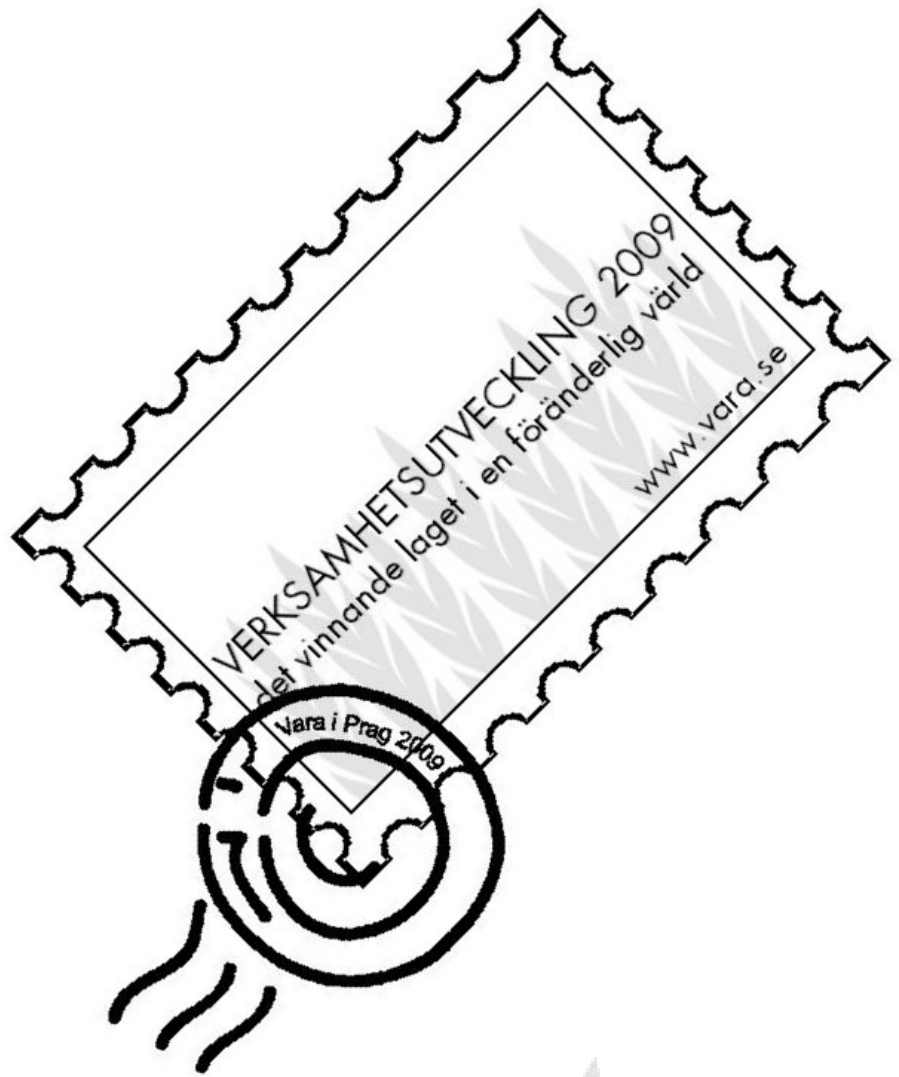




VARA KOMMUN



2000-talets utvecklingsarbete

2001 genomfördes en kommunövergripande arbetslagsutveckling. Syftet var att lära känna varandra, skapa effektiva och framgångsrika arbetslag. 2005 var fokuset på verksamheten och brukarna. Syftet var att tydliggöra uppdraget, vad vi gör och hur vi tar tillvara på brukarnas synpunkter.

En riktigt bra verksamhet bygger inte bara på att alla vet vad uppdraget är, vem kunden/brukare är eller att medarbetarna kan arbeta bra tillsammans. Vi verkar i ett större sammanhang som påverkar vår vardag och vi måste veta hur vi kan göra för att kunna hantera förändringar som ibland kan uppkomma snabbt och utan förvarning.

2009 års verksamhetsutveckling har fokus på omvärlden och verktyg för kontinuerliga förbättringar. Syftet är att möjliggöra för arbetslagen att kunna arbeta med ett kontinuerligt förbättringsarbete för att kunna ge god service och må bra på arbetet även när förutsättningarna ändras snabbt och drastiskt. Eftersom vi har fått ett antal nya medarbetare (ca 600 stycken) sedan vi arbetade med de effektiva arbetslagen 2001, finns delar med som knyter an till arbetslagsutvecklingen.

Samma utgångspunkter för alla medarbetare

De kommunövergripande utvecklingsinsatserna har samma upplägg oavsett vilken verksamhet som berörs. Insatserna sker i arbetslagen och varje resultatansvarig är ansvarig för insatsen. I insatsen finns en möjlighet till anpassning för varje enhet inbyggd, även om upplägg och innehåll till stor del är styrt.

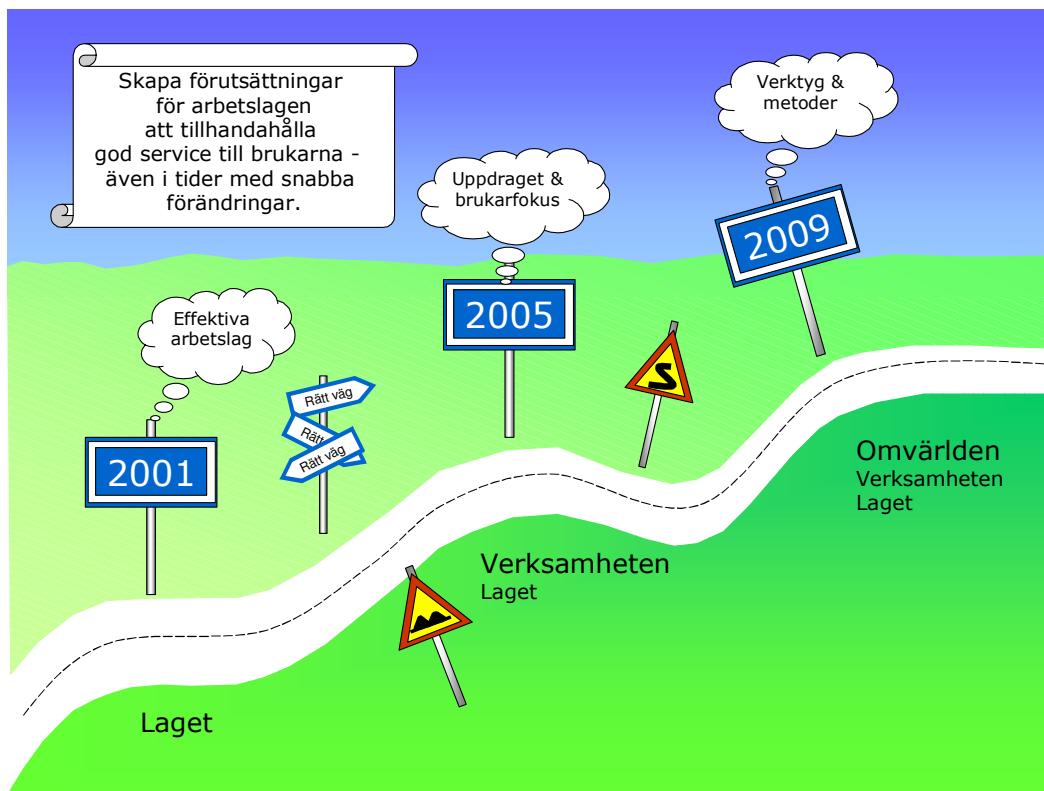
Tanken med att alla får samma upplägg är att skapa en förståelse för helheten av det kommunala uppdraget. Vi kommer dessutom i framtiden, i större utsträckning än tidigare, att behöva se ”över planket” för att tillsammans kunna bibehålla vår kompetens och vår service till brukarna.

Internat förstärker

En stor del av insatsen sker på internat, vilket att insatsens intentioner stärks; vi får mer gemensamhetstid tillsammans och möjligheterna att lära känna varandra i arbetslaget ökar. Vi får tillfällen att träffas över enhets- och förvaltningsgränser, vilket skapar en förståelse mellan olika verksamheter. Ett internat utomlands innebär dessutom vidgade vyer, en chans att se olika kulturer och annorlunda sätt att lösa vardagliga ting.

God service till våra brukare

Alla utvecklingsinsatserna har sin utgångspunkt i att skapa förutsättningar för arbetslaget att tillhandahålla god service till brukarna. Brukarnas krav och behov minskar inte bara för att resurserna minskar, detta gör att vi måste ha en beredskap att kunna hantera förändringar både vad gäller efterfrågan och resurstillgång. Den framtid vi ser idag innebär en stor obalans, där efterfrågan ökar och resurstillgången minskar.



Kort sammanställning över de olika insatserna 2001, 2005 och 2009

	2001	2005	2009
Fokus	Arbetslaget	Verksamheten & brukarna	Omvärlden
Inriktning	Arbetslagsutveckling	Uppdraget	Verktyg för kontinuerligt förbättringsarbete
Rubrik	Det vinnande laget och den goda arbetsplatsen	Förändringskraft & effektivitet	Det vinnande laget i en föränderlig värld
Övergripande målsättning	Väl fungerande arbetslag som effektivt och med rätt kvalitet levererar de tjänster kommuninvånarna efterfrågar samtidigt som personalen upplever att de har en bra arbetssituation, mår bra och kan känna tillfredsställelse och yrkesstolthet.	Bästa möjliga service till våra kommuninvånare genom en verksamhet som ständigt förbättras och medarbetare som ständigt utvecklas	Säkra en kommunal service av hög klass även i framtiden.

Kontinuerligt systematiskt utvecklingsarbete

Kontinuerligt och systematiskt utvecklingsarbete bygger just på det återkommande inslagen med aktuella områden. I år blir det ett urval av det bästa från 2001 och 2005 med fokus på att minska slöserier och arbeta för att öka den värdeskapande tiden. Allt för att rusta organisationen och medarbetarna att möta morgondagen, att vara **det vinnande laget i en föränderlig värld**. Internatet kommer att förläggas till Prag.

Verksamhetsutveckling 2009

Behov och problem

Världen förändras, förutsättningar ändras och arbetet så som det såg ut för 20 år sedan har genomgått stora förändringar. Vi spår dessutom fortsatta stora förändringar inom offentlig sektor de nästkommande 20 åren. Antalet arbetad tid i Sverige sjunker, antalet medarbetare i arbetsför ålder sjunker och intresset bland ungdomar att arbeta inom vård och omsorg har sjunkigt.

Behoven ökar samtidigt som resurstilldelningen minskar, något som ställer stora krav på morgondagens medarbetare avseende hög kompetens både i sitt yrke och i förmågan att kontinuerligt förbättra sin vardag.

Denna framtid ger oss anledning att förbereda oss för att kunna arbeta annorlunda. Att skapa lärande miljöer för att säkerställa löpande kompetensutveckling kommer att bli en framgångsfaktor, tillsammans med förmågan att ge varje enskild individ möjligheter att arbeta med kontinuerliga förbättringar. Vardagsinnovationerna behöver få en plats i rampljuset. Samarbetet inom och mellan arbetslagen är en förutsättning för att på bästa sätt ta tillvara de resurser som finns inom organisationen. Verksamhetsutvecklingen 2009 har utgångspunkten i ett förbättringsarbete utifrån varje arbetsplats unika situation.

Syfte

- Skapa förutsättningar för ett kontinuerligt lärande i arbetet
- Skapa en hållbar organisation och säkra en kommunal service av hög klass även i framtiden
- Skapa förutsättningar för ett gott samarbete inom och mellan arbetsgrupper
- Förstärka medarbetarnas kompetens i och möjlighet till ett kontinuerligt förbättringsarbete

Mätbara mål

Målen kommer att mätas genom arbetsklimatundersökningen, maj 2010 med (bland andra) positiva påståenden inom följande delar;

- Medarbetarna upplever att de har möjlighet att delta i utformningen av verksamheten inom sin resultatenhet. (25% instämde helt 2008)
 - Medarbetarna upplever att arbetslaget arbetar med ständiga förbättringar av sin verksamhet. (43% instämde helt 2008)
 - Medarbetarna upplever att de uppmuntras att förbättra sitt eget och andras resultat. (29% instämde helt 2008)
 - Medarbetarna upplever att de har ökat sina kunskaper kring förbättringsarbete.
 - Medarbetarna upplever att deras lärande och personliga utveckling under arbetet har ökat.
 - Medarbetarna upplever att deras möjligheter till att kunna fortsätta arbetet med förbättringsarbete i framtiden är goda.
 - Medarbetarna upplever att vi-känslan har ökat
-
- Cheferna upplever att deras medarbetares möjligheter att kunna fortsätta arbetet med förbättringsarbete i framtiden är goda.
 - Cheferna upplever att arbetssituationen innebär en lärande miljö för de enskilda medarbetarna.
 - Cheferna upplever att de fått metoder och verktyg för att öka möjligheterna till lärande i arbetet.
 - Cheferna upplever att förutsättningarna för samverkan inom och utanför arbetsgruppen har ökat.

Under den sista träffen i verksamhetsutvecklingens upplägg 2009 (90dagarsuppföljningen) kommer samtliga arbetsgrupper att följa upp de egna målformuleringarna. Dessa mål arbetades fram av arbetsgruppen under ett av de första tillfällena i utvecklingsinsatsen.

Målgrupp

Målgruppen är samtliga medarbetare inom Vara kommun, ca 1300 personer. Utvecklingsinsatsen sträcker sig över ett års tid och sammanlagt används 70 timmar till utvecklingsarbetet. 40 av dessa timmar förläggs till ett internat.

Begränsning internatsdeltagande

Internatsdelen avgränsas till att beröra

- Tillsvidareanställda med 40 % sysselsättningsgrad eller mer.
- Vikarier med 40 % sysselsättningsgrad eller mer med förordnande som sträcker sig över hela första halvåret 2010, för lärare gäller hela vårterminen 2010.
- Tjänstlediga t.ex föräldralediga som förväntas kunna återgå i tjänst senast under 2010.
- Sjukskrivna (den anställde avtalar själv villkoren med försäkringskassan).

Upplägg och innehåll

Verksamhetsutveckling 2009 börjar under våren 2009 och pågår under ungefär ett års tid för varje arbetsgrupp. Start- och slutdatum ser lite olika ut men upplägget är detsamma för alla.

Ansvarig

Resultatenhetschefen är ansvarig för utvecklingsinsatsen i sin helhet, under internatet och vid uppföljningstillfällena.

Hemmaplan, före internatet

- Vårt utvecklingsarbete - Genomgång av tidigare utvecklingsinsatser (2 timmar)
- Vara i Prag - Genomgång och lärande kring internatslandet Tjeckien, överenskommelser om utvecklingsinsatsen. (2 timmar)
- Vår verksamhet – inventering av vad vi gör och vad vi vill arbeta med att förbättra. (4 timmar)

Internat

Utresan sker på arbetstid (4 timmar) , hemresan på fritid.

- Enhetens egna utvecklingstid (12 timmar)
- Det vinnande laget (8 timmar)
- Värdegrund (4 timmar)
- Effektiva möten (4 timmar)
- Föränderlig värld (4 timmar)
- Kultur och kreativitet (4 timmar)

Under internatet finns externa konsulter vars uppdrag främst är att hålla i föreläsningar i storgrupp. Med storgrupp avses samtliga enheter från Vara kommun, med undantag från vecka 33 och vecka 44 då gruppen delas i två delar. På plats dessa två veckor finns då två konsulter och schemat kommer att se likadant ut, men med ”omlottgång”

	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lörd	Söndag
8.00 – 9.00	Resa inkl måltid	Backspegel	Backspegel	Backspegel	Backspegel		
9.00 – 12.30		Värderingar	Föränderlig värld	Det vinnande laget	Enhetens Tid		Hemresa
12.30 – 13.30		Lunch					
13.30 – 17.00	Kultur som inspiration och idékick	Effektiva möten	Det vinnande laget	Enhetens tid	Enhetens Tid		

17.15	Avstämning (gäller endast re-chefer och om intresse finns)
-------	--

18.00 – 19.00	Middag
---------------	--------

Omlott vecka 33 och vecka 44

Den första och den sista veckan har vi dubbelt upp med medarbetare i Prag, detta innebär att vi kör två scheman och lägger grupperna omlott för att få maximalt utnyttjande av de bästa lokalerna.

Även tiden för middag kommer att vara dubbelt och de två grupperna kommer att varva middagstiden 18.00 – 19.00 och 19.30 – 20.30.

Hemmaplan, efter internatet

- LeanLir (4 timmar)
- Val av förbättringsområde (2 timmar)
- Föreläsning kring verksamhetsutvecklande lönesättning (2 timmar)
- 30 dagarsuppföljning sker 30 dagar efter internatet (2 timmar)
- 60 dagarsuppföljning sker 60 dagar efter internatet (2 timmar)
- 90 dagarsuppföljning sker 90 dagar efter internatet (4 timmar)
- Eget arbete med förbättringsområdet (6 timmar)

Vid de tre uppföljningstillfällena (30-60-90) medverkar respektive förvaltningschef alternativt intern/extern konsult i uppföljningen under den första timmen.

Kontaktuppgifter

Vara kommun
S-534 30 Vara
Sweden

www.vara.se

Jan-Erik Wallin

Kommunstyrelsens ordförande
+46 512 310 10

Gert Norell

Kommundirektör
+46 512 310 05

Maria Viidas

Kvalitetschef
Ansvarig för planering & genomförande
+43 512 310 66