

1. Policy för medarbetar- och ledarskap

-ledare och medarbetare i samspel

1.1 Inledning

Region Norrbotten är en av länets största arbetsgivare som ansvarar för hälso- och sjukvård, regional utveckling och bidrar till kulturutveckling i länet. Tillsammans arbetar vi för att erbjuda alla norrbottningar en god hälsa, ett utvecklande liv och framtidstro i länet. I vårt uppdrag bidrar vi alla till att länets medborgare och patienter ges möjlighet till en likvärdig vård och det bästa livet och den bästa hälsan. Vi värnar om känslan av mening, tydliggör mandat, etik och gränser i vårt uppdrag till länets medborgare och patienter.

Region Norrbotten ska vara en hållbar och jämställd arbetsgivare som tar tillvara medarbetarnas kompetens, olikheter och ambitioner. Att erbjuda arbetsplatser där människor utvecklas, väljer att stanna och har en god och hälsofrämjande arbetsmiljö blir avgörande för kompetensförsörjningen.

Policyn för medarbetar – och ledarskap som tillika är Region Norrbottens arbetsmiljöpolicy beskriver hur vi som medarbetare och chefer ska agera och samverka i medarbetar- och arbetsmiljöfrågor. Policyn utgår från visionen *”Tillsammans för Norrbotten, bästa livet bästa hälsan”* och regionens verksamhetsmodell.

För att lyckas måste vi alla, oavsett roll, ha både viljan och förmågan att ta ansvar för vårt uppdrag och handlande, i samspel med varandra. Vi ska med tillit utvecklas tillsammans och känna stolthet över det vi gör för att nå vår vision.

1.2 Syfte

Policyn ger vägledning för hur medarbetare och chefer inom Region Norrbotten ska agera utifrån ett helhetsperspektiv, regionens styrande dokument samt gällande lagstiftning och föreskrifter.

1.3 Tillämpning

Policyn gäller alla anställda medarbetare och chefer. Policyn baseras på våra gemensamma värderingar.

- Medborgaren & patientens fokus
- Kvalitet & säkerhet
- Respekt för varandra

Regionstyrelsen har det övergripande arbetsmiljöansvaret i regionen, ytterst ansvarig är regionfullmäktige som fastställer policyn och regionens budget. Uppgifter inom arbetsmiljö fördelas vidare till respektive chefsnivå. Policyn för medarbetar- och ledarskap stödjer och kompletterar övriga styrande dokument.

2. Tillitsbaserat medarbetarskap och ledarskap med medborgarna i fokus

Regionens riktning för allt ledarskap vilar på grunden av tillitsbaserad ledning och styrning som tydliggör vad som ska uppnås, och ger ett stort handlingsutrymme till den som ska utföra arbetet i verksamheten. Genom att ge medarbetare och chefer mer ansvar ökar engagemanget, delaktigheten och utvecklingen av verksamheten. Vi är varsamma med de skattemedel som finansierar verksamheten, strävar efter hög kvalitet och nyttjar resurserna på bästa sätt.

Med ett tillitsbaserat förhållningssätt för medarbetare och chefer skapas goda förutsättningar för verksamheten att utvecklas och mer effektivt nå uppsatta mål och resultat. Grunden i att bygga starka team genom ömsesidig tillit är att skapa en kultur av öppenhet, arbetsglädje och god arbetsmiljö. Det gäller samarbete medarbetare emellan, i relationen chef och medarbetare men också mellan avdelningar, organisatoriska gränser och ansvarsområden. Oavsett roll och funktion finns vi alla till för våra patienter och medborgare. Vi utgår från regionens värderingar och bäst kända arbetssätt i vårt handlande. Ny kunskap söks aktivt för kontinuerlig förbättring av både arbetssätt och metoder.

Det innebär följande för mig som medarbetare

- Jag uppmuntrar till öppen och respektfull kommunikation, samarbetar med kollegor och ledning inom regionen.
- Jag tar ansvar för egna arbetsuppgifter. Min professionalitet, kompetens och ansvarstagande är avgörande för verksamhetens kvalitet och måluppfyllelse.
- Jag tar initiativ till att utveckla verksamheten och bidrar till gemensamma mål för hur arbetet genomförs och organiseras utifrån handlingsutrymmet i min roll.
- Jag bidrar till psykologisk trygghet genom att själv prata om egna utmaningar och misstag i syfte att tillsammans bli bättre.

Har jag uppdrag som chef innebär det även att

- Jag leder med ömsesidig tillit och har ett nära ledarskap, där mitt fokus är att se, höra och bekräfta medarbetarna.
- Jag stödjer med prioriteringar och möjliggör att medarbetarna kan fatta självständiga beslut inom sitt handlingsutrymme som jag också följer upp så att vi når uppsatta mål.
- Jag tar ansvar genom att ta del av löpande och aktuell information och utbildningsinsatser som arbetsgivaren erbjuder.
- Jag är medveten om att vår omvärld är komplex och föränderlig och att mitt sätt att leda behöver anpassas utifrån aktuella förutsättningar.

2.1 Vi vill vara en hållbar och hälsofrämjande arbetsgivare hela arbetslivet

Genom hälsosamma arbetsvillkor arbetar vi för ett långsiktigt hållbart arbetsliv på individ-, grupp- och organisationsnivå. Vi vill att våra medarbetare ska orka, vilja och kunna arbeta under ett helt arbetsliv, och om möjligt också förlänga arbetslivet.

Hälsofrämjande aktiviteter och systematiskt arbetsmiljöarbete stärker regionens konkurrenskraft och attraktivitet. Samverkan mellan medarbetare och arbetsgivare är en förutsättning för att skapa och upprätthålla en bra arbetsmiljö.

Verksamheterna ska ha kapacitet för att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling genom medarbetarnas hela arbetsliv. Tydliga processer för kom-

petensutveckling ger förutsättningar för en lärande organisation, som kontinuerligt förbättrar sin förmåga att hantera verksamhetens och omvärldens utmaningar och krav.

Det innebär följande för mig som medarbetare

- Jag bidrar till en god social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö för mig själv och mina kollegor genom att följa rutiner på arbetsplatsen och agerar om något inte fungerar som det ska.
- Jag tar aktivt ansvar för min egen utveckling i min roll som gynnar verksamheten och bidrar till kollegialt lärande.
- Jag deltar aktivt i verksamhetens olika forum och förbättringsarbeten.
- Jag eftersträvar möjlighet till återhämtning i arbetet och balans mellan arbete och fritid.

Har jag uppdrag som chef innebär det även att

- Jag har kunskaper och agerar tillsammans med medarbetare och skyddsombud utifrån mitt arbetsmiljöansvar samt signalerar till högre chef om jag själv behöver stöd.
- Jag möjliggör till lärande och arbetar hälsofrämjande genom att ta tillvara friskfaktorer i det dagliga arbetet.
- Jag arbetar förebyggande genom att identifiera och åtgärda risker i syfte att förhindra ohälsa och olycksfall.
- Jag arbetar efterhjälpande genom att hantera och åtgärda arbetsmiljöproblem som uppstått och bedriver vid behov arbetslivsinriktad rehabilitering.

2.2 Vi ska vara en inkluderande och jämställd arbetsgivare

Region Norrbotten värnar mångfald och likabehandling, där alla arbetar aktivt och förebyggande mot all form av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. På så sätt skapas förutsättningar för alla medarbetare att uppnå sin fulla potential.

Vi ska erbjuda hållbara arbetsplatser där chefer och medarbetare får möjlighet att motiveras och utvecklas i sina uppdrag. Med konkurrenskraftiga, jämställda och jämlika anställningsvillkor, som utgår från centrala kollektivavtal och tar hänsyn till regionens ekonomiska ramar, skapas förutsättningar att säkra vår kompetensförsörjning.

Vi har individuella och differentierade löner som baseras på medarbetarnas kompetens och prestation. Tydliga motiveringar till den individuella prestationen ska stimulera till engagemang och goda arbetsinsatser som bidrar till resultat i verksamheten. Chefer och medarbetare tar tillsammans ansvar för att uppnå verksamhetens mål med medborgaren i fokus.

Att värna det partsgemensamma arbetet på såväl central som lokal nivå är viktigt för en god och nära samverkan som bidrar till att utveckla verksamheten och medarbetarna.

Det innebär följande för mig som medarbetare

- Jag är medveten om hur jag själv bidrar till en inkluderande och jämställd arbetsplats.
- Jag bidrar med kreativitet, delaktighet och samverkar för att skapa goda och hållbara resultat på kort och lång sikt.
- Jag är lyhörd för andras förslag, utmanar mig själv och testar nytt utifrån verksamhetens behov.
- Jag tar ansvar för att lyssna in och respektera olikåtkande samt för en konstruktiv dialog vid meningsskiljaktigheter.

Har jag uppdrag som chef innebär det även att

- Jag är arbetsgivarföreträdare, visar riktning, synliggör mål och sammanhang samt tar ansvar för resultat och ekonomi.
- Jag fattar beslut utifrån regionens bästa och med bredare fokus än min egen verksamhet.
- Jag agerar i samråd med medarbetare, vid tidiga tecken på ohälsa eller vid meningsskiljaktigheter och kränkande särbehandling.