

# Plan för att stärka organisationskulturen

## Organisationskultur och medarbetarskap

Att stärka organisationskulturen inom Göteborgs Stads Leasing AB innebär att skapa en arbetsmiljö som främjar engagemang, samarbete och trivsel bland medarbetarna.

Kulturen och sammanhållningen på arbetsplatsen formas av vårt beteende mot varandra och dem vi möter i vårt arbete. Till vår hjälp har vi gemensamma förhållningssätt och kärnvärden som vägleder oss i våra uppdrag och hur vi agerar mot varandra och våra målgrupper.

## Arbete mot tystnadskulturer

Göteborgs Stad har ett aktivt arbete med att motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter. Tysta organisationer ger stora konsekvenser på individ-, organisations- och samhällsnivå, och när det drabbar verksamheter inom offentlig sektor kan det ytterst innebära ett hot mot demokratin.

För att motverka tystnadskulturer krävs ett uthålligt arbete med att utveckla god organisationskultur och goda förutsättningar för ett nära och tryggt ledarskap. Göteborgs Stad har en handlingsplan och ett centralt kompetensteam på stadsledningskontoret som ett tydligt signalvärde till samtliga medarbetare att otillåten påverkan inte är accepterat och att tystnadskulturer inte ska förekomma i stadens förvaltningar och bolag.

Att stärka organisationskulturen syftar i grunden till att stärka kvalitet och resultat i verksamheten. Denna plan beskriver metodiskt 6 steg hur vi går till väga för att stärka organisationskulturen inom Göteborgs Stads Leasing AB;

## Steg 1: Bedöma nuvarande organisationskultur

1. **Genomföra en kulturundersökning:** Använd enkäter, intervjuer och fokusgrupper för att förstå medarbetarnas uppfattningar, kunskap och kännedom om den nuvarande kulturen.
2. **Analys av resultat:** Identifiera styrkor och svagheter i den nuvarande kulturen.

## Steg 2: Definiera önskad organisationskultur

1. **Identifiera förhållningssätten och kärnvärdena:** Implementera våra förhållningssätt och kärnvärden i bolaget
2. **Skapa en kulturvision:** Utforma en tydlig beskrivning av den önskade kulturen som inkluderar beteenden, attityder och arbetsmetoder.

### Steg 3: Utveckla en åtgärdsplan

1. **Ledarskapsträning:** Utbilda ledare och chefer i att vara kulturambassadörer och föregå med gott exempel.
2. **Kommunikation:** Implementera en stark kommunikationsstrategi som kontinuerligt förstärker de definierade kärnvärdena och kulturvisionen.
3. **Belöning och erkännande:** Skapa incitament för beteenden som stödjer den önskade kulturen

### Steg 4: Implementera och integrera kulturinitiativ

1. **Kulturworkshops:** Genomföra workshops och team-building aktiviteter för att förankra de förhållningssätt och kärnvärdena och visionen i hela organisationen. Lämpligt forum: arbetsplatsträffar, verksamhetsträffar.
2. **Mötesrutiner:** Inför regelbundna möten där kulturellerade ämnen diskuteras, och där medarbetare kan dela framgångshistorier och utmaningar. Lämpligt forum: arbetsplatsträffar, verksamhetsträffar.
3. **Arbetsmiljöförbättringar:** Gör förändringar i arbetsmiljön som främjar samarbete och trivsel.

### Steg 5: Mät och utvärdera framsteg

1. **Återkommande undersökningar:** Genomför regelbundna undersökningar för att mäta medarbetarnas uppfattning om organisationskulturen. Metod för detta stående medarbetarundersökning, riktade pulsmätningar samt fokusgrupper.
2. **Analysera data:** Jämför resultat över tid för att identifiera framsteg och områden som kräver ytterligare insatser.
3. **Justera planen:** Var flexibel och anpassa strategin baserat på feedback och mätresultat för att säkerställa att åtgärderna har önskad effekt.

### Steg 6: Bibehålla och utveckla kulturen långsiktigt

1. **Ständigt lärande:** Ledningen ska uppmuntra en kultur av kontinuerligt lärande och utveckling inom organisationen.
2. **Fira framgångar:** Regelbundet fira framsteg och framgångar som ett team för att stärka samhörigheten.

- 3. Förändringsledning:** Använda Stadens system för att hantera och kommunicera förändringar då det kan påverka organisationskulturen. Definitionen av förändringsledning i Göteborgs Stad är att det är ett strukturerat tillvägagångssätt för att ledsaga individer, grupper och organisationer från nuläge till önskvärt framtida läge och beteende.

Med en strukturerad förändringsprocess och hänsyn tagen till den mänskliga psykologin kan vi öka sannolikheten både för att lyckas med förändringen och må bra under tiden.

Genom att följa denna plan kan Göteborgs Stads Leasing AB bygga och upprätthålla en stark organisationskultur som stödjer Stadens och bolagets mål samt främjar en positiv arbetsmiljö för alla medarbetare.