns i organisationen.

Varje medarbetares behov av individuell utveckling ska tas upp på medarbetarsamtalen och arbetsgivaren ansvarar för att alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan.