



GRUMS KOMMUN

# **Dokumentation från Loka Brunn: Konferens om kommunens nya administrativa organisation den 10-11 december 2008**



## **INNEHÅLL**

Målbild 2020

Organisationsgrundande principer

Organisationsskiss - den administrativa organisationen

SWOT-analys av organisationsskissen

Organisationskulturen

Arbetsgrupper



GRUMS KOMMUN

## MÅLBILD 2020

### **Så här beskriver vi det önskvärda tillståndet i den kommunala organisationen 2020:**

Vi är en kommunal organisation som bygger på en gemensam filosofi om enkelhet och tillgänglighet för kommuninvånarna.

Vi erbjuder "en dörr in" i den kommunala verksamheten. Vi hjälper Dig hela vägen med ditt ärende.

Kommunen är nåbar dygnet runt genom att våra tjänster på nätet är väl utbyggda och underlättar medborgarnas kontakter.

Medborgardialogen är levande och aktiv. Kommunen har hittat bra former för att kommunicera med medborgarna.

De kommunala verksamheterna låter tala om sig för sin kvalitet och sin förmåga att samverka för kommunens bästa. Verksamheterna stöds i sin tur av professionella och tydligt utformade stöd och servicefunktioner.

Styrningen sker med hjälp av tydliga uppdrag och mål, formulerade och kontinuerligt uppföljda och utvärderade av kommunens politiker.

Vi samverkar över gränserna, såväl de interna som över gränserna till andra kommuner och myndigheter.

Det tydliga och goda ledarskapet skapar en flexibel organisation som har stor betydelse för en positiv utveckling i hela Grums. Du som anställd i Grums kommun utvecklas kontinuerligt i jobbet.

Grums kommuns verksamheter hävdar sig mycket väl i den valfrihet och konkurrens som råder.

Den kommunala organisationen möter ett stort förtroende hos Grumsborna, och dess valda företrädare.



GRUMS KOMMUN

## ORGANISATIONSGRUNDANDE PRINCIPER

### En organisation som:

- **Främjar samarbete över gränserna**

**Detta innebär att:**

- ha mötesplatser för samverkan och regelbundna ledarträffar,
- vår fysiska arbetsmiljö stimulerar till samverkan,
- organisationen betonar samverkan som en särskild kompetens,
- organisationen bygger på öppenhet, ärlighet, förståelse, respekt, tydlighet, vilja och mod.

- **Underlättar en helhetssyn**

**Detta innebär att:**

- den bygger på kunskap och information om varandras verksamheter,
- den har för alla anställda gemensamma informationsytor på nätet,
- den har gemensamma policies,
- den har ett ledarskap som tar sin utpunkt i helheten.

- **Har tydligt medborgarfokus genom att sätta den enskilde individen i fokus**

**Detta innebär att:**

- det finns en gemensam mottagning/medborgarkontor in i kommunen,
- vi erbjuder rätt kompetens och valfrihet för medborgarna,
- vi står för bra bemötande,
- det finns ett kontinuerligt kvalitetsarbete/utvecklingsarbete.

- **Underlättar för den enskilde i mötet med kommunen**

**Detta innebär att:**

- vi har generösa öppettider och telefontider samt erbjuder en väg in i kommunen,
- vi har 24-timmarsservice genom väl utbyggda tjänster på nätet,
- vi ser individen som en helhet,
- vi erbjuder flexibla lösningar för kommuninvånarna.

- **Skapar förutsättningar för kompetensutveckling och god organisationskultur**

**Detta innebär att:**

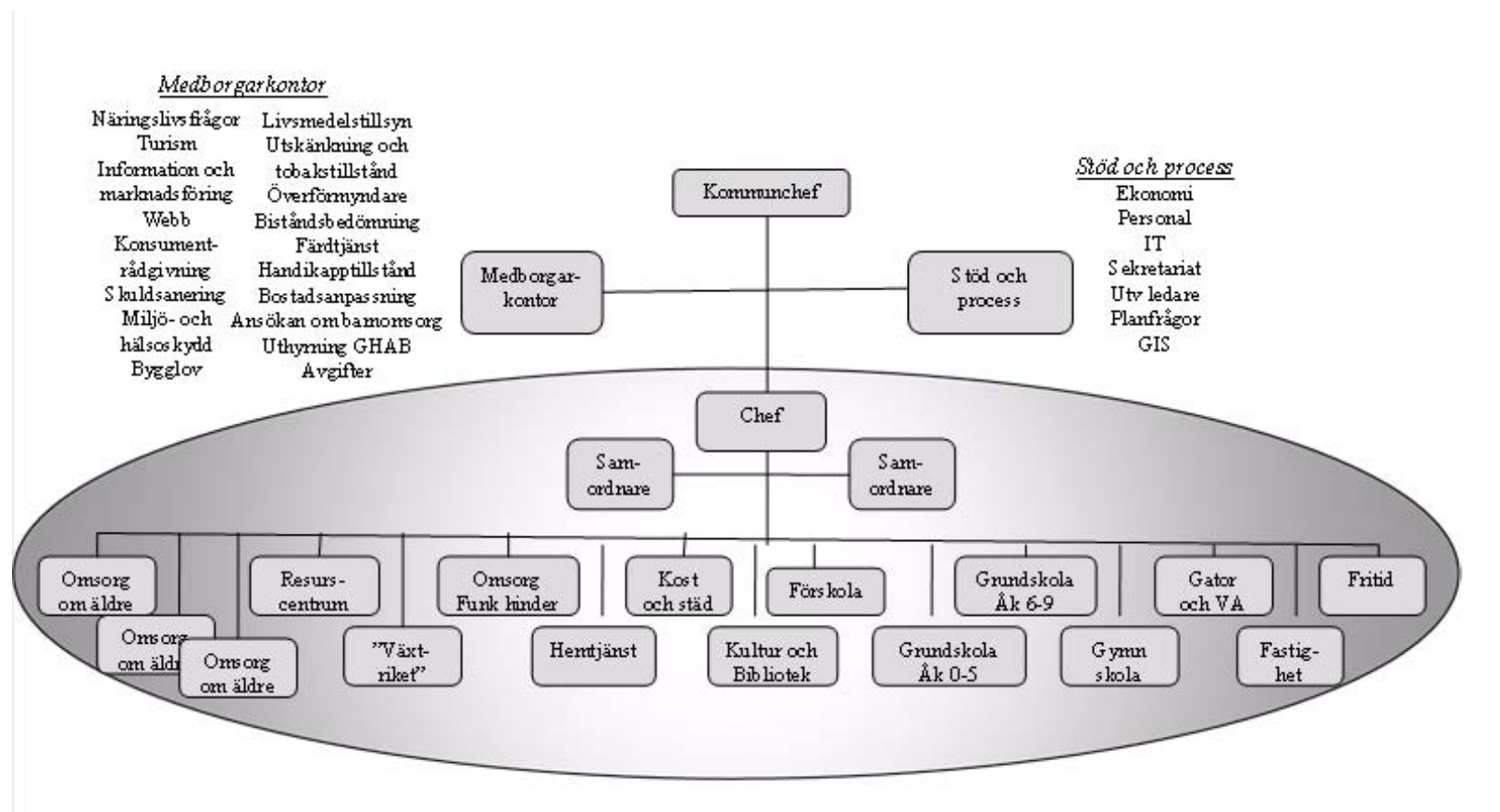
- vi tar tillvara på kompetensen,
- organisationen bygger på tydliga mål och tydliga värderingar,
- organisationen har en stor utvecklingspotential,
- vi har tydliga uppdra och ordning och reda i ärendeprocessen,
- vi har individuella planer för kompetensutveckling.



## GRUMS KOMMUN

### ORGANISATIONSSKISS - den administrativa organisationen

” Medborgarfokus, sammanhållen verksamhet och samordnat administrativt stöd”





## SWOT-ANALYS AV ORGANISATIONSSKISSEN

<b>IDAG</b>	<b>FRAMÖVER</b>
<b>Starka sidor</b>	<b>Möjligheter</b>
<p>God grund för samverkan Medborgarfokus Effektivt resursutnyttjande Samordning av stödprocess Bara ett stuprör Tydlig ledningsstruktur Lättare budgetarbete Ökad delegation Tydlig åtskillnad myndighet – övrig verksamhet helhetssyn</p>	<p>Chans att bättra på vårt anseende Effektivitet/bättre hushållning Bra för kommuninvånarna Samarbete över gränserna Flexibla grupper Nya analyssätt Snabbare förändringstakt Kortare beslutsvägar Bättre samordning och utveckling</p>
<b>Svaga sidor</b>	<b>Hot</b>
<p>Vem leder medborgarkontoret? Hur styrs stöd och process? Chefsuppdragen, kommunchef resp. produktionschef? Kontakten med medborgarkontor - verksamhet? Befogenheterna i stöd och process? Otydlig samordnarfunktion Fel subgrupper kan uppstå Strategiska frågor i medborgarkontoret Otydligt adm. Stöd i produktionen En nivå till Medborgarkontoret - inkonsekvent bemanning Hemsjukvård, IFO, rehab?</p>	<p>Kan bli väl mycket beroende av ledningens kompetens Kan skapa nya öar eller stuprör Svårt att rekrytera Vi lever kvar i det gamla Personberoende chefskap Risk för splittring av deltagandet i det regionala arbetet Ny organisation men samma indian, kräver helhetsförändring</p>



GRUMS KOMMUN

## ORGANISATIONSKULTUREN

<b>Utvecklingsområde</b>	<b>Mer av:</b>	<b>Mindre av:</b>
<b>Ledarskap</b>	Tydighet och klara uppdrag Engagemang och ansvar Framförhållning / visioner	Revirtänkande Vackra ord utan handling Prestige
<b>Medarbetarskap</b>	Ansvarstagande Lojalitet mot uppdraget och tydliga uppdrag Delaktighet	Inte mitt problem Gnäll i korridoren Passivitet



GRUMS KOMMUN

## **ARBETSGRUPPER**

**för de frågor vi behöver arbeta vidare med**

Ansvarig för arbetsgruppen utses av chefsgruppen och den ansvarige får:

- **Ett tydligt uppdrag**
- **Mandat att utse "sin" arbetsgrupp**
- **En tidsplan**

Förslag på arbetsgrupper:

- **Delegationslistor**
- **Ärendeflöde, diarieföring och arkivering**
- **Ekonomi**
- **"Medborgarkontorets" uppgifter och uppdrag**
- **Uppdragsbeskrivning "Stöd och process"**
- **Uppdragsbeskrivning "Verksamhet"**
- **Kartläggning av arbetsuppgifter**
- **Uppdragsbeskrivningar, tjänster**
- **Bemanning**
- **Organisationskultur**