

Koncernkontoret  
Västra Götalandsregionen  
2019-12-17  
Dnr RS 2019-08510

# HANDLINGSPLAN 2020 - 2027

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN SKA BLI SVERIGES  
BÄSTA OFFENTLIGA ARBETSGIVARE



# OM HANDLINGSPLANEN

Detta dokument utgör en övergripande handlingsplan för att Västra Götalandsregionen (VGR) år 2027 ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Planen omfattar hela koncernen Västra Götalandsregionen och beslutas av Personalutskottet.

Efter beslut av Regiondirektören i juni 2019 inrättades under hösten 2019 en förändringsavdelning som har i uppdrag att arbeta koncernövergripande med bland annat strategisk inriktning och målbild, organisationskultur, nya arbetsätt samt varumärke inklusive arbetet med Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.

## INLEDNING

Västra Götalandsregionen (VGR) har genomfört ett arbete med syftet att definiera VGR:s gemensamma arbetsgivarvarumärke, alltså den del av varumärket VGR som definierar VGR som arbetsgivare och särskiljer VGR från andra arbetsgivare. Bakgrunden till arbetet med arbetsgivarvarumärket är utmaningen att kompetensförsörja organisationen långsiktigt med hänsyn till omvärldens krav och våra utmaningar att kunna behålla, utveckla och rekrytera rätt kompetens.

Varumärket och dimensionen arbetsgivarvarumärket omfattar hela organisationen; ägare, beställare och utförare, från högsta ledningen till enhetsnivå. Arbetsgivarvarumärket utgår från positionen (Sveriges bästa offentliga arbetsgivare) och medarbetarlöftet (Vi bryr oss om dig som gör skillnad). Den önskade positionen innebär att VGR ska uppfattas som den bästa offentliga arbetsgivaren av såväl potentiella som befintliga medarbetare. VGR kan bara bli den bästa arbetsgivaren om medarbetarna uppfattar att vi är det. Medarbetarlöftet tillsammans med positionen har därför en viktig funktion som vägvisare för hur VGR behöver agera och kommunicera för att åstadkomma nödvändig förändring.

Förändring i en så pass stor organisation tar tid, arbetet med arbetsgivarvarumärket måste därför ses som en långsiktig process som successivt (10-årsperiod) ger mätbara effekter. Den önskade positionsförflyttningen handlar om att VGR går från att vara

|                           |   |                     |
|---------------------------|---|---------------------|
| okänd                     | → | känd                |
| otydlig                   | → | tydlig              |
| fragmenterad arbetsgivare | → | samlad arbetsgivare |
| neutrala medarbetare      | → | stolta medarbetare  |

## MÅL

Genom medarbetarenkät eller liknande mätningar ska VGR inom 10 år nå följande mål:

- 90 % av medarbetarna ska rekommendera VGR som arbetsgivare
- 90 % av medarbetarna ska känna att de kan påverka sättet som arbetet utförs på.

# INSATSOMRÅDEN SOM BIDRAR TILL ATT VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN SKA BLI SVERIGES BÄSTA OFFENTLIGA ARBETSGIVARE

Insatsområdena avser hela koncernen VGR.

## EN TILLITSBASERAD ORGANISATIONSKULTUR ÄR EN FÖRUTSÄTTNING ATT NÅ ORGANISATIONENS MÅL.

Enligt beslut i regionfullmäktige 2019-04-09 §62 "Identitets- och varumärkespolicy för Västra götalandregionen 2019 – 2024" ska VGR införa en tillitsbaserad organisationskultur. Den ska genomsyra hela koncernen och utgöra grunden för hur arbetsgivaren agerar och kommer i sin tur påverka hur VGR uppfattas av nuvarande och blivande medarbetare. En starkt gemensam organisationskultur ger förutsättningar för att driva förbättring och utveckling av VGR:s arbetsplatser såväl som arbetssätt. En tillitsbaserad styrning och ledning är styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och brukarens behov. Det innebär att styrning sker med en stark förankring i verksamhetens "varför" (vad skapar vi för värde och för vem) i riktning mot verksamhetsens vision, med tydliga mål. Varje beslutsnivå verkar aktivt för att stimulera samverkan och helhetsperspektiv, bygga tillitsfulla relationer samt säkerställa förmågor, integritet och hjälpvillighet (SOU 2018:38; SOU 2018:47). Det innebär att organisationen har ett systemfokus och ser till att skapa rätt förutsättningar för alla medarbetare att aktivt delta i att ständigt förbättra och utveckla verksamheten.

## VGR:S ARBETE MED ATT BLI SVERIGES BÄSTA OFFENTLIGA ARBETSGIVARE SKA GENOMSYRA HELA ORGANISATIONEN.

Arbetet utgår från det gemensamma medarbetarlöftet "vi bryr oss om dig som gör skillnad för andra". VGR kan bara bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare om arbetsplatserna är attraktiva för nuvarande och blivande medarbetare. Förvaltningarna och bolagen behöver därför, utöver att arbeta med den gemensamma organisationskulturen, även arbeta med andra förutsättningar för att kunna kompetensförsörja verksamheten (se Regiongemensam plan för kompetensförsörjning i Västra Götalandsregionen).

VGR behöver även systematiskt synliggöra resultatet av förbättringsarbetet genom en starkt kommunikation. Den innefattar utvecklade budskap, fokus på de olika målgruppernas behov samt tillämpning av VGR:s gemensamma koncept för arbetsgivarvarumärket vilket sammantaget stärker arbetsgivarvarumärket långsiktigt.

Som en del av arbetet krävs även en ökad kunskap i VGR om vad ett varumärkesperspektiv tillför och hur organisationen behöver arbeta för att nå önskad position (Sveriges bästa offentliga arbetsgivare)

## LEDARSKAP OCH MEDARBETARSKAP

Chefer på alla nivåer har en nyckelroll som förebilder och normskapare. Våra chefer behöver redskap för att främja idéer, driva förändring och genomföra ständiga förbättringar tillsammans med sina medarbetare. Valfungerade team där chefer och medarbetare tar gemensamt ansvar är en förutsättning för att kunna nå våra mål och fortsätta utveckla våra arbetsplatser.

## TRIVSEL, ARBETSMILJÖ OCH ARBETSVILLKOR

VGR ska erbjuda ett hållbart arbetsliv där medarbetare ges förutsättningar för god hälsa och balans i livet. En tillitsbaserad organisationskultur innebär att medarbetarna kan påverka och ansvara för sina arbetssätt, vilket bidrar till arbetsglädje och trivsel. Medarbetarna ska uppleva att deras lön är jämställd och konkurrenskraftig. VGR behöver även utveckla och erbjuda anställningsformer som upplevs attraktiva av medarbetare i olika faser i livet.

## UTVECKLING OCH LÄRANDE

Utveckling och lärande är viktiga förutsättningar för koncernens förmåga att kunna anpassa sig till en komplex omvärld i förändring. För medarbetare innebär detta allt från delaktighet i arbetsplatsens utveckling och individuellt lärande till en organisation som ger rätt förutsättningar att utvecklas i sin roll. För att VGR ska klara sin kompetensförsörjning krävs att vi synliggör möjligheter att utvecklas och göra karriär inom koncernen samt underlättar intern rörlighet (se Regiongemensam plan för kompetensförsörjning i Västra Götalandsregionen).

## DOKUMENTORDNING:

**Identitets- och varumärkespolicy 2019 – 2024**, dnr RS 2016–07455.

**Plattformen för arbetsgivarvarumärket**, dnr RS 2017 – 00129, beskriver Västra Götalandsregionens önskade position som arbetsgivare och anger riktlinjerna för organisationens kommunikation som arbetsgivare. Plattformen utgör ett internt styrdokument för arbetet med att utveckla och kommunicera arbetsgivaren VGR.

**Handlingsplanen**, RS 2019–08510, beskriver ett antal identifierade insatsområden för hur VGR ska nå den önskade positionen 2027. Handlingsplanen är ett levande dokument som revideras efter behov och beslutas av personalutskottet.

**Aktivitetsplanen** anger vilka aktiviteter som planeras för innevarande år för att VGR ska nå den önskade positionen 2027. Aktivitetsplanen är ett levande dokument på tjänstemannanivå som revideras efter behov. Aktiviteterna redovisas löpande till personalutskottet.

## ÖVRIGA DOKUMENT SOM PÅVERKAR

**Regiongemensam plan för kompetensförsörjning i Västra Götalandsregionen** även benämnd som **Västra Götalandsregionens kompetensförsörjningsplan KFP 2020**, dnr RS 2019 – 064 11.

**Medarbetarpolicyn**, dnr RS 2017 – 00684.

**Plan för kompetensutveckling i VGR**

**Plan för samordning mellan FVM, arbetsgivarvarumärket och omställning**

**Regiondirektörens verkställighetsbeslut för inrättandet av förändringsavdelning och förändringsdirektör.**

2019-12-17

Dokumentnamn: Handlingsplan bästa offentliga arbetsgivaren 2020-2027

Diarienummer: RS 2019-08510

Beslutad av: Regionstyrelsens personalutskott

Kontaktperson: Maria Arup, Koncernkontorets förändringsavdelning

---

Koncernkontorets förändringsavdelning

Västra Götalandsregionen

2019-12-17

VI SKA BLI SVERIGES  
BÄSTA OFFENTLIGA ARBETSGIVARE



VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN