

RS 090609
Ärende 5.23

Personalberedningen

PROTOKOLLSUTDRAG

2009-05-18



§ 11 18 förslag för framtidens arbetsplats – Handlingsplan Diarienummer 0900843

Personalberedningens beslut

1. Regionstyrelsen föreslås anta bifogad handlingsplan
2. Regiondirektören får uppdrag att återkomma med förslag i enlighet med handlingsplanen

Protokollsanteckning

Samtliga närvarande ledamöter för socialdemokraterna deltar ej i beslutet och lämnar sina synpunkter på sätt som framgår av bilagd protokollsanteckning.

Sammanfattning av ärendet

En bra arbetsgivare erbjuder intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter, bra arbetsförhållanden samt rimliga ersättnings- och arbetsvillkor. Det är viktigt att personalen trivs och vill vara goda ambassadörer. Personalidén är den värdegrund som Region Skåne utgår ifrån i sin strävan att bli en bra arbetsgivare. För att ytterligare stödja denna strävan har 18 förslag lämnats av den politiska majoriteten.

En handlingsplan har upprättats för att hantera de 18 förslagen. I handlingsplanen föreslås en del genomföras direkt, medan andra delar kräver ytterligare utredning för slutligt ställningstagande.

I ärendet finns följande skrivelser

1. Beslutsförslag 2009-05-11
2. PM 2009-05-11
3. Skrivelse 2009-03-09

Sänt till:
Regionstyrelsen

Vid protokollet
Lars Palander

Rätt utdraget intygar

Lena Nordqvist
Lena Nordqvist



PROTOKOLLSANTECKNING
Socialdemokraterna i Region
Skåne
2009-05-18

§ 4 – 18 förslag för framtidens arbetsplats - Handlingsplan

Socialdemokraterna deltog inte i dagens beslut och vill lämna följande synpunkter till protokollet.

Det är vår uppfattning att den fackliga samverkan ska vara avslutad innan ett ärende går in i den politiska beslutsprocessen. Så är inte fallet i det aktuella ärendet. Detta är särskilt anmärkningsvärt då det handlar om den framtida personalpolitiken i organisationen. Det är ingen underdrift att hävda att medarbetarnas synpunkter borde kunna ha särskild vikt vid ställningstaganden i personalberedningen i allmänhet och i frågor om den framtida personalpolitiken i synnerhet. Alla utfästelser om en bättre dialog klingar väldigt falskt i ljuset av hur man regelbundet väljer att hantera den fackliga samverkan.

Facklig förhandling verkar av majoriteten betraktas som en juridisk belastning. I själva verket är det en möjlighet att få ärendet belyst ur medarbetarnas perspektiv. Protokollen från samverkan är därför en viktig del av ett komplett beslutsunderlag. Utan ett komplett beslutsunderlag kan vi inte delta i behandlingen av ärendet. Vi ställer oss tveksamma till att förfarandet är i enlighet MBL.

För socialdemokraterna i personalberedningen

Rikard Larsson

18 förslag för framtidens arbetsplats - Handlingsplan

Ordförandens förslag

1. Regionstyrelsen föreslås anta bifogad handlingsplan
2. Regiondirektören får uppdrag att återkomma med förslag i enlighet med handlingsplanen

Sammanfattning av ärendet

En bra arbetsgivare erbjuder intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter, bra arbetsförhållanden samt rimliga ersättnings- och arbetsvillkor. Det är viktigt att personalen trivs och vill vara goda ambassadörer. Personalidén är den värdegrund som Region Skåne utgår ifrån i sin strävan att bli en bra arbetsgivare. För att ytterligare stödja denna strävan har 18 förslag lämnats av den politiska majoriteten.

En handlingsplan har upprättats för att hantera de 18 förslagen. I handlingsplanen föreslås en del genomföras direkt, medan andra delar kräver ytterligare utredning för slutligt ställningstagande.

Ekonomiska konsekvenser

De åtgärder som föreslås genomföras direkt, bedöms inte få några ekonomiska konsekvenser. Beträffande de delar som kräver ytterligare utredning får ställning tas till dem i samband med utredningarna.

Juridisk bedömning

Juridisk bedömning har inte bedömts nödvändig i handlingsplanen.

Koppling till Region Skånes policyer

Handlingsplanen är en förstärkning av Personalidén.

Hur uppföljning ska göras

Handlingsplanen förutsätter beslut i varje enskilt förslag, varför ställning till uppföljning får tas då.

Handlingsplanen förstärker Personalidén, som följs upp med hjälp av medarbetarundersökningarna.

Samverkan med berörda fackliga organisationer

De fackliga organisationerna informerades om de 18 förslagen 2009-03-30. Samverkan kring handlingsplanen är planerad att inledas 2009-05-18.

Katarina Erlingsson
Ordförande

Karin Bengtsson
Personaldirektör

18 förslag för framtidens arbetsplats – Handlingsplan

En bra arbetsgivare erbjuder intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter, bra arbetsförhållanden samt rimliga ersättnings- och arbetsvillkor. Det är viktigt att personalen trivs och vill vara goda ambassadörer. Personalidén är den värdegrund som Region Skåne utgår ifrån i sin strävan att bli en bra arbetsgivare. För att ytterligare stödja denna strävan har 18 förslag lämnats av den politiska majoriteten (bilaga). Nedan beskrivs en handlingsplan för att hantera de 18 förslagen.

1. Satsning på kompetensutveckling

- a) *Ökad samordning behövs mellan utvecklingscentrum, personalavdelningen och verksamheterna.*
- b) *När medarbetare vidareutbildar sig bör man kräva strukturerad återföring av information och rapporter i samband med utbildningen.*
- c) *Kompetensutveckling krävs också inom komplementär-alternativ medicin, för att kunna bemöta patienterna på ett lämpligt sätt och framför allt öka patientsäkerheten.*
- d) *Närliggande områden är betydelse av grönska, friskvård och kultur för att förbättra hälsan.*

a) Chefen för Utvecklingscentrum har ett uppdrag att utreda formerna för en Kunskapsakademi. Regiondirektören föreslås lämna ett kompletterande uppdrag till honom att i samarbete med Personaldirektören utveckla samordningen.

Som grund för detta arbete ligger dokumentet Mål och strategier för kompetensförsörjningen.

b) På många ställen fungerar det redan på det sätt som anges i intentionerna, men det kan finnas anledning att styra ytterligare. Personaldirektören föreslås få i uppdrag att snarast tillföra en riktlinje till dokumentet Mål och strategier för kompetensförsörjning.

c) Region Skånes kunder och patienter ska alltid kunna förvänta sig ett respektfullt bemötande. Den av fullmäktige beslutade likabehandlingspolicyn trycker på att alla ska bemötas korrekt oberoende av bakgrund och erfarenheter. Det gäller etnicitet, sexuell läggning, ålder mm, men också om man har en vilja att komplettera den traditionella medicinska behandlingen med komplementär-alternativ medicin. Under punkt 7 beskrivs likabehandlingspolicyn och de insatser som denna kräver. I detta ingår utbildningsinsatser. Dessa ska innehålla bemötande kring komplementär-alternativ medicin. Utbildningarna kan med fördel bygga på nätbaserat lärande.

d) Det är riktigt att grönska, friskvård och kultur har betydelse för att förbättra hälsan. Det kan påpekas att vissa yrkeskategorier (arbetsterapeuter m fl) har i både sin utbildning och uppgift att använda dessa delar i sin yrkesutövning, men det förtjänar att åter lyftas fram.

2. Chefs- och ledarskapsutbildning

Det pågår redan kompetensutveckling för chefer och ledare, men det bör tas fram ett strukturerat program för att erbjuda alla chefer individanpassad utbildning i ekonomi, ledarskap, arbetsmiljö etc för att kunna vara en bra chef.

Förnyelseprojekt 8 har ett uppdrag att utreda behov av förnyelse av ledarutvecklingsinsatserna. Intentionerna ligger väl i linje med denna förnyelse, varför regiondirektören föreslås ge ett kompletterande uppdrag till projektledaren, att ta fram riktlinjer för chefsutbildningen. I intentionerna för uppdraget ligger en betoning på att stödja och utveckla chefers förmåga att leda verksamhet, dvs att utöva management.

Utgångspunkten när det gäller chefsutbildningar är att de genomförs i respektive förvaltning. Förvaltningarna gör olika prioriteringar vilken chefsnivå utbildningar och program ges till. Detta kan variera över tiden. Ett år satsar man på framtida chefer, ett annat på första linjens chefer etc. Förutom program ges också kurser och temadagar, då görs ofta förvaltningsövergripande satsningar det kan till exempel handla om arbetsmiljö, rehabilitering.

Generellt kan sägas att de stora förvaltningarna har större möjligheter till att kontinuerligt utveckla och genomföra chefsutbildningar.

Centralt är man ett komplement till förvaltningarna i detta avseende och då framförallt arbetet mot de mindre förvaltningarna. Det genomförs kontinuerlig tre typer av chefsutbildningar i programform; för nya chefer, för chefer med några års erfarenhet och för potentiella förvaltningsledningar (RUFF, som genomförs tillsammans med Västra Götaland och Stockholms läns landsting). På regional nivå skraddarsys också utbildningar för de

förvaltningar som önskar detta. Där genomförs också enstaka kurser i t ex arbetsrätt, svåra samtal, som kan kompletteras enligt förslaget.

3. Dialog med medarbetarna

Under mandatperioden har det genomförts dialogkonferenser med över tusen medarbetare inom sjukvården. Dialogen mellan medarbetare, chefer och politisk ledning behöver utvecklas ytterligare. Förståelsen mellan de olika delarna i en så komplex organisation som Region Skåne behöver öka, och där är dialogen ett viktigt instrument.

Dialogen som ledningsinstrument kan inte nog betonas. De utvärderingar som gjorts av genomförda dialogkonferenser visar på att de varit uppskattade, varför ytterligare utveckling av området måste ske. Prövande av om särskilda verktyg kan ställas till förfogande för chefer och ledning som underlättar dialogen föreslås ske. I sammanhanget bör former för att utveckla den fackliga samverkan kring personalens villkor och verksamheten förutsättningar också belysas.

Medarbetarsamtalen är grunden för den dialog som förs. Där ges möjlighet för medarbetare och chef att framföra synpunkter och idéer, och föra dialog om verksamhetens utveckling.

Arbetsplatsträffarna är också en väsentlig del i dialogmöjligheterna, där möjlighet att se den enskilda arbetsplatsens insats i helheten ska erbjudas.

Det nyligen startade "Första onsdagen i månaden" är ett forum för verksamhetschefer. Där träffar de den högsta tjänstemannaledningen och för dialog om aktuella saker under otvungna, men strukturerade former. Forumet är i sin linda, men bör kunna utvecklas till att bli en väsentlig del i dialogsystemet.

4. Inför kompetenskonto

Region Skåne bör erbjuda anställda möjligheten att avsätta lön till ett speciellt konto kallat kompetenskonto. Arbetsgivaren sätter av lika mycket som arbetstagaren till den anställdes kompetenskonto. Detta erbjudande ger anställda möjlighet att bredda eller fördjupa sin kompetens utifrån egna behov och önskemål. Insatsen är ett komplement till våra befintliga åtaganden.

Det är ett chefsansvar att se till att medarbetarna har den kompetens som krävs för att driva och utveckla verksamheten. För att tydliggöra detta chefsansvar, föreslås att regiondirektören gör ett tillägg om detta i den sk chefsinstruktionen.

Kompetenskonton har provats på en del håll, bl a inom regionens egen folk tandvård och av Stockholms stad. Regionen har inte kunnat ta del av dokumenterade utvärderingar

Personaldirektören föreslås få i uppdrag att närmare utreda förutsättningarna för ett system med kompetenskonto och återkomma till regionstyrelsen för ställningstagande senast vid årsskiftet.

5. Inför valfria helgdagar

Helgdagar bör vara religionsneutrala och kunna plockas ut som "röda dagar" efter egna preferenser. Om man har en annan trosuppfattning än den kristna får man i dagsläget ta tjänstledigt eller semester om man vill vara ledig. Det bör vara upp till den anställde att välja helgdagar utifrån egen religiös övertygelse och vi förordar därför ett konfessionslöst avtal alternativt en motsvarande lösning utanför kollektivavtalet.

Det system som föreslås kräver förändring av de centrala fackliga avtalen. Förslaget är dock så intressant att det bör penetreras ordentligt. Därför föreslås att personaldirektören får i uppdrag att återkomma före årsskiftet med en bedömning av möjligheter att genomföra religionsneutrala helgdagar.

I bedömningen ska behövliga diskussioner med de fackliga organisationerna ha genomförts, kontakter förevarit med representanter för de centrala parterna, mm.

6. Erbjud barnomsorg och förskola på mammas eller pappas jobb

Region Skåne bör upplåta lokaler för barnomsorg och förskoleverksamhet i anslutning till de större arbetsplatserna. Verksamheten kan drivas av exempelvis ett företag eller föräldrakooperativ.

Barnomsorg och förskola är i första hand en primärkommunal uppgift. Dock kan det vara skäl att stimulera företag och förädrakollektiv att driva verksamhet i närhet till, eller i, regionens lokaler.

Förvaltningarna föreslås få i uppdrag att signalera till Regionfastigheter om de har lokaler som skulle kunna hyras ut för ändamålet.

7. Utveckla och stärk vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete

Ambitionen är att Region Skåne ska bli Sveriges ledande arbetsgivare avseende jämställdhets- och mångfaldsarbete. Vi har kommit en bit på vägen inom jämställdhetsarbetet, men vi har oerhört mycket arbete kvar om vi ska bli bättre på att hantera mångfald avseende mångkultur, sexuell läggning/HBT och funktionshinder. En övergripande likabehandlingspolicy gör att arbetet lättare kan integreras i verksamheterna. En kunskapsbas behöver läggas upp på internwebben så att vi blir bättre på att arbeta med mångfaldsarbetet och drar lärdom av erfarenheter från andra delar av Region Skåne.

Den likabehandlingspolicy som regionfullmäktige nyligen antagit innehåller merparten av de intentioner som förslaget anger. När policyn antagits åligger det förvaltningarna att verkställa policyns innehåll. För att förstärka erfarenhetsutbytet vid implementeringen ska naturligtvis internets fördelar utnyttjas, med t ex en kunskapsbank.

Som ett komplement till de insatser som beskrivs i likabehandlingspolicyn föreslås att den försöksverksamhet med avidentifierade ansökningshandlingar, som tidigare diskuterats men aldrig genomförts pga svagt gehör i förvaltningarna, åter prövas för genomförande.

8. Instifta ett mångfaldspris i vården

Region Skåne bör uppmärksamma lokalt mångfaldsarbete. Alla former av insatser bör uppmärksammas – oavsett om arbetet är riktat mot medarbetare, kunder eller samhället.

Ett särskilt pris lyfter fram frågan. Administrationen kring ett pris behöver inte bli alltför omfattande. På sikt kan man fundera på om det ska finnas pris inom fler HR-områden.

Personaldirektören föreslås få i uppdrag att ta fram ett regelverk och återkomma under hösten, med inriktning att pris ska delas ut första gången hösten 2010.

9. En hälsosam och "friskvårdande" arbetsplats

a) Det behövs genomtänkta arbetsplatser och utökade möjligheter till friskvård. Gröna miljöer är viktiga, liksom insatser för motion/friskvård för de anställda.

b) Med hälsocoacher på förvaltningarna kan man nå individuella lösningar för snabbare infasning i nytt eller gammalt arbete.

a)

Det bedrivs ett framgångsrikt arbete inom regionen för en hälsosam och friskvårdande arbetsplats. Alla förvaltningar har någon form av handlingsprogram. Det ganska nyligen upphandlade avtalet kring företagshälsovård har gett möjligheter till fördjupade diskussioner med leverantören.

Beträffande friskvårdspeng pågår utredning om möjligheten att harmonisera regler och förmåner mellan förvaltningarna, men eftersom man har valt olika perspektiv vid införandet kan det bli ganska problematiskt att få gemensamma förmåner. Perspektiven handlar i huvudsak om två spår, det ena där det förespråkas att fysisk träning mm genomförs i egna lokaler, delvis på arbetstid och som då blir nästan obligatoriskt. I det andra perspektivet utges ett penningbidrag till de medarbetare som på frivillig väg deltar i fysisk träning hos andra anordnare.

Personaldirektören föreslås få i uppdrag att särskilt följa att det framgångsrika arbetet intensifieras.

b) Just begreppet hälsocoacher saknas i regionen, men det finns medarbetare med andra benämningar som har just den funktionen i rehabprocessen, på de flesta förvaltningarna.

10. Erbjuder personalstödsprogram till samtliga medarbetare

Ett personalstödsprogram erbjuder medarbetarna rådgivning inom en mängd områden, exempelvis ekonomi, juridik, äktenskapsrådgivning, missbruk eller personligt stöd/psykolog. Ett begränsat erbjudande finns redan idag i regionen.

Som framgår av förslaget har regionen erfarenheter av personalstödsprogram. Sedan några år finns ett ramavtal med en leverantör. Bara några få förvaltningar har utnyttjat ramavtalet, men de är nöjda och tycker att personalstödsprogrammet är prisvärt. Ramavtalet löper ut vid årsskiftet, varför ställning måste tas till en ny upphandling.

De utvärderingar som gjorts inom regionen pekar på att programmet avlastar personalfunktionen, fångar problem innan det hamnar i företagshälsovården och därmed blir dyrare samt att programmet är en del i förmånspaket "attraktiv arbetsgivare" som bryr sig om livspusslet. Leverantören ger också bra återkoppling och bra service när man ev inte förstår återkopplingen.

Personaldirektören föreslås få i uppdrag att vidare utreda förutsättningarna för ny upphandling och ev finansiering om alla förvaltningar ska omfattas av en sådan upphandling.

11. En mer flexibel organisering av arbetet för småbarnsföräldrar

För småbarnsföräldrar innebär oregelbundna arbetstider, övertid eller kvällsarbete synnerligen stora påfrestningar på både familje- och arbetsliv. I möjligaste mån bör regionen tillämpa flexitid, hemarbete och "familjevänliga" arbetstider för småbarnsföräldrar.

Det finns alltid en intressekonflikt mellan verksamhetens behov och medarbetarnas önskemål. För verksamheten är en effektiv produktions- och bemanningsplanering av största vikt.

Merparten av regionens medarbetare arbetar på schema för att täcka dygnet-runt-verksamhet. Genom de möjligheter med olika arbetstidsmodeller och flexitidssystem som finns, så finns grundförutsättningen för de intentioner som förslaget anger. Balans mellan verksamhetsbehov och medarbetarens behov är nödvändig. En nöjd medarbetare gör med stor sannolikhet en bättre insats för verksamheten.

Ett sätt att hantera tillämpningen kan vara att göra en viljeyttring som balanserar perspektiven. Personaldirektören föreslås återkomma med formerna för viljeyttringen under hösten.

12. Förbättrad information om Region Skånes personalpolitik och förmåner

Kunskapen om regionens personalpolitik och våra förmåner bör förbättras och den bästa och mest kostnadseffektiva informationskanalen är webben. Regionens hemsidor behöver förbättras i dessa avseenden.

Uppdatering och förbättring av PA-webben påbörjades vid årets början. Personaldirektören föreslås få i uppdrag att påskynda uppdateringen, samt avrapportera till personalberedningen under hösten.

Att notera är att formerna för att presentera personalpolitiken inte får överskugga det faktum att det är innehållet som är viktigast.

13. Kunskapsbank via Utvecklingscentrum

Både Utvecklingscentrum och Idé Skåne har webbsidor som bör kunna vidareutvecklas till en kunskapsbank där goda idéer, förslag och åtgärder från olika verksamheter presenteras. Webbsidorna bör struktureras så att det är lätt att identifiera mål, följa processer och bedöma utfall. Även omvärldsinformation bör ges. Inventering bör göras av personal som kan användas som "kunskapsspridare"

Förslaget har anknytning till förslaget i p 1a ovan. På samma sätt som där föreslås att regiondirektören ger i uppdrag till chefen för Utvecklingscentrum och personaldirektören att i uppdraget om Kunskapsakademien involvera även denna frågeställning.

14. Morgondagens medarbetare

Vad tycker dagens personal och framtidens personal (exempelvis studenter och anställda hos andra arbetsgivare) samt personal inom bristyrken att Region Skåne ska göra för att bli en mer attraktiv arbetsgivare? Ett sätt att ta reda på detta är att anordna hearings och göra enkäter. Ett annat sätt kan vara att ordna dialogkonferenser för morgondagens medarbetare. Målgrupp är studenter inom vårdrken och här bör regionen kunna samarbeta med berörda högskolor i Skåne.

Det finns en del aktörer som professionellt forskar och undersöker området om den framtida arbetskraften, som t ex SKL, Kairos Future m fl. Regionen har viss bevakning på dessa, samt arbetar kontinuerligt med grupper av potentiella arbetstagare. Ytterligare fördjupning av detta arbete bör ske. De föreslagna metoderna med hearings och enkäter bör också övervägas.

När det gäller vad dagens medarbetare anser, sker regelbundna mätningar genom den medarbetarundersökning som kallas QWC (Quality Work Competence).

Personaldirektören föreslås få i uppdrag att under 2009 sammanställa forskning och kända fakta, samt att under 2010 stämma av de sammanställningen med olika målgrupper.

15. Traineeprogram i hela regionen.

Medarbetarna anställs centralt med ett kontrakt på exempelvis 36 månader och får pröva fyra arbetsplatser. Kan vara intressant för många yrkeskategorier, exempelvis ekonomer, läkare och jurister.

Med hänsyn till den generationsväxling som står för dörren inom de administrativa yrkena, och i viss mån redan påbörjats, är förslaget mycket intressant. Systemet har med framgång prövats på ett antal håll. Systemet kräver viss administration, liksom att det utgår lön till traineen. Det bör kunna uppvägas av de arbetsuppgifter som traineen avses utföra under sin "inskolningsperiod".

Personaldirektören föreslås få i uppdrag att närmare utreda formerna och kostnaderna för ett traineesystem, med ca 5 deltagare i en första omgång, samt återkomma under hösten med förslag som kan starta våren 2010.

16. Rätt till förlängd nedgång i arbetstid för föräldrar med barn upp till 12 år.

Vi bör erbjuda föräldrar med barn upp till 12 år rätt att gå ner i arbetstid i enlighet med den lagstadgade rätten som gäller för föräldrar med barn upp till åtta år. Det finns redan som en möjlighet, men chefen kan säga nej.

Det enklaste förslaget att genomföra. Ett beslut om detta skulle dessutom tydliggöra ambitionerna.

Personaldirektören föreslås att före sommaren återkomma med förslag om att omvandla rekommendationen till riktlinje.

17. Undersök möjligheter till löneväxling

Medarbetare bör kunna "växla in" lön mot andra förmåner, exempelvis extra semesterdagar eller rätt till förmånsbil.

Förslaget är intressant, och ligger i linje med de löneväxlingsmöjligheter som prövats de senaste åren. Utredning, med bl a Helsingborgsavtalet som grund, bör inledas snarast.

Personaldirektören föreslås få uppdrag att utreda möjligheterna till löneväxling i ett brett perspektiv. Avrapportering under hösten kring arbetsläget, bl a respons från de fackliga organisationerna mm.

18. Frisknärvaron måste öka

2008 var sjukfrånvaron i snitt 20,3 dagar inom Region Skåne. Att sikta på 14 dagar bör vara ett rimligt mål på sikt och en handlingsplan för detta bör tas fram.

Målet har tidigare varit att nå ner till 20 dagar under planperioden. Utfallet för 2008 var inte känt när budgeten för 2009 antogs, varför samma mål finns kvar. Det är en högst rimlig ambition att förändra målet i nästa års budget/planeringsdirektiv, i den riktning som anges, ev med delmål om

sänkning med 1 dag per år. Man ska vara medveten om att 14 dagar motsvarar det lägsta mått som förekommit i de skånska landstingen sedan mätning påbörjats.

I huvudsak bör det kraftfulla arbete som hittills lett till sänkningar fortsätta.

Personaldirektören föreslås således få i uppdrag att i 2010 års budget/planeringsdirektiv formulera angiven målsättning,

Resursbehov

Resursbehovet ser olika ut för de 18 förslagen. De förslag som nu rekommenderas för omedelbart införande medför inga direkta kostnader, och bara marginella administrationskostnader.

Flera förslag är av sådan karaktär att en rejäl resursbehovsberäkning krävs för att kunna ställa det i relation till nyttan av genomförandet. Då har ytterligare utredning föreslagits. Kostnaderna kan också ses som investeringar för att effektivisera verksamheten, eller skapa större attraktionskraft som en bra arbetsgivare på annat sätt.

18 förslag för framtidens arbetsplats

"Under 2009 kommer arbetet att intensifieras och ett antal profilmråden kommer att lyftas fram i syfte att stärka personalpolitiken och därmed öka Region Skånes attraktionskraft som arbetsgivare." (ur budget för 2009)

Medarbetarna är alla arbetsgivares viktigaste resurs, så också självklart för Region Skåne. Våra strategiska mål är att medarbetarna ska vara stolta, motiverade och ta ansvar, samt att våra chefer är engagerade ledare med verksamhet och resultat i fokus. Region Skåne ska erbjuda meningsfulla och spännande arbeten. Attraktiva och utvecklande arbetsplatser ska utmärka Region Skåne.

Nöjda chefer ger förhoppningsvis nöjda medarbetare, nöjda medarbetare ger nöjda patienter, brukare och kunder.

I det här dokumentet vill vi lyfta fram olika åtgärder för att åstadkomma ovanstående. Lönen är förstås ett viktigt instrument, men i det här dokumentet fokuserar vi på andra aspekter av en bra personalpolitik.

Regionstyrelsen lyfter fram fyra profilmråden för att stärka vår personalpolitik. Förslagen syftar till att både förbättra för nuvarande anställda och öka vår attraktionskraft som arbetsgivare. Förslagen ska ses som ett komplement till befintligt personalpolitiskt arbete.

En arbetsplats där vi växer och utvecklas tillsammans

En arbetsplats som präglas av mångfald, öppenhet, inflytande och delaktighet

En hälsosam arbetsplats

En arbetsplats där man får hjälp att lösa "livspusslet"

1. Satsning på kompetensutveckling

Ökad samordning behövs mellan utvecklingscentrum, personalavdelningen och verksamheterna. När medarbetare vidareutbildar sig bör man kräva strukturerad återföring av information och rapporter i samband med utbildningen.

Kompetensutveckling krävs också inom komplementär-alternativ medicin, för att kunna bemöta patienterna på ett lämpligt sätt och framför allt öka patientsäkerheten. Närliggande områden är betydelse av grönska, friskvård och kultur för att förbättra hälsan.

2. Chefs- och ledarskapsutbildning

Det pågår redan kompetensutveckling för chefer och ledare, men det bör tas fram ett strukturerat program för att erbjuda alla chefer individanpassad utbildning i ekonomi, ledarskap, arbetsmiljö etc för att kunna vara en bra chef.

3. Dialog med medarbetarna

Under mandatperioden har det genomförts dialogkonferenser med över tusen medarbetare inom sjukvården. Dialogen mellan medarbetare, chefer och politisk ledning behöver utvecklas ytterligare. Förståelsen mellan de olika delarna i en så komplex organisation som Region Skåne behöver öka, och där är dialogen ett viktigt instrument.

4. Inför kompetenskonto

Region Skåne bör erbjuda anställda möjligheten att avsätta lön till ett speciellt konto kallat kompetenskonto. Arbetsgivaren sätter av lika mycket som arbetstagaren till den anställdes kompetenskonto. Detta erbjudande ger anställda möjlighet att bredda eller fördjupa sin kompetens utifrån egna behov och önskemål. Insatsen är ett komplement till våra befintliga åtaganden.

5. Inför valfria helgdagar

Helgdagar bör vara religionsneutrala och kunna plockas ut som "röda dagar" efter egna preferenser. Om man har en annan trosuppfattning än den kristna får man i dagsläget ta tjänstledigt eller semester om man vill vara ledig. Det bör vara upp till den anställde att välja helgdagar utifrån egen religiös övertygelse och vi förordar därför ett konfessionslöst avtal alternativt en motsvarande lösning utanför kollektivavtalet.

6. Erbjud barnomsorg och förskola på mammas eller pappas jobb.

Region Skåne bör upplåta lokaler för barnomsorg och förskoleverksamhet i anslutning till de större arbetsplatserna. Verksamheten kan drivas av exempelvis ett företag eller föräldrakooperativ.

7. Utveckla och stärk vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Ambitionen är att Region Skåne ska bli Sveriges ledande arbetsgivare avseende jämställdhets- och mångfaldsarbete. Vi har kommit en bit på vägen inom jämställdhetsarbetet, men vi har oerhört mycket arbete kvar om vi ska bli bättre på att hantera mångfald avseende mångkultur, sexuell läggning/HBT och funktionshinder. En övergripande likabehandlingspolicy gör att arbetet lättare kan integreras i verksamheterna. En kunskapsbas behöver läggas upp på internwebben så att vi blir bättre på att arbeta med mångfaldsarbetet och drar lärdom av erfarenheter från andra delar av Region Skåne.

8. Instifta ett mångfaldspris i vården

Region Skåne bör uppmärksamma lokalt mångfaldsarbete. Alla former av insatser bör uppmärksammas – oavsett om arbetet är riktat mot medarbetare, kunder eller samhället.

9. En hälsosam och "friskvårdande" arbetsplats

Det behövs genomtänkta arbetsplatser och utökade möjligheter till friskvård. Gröna miljöer är viktiga, liksom insatser för motion/friskvård för de anställda.

Med hälsocoacher på förvaltningarna kan man nå individuella lösningar för snabbare infasning i nytt eller gammalt arbete.

10. Erbjudna personalstödsprogram till samtliga medarbetare

Ett personalstödsprogram erbjuder medarbetarna rådgivning inom en mängd områden, exempelvis ekonomi, juridik, äktenskapsrådgivning, missbruk eller personligt stöd/psykolog. Ett begränsat erbjudande finns redan idag i regionen.

11. En mer flexibel organisering av arbetet för småbarnsföräldrar.

För småbarnsföräldrar innebär oregelbundna arbetstider, övertid eller kvällsarbete synnerligen stora påfrestningar på både familje- och arbetsliv. I möjligaste mån bör regionen tillämpa flexitid, hemarbete och "familjevänliga" arbetstider för småbarnsföräldrar.

12. Förbättrad information om Region Skånes personalpolitik och förmåner

Kunskapen om regionens personalpolitik och våra förmåner bör förbättras och den bästa och mest kostnadseffektiva informationskanalen är webben. Regionens hemsidor behöver förbättras i dessa avseenden.

13. Kunskapsbank via Utvecklingscentrum

Både Utvecklingscentrum och Idé Skåne har webbsidor som bör kunna vidareutvecklas till en kunskapsbank där goda idéer, förslag och åtgärder från olika verksamheter presenteras. Webbsidorna bör struktureras så att det är lätt att identifiera mål, följa processer och bedöma utfall. Även omvärldsinformation bör ges. Inventering bör göras av personal som kan användas som "kunskapspridare"

14. Morgondagens medarbetare

Vad tycker dagens personal och framtidens personal (exempelvis studenter och anställda hos andra arbetsgivare) samt personal inom bristyrken att Region Skåne ska göra för att bli en mer attraktiv arbetsgivare? Ett sätt att ta reda på detta är att anordna hearings och göra enkäter. Ett annat sätt kan vara att ordna dialogkonferenser för morgondagens medarbetare. Målgrupp är studenter inom vårdrucken och här bör regionen kunna samarbeta med berörda högskolor i Skåne.

15. Traineeprogram i hela regionen. Medarbetarna anställs centralt med ett kontrakt på exempelvis 36 månader och får pröva fyra arbetsplatser. Kan vara intressant för många yrkeskategorier, exempelvis ekonomer, läkare och jurister.

16. Rätt till förlängd nedgång i arbetstid för föräldrar med barn upp till 12 år.

Vi bör erbjuda föräldrar med barn upp till 12 år rätt att gå ner i arbetstid i enlighet med den lagstadgade rätten som gäller för föräldrar med barn upp till åtta år. Det finns redan som en möjlighet, men chefen kan säga nej.

17. Undersök möjligheter till löneväxling

Medarbetare bör kunna "växla in" lön mot andra förmåner, exempelvis extra semesterdagar eller rätt till förmånsbil.

18. Frisknärvaron måste öka

2008 var sjukfrånvaron i snitt 20,3 dagar inom Region Skåne. Att sikta på 14 dagar bör vara ett rimligt mål på sikt och en handlingsplan för detta bör tas fram.