



2018-03-22

Referens
Annika Wärnsäter

Mottagare
Kommunstyrelsen

Programbeskrivning: bilaga till Riktlinjer för kompetensförsörjning 2019–2022 inom kommunstyrelsens egna ansvarsområde

Innehållsförteckning

Bakgrund	2
Nyttomål	3
Programmål.....	3
Omfattning och avgränsning.....	3
Organisation.....	3
Beskrivning av genomförandet	4
Tid- och aktivitetsplan.....	4
Kommunikationsplan	4
Uppskattad kostnad	4

2018-03-22

Bakgrund

Kommunstyrelsen har i protokollsutdraget KS/2016:364 beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

Tidigare har kompetensfond samt extra medel för lönebildningsarbetet beslutats efter att ordinarie budget fastställts och fördelats till nämnderna. För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör dessa ses i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan vilken ska vara en del av nämndens årliga arbete med omvärldsanalyserna och följa samma tidplan. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner utgör underlag till analysdagarna och kommunens fortsatta mål- och budgetprocess.

Denna bilaga till kommunstyrelsens riktlinjer för kompetensförsörjning (KS 2018:20) innehåller en beskrivning av det utvecklingsprogram som kommunledningsförvaltningen avser genomföra 2018-2019 för att med utgångspunkt i kompetensförsörjning utveckla förvaltningens organisation och verksamhet.

Sammanfattningsvis visar aktuella uppföljningar att det finns behov av förbättringar på kommunledningsförvaltningen som arbetsplats och av förvaltningens verksamhetsresultat. Kommunledningsförvaltningens förmåga att arbeta effektivt har sin grund i väl fungerande processer, arbetssätt, planering- och uppföljningsrutiner, verksamhetssystem med mera. Till det krävs också en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Trots ett förbättrat resultat 2017 återstår mycket utvecklingsarbete för att uppnå god ordning och reda samt en god arbetsmiljö.

När det gäller förvaltningen som arbetsplats visar medarbetarundersökningen 2017 på behov av att särskilt förbättra frågor som rör ledarskap, delaktighet och inflytande på arbetet. Det framkommer också en önskan att vi ska leva och verka utifrån den framtagna värdegrunden. Andra angelägna frågor att komma till rätta med är den höga personalomsättningen och frågor som rör den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vidare behöver förvaltningens verksamhetsresultat förbättras, framför allt när det gäller nöjdhetsgraden i kommunens stödprocesser och stödssystem.

Mot denna bakgrund finns behov av att på kommunledningsförvaltningen utveckla en kultur präglad av kommunens värdegrund och ständiga förbättringar.

2018-03-22

Utöver att säkerställa ordinarie kompetensutveckling såsom deltagande i kommunens introduktionsutbildning för nya ledare, rör de mest angelägna kompetenshöjande insatserna för förvaltningens medledare förändrings- och förbättringsledning som grund för ökat medarbetarengagemang (HME), samt ökad kvalitet och effektivitet i förvaltningens leveranser. Utgångspunkter är kommunens:

- medledar- och arbetsmiljöpolicy.
- plan för genomförande av processorientering.

Nyttomål

Nyttomålen för utvecklingsprogrammet är:

- 2021 upplever 80 procent av kommunledningsförvaltningens medarbetare att förvaltningen är en effektiv organisation, vars kultur präglas av kommunens värdegrund och ständiga förbättringar.
- Fr.o.m. 2018 förbättras årligen uppfyllelsen av de målsatta måtten under kommunstyrelsens mål 7:1a fr.o.m. 2019
- Fr.o.m. 2018 förbättras årligen verksamhetsresultaten inom förvaltningens styr- och lednings-, samt stödprocesser.

Programmål

Mål för utvecklingsprogrammet är att det genomförs i enlighet med beslutad aktivitetsplan.

Omfattning och avgränsning

Utvecklingsprogrammet avser kompetensförsörjning inom kommunstyrelsens eget ansvarsområde och verksamhet (inte kommunövergripande). Det omfattar samtliga medledare/chefer på kommunledningsförvaltningen.

Organisation

- Styrgrupp: Utgörs av kommunledningsförvaltningens ledningsgrupp. Till stöd för projektledaren finns ett av ledningsgruppen utsett utskott för kontinuerlig avstämning bestående av Anna Giotas Sandquist och Andreas Dahlgren.
- Projektledare: HR-specialist vid samordnings- och utvecklingsenheten.
- Projektgrupp: Medarbetare och chefer på kommunledningsförvaltningen, vilka utses av respektive avdelningschef.

2018-03-22

Beskrivning av genomförandet

Under våren 2018 tas en övergripande aktivitetsplan fram för programmets genomförande. Programmet omfattar både förvaltningsgemensamma och riktade aktiviteter.

I ett första skede kommer fokus vara att tillsammans med medlemarna på kommunledningsförvaltningen identifiera vad vi konkret behöver förändra för att uppnå nyttomålen. Utvecklingsprogrammet kommer utvecklas med utgångspunkt i medledar- och arbetsmiljöpolicy som bas.

Tid- och aktivitetsplan

Under 2018 tas en tids – och aktivitetsplan fram i två steg. Under våren tas en detaljerad aktivitetsplan fram för 2018. I det andra steget tas motsvarande fram för 2019.

Utvecklingsprogrammet kommer i första hand att bygga på redan etablerade forum såsom ordinarie enhetsmöten, arbetsplatsträffar och förvaltningsfrukostar. Exempel på tänkbara aktiviteter är workshops, föreläsningar och grupparbeten.

Vissa aktiviteter kommer att vara förvaltningsövergripande. Ett exempel på en sådan tänkbar aktivitet är ett gemensamt avstamp för programmet.

Kommunikationsplan

Kommunikationsplan kommer att tas fram med utgångspunkt från aktivitetsplanen. Viktiga frågor att adressera i den är:

- Mål och syfte med utvecklingsprogrammet: varför genomför vi detta? Varför är det viktigt? Vilka berörs?
- Löpande - status i genomförandet

Uppskattad kostnad

Genomförandet kommer att innebära både interna och externa kostnader. En utgångspunkt är att så långt möjligt genomföra programmet genom att tillvara ta ordinarie forum och intern kompetens. Det innebär att kostnaderna framför allt kommer att avse arbetstid för förvaltningens medarbetare. En uppskattning av omfattning i tid och kostnad tas fram i samband med aktivitetsplanen.

Inom kommunledningsförvaltningen avsätts årligen cirka 2 Mkr för individuell kompetensutveckling för förvaltningens medarbetare. Därutöver har förvalt-

2018-03-22

ningen 2018 avsatt ytterligare 250 000 kronor centralt för utvecklingsprogrammet. Också kommande år planerar kommunledningsförvaltningen att utöver ordinarie kompetensutvecklingsbudget avsätta centrala medel för genomförandet av utvecklingsprogrammet. Den totala kostnaden och finansieringen beslutas årligen av förvaltningens ledningsgrupp i samband med aktivitetsplanen.