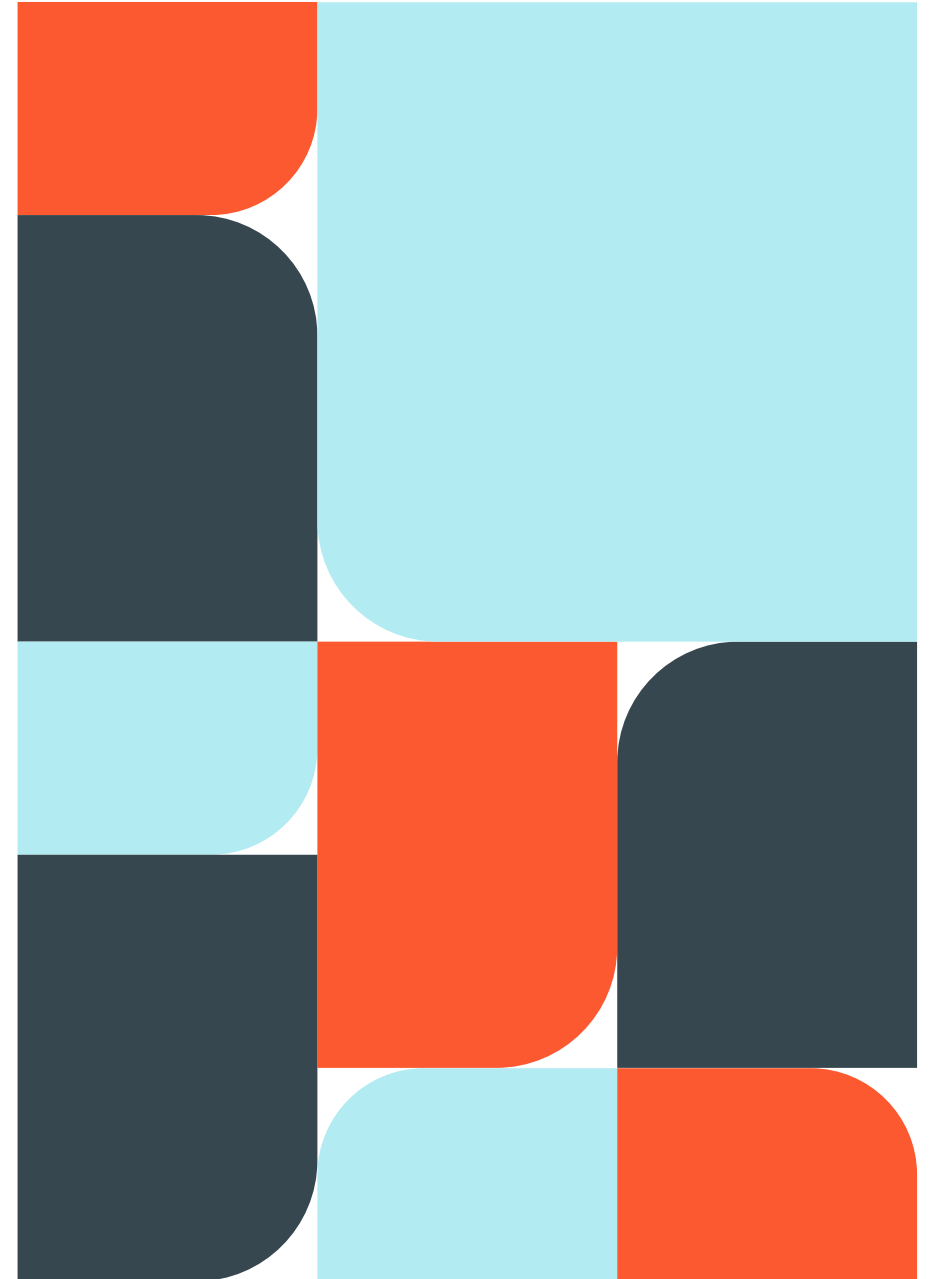


Välkommen till vår chefsdag!

Fastighet, stöd och service

6 maj 2026



Agenda för dagen - "Organisationskultur och struktur"

09.30 - Förvaltningsdirektör inleder

09.50 - Kultur på arbetsplatsen

Anna Broman Norrby, Hälsan och Arbetslivet

11.00 - Bensträckare

11.15 - Redovisning av enkät samt panelsamtal

12.00 - LUNCH

13.00 - Hållbar motivation för chefer

Olof Röhlander, talare och mental tränare

14.15 - FIKA

14.40 - Aktuella frågor i förvaltningen


15.30 - Slut och tack för idag!



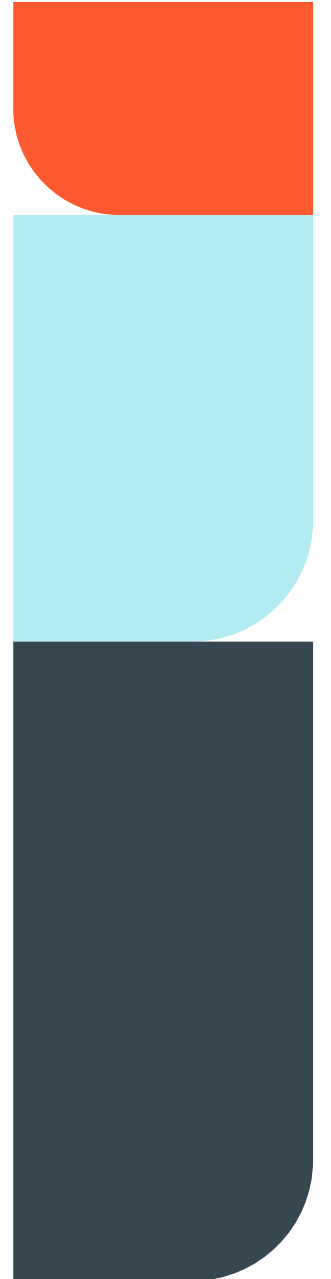
Förvaltningsdirektör Ior Berglund



Tidigare teman



Tidpunkt	Tema
2023	Omställning, stabilitet, chefsroll efter pandemi
Vår 2024	Förändringsledarskap och gemensam kultur
Höst 2024	Digitalisering, AI och framtida arbetssätt
Vår 2025	Säkerhet och beredskap och Hållbart ledarskap
Höst 2025	Strategiskt partnerskap
Idag	Organisationskultur och struktur



**...Culture eats
structure for breakfast...**



KONCERNRÅDET

KONCERNLEDNINGS-
GRUPPEN

LEDNINGSGRUPP
Hälsa- och sjukvård

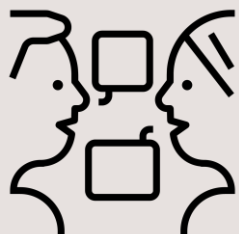
LEDNINGSGRUPP
Regional utveckling och
kollektivtrafik

LEDNINGSGRUPP
Kultur

Koncerngemensamma **förhållningssätt** skapar en god organisationskultur

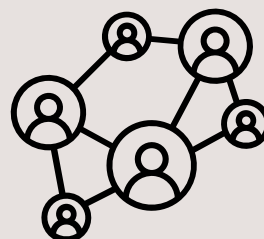
Medskapande

Med invånarna –
för invånarna



Delarna samspelar

Vi tar gemensamt ansvar
för helheten



Medarbetarkraft

Vi lär och utvecklas
tillsammans



Vägledande VGR-perspektiv hjälper oss att lyckas

INVÅNAR- PERSPEKTIV

Vi utvecklar samhället med alla invånares bästa för ögonen och är en pålitlig samarbetspartner

MEDARBETAR- PERSPEKTIV

Vi ger medarbetarna goda förutsättningar att trivas och utvecklas och att kunna ta en aktiv och ansvarstagande roll

OMVÄRLDS- PERSPEKTIV

Vi skapar relationer genom dialog och samverkan. Det ger oss perspektiv och hjälper oss möta samhällsutmaningarna

Vi utvecklar värdeskapande processer för en högklassig kvalitet

Vi arbetar för ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet: för varje människa och för vår planet

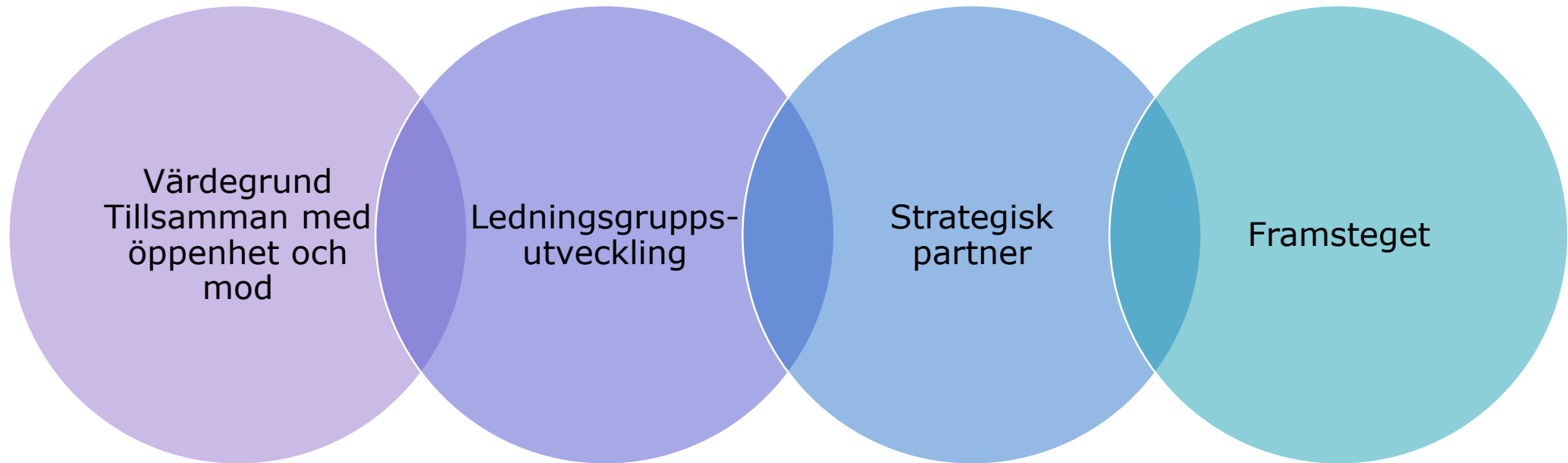
Vi är ledande i utvecklingen och har viljan att lära nytt och modet att ifrågasätta det invanda

PROCESS- PERSPEKTIV

HÅLLBARHETS- PERSPEKTIV

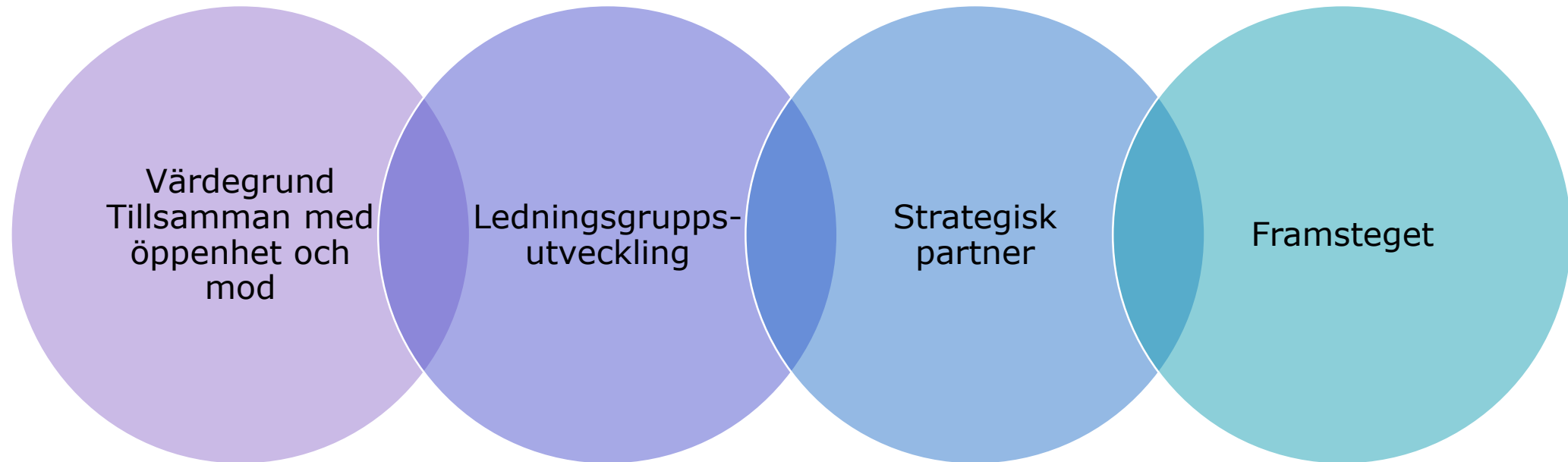
UTVECKLINGS- PERSPEKTIV

FFSS har egna initiativ för att skapa gemensam riktning, partnerskap, medarbetarkraft och en god arbetsplatskultur





FFSS har initiativ för att skapa gemensam riktning,
partnerskap, medarbetarkraft och en god arbetsplatskultur



Anna Broman Norrby

Kultur på arbetsplatsen - vad är
tystnadskultur och hur förebygger vi?





Bensträckare!
Rumpa på stol 11.15

Enkät inför chefsdagen

- frågor om Fastighet, stöd och service utvecklingsresa

56 svar har skickats

I vilken grad anser du att FFSS har lyckats med att skapa en sammanhållen förvaltning?

2.09



28 %



45 %



14 %

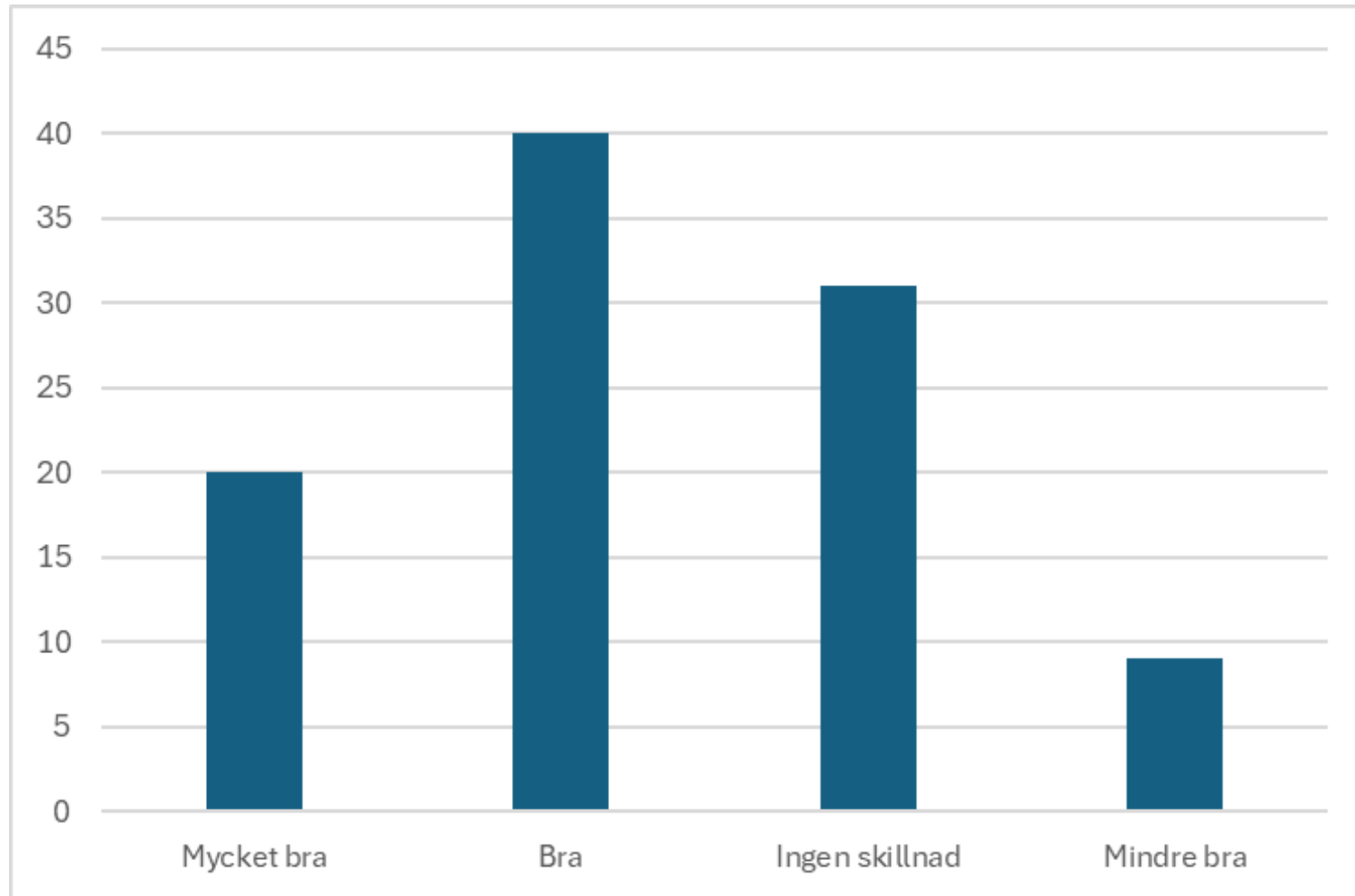
Inte alls



I mycket hög grad



Hur har förändringen till den nya förvaltningen gått för dig som chef?



Exempel på hur förändringen påverkat.....

"Det har blivit mindre kontakt och längre väg till delar av förvaltningen, då en del resurser hamnat i staber, andra har bytt regionområde. Få beröringsytor i det dagliga arbetet mellan oss och övriga regionområden/förvaltningsdelar. Namnbyten har skapat en otydlighet och minskad identitet. "

"Förändringen har skett på papper men i verkligheten så är det inte många som märkt av det. Man jobbar i sina regionområden och finns inte många samarbeten som ändrats"

"Vi har nu samlats på ett tydligare sätt för att jobba mot HG/Kund och slipper mycket av tidigare inre konflikter iom tidigare stuprörsupplägg."

"Fler möten, längre möten med innehåll som är irrelevant för kärnverksamheten. Osäkerhet hos kunderna/hyresgästerna. Lägre kvalitet inom respektive verksamhet då anpassning hela tiden eftersträvas.

"Nu arbetar vi med vår verksamhet och utvecklar den på ett mycket positivt sätt, där vi är delaktiga i alla processer och det skapar att man utvecklas själv och även medarbetarna "

"Vi jobbar tillsammans för hela FFSS och har också gjort om rutiner och arbetssätt för att passa hela FFSS. Det mest negativa är att vi behållt de gamla förvaltningsnamnen i våra RO namn."

56 svar har skickats

Hur väl fungerar samarbetet och gemensamma arbetsätt inom FFSS idag?

3.07



Fungerar inte alls

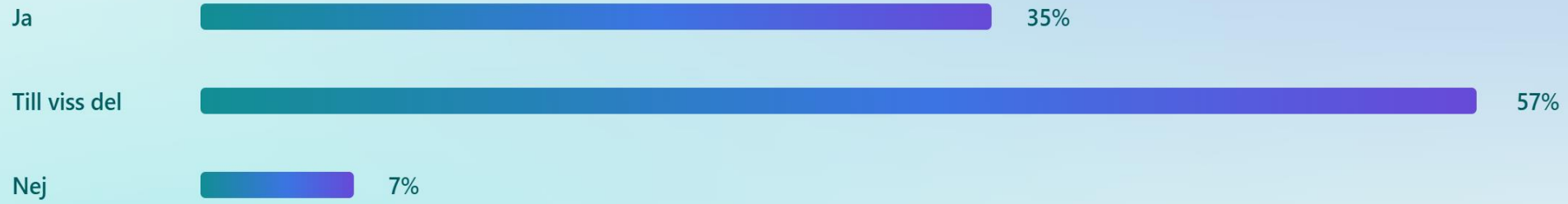


Fungerar mycket bra



56 svar har skickats

Upplever du att andra inom VGR känner till FFSS?



Vilka utvecklingsområden ser du som mest angelägna för FFSS det kommande året?

"Gemensam utveckling mot att bli en självklar strategisk partner. Även att säkra beslutsefterlevnaden inom VGR vartefter en gemensam ekonomiprocess går framåt. "

"Fokus på personalfrågor mer än verksamhetsfrågor. Alltså hur man ska agera i rollen som chef utifrån utmaningar i personalgrupp, hur man skapar god arbetsmiljö och arbetsglädje hos medarbetarna.

"Att stärka vår förvaltning och vårt rykte. Att visa att vi är en stark förvaltning"

"Digitala satsningar."

"Samarbetet med andra förvaltningen. Det har verkligen blivit skav mellan förvaltningarna"

"Förbättra kulturen i förvaltningen, att jobba för att vi är en gemensam förvaltning där "alla medarbetare är allas medarbetare". Att jobba bort "vi och dom" som man hör ganska ofta. Det finns i vissa delar av förvaltningen en tydlig tendens att vilja vara en egen förvaltning. "

"Att vi standardiserar. Får igång ägardialoger. Börjar uppträda som en förvaltning istället för fyra regionområden."

56 svar har skickats

Hur värdefulla är CC-grupperna för dig som chef?

1.91



23 %



64 %

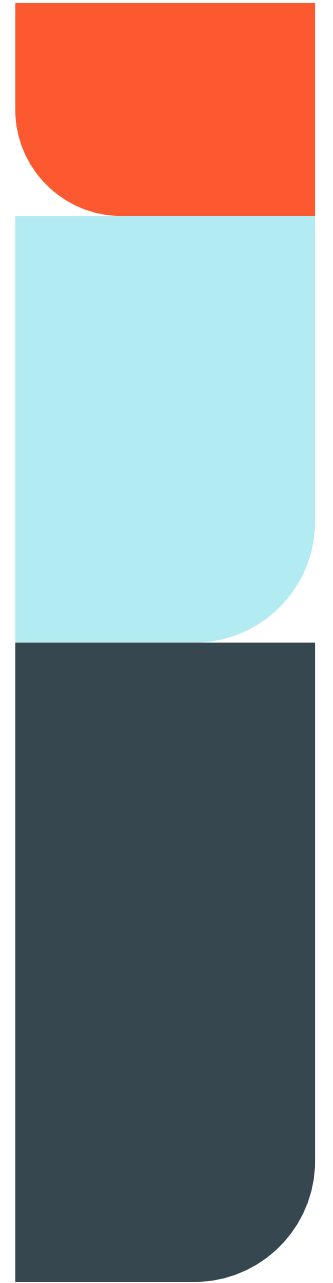


10 %

Inte alls värdefulla



Mycket värdefulla



Vad fungerar bra – och vad kan utvecklas i CC-grupperna?

"styrkan med grupperna är att få träffa chefer från andra områden och byta erfarenheter. Nätverkandet är bra. Jag kan tycka att det är aningen långt mellan träffarna"

"Iom att vi är en förvaltning med brett uppdrag känns de utmaningar vi ställs inför ibland lite för långt i från varandra för att det ska vara givande. Hade uppskattat mer om vi delades in per RO = mer relevanta dialoger."

Ändå mer lärorikt att träffa andra utanför förvaltningen för att se hela VGR."

"Bredden i vad vi arbetar med även om vi alla är chefer så kan vi lära av varandra."

"Saknar målbild med CC-gruppen, det är både högt och lågt innehåll i dessa möten."

"Stora skillnader mellan olika grupper, kort framförhållning, bristande struktur. Mycket intressant att träffa chefskollegor från andra områden."

"För stora grupper och det blir ingen sammanhållning när man ses så sällan"

"Det är värdefullt att dela erfarenheter som chef, oavsett nivå eller verksamhet. Det är också värdefullt att lära känna andra delar av organisationen."

Vad ger dig mest energi i chefsrollen just nu – och vad upplever du som mest utmanande?

"Det som är mest utmanande just nu är tiden, man känner inte alltid att man räcker till. Jag vill kunna vara mer chef än administratör. "

"Jag får energi av olika utvecklingsområden där vi gör framsteg. Utmanande är att hitta former för att arbeta med helhetsfrågor och komma ifrån stuprör och portföljer."

"När jag får samarbeta med någon/några och ser att vi tillsammans skapar utveckling/utvecklings möjligheter"

"Mest energi är att få spendera tid med min personal och driva deras utveckling framåt!"

"Mest utmanande att få tiden att räckta till i balansen mellan att vara närvarande i det operativa och proaktiv i det strategiska. "

"När jag får samarbeta med någon/några och ser att vi tillsammans skapar utveckling/utvecklings möjligheter"

"Det som ger mig mest energi i chefsrollen just nu är alla engagerade och kunniga medarbetare omkring mig. Det jag upplever som mest utmanande just nu är att utföra samma uppdrag trots rådande resursbrist. Känslan av konstant otillräcklighet."

"Mina medarbetares engagemang. Ledningsgruppens samarbete. Att VGR startar ny ledningsstruktur."

Reflektera med närmaste granne i en bikupa



Känner ni igen er i resultatet?



Har ni andra tankar eller erfarenheter än de som framkom?

Panelamtal

Ior Berglund - förvaltningsdirektör

Emma Strand - områdeschef, Intern service

Marie Smedbro - regionområdeschef, Stödtjänster och regional samordning

Marta Sandoval Peterson - områdeschef Västfastigheter Bygg och förvaltning

Johan Hägg - områdeschef, Västfastigheter Drift

A photograph of a dining table set for a meal. The table is covered with a white tablecloth. In the foreground, there are two silver forks on the left, a silver spoon and knife on the right, and a white napkin. A small, decorative card is placed on the table. In the background, there are more silverware, a glass of water, and a white plate. The lighting is soft and even.

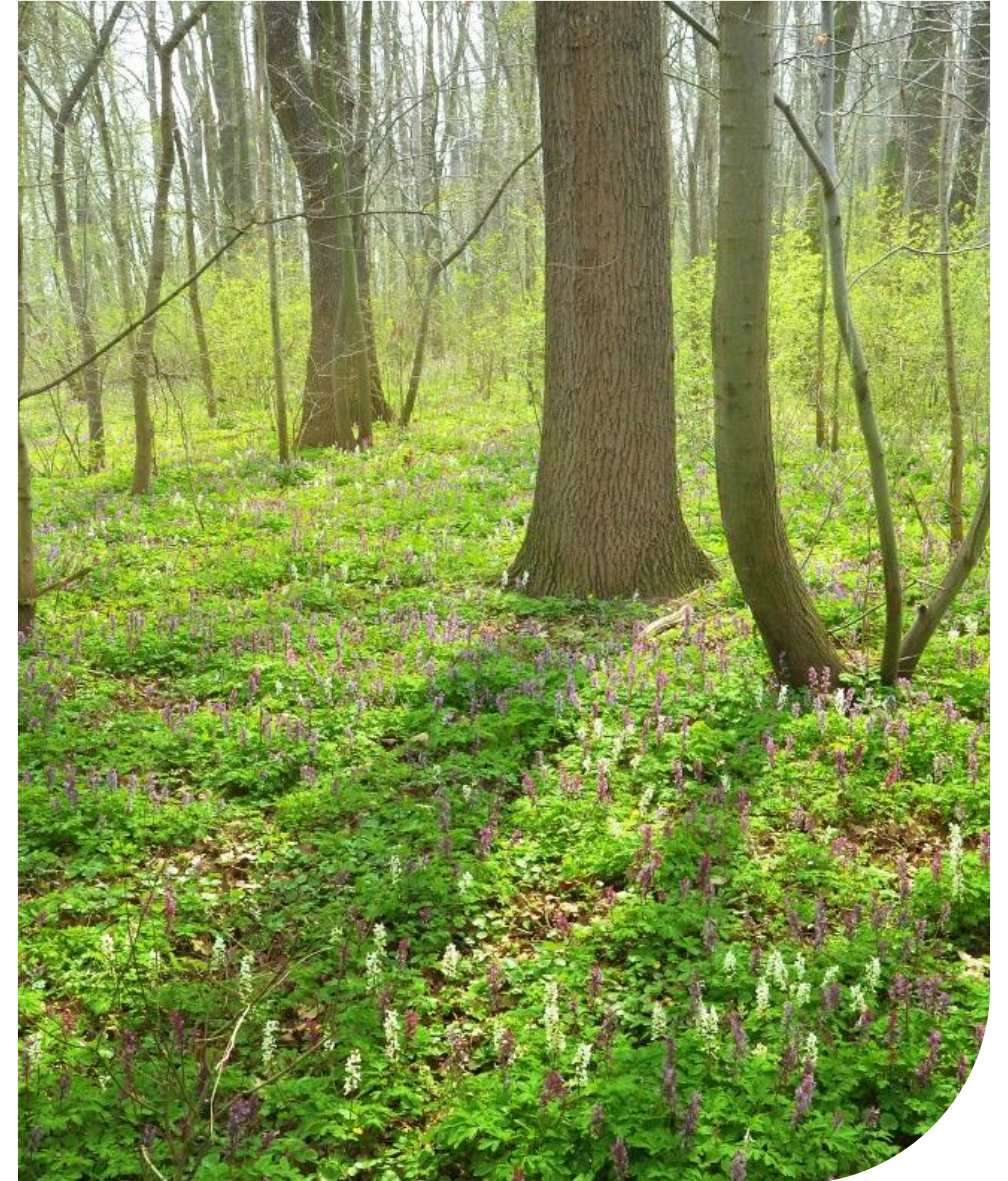
Smaklig måltid!

Rumpa på stol 13.00

Aktuellt i Fastighet stöd och service

Aktuella frågor

- Strategisk partner
- Sahlgrenska life
- Ledningsgruppsutveckling
- Möte med Förvaltningsledningen och regionområdesledningarna



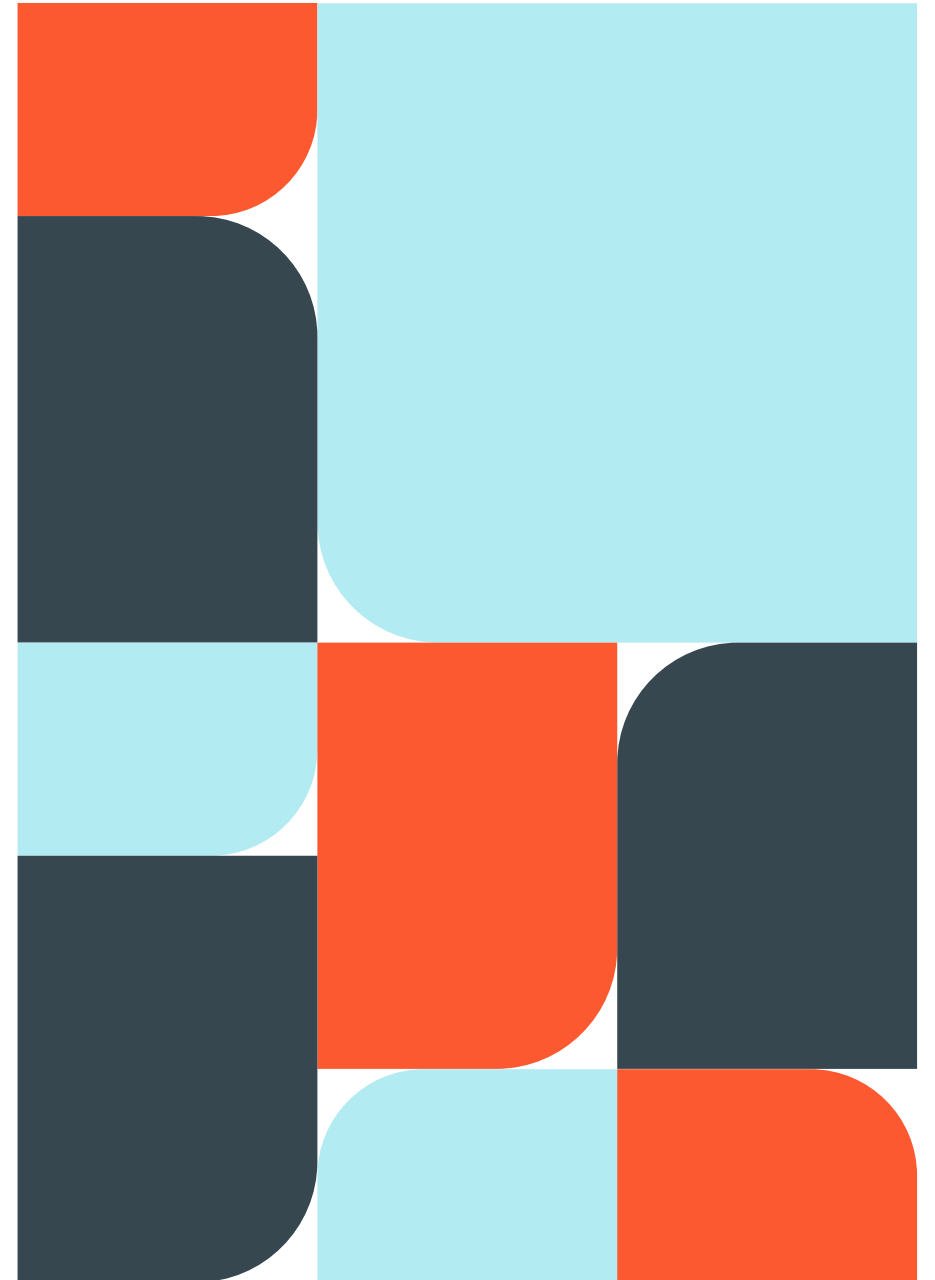
POLITISK NIVÅ

OPERATIV NIVÅ



Översyn partnerdialog

2026-05-06



Syftet med uppdraget

- Skapa en sammanhållen och tydlig process för strategiskt inriktade dialoger med förvaltningar och bolag i VGR
- Fokus på värdeskapande kvalitet i leverans och tjänsteutveckling ur ett VGR-perspektiv
- Bidra till förbättrade förutsättningar för FFSS att agera som strategisk partner



Källa: Pixabay

Omfattning

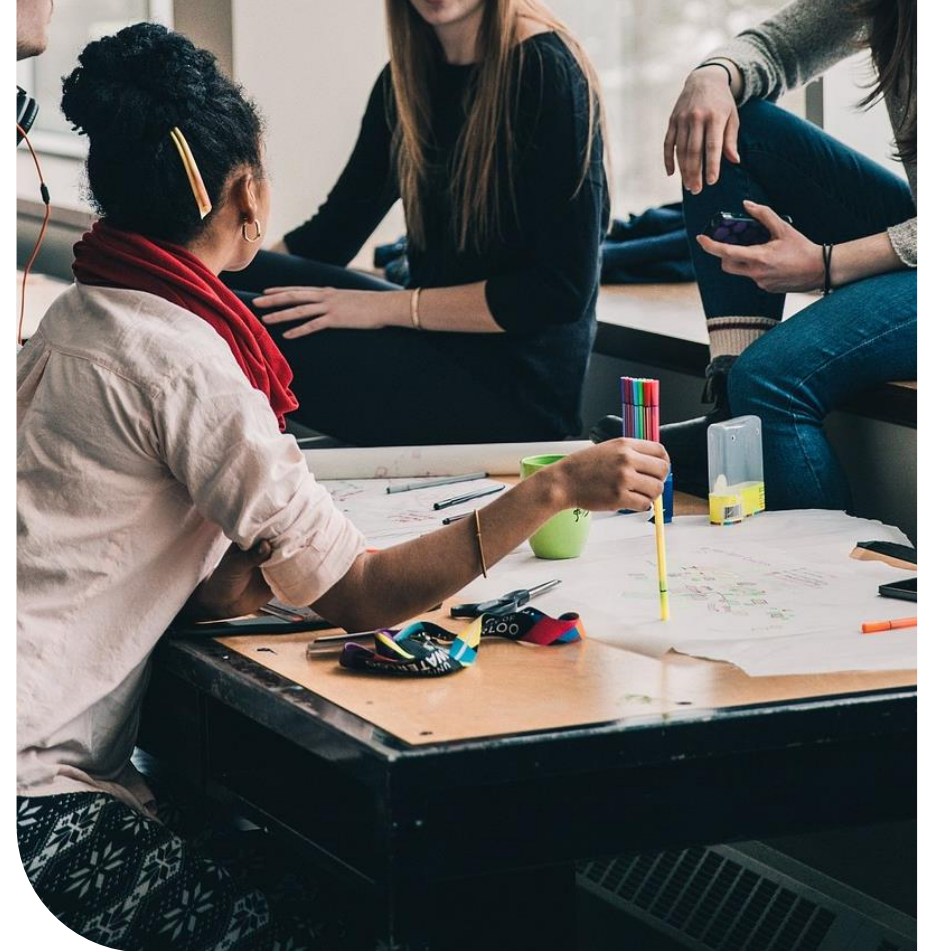
- Ta fram förslag på anpassningar och förbättringar av nuvarande ledningsstruktur för partnerdialog
- Fokus på:
 - Kommunikation
 - Samverkansformer och forum
 - Roller och ansvar



Källa: Pixabay

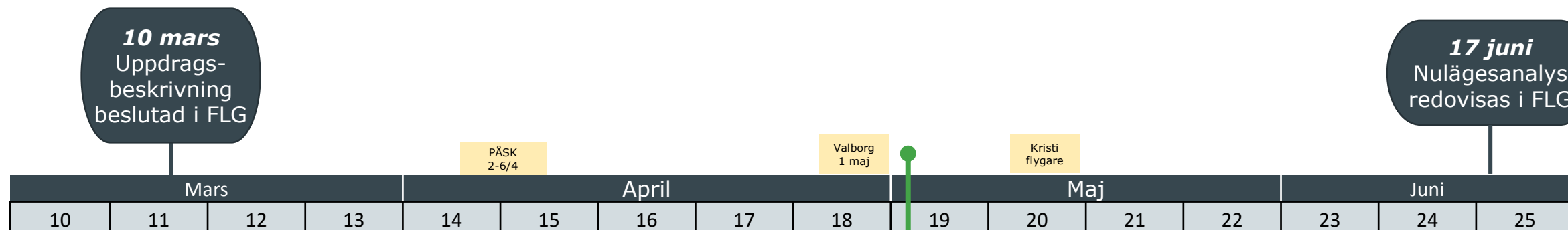
Projektgruppen

- Emma Strand (Områdeschef Intern service)
- Lennart Ryler (Verksamhetscontroller Stödtjänster och regional samordning)
- Johan Hägg (Områdeschef Västfastigheter drift)
- Jenny Andersson (Strateg, ekonomi)
- Maria Schlichting Berg (kommunikatör)
- Hanna Bergendahl (projektledare)



Syfte och omfattning nulägesanalysen

- Nulägesanalysen ska ge en bild av hur partnerdialogen fungerar idag och identifiera vad som stödjer respektive hindrar FFSS från att agera som strategisk partner
- I analysen kommer följande ingå:
 - Inventering av relevanta processer och styrdokument
 - Kartläggning av kommunikationsflöden, forum, roller och gränssnitt
 - Identifiera de största utvecklingsbehoven
 - Rekommendationer till fortsatt arbete



Projektstart

Inläsning dokumentation

Bokning Enkätutskick, intervjuer och WS

Analys och rapportskrivning

- Projektstart**
- Framtagning uppdragsbeskrivning
 - Beslut uppdragsbeskrivning (10/3)
 - Första projektgruppsmöte (24/3)
 - Inledande WS projektgrupp (24/4)
 - Framtagning intervjufrågor och enkät
 - Beslut om intervjupersoner

- Inläsning dokumentation**
- Genomgång av styrande och stödjande dokument för VGR, FFSS och FF
 - Sammanställning i rapport

- Enkät, intervjuer och ws**
- Intervjuer med utsedda kunder och nyckelpersoner
 - Utskick av enkät till servicesamordnare
 - WS för omvärldsanalys och benchmark
 - Mini-WS med RO-grupper?

- Analys och rapportskrivning**
- Sammanfattning enkätresultat
 - Sammanfattning intervjuresultat
 - Analys
 - WS projektgrupp



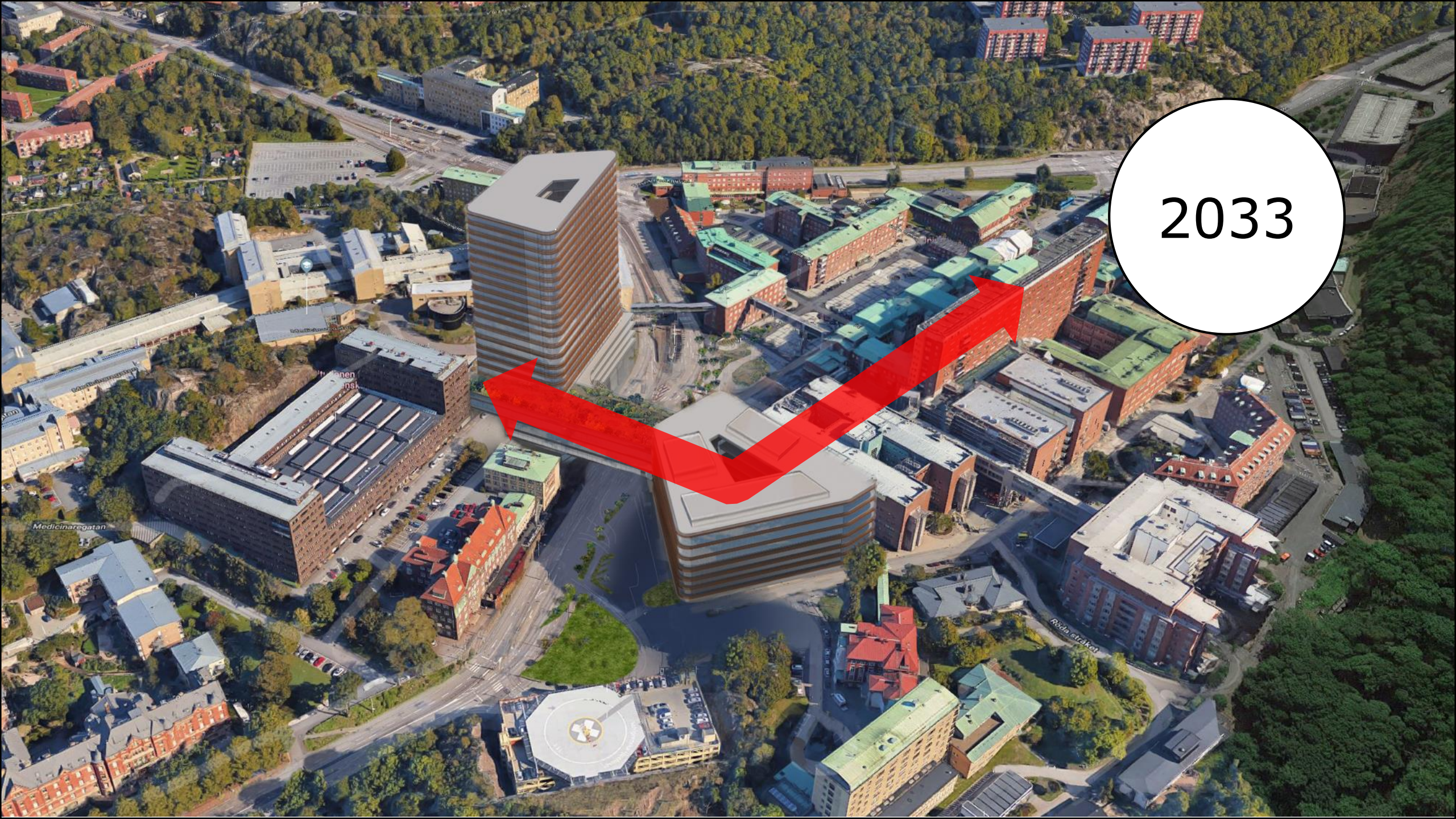
Sahlgrenska Life – för framtidens fastighetsutveckling

Jonas Nordin, områdeschef fastighet, stöd och service,
Västra Götalandsregionen

Ansvarig för fastighetsutvecklingen på Sahlgrenska Universitetssjukhuset.



2024



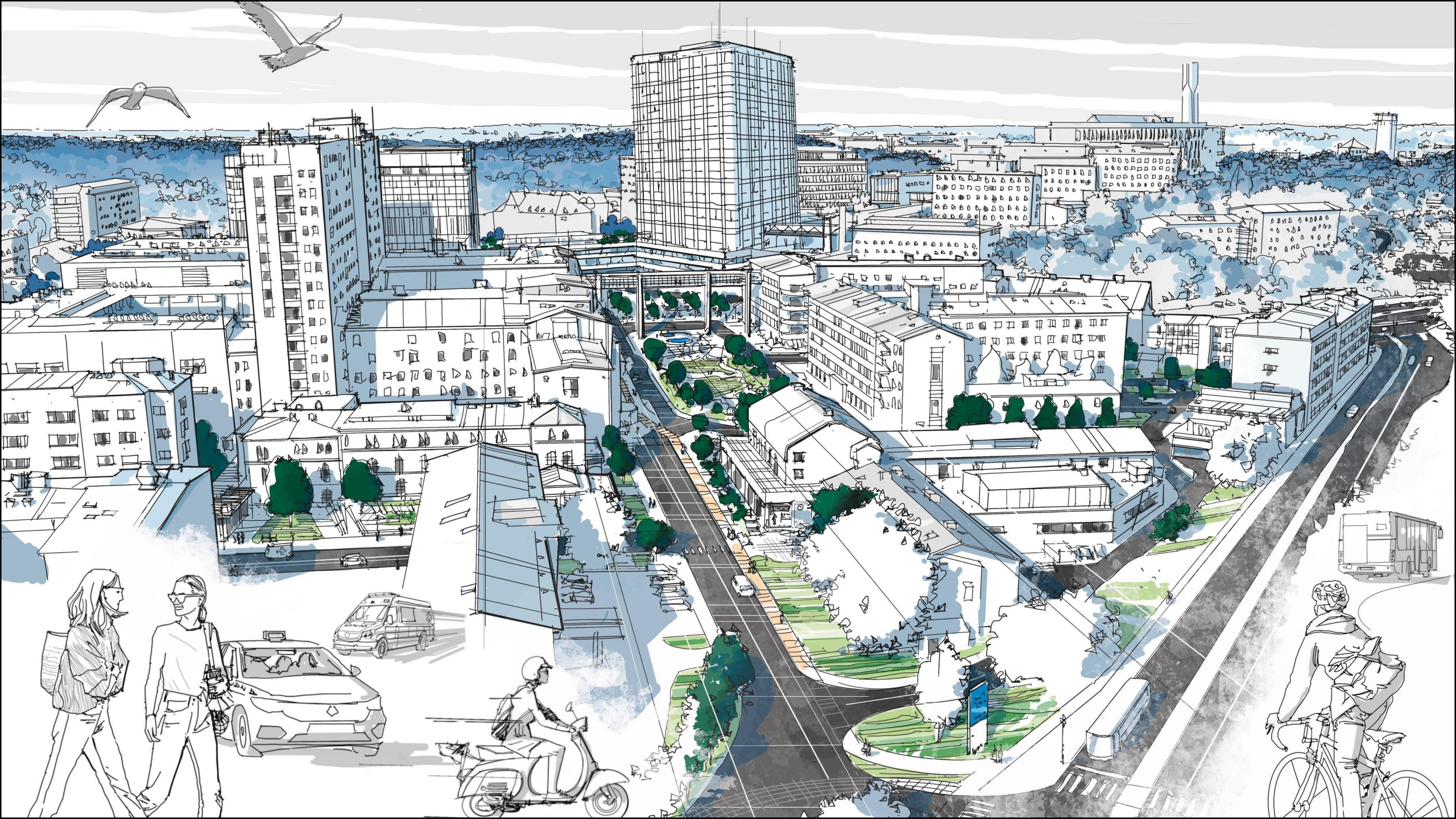
2033

Medicinaregatan

Röda stråket



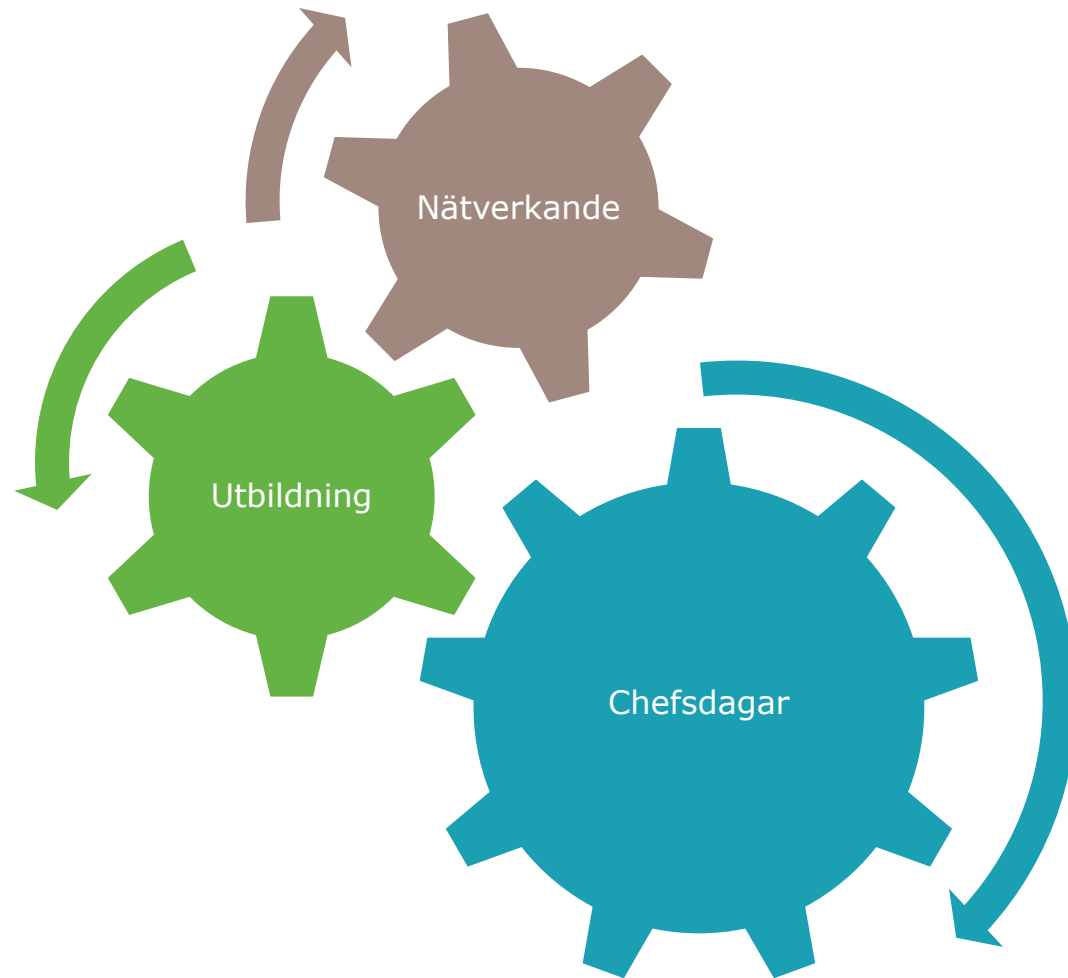




Ledningsgruppsutveckling



Uppåt framåt – vad händer nu?



Utvärdering Chefsdag 6 maj 2026



En sista grej - utvärdering!

Tack för att du har varit med och bidragit till chefsdagen!

Vi vill gärna höra dina synpunkter om dagen för att kunna utveckla och förbättra chefsdagen gällande form och innehåll till nästa gång.

Utvärdering Chefsdag 6 maj 2026

