

Personalpolicy - Region Gävleborg 2025

Titel: Personalpolicy	Dokumentkategori: policy	Omfattning: Region Gävleborg
Dokumentägare: HR-direktör	Dokumentansvarig:	Beslutsinstans: regionfullmäktige
Diarienummer:		Datum för översyn: årligen

Allmänt

Personalpolicyn beskriver Region Gävleborgs viljeinriktning för att vara en attraktiv arbetsgivare som skapar utrymme för framtiden.

Vårt arbete är viktigt och meningsfullt. Vår drivkraft är att tillsammans, med glädje och stolthet, använda vår samlade kompetens och kapacitet.

Ledning och styrning av verksamheten baseras på ömsesidig tillit där dialog, helhetssyn, samverkan och gemensamt lärande är ledord. Tillit skapar trygghet som gör medarbetare rustade för att ta ansvar och känna handlingsfrihet inom ramen för den egna rollen.

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.

Omfattning

Region Gävleborgs personalpolicy gäller för samtliga medarbetare i organisationen. Med medarbetare avses såväl medarbetare som chefer. Som styrande dokument finns dessutom en riktlinje som beskriver vilka krav som ska uppnås för att Region Gävleborgs personalpolicy ska anses vara uppfylld och andra styrande och stödjande dokument som fastställs på tjänstepersonnivå.

Region Gävleborgs förväntningar

Medarbetare och chefer förväntas känna till verksamhetens mål, givna ramar, krav på regelefterlevnad och kvalitet som ställs samt följa de åtaganden som tydliggjorts vid anställningen. Chefer förväntas känna till och arbeta utifrån tilldelade befogenheter och fördelade arbetsmiljöarbetsuppgifter. Att vara lojal, följa regler, rutiner och instruktioner men också att ta initiativ och ansvar är väsentligt för verksamhetens kvalitet och utveckling. Genom lyhördhet, ett ödmjukt förhållningssätt och efterlevnad av Region Gävleborgs gemensamma värdegrund ska vårt bemötande upplevas som respektfullt och professionellt. En god arbetsmiljö och ett positivt arbetsklimat är ett gemensamt åtagande. Medarbetare förväntas vilja utvecklas och dela kunskap med andra. Engagemang, flexibilitet och samarbete ska utveckla verksamheten.

Delaktighet, samverkan, inflytande

Både medarbetare och chefer förväntas ha kunskap om verksamhetens mål och inriktning för att kunna delta i utvecklingen. Genom att vara aktiv på arbetsplatsträffar och i utvecklingssamtal samt att delta i verksamhetsutveckling, verksamhetsplanering, och vardagliga samtal skapas inflytande. Facklig samverkan sker i samverkansgrupper på flera nivåer i organisationen.

Arbetsmiljö och hälsa – stärka hälsan på arbetet

Arbete inom Region Gävleborg ska vara hälsosamt och hållbart och det ska gå att hitta balans mellan arbete och fritid. Det ska finnas tid till återhämtning för att orka, vilja och kunna bidra i verksamheten. Arbetsglädje, trivsel och trygghet på arbetsplatsen skapas tillsammans. Systematiskt, i samverkan på alla nivåer i organisationen, genomförs ett arbetsmiljöarbete som omfattar såväl den organisatoriska som den sociala, fysiska och digitala arbetsmiljön. Både chefer och medarbetare ska verka för en god arbetsmiljö.

Ett arbetsliv för alla – jämlikhet och mångfald

Arbetsförhållande, anställningsvillkor, förmåner och utvecklingsmöjligheter ska vara likvärdiga. Arbetsplats och arbetsmiljö ska upplevas som inkluderande och trygg. För att motverka alla former av diskriminering, ojämlik behandling, trakasserier och repressalier behövs kunskap om hur värderingar, normer, förhållningssätt och handlingar påverkar vårt agerande.

Rekrytering genomförs med öppenhet för att kunna använda alla kompetenser, förmågor och bakgrunder.

Kompetens, utveckling och lärande

Medarbetares kompetens och förmåga ska tillvaratas under hela arbetslivet. Engagemang och kontinuerligt lärande är en förutsättning för att verksamheten ska uppnå sina mål och kunna utvecklas. Region Gävleborg erbjuder medarbetare goda möjligheter att utvecklas och bygga upp en långsiktig karriär både genom personlig och yrkesmässig kompetensutveckling som anpassas efter verksamhetens behov.

Arbetsvillkor och lön

Anställningsvillkoren ska upplevas som attraktiva. Lönebildningen ska vara ett strategiskt verktyg. Medarbetare ska känna till de krav och förväntningar som ställs och lönen ska vara individuell, differentierad och sättas utifrån arbetets svårighetsgrad och medarbetarens prestation. Villkor och förmåner ska vara jämlika.

Dokumentinformation

Personalpolicyn utgör tillsammans med riktlinje och andra styrande dokument även Region Gävleborgs arbetsmiljöpolicy. Dokumentet har hanterats i personalutskottet och samverkan har skett i central samverkansgrupp.

I regionstyrelsens ledningsfunktion ingår att leda och samordna personalpolitiken. Region Gävleborg är en (1) arbetsgivare och därför ska alla stödjande och styrande dokument inom det personalpolitiska området som hör samman med personalpolicyn upprättas, revideras och fastställas av förvaltningen under styrelsen.

Denna policy ersätter Personalpolicy i Region Gävleborg, dokument ID: 04-292087 och Personaldirektiv i Region Gävleborg, dokument ID: 04-295347.

Dokumentet fastställt efter beslut i Regionfullmäktige 2025, § ?

Policy

Dokumentnamn: Personalpolicy - Region Gävleborg 2025

Dokument ID: RS 2025/944-2

Giltigt t.o.m.:

Revisionsnr: AK