

## Yrkande – Personalpolicy i Region Gävleborg

### Förslag till beslut

1. Att dokumentet Personalpolicy i Region Gävleborg (Dnr: RS 2016/1985) antas som gällande policy.

### Beslutsmotivering

Region Gävleborgs personalpolicy är ett av de mest centrala styrdokumenterna för att forma arbetsgivarens förhållningssätt till ledarskap, arbetsmiljö, medarbetarskap och kompetensförsörjning. En jämförelse mellan den personalpolicy som antogs 2017 och den nya version som beslutas 2025 under nytt politiskt styre visar tydliga förskjutningar i både innehåll, tonläge och underliggande värderingsmässig orientering.

Den tidigare policyn, framtagen under ett socialdemokratiskt majoritetsstyre, utgår från en tydlig värdegrund där öppenhet, professionalism och respekt står i centrum. Policyn sätter medarbetarnas kompetens, engagemang, utvecklingsmöjligheter och delaktighet i fokus. Den bär tydliga spår av tillitsbaserad styrning genom att betrakta medarbetaren som bärare av utveckling och kvalitet, snarare än som objekt för styrning. Dokumentet innehåller konkreta skrivningar om jämställdhet, systematiskt arbetsmiljöarbete och kompetensutveckling utifrån trygghet, kontinuitet och omställning.

I motsats till detta framträder den personalpolicy som antagits 2025 som betydligt mer funktionellt orienterad. Trots att tillit och delaktighet omnämns i inledningen, är textens övergripande ton starkt präglad av lojalitet, regelefterlevnad och ansvarstagande i linje med givna instruktioner. Medarbetaren framstår som mottagare av krav snarare än som aktivt subjekt i styrningen. Det förekommer en semantisk förskjutning från deltagande och dialog till lydnad och uppfyllande av fastställda ramar. Arbetsmiljöperspektivet ges en mer övergripande och allmänt hållen formulering, och skrivningarna kring jämlikhet och mångfald har reducerats till generella principer utan strukturell analys eller konkreta ambitioner om förändring.

De huvudsakliga skillnaderna mellan dokumenten kan illustreras enligt följande:

Område	S-policyn (2017)	SD/M-policyn (2025)
Grundsyn och värdegrund	Tydlig värdegrund: öppenhet, professionalism, respekt	Funktionellt språk: lojalitet, regelefterlevnad, ansvar
Tillitsbaserad styrning	Genomgående tillit, medarbetaren som subjekt	Ytlig användning av begreppet, underordnad kontrollperspektiv
Jämlikhet och mångfald	Konkreta åtgärder, bryta könsnormer, strukturell jämlikhet	Generella formuleringar, avsaknad av förändringsambition
Medarbetarskap	Idéutbyte, delaktighet, verksamhetsutveckling	Lojalitet, regler, arbetsgivarens krav
Arbetsmiljö	Förebyggande arbete, hot, våld, skyddsombud, rehabilitering	Allmänt hållen text, fokus på trivsel och balans

Kompetensutveckling	Omställning, lärande, trygghet, utveckling	Kompetens som anpassas till verksamheten, svag omställningsstruktur
Lön och villkor	Heltid som norm, tillsvidareanställningar, trygghet	Prestation och arbetsuppgifter styr lönebildning
Styrning och struktur	Förankrat i samverkan, tydlig koppling till direktiv	Förvaltningen styr, tidigare värdegrundsdokument ersätts

Det är tydligt att den tidigare policyn är starkt förankrad i en tillitsbaserad idé om styrning där medarbetare betraktas som aktiva aktörer i organisationens utveckling. Policyn uttrycker ett sammanhållet synsätt där god arbetsmiljö, kompetensutveckling, rättvisa villkor och respekt för medarbetares perspektiv är bärande principer. Policyn integrerar värdegrunden i hela dokumentets struktur och syftar till att skapa en attraktiv arbetsgivare genom samverkan, jämlikhet och utveckling.

Den senare policyn, trots att den behåller vissa begrepp från föregångaren, uppvisar en tydlig förändring i underliggande logik. Tilliten blir i denna version inte ett styrande förhållningssätt, utan en retorisk etikett som snabbt underordnas krav på lojalitet, anpassning och kontroll. Policyn saknar därtill konkreta åtgärder för att motverka diskriminering eller stärka medarbetarskap. Den organisatoriska förståelsen av kompetensförsörjning har förskjutits till ett system för effektivitet och prestation, utan fördjupat fokus på lärande och trygg omställning.

Sammantaget framstår den tidigare personalpolicyn som den mest välgrundade och strategiskt hållbara utifrån en idé om tillitsbaserad styrning och ett värdebaserat arbetsgivaransvar. Den bygger en intern kultur där medarbetare ges förtroende, delaktighet och möjlighet att bidra till verksamhetens utveckling. Den senare policyn representerar ett försvagat förhållningssätt där organisationens relation till medarbetarna i högre grad präglas av kontroll, regelstyrning och resultatlogik. Mot denna bakgrund är det tydligt att policyn från 2017 i högre grad uppfyller målen om långsiktig kvalitet, hälsa, jämlikhet och professionell utveckling i arbetslivet.

Sandviken 2025-04-06  
Mona Davik  
Robert Sten