

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Martin Levin, (marle51), HR-strateg

Godkänd av: Regionfullmäktige, (RF),

Giltig från: 2024-12-18

Giltig till: 2028-09-30

Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy

Medarbetarpolicyn vänder sig till dig som är medarbetare i Västra Götalandsregionen och är gemensam för alla styrelser, nämnder och bolagsstyrelser.

Vi är alla medarbetare, en del har även rollen som chef.

Här beskriver vi värderingar, principer och sätt att förhålla oss när det gäller hälsa och arbetsmiljö, jämlikhet och lika rättigheter, kompetensförsörjning, kompetensutveckling och lön.

Medarbetarpolicyn ger oss medarbetare stöd och vägledning i att skapa en god och främjande organisationskultur där vi trivs och vill stanna kvar.

Tillsammans bidrar vi till hållbarhet för varje människa och för vår planet. Genom det arbete vi gör varje dag följer vi våra strategier och mål och hjälper till att nå visionen om ett gott liv för de som bor och verkar i Västra Götaland. Tillsammans når vi målet att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.

Genom ett närvarande ledarskap och med tydliga mål arbetar vi tillsammans för ett medarbetarskap där alla har förutsättningar att:

- ta en aktiv och ansvarstagande roll
- använda och utveckla sin kompetens och karriär
- skapa ett arbetsklimat där vi behandlar varandra väl och respekterar varandras uppgifter
- ha samma rättigheter och möjligheter

Att utveckla medarbetarskapet är en ständigt pågående process och förutsätter att var och en av oss tar en aktiv roll i detta under vår arbetsdag.

Vi utvecklar och förbättrar verksamheten

På Västra Götalandsregionens arbetsplatser utvecklar vi oss tillsammans och använder alla medarbetarnas kompetens för en effektiv verksamhet. Det ska vara enkelt att se hur vi kan utvecklas som medarbetare, både i yrket och i Västra Götalandsregionen.

Som medarbetare

- använder och utvecklar du din kompetens så att den passar verksamhetens uppdrag och mål
- har du en dialog med din chef om vad du behöver för att utvecklas
- tar du ansvar för att lära dig nya saker i det dagliga arbetet och när det görs insatser för att öka kompetensen
- delar du med dig av det du lär dig och tar del av andras kunskaper och erfarenheter
- är du aktiv i arbetet med att utveckla och förbättra verksamheten
- bidrar du till att din och dina kollegors kompetens används på bästa sätt.

Som chef

- ser du och berättar om vilken kompetens som krävs för att klara verksamhetens uppdrag och mål
- har du dialog med dina medarbetare med jämna mellanrum för att se behov av utveckling
- tar du varje år fram individuella utvecklingsplaner med dina medarbetare
- tar du initiativ till och driver arbetet med kompetensutveckling och lärande
- ser du till att det är möjligt för medarbetarna att lära nytt och utvecklas i det dagliga arbetet
- ser du till att medarbetarnas kompetens används på bästa sätt för att ni ska kunna sköta era uppdrag och nå era mål
- tar du tillvara på medarbetarnas kompetensutveckling så att den nya kunskapen används i arbetet.

Vi främjar god hälsa och arbetsmiljö

På Västra Götalandsregionens arbetsplatser ska vi skapa förutsättningar för arbetsglädje och trygghet. Vi hjälps åt så att vi får ett hållbart arbete

med goda vanor. Vi arbetar för att våra arbetsplatser ska bidra till att ge en bra hälsa, bra arbetsvillkor, god arbetsmiljö och göra det möjligt att utvecklas som person och i yrket.

Som medarbetare

- bidrar du aktivt till en bra arbetsmiljö
- bryr du dig om hur du och dina kollegor mår
- lyfter du styrkor och berättar om brister i arbetsmiljön
- delar du med dig av dina förslag till förbättringar i hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Som chef

- vet du hur du ska arbeta systematiskt för god hälsa och bra arbetsmiljö ur ett främjande, förebyggande och rehabiliterande perspektiv
- arbetar du med hälso- och arbetsmiljöarbetet i vardagen
- ser du till att medarbetarna kan vara med i arbetet med mål, resultat och utveckling.

Vi arbetar för jämlikhet och lika rättigheter

Västra Götalandsregionen ska arbeta för jämlikhet och lika rättigheter. Som arbetsgivare har vi en skyldighet att skapa tillgängliga och inkluderande arbetsplatser fria från diskriminering. Det gäller oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Som medarbetare

- visar du andra respekt och är öppen för att vi är olika och är bra på olika saker
- har du kunskap om normer, jämställdhet, jämlikhet och lika rättigheter
- arbetar du aktivt för att visa och ändra på normer som begränsar
- är du aktivt med i arbetet för jämställdhet, jämlikhet och allas lika rättigheter
- arbetar du mot alla former av diskriminering.

Som chef

- är du arbetsgivarens representant och en förebild när det gäller jämställdhet, jämlikhet och allas lika rättigheter

- ansvarar du för att både du och medarbetarna har kunskap om normer som begränsar, ojämlikhet och diskriminering och dess konsekvenser
- rekryterar du utifrån kompetens och genomför inkluderande rekryteringar som är bra för jämställdheten och mångfalden
- ansvarar du för att aktiva åtgärder mot diskriminering genomförs.

Vi arbetar utifrån en gemensam lönepolitik

Syftet med Västra Götalandsregionens policy, riktlinjer och strategier inom löneområdet - vår lönepolitik - är att stödja kompetensförsörjningen på alla nivåer. Den skapar förutsättningar för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. En gemensam lönepolitik stimulerar till utveckling och förbättring och är ett instrument för att styra verksamheten mot uppsatta mål.

Som medarbetare

- har du dialog med din chef om vad som krävs av dig för att din lön ska utvecklas bra med hjälp av era lönekriterier
- är din prestation på arbetet en del i att nå verksamhetens mål och det avspeglar sig i din lön
- är du förberedd och delaktig vid ditt lönesamtal.

Som chef

- tar du ansvar för lönesättningen inom din verksamhet och agerar utifrån Västra Götalandsregionens lönepolitik
- använder du lönesättningen på ett flexibelt sätt för att behålla och rekrytera medarbetare men inte som ett osunt internt konkurrensmedel utan ser helheten för arbetsgivaren
- har du dialog med medarbetarna om arbetsplatsens lönekriterier
- är du tydlig med vilka prestationer som krävs för att medarbetaren ska få en god löneutveckling
- har du lönesamtal och lönebeskedssamtal med dina medarbetare
- ansvarar du för att lönesättningen är fri från diskriminering.

Information om handlingen

Handlingstyp: Policy

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Martin Levin, (marle51), HR-strateg

Godkänd av: Regionfullmäktige, (RF),

Dokument-ID: RS8630-1138324516-119

Version: 5.0

Giltig från: 2024-12-18

Giltig till: 2028-09-30