

Upprättare: Åsa L Hannus

Personaldirektiv i Region Gävleborg

Innehåll

Allmänt	2
Likabehandling och mångfald.....	2
Medarbetarskap	3
Chef och ledarskap	3
Arbetsmiljö och hälsa	4
Kompetens	5
Anställningsvillkor, lön och förmåner.....	6
Ledningssystem för personalfrågor	7
Mål	7
Dokumentinformation	8

Fastställt av Regionstyrelsen 2017-11-29

Kopians giltighet garanteras endast utskriftsdatumet

Syfte och omfattning

Detta direktiv beskriver hur Region Gävleborg ska vara en attraktiv arbetsgivare med ett starkt medarbetarengagemang. Direktivet är regiongemensamt och omfattar alla verksamheter. I direktivet beskrivs de krav som ska uppnås för att personalpolicyn ska anses vara uppfylld.

Allmänt

Det övergripande målet för Region Gävleborg är att bedriva en verksamhet med hög kvalitet som når fastställda mål. Region Gävleborg ska präglas av ett starkt medarbetarengagemang som bidrar till goda resultat. Medarbetarengagemang avser medarbetarnas vilja att bidra med sin fulla potential och kompetens.

Alla anställda är medarbetare oavsett uppdrag eller funktion. Medarbetare och chefer inom Region Gävleborg ska ha tydliga uppdrag och individuella mål som bidrar till de övergripande målen.

Arbetsplatsens kultur ska kännetecknas av vår gemensamma värdegrund som syns i vårt dagliga agerande. Värdegrunden består av de tre ordparen öppenhet och ärlighet, professionalism och ansvar samt respekt och ödmjukhet. Värdegrunden ska präglade verksamhet och utveckling.

Region Gävleborg mäter årligen Hållbart Medarbetarengagemang (HME) som är ett mått på organisationens förmåga att skapa förutsättningar för engagemang. HME har ett dokumenterat samband med verksamhetens resultat och upplevd kvalitet. Målet är att samtliga enheter ska ha ett HME motsvarande minst 75.

Yttrandefrihet och meddelarfrihet ger medarbetare och chefer en självklar rätt att uttrycka sin åsikt och förmedla information till andra, både utom och inom organisationen. Det är dock viktigt att skilja på privata åsikter och Region Gävleborgs ståndpunkt. Region Gävleborg har rätt att besluta vad som ska vara organisationens officiella linje samt vem som uttalar sig i olika frågor. Den som uttalar sig för organisationens räkning ska följa rutin för extern kommunikation.

Likabehandling och mångfald

Region Gävleborg ska arbeta för ökad mångfald samt jämlikhet och jämställdhet. Kunskap om likabehandling och jämställdhet samt medvetenhet om normer och värderingar som påverkar vårt agerande är viktigt för medarbetare och chefer. Inom Region Gävleborg ska vi agera så att individen uppfattar vårt bemötande som empatiskt och respektfullt.

Likabehandling innebär lika villkor, rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Varken medarbetare eller invånare som kommer i kontakt med vår verksamhet ska uppleva sig ojämnt behandlad utifrån diskrimineringsgrunderna. Vid misstanke om diskriminering ska omedelbara åtgärder vidtas.

Systematiskt likabehandlingsarbete ska bedrivas både ur ett verksamhets- och medarbetarperspektiv. Aktiviteter ska också finnas för att åstadkomma mer jämställda yrkesgrupper och bryta könsnormer som begränsar kvinnors och mäns yrkesval.

Medarbetarskap

Arbetsplatser inom Region Gävleborg ska vara hälsofrämjande och präglas av ett hållbart och engagerat medarbetarskap. Region Gävleborgs syn är att medarbetare kan och vill ta ansvar vilket innebär att arbeta utifrån värdegrunden, vara engagerad i arbetet samt utifrån förutsättningar ta ansvar för verksamhetens utveckling och resultat.

I medarbetarskapet ingår också att bidra till jämlik verksamhet och god arbetsmiljö med respekt för varandras olikheter och åsikter. Ledarskapet bygger på att medarbetare kan och vill ta ansvar. För att uppnå ett engagerat medarbetarskap krävs möjlighet till delaktighet och inflytande, förståelse för Region Gävleborgs uppdrag samt tydliga förväntningar och mål.

Chef och ledarskap

Chefskap i Region Gävleborg innebär att i ledning och styrning skapa fokus på regionens och verksamhetens mål. Chefsuppdraget kräver utöver engagemang och kreativitet, kompetens att leda, styra och skapa förutsättningar för utveckling av såväl verksamhet som medarbetare.

Chefer har ansvar för att uppnå fastställda mål och goda resultat samt har ledningsansvar för verksamhet, medarbetare och ekonomi. Goda resultat skapas genom inflytande, delaktighet och engagemang. För varje chefsuppdrag ska en uppdragsbeskrivning finnas där ansvar, befogenheter och förutsättningar tydliggörs.

Region Gävleborgs ledarskapsmodell beskriver det ledarskap som eftersträvas. Helhetsperspektiv, utveckling och innovation, mångfald samt förmåga att omsätta värdegrund i praktisk handling och skapa fokus på dem vi är till för är centrala delar. Modellen ska vara vägledande för alla typer av ledaruppdrag och är utgångspunkten vid rekrytering, utveckling och utvärdering av chefer.

Inom Region Gävleborg tillämpas tidsbegränsat chefskap med en garanterad tillsvidareanställning i en grundprofession. Chefsuppdraget är ett huvuduppdrag som efter överenskommelse kan kombineras med andra uppdrag. Region Gävleborg arbetar aktivt med mångfald i chefsgruppen för att uppnå spridning avseende grundprofession, ålder och kön.

Arbetsmiljö och hälsa

Region Gävleborg har i egenskap av arbetsgivare ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet. En bra arbetsmiljö skapar förutsättningar för goda resultat och säkerhet i verksamheten samt förebygger ohälsa och olycksfall, främjar engagemang och ett hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan mellan chefer, skyddsombud och medarbetare. I syfte att säkerställa kompetens avseende arbetsmiljöarbete ska alla chefer vara certifierade. Region Gävleborg ska också erbjuda utbildningar inom de fokusområden som identifierats i arbetsmiljöarbetet. Samtliga chefer ska ha tagit emot skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Central skyddskommitté planerar årligen innehåll och genomförande av skyddskommittéer i Region Gävleborg.

Arbetsmiljöarbetet baseras på undersökningar där de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna beaktas för såväl medarbetare som chefer. Handlingsplan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling baserad på identifierade risker och styrkor ska upprättas för samtliga nivåer inom organisationen. Arbetsmiljöåtgärderna ska utgå från perspektiven hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande samt riktas mot individ, grupp och organisation. En central del av det systematiska arbetsmiljöarbetet är utvärdering av om åtgärder fått avsedd effekt vilket bland annat ska ske genom årlig uppföljning.

Region Gävleborg ska ge medarbetare möjlighet att utveckla och vidmakthålla goda hälso- och livsstilsvanor genom att erbjuda information och stöd i önskad livsstilsförändring.

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen ska karaktäriseras av tidiga och aktiva insatser och Region Gävleborg anpassar så långt det är möjligt arbetsförhållandena så att medarbetare kan arbeta trots nedsatt arbetsförmåga.

Inom företagshälsan finns kompetens att tillgå såväl för hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder. Stöd erbjuds även enskilt till medarbetare och chefer.

Det är inte tillåtet att vara påverkad av alkohol eller andra droger på arbetstid, då detta utgör en säkerhetsrisk. Användande av alkohol eller droger på fritiden får inte heller påverka säkerhet, trivsel och effektivitet i arbetet. Som en del i det förebyggande arbetat avseende alkohol och andra droger ska Region Gävleborg genomföra slumpmässiga alkohol- och drogtester. Vid skadligt bruk eller beroende ska rehabilitering erbjudas och medarbetare som aktivt medverkar ska inte behöva förlora sin anställning.

Alla arbetsplatser ska vara tobaksfria och användning av tobak sker inte på arbetstid eller i arbetskläder. Ingen ska behöva utsättas för passiv rökning, snus- eller röklukt. En del av arbetet med alkohol-, drog- och tobaksfrågor är att erbjuda

medarbetarna relevant information, för att öka kunskap och ge medarbetare motivation till att ta ett aktivt ansvar för den egna hälsan. Region Gävleborgs lokaler är nötfria och dofter och ämnen som kan framkalla allergier ska undvikas.

Region Gävleborg accepterar inte hot och våld. Förekomst ska minimeras genom ett förebyggande arbete. Medarbetare som ändå drabbas ska erbjudas stöd och polisanmälan ska ske. Avvikelse från den principen får endast ske efter samråd med drabbad, dennes chef och säkerhetschef. Region Gävleborg accepterar inte mobbing och kränkande särbehandling, vid misstanke om förekomst ska åtgärder vidtas.

Kompetens

Region Gävleborg ska bedriva ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Utgångspunkten för kompetensförsörjningen är verksamhetens uppdrag med beaktande av tillgänglig kompetens på arbetsmarknaden. Verksamheten ska bedrivas med en stabil och varaktig bemanning.

Region Gävleborg ska ha en gemensam kompetensförsörjningsprocess. En kompetensförsörjningsplan ska finnas för organisationen i sin helhet samt på förvaltnings-, verksamhets- och avdelningsnivå. De utbildningar som bedrivs internt i organisationen ska hålla god kvalitet samt vara en del i den gemensamma kompetensförsörjningsprocessen.

Regionen Gävleborg har en enhetlig rekryteringsprocess och tillämpar kompetensbaserad rekrytering fri från diskriminering. Vid tillsättning av interna uppdrag tillämpas samma principer.

Inom Region Gävleborg har medarbetare goda möjligheter att använda och utveckla sin kompetens. Varje medarbetare ska utifrån verksamhetens behov erbjudas och delta i kompetensutvecklingsåtgärder motsvarande minst fem dagar per år. Detta har betydelse för verksamhetens lärande och utveckling. Utvecklingsåtgärderna ska dokumenteras i en individuell kompetensutvecklingsplan. Alla medarbetare och chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal per år. Beskrivningar av möjliga utvecklingsvägar ska finnas.

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

När medarbetare eller chefer avslutar sin anställning i Region Gävleborg ska erfarenheten av att arbeta inom organisationen tas till vara i syfte att bidra till verksamhetens utveckling.

Anställningsvillkor, lön och förmåner

Anställningsavtalet innebär en överenskommelse om ömsesidig lojalitet. Genom anställningsavtalet ställer medarbetaren sin kompetens och sitt engagemang till arbetsgivarens förfogande. Tillsvidareanställning ska vara norm och medarbetare har rätt till heltidsanställning.

Anställningsvillkor, lön och förmåner ska främja prestation och ett hållbart yrkesliv och utformas så att Region Gävleborg kan rekrytera och behålla personal i konkurrens med andra arbetsgivare. Villkor och ersättningar ska rymmas inom beslutade ekonomiska ramar.

Lönebildning ska vara ett strategiskt verktyg för att uppnå verksamhetens mål. Region Gävleborg tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och prestation ska styra lönenivån. Detta innebär att lönen för en specialistbefattning kan vara högre än för en chefsbefattning.

I löneöversynen bedöms medarbetarens prestation i förhållande till lönekriterier, individuell måluppfyllnad samt hur väl värdegrunden efterlevs. Bedömningsgrund och lönekriterier ska vara väl kända för varje medarbetare och tydliggöras i dialog på arbetsplatsen och i utvecklingssamtal. Region Gävleborgs lönekriterier är; ansvarstagande, arbetsinsats, bemötande, flexibilitet och kreativitet. För att bedöma chefers prestation tillämpas Region Gävleborgs ledarskapsmodell.

Medarbetare ska genom sin prestation kunna påverka löneutvecklingen under hela sitt yrkesliv och ett riktmärke för lönespridningen är minst 30 procent i en normalfördelad yrkesgrupp.

Löneförändringar, förutom vid nyanställning och befordran, sker i löneöversyn för att förhindra intern lönekonkurrens. Förändringar av lönen med anledning av kompetensutveckling inom yrket, vid befordran samt lönetillägg för tidsbegränsade uppdrag regleras utifrån en regiongemensam riktlinje.

Inom Region Gävleborg ska inte osakliga löneskillnader förekomma. Lönekartläggning ska genomföras årligen och åtgärder utifrån kartläggning tas med i genomförandeplan för löneöversyn alternativt likabehandlingsplan för mer omfattande åtgärder.

Region Gävleborg ska uppfattas som en rättsäker, opartisk och effektiv organisation därför är inte bisysslor som är förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande tillåtna. För samtliga medarbetare och chefer finns en anmälningsskyldighet av bisysslor.

Vid omställning, till exempel vid omorganisation, ska så långt det är möjligt befintlig kompetens tillvaratas och utvecklas. Arbetet med omställning sker sammanhållet för hela organisationen. När en medarbetare slutar sin anställning

på grund av arbetsbrist ska ett sådant stöd ges så medarbetare kan hitta andra alternativ och uppfattar omställningsarbetet på ett så positivt sätt som möjligt.

Alla verksamheter har ansvar för att ta emot medarbetare som anvisas med anledning av omställning eller som har behov av att prova andra arbetsuppgifter i pågående rehabilitering.

Ledningssystem för personalfrågor

I regionstyrelsens ledningsfunktion ligger bland annat att leda och samordna personalpolitiken. Region Gävleborg är en (1) arbetsgivare som har gemensamma processer och rutiner inom det personalpolitiska området. Innan fastställande av rutiner ska facklig samverkan ske.

Personalarbetet ska präglas av ett systematiskt arbetssätt som ingår i den ordinarie processen för planering, uppföljning, utvärdering och utveckling. För varje område som personaldirektivet reglerar ska det finnas dokumentation som beskriver hur arbetet bedrivs för att uppfylla kraven i direktivet.

Uppföljning av personaldirektivet genomförs årligen och rapporteras till regionstyrelsen. Nedanstående mål ligger till grund för uppföljningen.

Mål

1. Samtliga enheter ska ha ett HME motsvarande minst 75.
2. Alla medarbetare och chefer upplever att vi agerar utifrån vår värdegrund.
3. Samtliga enheter ska genomföra arbetsmiljöronder minst en gång per år som omfattar fysiska samt organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer.
4. Samtliga enheter ska ha en handlingsplan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling.
5. Samtliga chefer ska ha en aktuell arbetsmiljöcertifiering och en skriftlig fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter.
6. Region Gävleborg utvärderar och utvecklar årligen det systematiska arbetsmiljöarbetet.
7. Kompetensförsörjningsplaner ska finnas på verksamhet-/avdelnings-, förvaltnings- och regionövergripande nivå.
8. Samtliga medarbetare och chefer ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan samt erbjudas och delta i minst fem kompetensutvecklingsdagar per år.
9. Alla medarbetare och chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal per år.
10. Samtliga medarbetare och chefer ska årligen ha lönedialog/lönesamtal där ny lön motiveras.
11. Region Gävleborg utvärderar och utvecklar årligen introduktion och avslut.

Dokumentnamn: Personaldirektiv i Region Gävleborg

Dokument ID: 04-295347

Giltigt t.o.m.: tillsvidare

Revisionsnr: 1

Dokumentinformation

Detta direktiv utgör tillsammans med personalpolicyn Region Gävleborgs arbetsmiljöpolicy och kompetenspolicy. Dokumentet har hanterats i Personalutskottet och samverkan har skett i central samverkansgrupp (Cesam).

Detta direktiv ersätter tillsammans med Region Gävleborgs personalpolicy följande dokument:

- Hot och våld i Landstinget Gävleborg, Landstingsövergripande direktiv, diariernr: LS 2013/290-4
- Alkohol, droger och tobak, direktiv Region Gävleborg, dokument ID: 04-49957
- Hälsa och arbetsmiljö, landstingsövergripande direktiv, dokument ID: 04-74096
- Ledarskap och medarbetarskap, landstingsövergripande direktiv, dokument ID: 04-80570

Kopians giltighet garanteras endast utskriftsdatumet