

Personalpolicy i Region Gävleborg

Innehåll

Inledning.....	1
Syfte och omfattning.....	1
Allmänt.....	1
Likabehandling och mångfald.....	2
Medarbetarskap och ledarskap.....	2
Arbetsmiljö och hälsa.....	2
Kompetensförsörjning.....	3
Anställningsvillkor, lön och förmåner.....	3
Ledningssystem för personalfrågor.....	3
Dokumentinformation.....	4

Inledning

En bra och väl fungerande verksamhet är utgångspunkten för att vara en attraktiv arbetsgivare. Medarbetarnas engagemang är grunden både för att uppnå kvaliteten i verksamheten och ett utvecklande arbetsliv. Engagemang ökar genom tydliga mål, delaktighet, goda möjligheter till utveckling samt god arbetsmiljö.

Syfte och omfattning

Denna personalpolicy ska stödja organisationen i att uppnå kvalitet och fastställda mål samt möjliggör för Region Gävleborg att behålla och vid behov rekrytera rätt kompetens för att utföra uppdraget. I tillhörande personaldirektiv anges vad som ska uppnås för att denna policy ska anses uppfylld.

Allmänt

Vår gemensamma värdegrund ska präglade all verksamhet. Värdegrunden består av de tre ordparen öppenhet och ärlighet, professionalism och ansvar samt respekt och ödmjukhet. Alla Region Gävleborgs medarbetare och chefer ska i sitt arbete agera utifrån Region Gävleborgs värdegrund. En uttalad och tillämpad värdegrund stärker vår förmåga att utföra vårt uppdrag och skapar god arbetsmiljö.

Medarbetare och chefer inom Region Gävleborg ska verka för ökad jämlikhet och jämställdhet i verksamheten. Organisationens ska präglas av mångfald, öppenhet och utveckling.

Yttrandefrihet och meddelarfrihet ger medarbetare och chefer en självklar rätt att uttrycka sin åsikt, det är dock viktigt att skilja på privata åsikter och Region Gävleborgs ståndpunkt.

Likabehandling och mångfald

Öppna och toleranta miljöer där medarbetares bakgrund, erfarenhet och egenskaper tas till vara bidrar till utveckling och goda resultat samt ökar Region Gävleborgs attraktivitet som arbetsgivare.

Systematiskt likabehandlingsarbete bedrivs för ökad jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Detta arbete ska säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter utifrån lagens diskrimineringsgrunder. Region Gävleborg ska vara en jämlik arbetsgivare.

I syfte att åstadkomma mer jämställda yrkesgrupper ska Region Gävleborg verka för att bryta könsnormer som begränsar kvinnors och mäns yrkesval.

Medarbetarskap och ledarskap

Medarbetarskap innebär att ha kunskap om Region Gävleborgs verksamhet och förstå sin betydelse för helheten. Medarbetare bidrar till verksamhetens utveckling genom idéer och konstruktiva förslag. Chefer tar ansvar för verksamheten ur ett helhetsperspektiv, skapar sammanhang och en gemensam bild av uppdraget samt agerar utifrån Region Gävleborgs ledarskapsmodell.

Goda resultat uppnår chefer och medarbetare tillsammans genom delaktighet, engagemang och ansvarstagande. Kontinuerlig återkoppling är avgörande för både medarbetare och chefer.

Arbetsmiljö och hälsa

En god arbetsmiljö skapar förutsättningar för medarbetarengagemang och bidrar till att verksamheten uppnår sina mål. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt, i samverkan och utgå från identifierade risker i syfte att främja god hälsa samt förebygga arbetsrelaterad ohälsa och olycksfall. Region Gävleborg har en arbetsmiljö fri från hot, våld, mobbing och kränkande särbehandling.

Region Gävleborg vill främja hälsa genom att stödja och motivera medarbetare till att ta ett aktivt ansvar för den egna hälsan.

Arbetslivsinriktad rehabilitering ska karaktäriseras av tidiga och aktiva insatser. Chefer ska ha kunskaper om de främjande, förebyggande och rehabiliterande arbetsmiljöperspektiven. Skyddsombud ska erbjudas nödvändig utbildning inom arbetsmiljöområdet.

Kompetensförsörjning

En förutsättning för att verksamheten ska kunna nå sina mål är medarbetare med rätt kompetens som tillvaratas på ett effektivt sätt. Kompetensförsörjningsarbetet ska bedrivas systematiskt för att säkerställa verksamhetens nuvarande och framtida behov av kompetens. Verksamheten ska som regel bedrivas med tillsvidareanställda medarbetare.

Det ska finnas goda möjligheter för medarbetare att utveckla och förstärka sin kompetens. För verksamhetens utveckling är det en förutsättning med kontinuerligt lärande och kompetensutveckling för alla medarbetare.

Genom kompetensutveckling sker nödvändig omställning för att i möjligaste mån skapa förutsättningar för medarbetare att arbeta kvar med andra arbetsuppgifter vid arbetsbrist.

Anställningsvillkor, lön och förmåner

Anställningsvillkor, lön och förmåner ska utformas så att de främjar prestation och ett hållbart yrkesliv för alla medarbetare i Region Gävleborg som är en (1) arbetsgivare. Intern konkurrens om medarbetare ska undvikas. Medarbetare har rätt till heltid och tillsvidareanställning ska erbjudas så långt som möjligt.

Region Gävleborg ska inom beslutade ekonomiska ramar erbjuda anställningsvillkor, lön och förmåner som gör det möjligt att rekrytera och behålla medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare.

Region Gävleborg tillämpar individuell och differentierad lönesättning baserad på prestation. Med detta avses hur väl medarbetaren uppfyller mål och de förväntningar på medarbetare som anges i lönekriterierna. Medarbetare kan genom sina arbetsinsatser påverka löneutvecklingen under hela sin yrkeskarriär.

Region Gävleborg ska vara och även uppfattas som en rättssäker, förtroendeingivande och opartisk organisation och därför ska bisysslor som är förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande förhindras.

Ledningssystem för personalfrågor

Region Gävleborg ska följa tillämpliga lagar och avtal samt motsvara tillämpliga standarder inom personalområdet.

I regionstyrelsens ledningsfunktion ligger bland annat att leda och samordna personalpolitiken. Region Gävleborg är en (1) arbetsgivare och därför ska alla stödande och styrande dokument inom det personalpolitiska området som hör samman med Personalpolicy och Personaldirektiv upprättas, revideras och fastställas centralt av förvaltningen under styrelsen.

Dokumentinformation

Personalpolicyn utgör även Region Gävleborgs Arbetsmiljöpolicy och Kompetenspolicy. Dokumentet har hanterats i Personalutskottet och samverkan har skett i central samverkansgrupp (CESAM).

Denna policy med tillhörande direktiv ersätter följande dokument:

- Personalpolicy – ledarskap och medarbetarskap (ID:04-67123)
- Arbetsmiljöpolicy, (M 502, XL 635/88)
- Policy för omställning, (M50, XL 83/04)
- Lönepolicy, (XL 536/05)
- Policy för bisyssla, (M 50, XL 307/03)

Fastställt i platina av Ulrika Weglin på uppdrag av Regionfullmäktige efter beslut i Regionfullmäktige 2017-10-25, § 208.

Kopians giltighet garanteras endast utskriftsdatumet