

Verksamhetsplan 2018

HR & Digital utveckling



Östra Göinge
kommun

Innehållsförteckning

1	Verksamhetsområdets mål	3
2	Förutsättningar	4
3	Nulägesanalys	4
4	Verksamhetsmål, uppföljning och övergripande prioriteringar	7
4.1	Här formulerar ni verksamhetsmål 1	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4.2	Här formulerar ni verksamhetsmål 2	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4.3	Här formulerar ni verksamhetsmål 3	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4.4	Här formulerar ni verksamhetsmål 4	Fel! Bokmärket är inte definierat.
5	En förvaltning	10

1 Verksamhetsområdets mål

- **Attraktiv arbetsgivare**

- **Digital medarbetare**

År 2019 har alla medarbetare ett digitalt arbetsverktyg för omvärldsbevakning, kommunikation, dokumentation och rapportering, som bidrar till ökad kunskap, delaktighet, kvalitet och effektivitet.

- **Digital vård och omsorg**

År 2019 tas digital teknik tillvara i syfte att öka kvaliteten och tryggheten för vårdens och omsorgens kunder.

- **E-tjänster**

År 2019 har Göingeborna tillgång till kommunens e-tjänster via en kundportal.

2 Förutsättningar

Uppdrag

Verksamhetsområde HR & Digital utvecklings uppdrag är att styra, utveckla och utgöra ett konsultativt stöd till chefer i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, utbetala rätt lön i rätt tid, stödja verksamheterna med att bemanna korttidsfrånvaro samt att driva på utvecklingen samt stödja verksamheterna i arbetet med digitalisering samt aktivt förvalta och utveckla IT-stödet. Verksamhetsområdet är också ett strategiskt stöd till förvaltningsledning samt politik i ovanstående områden.

Förutsättningar

I en tid som präglas av begränsad tillgång till kompetens p. g. a. stora pensionsavgångar och för få som utbildas samtidigt som efterfrågan på kommunens tjänster ökar, har Östra Göinge kommun hittills klarat att trygga kompetensförsörjningen. Med ett starkt varumärke och attraktivt arbetssätt med Göingemodellen får Östra Göinge kommun många kompetenta sökande till lediga tjänster. Dock ser vi att inom bristyrkena så har även Östra Göinge kommun problem att rekrytera kompetenta medarbetare. Organisationen präglas av en hög utvecklingstakt internt samtidigt som det finns ett externt utvecklingstryck från SKL och arbetstagarorganisationerna, allt för att kommunerna ska klara av att leverera välfärd av god kvalitet till medborgarna. Den digitala utvecklingen innebär också att yrken försvinner och nya kommer till. Detta ställer höga krav på organisation och ledarskap. I detta arbete är HR och digital utveckling en expertfunktion för att rusta och stödja verksamheterna, främst genom att stödja cheferna samt driva det långsiktiga strategiska arbetet.

För att lösa våra gemensamma utmaningar samarbetar HR och digital utveckling med bland annat skånenordostkommunerna, i syfte att effektivisera en del processer såsom gemensamma utbildningar/utvecklingsinsatser för chefer och gemensamma digitala lösningar samt upphandlingar.

HR och digital utveckling som en central stödfunktion möjliggör ett gemensamt övergripande arbetssätt som ger förutsättningar för bra och långsiktiga helhetslösningar för alla verksamheter i Östra Göinge kommun. Det innebär att goda exempel sprids och tas tillvara genom arbetet med ständiga förbättringar.

3 Nulägesanalys

Analys utifrån Resultatmål från mål och resultatplanen som berör verksamhetsområdet

Utifrån resultatmål analyseras verksamheten: Styrkor: Utmaningsområden:

Analys utifrån för verksamhetsområdet relevanta strategier och/eller andra program, policy eller planer beslutade av politiken (KF/KS)

Analysera utifrån för verksamhetsområdets relevanta strategier, program, policy eller planer som är politiskt beslutade.

Styrkor:

Utmaningsområden:

Analys utifrån förvaltningens övergripande prioriteringar – Sysselsättning

HR och digital utveckling kan möjliggöra för verksamheterna att arbeta med ökad sysselsättning i Östra Göinge kommun genom att skapa organisatoriska, arbetsrättsliga och avtalsmässiga förutsättningar. Genom arbetet med projekt önskad sysselsättningsgrad arbetar vi för både ökad sysselsättning, att vara en attraktiv arbetsgivare och tillgodose framtida personalförsörjningsbehov genom att motivera och få fler att vilja arbeta mer. Genom arbete med att få friskare medarbetare och ökad närvaro på arbetet, bidrar det till att trygga egen försörjning för den enskilda medarbetaren/medborgaren.

Styrkor: Göingemodellen attraherar nya medarbetare genom värdegrunden och kommunens långsiktiga arbete med kundfokus, delaktighet, ständiga förbättringar, kvalitet och helhetssyn.

Utmaningsområden: Inom vissa av våra kärnverksamheter råder det svårigheter att rekrytera kompetenta medarbetare och vi väntar dessutom ökande pensionsavgångar framåt år 2020. Det geografiska läget innebär ytterligare en utmaning att rekrytera och behålla nya medarbetare. En hög utvecklingstakt i verksamheterna eller att man i dagsläget inte har tillräcklig grundbemanning kan innebära svårigheter att öppna upp verksamheten för att ta emot personer i arbetsmarknadsåtgärder. Utmaningar inom ramen för önskad sysselsättningsgrad och heltid som norm är att skapa förutsättningar för och motivera medarbetare att arbeta mer, när morgondagens generationer värdesätter livets innehåll utanför arbetstiden högre än tidigare generationer. Trenden bland unga är alltså snarare att arbeta mindre.

Analys utifrån förvaltningens övergripande prioriteringar – Digitalisering

HR och digital utveckling bidrar till att omvärldsbevaka, öka kunskapen samt utveckla, förvalta och avveckla olika system. En annan långsiktig uppgift är att säkerställa funktion till fördel för ökad kvalitet och effektivitet. Alla verksamheter har påbörjat digitaliseringsresan men har kommit olika långt vilket gör att verksamheterna kommer att behöva olika mycket stöd. Under 2018 kommer digital medarbetare att prioriteras, följt av digital hälsa och omsorg, digital skola och e-tjänster.

HR och digital utveckling arbetar med upphandling av nya HR-system där fokus ligger på att förenkla, effektivisera och kvalitetssäkra genom flera digitala lösningar.

Styrkor: Arbetet med att digitalisera medarbetare har redan påbörjats genom målet att alla medarbetare ska ha minst ett digitalt arbetsverktyg år 2019. Upphandling gällande olika verksamhetssystem pågår vilket innebär förutsättningar för ökad grad av digitalisering.

Utmaningsområden: 2018 genomförs många förändringar i våra digitala stöd vilket kan innebära en ökad belastning samt risk för lägre effektivitet i omställningen för

verksamheterna och dess chefer. Bristande kunskap om våra olika system kan innebära att effektiviteten och tilliten till systemen minskar vilket betyder att verksamheterna även måste fokusera mer på att utbilda i våra olika system så vi tar tillvara systemets möjligheter att förenkla vårt arbete. Vidare saknas en central identitets- och behörighetshantering som skulle öka effektiviteten och säkerställa kvalitén i hela vår IT-miljö.

Analys utifrån målet attraktiv arbetsgivare

För att trygga framtida personalförsörjning behöver vi intensifiera arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Även om personalomsättningen är låg, ca. 6% jämfört med ca. 7% 2016, behöver vi hitta nya lösningar för att få fler i arbete inom de verksamheter som vi kommer att ha personalförsörjningsbehov i.

Verksamhetsområdena samhällsbyggnad, hälsa och omsorg samt familj och utbildning är de verksamheter med flest befattningar inom bristyrkena. Inom hälsa och omsorg samt familj och utbildning har vi flest som arbetar deltid. Det innebär att vi till fullo inte nyttjar arbetskraften som redan finns i organisationen. Östra Göinge kommun har sedan 2016 (september) ökat antalet anställda med 29 tillsvidareanställda. Att Östra Göinge kommun växer innebär ytterligare personalförsörjningsbehov i de verksamheter där bristyrkena finns, vilket tvingar oss att ompröva vårt sätt att organisera, leda och fördela arbetet på. Arbetet med att fortsätta rusta våra chefer i deras ledarskap så att förutsättningarna för att kunna leda i förändring och enligt kommunens ledningsfilosofi Göingemodellen är viktigt, allt i syfte att kunna attrahera, rekrytera, utveckla och behålla såväl chefer som medarbetare med rätt kompetens men också utifrån perspektivet en god arbetsmiljö och friska medarbetare med hög närvaro på arbetet. Förutsättningar att kunna göra ett gott arbete samt att arbetet går att kombinera med fritid och föräldraskap är viktigt i en tid då fokus ligger på ett långt och hållbart arbetsliv. Samtidigt pågår kampen om kompetens och arbetskraft på arbetsmarknaden och då blir frågan om medarbetarnas hälsa också en fråga om personal- och kompetensförsörjning och därmed en förutsättning för att kunna leverera god välfärd av hög kvalitet till medborgarna i Östra Göinge.

Långtidssjukfrånvaron ökar under 2017 i Östra Göinge kommun medan korttidssjukfrånvaron ligger relativt stabil. Totalt 6,11% sjukfrånvaro 2017 jämfört med 5,49% 2016 R12 i september månad.

Arbetet med att införa önskad sysselsättningsgrad med heltid som norm för våra medarbetare inom äldreomsorgen är ytterligare ett viktigt steg i att trygga personalförsörjningen. Andra viktiga aspekter som påverkar attraktiviteten är marknadsmässiga löner och förmåner.

Styrkor: Göingemodellen genom värdegrunden och kommunens långsiktiga arbete med kundfokus, delaktighet, ständiga förbättringar, kvalitet, helhetssyn, stabil ekonomi samt fokus på digitalisering bidrar till kommunens förmåga att leverera välfärd av god kvalitet, vilket skapat ett gott varumärke.

Utmaningsområden: Att hålla jämna steg med cheferna i deras utvecklingstakt, för att ge rätt stöd – ex. ledarutvecklings- och utbildningsinsatser, stöd för grupputveckling, det ska vara lätt att göra rätt/hjälpa till självhjälpa. Att skapa en långsiktig och hållbar grundbemanning med rätt kompetens.

Analys utifrån grunduppdraget

HR-avdelningen samt lön- och bemanningsenheten behöver utveckla processer och arbetsverktyg till våra chefer för att de ska känna sig trygga i rollen som arbetsgivarens företrädare, det ska vara lätt att göra rätt. Vi behöver också fortsätta arbetet med att utveckla vår konsultativa roll och dra nytta av varandras olika perspektiv för bra helhetslösningar för verksamheterna. Vi behöver även tydliggöra våra servicenivåer.

Avdelningen för Digital utveckling ska dokumentera fler processer avseende verksamhetssystem samt förfina processen för projektledning. Vidare ska strategiska digitaliseringsplaner som leder till handlingsplaner för flera verksamhetsområden tas fram. Prioriterade verksamhetsområden är de där störst nyttoeffekt förväntas på kortast tid. Kunskap och verktyg för att skapa en övergripande bild av kommunens projekt och i vilken fas de befinner sig i kommer att tillhandahållas.

Styrkor: HR och digital utveckling har skapat forum där verksamhetsområdena möts i syfte att dela med sig och lära av varandra. Det finns en stor kompetens och utvecklingsvilja bland medarbetarna inom HR och digital utveckling.

Utmaningsområden: HR och digital utveckling deltar tillsammans med flera andra stöd- och ledningsfunktioner i ett flertal större utvecklingsarbete. Samtidigt driver HR och digital utveckling själva ett antal större projekt. Detta är en utmaning utifrån tid och resurser, inte bara för stödfunktionerna utan också för verksamhetens chefer. En annan utmaning är att säkerställa korrekt personalstatistik. För att få friskare medarbetare med högre närvaro på arbetet, behöver förvaltningen utveckla styrningen inom hälsoområdet, arbeta med riktade anpassade insatser och åtgärder, skapa bättre förutsättningar för chefer att arbeta för ökad närvaro, använda företagshälsovården bättre och hitta fler vägar tillbaka från sjukskrivning samt på ett bättre sätt ta tillvara kraften och engagemanget hos medarbetarna. Ett aktivt ledarskap är nyckeln för att skapa den goda arbetsplatsen, som har betydelse för hälsa även när ohälsa uppstår som inte är relaterad till arbetet. Genom att vidta rätt åtgärder och ha ett aktivt och närvarande ledarskap, arbetar vi för att våra medarbetare ska vara friska och ha hög närvaro på arbetet.

4 Verksamhetsmål, uppföljning och övergripande prioriteringar

4.1 Attraktiv arbetsgivare

Målet kopplar till följande:

Målet tar sin utgångspunkt i förvaltningens övergripande mål Attraktiv arbetsgivare.

Uppföljning av verksamhetsmål

Indikator	Utgångsläge 2017	Målnivå 2018
HME-index	År 2015: 80	80
Frisknärvaron	R 12 tom sept: 93,89%	95%

Genomsnittlig personalomsättning	Tom sept: 6,12 %	Mellan 5-8 %
Fördelning anställningsformer utifrån antal anställda september månad.	Tillsvidare: 72% Tidsbegränsat anställd med månadslön: 11% Tidsbegränsat anställd med timlön: 16%	Tillsvidare: 75% Tidsbegränsat anställd med månadslön: 15% Tidsbegränsat anställd med timlön: 10%
Fördelning mellan anställningsformer utifrån den totala arbetade tiden under jan-sept-17	Tillsvidare: 75,85% Tidsbegränsat anställda med månadslön: 18,36% Tidsbegränsat anställda med timlön: 5,81%	Tillsvidare: 78% Tidsbegränsat anställda med månadslön: 17% Tidsbegränsat anställda med timlön: 5%
Stolt medarbetare	3,95	4,0

Verksamhetsrådets övergripande prioriteringar

HR kommer att prioritera att rusta våra chefer i arbetsgivarrollen inom områdena ledarutveckling, personal- och kompetensförsörjning samt hälsofrämjande arbete. Vidare kommer vi att prioritera att säkerställa korrekt personalstatistik och arbeta fram relevanta personalrapporter. Lön och bemanningsenheten kommer att fokusera på att leverera enhetliga och kvalitetssäkrade processer till våra verksamheter. För Digital utvecklings del kommer digital medarbetare att prioriteras, följt av digital hälsa och omsorg, digital skola och e-tjänster.

4.2 Digital medarbetare

Målet kopplar till följande:

Målet tar sin utgångspunkt i förvaltningens övergripande prioritering Digitalisering. Här ska anges vad målet tar utgångspunkt i, (resultatmål, strategi/program/planer/policys, förvaltningens mål/prioritering, eller andra prioriterade utmaningar inom grunduppdraget).

Uppföljning av verksamhetsmål

Indikator	Utgångsläge 2017	Målnivå 2018
Andel medarbetare med digitalt verktyg	Inget värde	80 %
Andel chefer som har tagit fram en digital handlingsplan med stöd av Digital utveckling	0	100%

Verksamhetsrådets övergripande prioriteringar

Avdelningen för Digital utveckling ska aktivt arbeta för att medarbetarna har rätt verktyg för sitt arbete samt att bistå vid införande av nya, anpassning av befintliga samt avveckling av gamla verksamhetssystem. Avdelningen för Digital utveckling ska aktivt förvalta verksamheternas befintliga verksamhetssystem så att dessa

versionshanteras på ett lämpligt sätt. Avdelningen för Digital utveckling kommer att stödja förvaltningens chefer i att digitalisera sina verksamheter.

4.3 Digital Hälsa och omsorg

Målet kopplar till följande:

Målet tar sin utgångspunkt i förvaltningens övergripande prioritering Digitalisering.

Uppföljning av verksamhetsmål

Indikator	Utgångsläge 2017	Målnivå 2018
Antal projekt för att öka digital dokumentation.	Inget värde	3

Verksamhetsområdets övergripande prioriteringar

Avdelningen för Digital utveckling ska aktivt arbeta med våra kärnverksamheters digitalisering så att Hälsa och omsorg kan öka kvaliteten och tryggheten för sina kunder.

Hälsa och omsorg har valt att prioritera 1) aktivering för en ökad kvalitet och trygghet i kundernas vardag samt 2) ökat inslag av digitala verktyg för ökad kvalitet och trygghet för kunderna som ett resultat digitalisering av medarbetarnas dagliga arbete.

4.4 E-tjänster

Målet kopplar till följande:

Målet tar sin utgångspunkt i förvaltningens övergripande prioritering Digitalisering.

Uppföljning av verksamhetsmål

Indikator	Utgångsläge 2017	Målnivå 2018
Ökat antal e-tjänster	0 st	50 st

Verksamhetsområdets övergripande prioriteringar

Avdelningen för Digital utveckling ska aktivt arbeta med våra kärnverksamheters digitalisering så att Göingeborna får tillgång till kommunens e-tjänster.

Avdelningen för Digital utveckling ska hjälpa alla kommunens verksamheter att gå över från traditionella blanketter till digitala blanketter. Informationen ska företrädesvis överföras till verksamhetens verksamhetssystem i de fall det är ekonomiskt och praktiskt möjligt.

5 En förvaltning

Prioriterade samarbeten inom förvaltningen (mellan enheter och verksamhetsområden, samt relevanta verksamheter där kommunen är medfinansiär)

För att HR och digital utveckling ska kunna vara det konsultativa stöd samt expertfunktion som behövs, krävs representation från verksamhetsområdet i såväl ledningsgrupper, arbetsgrupper och andra typer av forum. Detta för att möta verksamheternas behov och arbeta proaktivt istället för reaktivt i efterhand. Kärnverksamheterna prioriteras i första hand.

Samarbete med Skånenordostkommunerna är ett prioriterat samarbete i syfte att kunna effektivisera och dra nytta av kompetenser samt hitta gemensamma lösningar på våra utmaningar som i många delar är de samma i våra olika kommuner.