

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Giltig från: 2025-02-18

Innehållsansvar: Emma Mattsson, (emmma4), Avdelningschef

Giltig till: 2030-01-31

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1), Förhandlingschef

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Regiongemensam strategisk plan för HR

Inledning

Västra Götalandsregionen står inför stora utmaningar som behöver mötas regiongemensamt. HR ska tillsammans med verksamheterna ge ett ändamålsenligt stöd för att nå uppsatta mål och strategier.

Kompetensförsörjning är en prioriterad strategisk fråga för att kunna behålla, rekrytera och utveckla medarbetare med rätt kompetens.

Förutsättningarna för att möta verksamheternas utmaningar är att samordna, arbeta för enhetliga processer och bidra till att ett hållbart och utvecklande arbetsliv.

HR är en viktig partner då Västra Götalandsregionen ställer om sina verksamheter för att erbjuda invånarna tillgängliga och jämlika samhällstjänster inom ramen för befintliga resurser.

Syftet med HR strategisk plan är att förtydliga riktningen och de prioriterade åtgärder som krävs utifrån perspektivet En arbetsgivare för att möta framtiden och uppnå målbilden för HR 2030.

HR strategisk plan har sin utgångspunkt i övergripande styrdokument som Västra Götalandsregionens budget, mål och strategier och utifrån identifierade behov och påverkande omvärldsfaktorer.

Den strategiska planen omfattar samtliga Västra Götalandsregionens verksamheter och är vägledande för ändamålsenlig styrning och stöd för verksamheterna med strategi- och utvecklingsfrågor inom HR området.

Funktionsgrupp HR-chefer ställde sig bakom förslaget till Regiongemensam strategisk plan för HR den 17 november 2023.

Målbild 2030

HR i Västra Götalandsregionen är tillsammans med verksamheterna innovativa för att uppfylla gemensamma mål och strategier för att erbjuda invånarna tillgängliga och jämlika samhällstjänster.

HR är proaktiva och leder utvecklingen tillsammans med verksamheten. Vi är kulturbärare för En arbetsgivare i En sammanhållen region.

Prioriterade strategier

För att möta Västra Götalandsregionens utmaningar inom kompetensförsörjning är de prioriterade strategierna vägledande för att öka genomförandekraften för en hållbar utveckling.

De prioriterade strategierna är:

- Skapa förutsättningar för ett hållbart och utvecklande arbetsliv
- Enhetliga avtal, arbetsvillkor och organisationsprinciper för en verksamhet i förändring
- Samordnad HR organisation med enhetliga processer

Skapa förutsättningar för ett hållbart och utvecklande arbetsliv

Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Vi ska vara en arbetsgivare som bidrar till arbetsglädje och ge medarbetarna möjlighet att utvecklas med hela VGR som arbetsplats.

Effektmål: VGR har engagerade medarbetare som tar ansvar för sin och organisationens utveckling

Delområden:

- Lärande arbetsliv
- Medarbetarskap och ledarskap
- Hälsa och Arbetsmiljö
- Hela VGR som arbetsplats
- Identitet och kultur

Enhetliga avtal, arbetsvillkor och organisationsprinciper för en verksamhet i förändring

Västra Götalandsregionen har en uttalad styrning mot att vara En arbetsgivare. Det ställer krav på enhetliga arbetsvillkor och ersättningsnivåer, utveckling av arbetssätt och stärkt samarbete mellan olika yrkesgrupper och förvaltningar.

Effektmål: VGR uppfattas som En arbetsgivare som erbjuder attraktiva och ändamålsenliga arbetsvillkor

Delområden:

- Lokala kollektivavtal och ensidiga arbetsgivarbeslut
- Arbetstidsförläggning
- Heltid som norm

- Lönebildning
- Gemensamma bemanningsprinciper

Samordnad HR organisation med enhetliga processer

HR i Västra Götalandsregionen ska leda, utveckla och samordna enhetliga processer där regiongemensamma angreppssätt och helhetssyn bidrar till effektivitet i verksamheterna.

Effektmål: Ökat andel regiongemensamma HR processer och riktlinjer för en effektiv verksamhet och minskade administrativa – och lönekostnader

Delområden:

- Internt och externt partnerskap
- Standardiserade HR processer
- Drivande digital transformation

SKR:s nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har arbetat fram ett stöd för arbetsgivare inom kompetensförsörjningsområdet. Det handlar om nio strategier för kompetensförsörjning som riktar sig till chefer och HR i kommuner och regioner. Strategierna är framtagna som ett stöd för arbetsgivare att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Det handlar om att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv

Arbetet i funktionsgrupp HR-chefer utgår även från de nio strategierna.

- Arbeta med friskfaktorer
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre
- Värna arbetstiden
- Synliggör lön, arbetsvillkor och förmåner
- Stärk chefers förutsättningar att leda
- Använd kompetensen rätt
- Utnyttja teknikens möjligheter
- Rekrytera och attrahera bredare
- Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Funktionsgrupp HR-chefer har prioriterat nedan strategier att fokusera på under 2025 och 2026.

- Arbeta med friskfaktorer
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre
- Stärk chefers förutsättningar att leda
- Utnyttja teknikens möjligheter

Information om handlingen

Handlingstyp: Plan

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Emma Mattsson, (emmma4), Avdelningschef

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1),
Förhandlingschef

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Dokument-ID: RS8630-1138324516-156

Version: 7.0

Giltig från: 2025-02-18

Giltig till: 2030-01-31