

# Årsplan 2021

Göingemodellen är vår ledningsfilosofi. Den bygger på fyra fundament:

- Vår vision om att vara 15 000 stolta Göingar,
- Vår samlade organisation,
- Vår gemensamma värdegrund och
- Vårt gemensamma arbetssätt.

Göingemodellen innebär för alla verksamheter att de ska vara under kontinuerlig utveckling och förändring för att uppnå ständiga förbättringar. Årsplanen för 2021 bygger på Göingemodellen 2.0.

## Årsplanen är central i styrningen av förvaltningen

Politikerna ansvarar inför väljarna när det gäller kommunens verksamhet. Vart fjärde år utvärderas deras insatser i förhållande till vad de sagt sig vilja åstadkomma under mandatperioden. För att detta ansvarsutkrävande ska ha någon verklig innebörd måste den politiska viljan omsättas i praktisk handling av förvaltningens chefer och medarbetare.

Förvaltningens årsplan har en central roll för att åstadkomma detta. Den är en brygga mellan politik och förvaltning. Styrande för årsplanen är framförallt kommunstyrelsens resultatmål som redovisas i mål- och resultatplanen 2020-23. Resultatmålen anger vad som ska uppnås inom de prioriterade områdena under fyraårsperioden.

Inom vissa områden tar kommunstyrelsen fram strategier som anger vad förvaltningen bör arbeta med inom ett visst politikområde för att uppnå önskat resultat. Sådana strategier är styrande. Det finns fler övergripande dokument som också är styrande, t ex översiktsplanen och kommunstyrelsens verksamhetsanalyser vilka ska beaktas i förvaltningens årsplan och i verksamhetsplanerna.

## Ständiga förbättringar

Östra Göinge kommun påverkas i allt större utsträckning av vad som händer i omvärlden. Därför ställs det krav på oss att ha en god omvärldskunskap och vara beredda på att hela tiden anpassa oss till förändrade förutsättningar. Förändringsarbete är nödvändigt som en del av all kommunal verksamhet. Därför driver vi - inom ramen för Göingemodellen - ett ständigt förbättringsarbete, som syftar till att skapa en konkurrenskraftig förvaltning.

## Prioriteringar

Under 2021 gör förvaltningsledningen inga prioriteringar utöver mål-och resultatplanens.

## Ett mål

Konkurrensen om de välutbildade och duktiga cheferna och medarbetarna är hård. Inom flera yrkesgrupper råder brist på arbetsmarknaden. För att klara vår kompetensförsörjning måste Östra Göinge vara en konkurrenskraftig arbetsgivare som förmår att rekrytera och behålla kompetenta chefer och medarbetare. För framgång måste vi arbeta med såväl hårda som mjuka faktorer. Ledning, styrning, helhetssyn, tillit, kompetensutveckling, arbetsmiljö, anställningsvillkor, frisknärvaro och socialt klimat är viktiga faktorer.

## Konkurrenskraftig arbetsgivare

Förvaltningsledningen har valt konkurrenskraftig arbetsgivare gemensamt förvaltningsmål.

### Mål 2021-23

- År 2021 upplever chefer och medarbetare att Östra Göinge kommun är en konkurrenskraftig arbetsgivare.

#### Resultatindikatorer:

- År 2021 är den genomsnittliga frisknärvaron i Östra Göinge kommun minst 95 %
- År 2021 är den genomsnittliga personalomsättningen mellan 5 och 8 %
- År 2021 är hållbart medarbetarengagemang (HME-index) minst 85

## Tillit är en levande del av vår kultur

Kommunens värdegrund, ”öppenhet, engagemang och ansvar”, bygger på stor **tillit** till alla chefers och medarbetares förmåga att finna konstruktiva lösningar på de situationer de möter i sitt dagliga arbete. Detta är ett sätt att tänka och förhålla sig som det är viktigt att fullt ut ta till sig och att förstå innebörden av. Men för att cheferna och medarbetarna ska kunna göra detta måste det vara tydligt inom vilka ramar de kan agera, dvs hur **spelplanen** ser ut. Politiska styrdokument, lagar, regler, rutiner, ekonomiska förutsättningar etc. sätter naturligtvis gränser för handlingsutrymmet, men inom dessa gränser är det fritt fram att vara kreativ och att finna lösningar på de problem som finns. Vi har ännu en bit att gå innan detta förhållningsätt fullt ut har slagit rot. Därför ska alla arbetsplatser göra ett arbete för att ytterligare förankra Göingemodellen med syftet att alla medarbetare ska förstå vad modellen betyder för dem i deras arbete.

Ständiga förbättringar i verksamheterna bygger ju till stor del på varje medarbetares förmåga att direkt lösa problem när de uppstår. Därför är det viktigt att alla chefer fortsätter att uppmuntra medarbetarna att ta egna initiativ och att visa tillit till dem.

*Här gaur da!*

Jonas Rydberg  
Kommunchef

## Budget 2021

<b>Verksamhetsområde</b>	<b>Budget 2021 (mnkr)</b>
<b>Kommunchef</b> <i>Kommunchefens uppdrag är att direkt inför de förtroendevalda ansvara för att politiska besluts- och målformuleringar omsätts i praktisk handling. Kommunchefen ansvarar även för Räddningstjänst samt säkerhet och beredskap</i>	99 959
<b>Ekonomi och intern service</b> <i>Verksamhetsområdets uppdrag innefattar ekonomi och upphandling, måltid och lokalvård samt fastighet och fordonsservice</i>	10 598
<b>HR och digital utveckling</b> <i>Verksamhetsområdets uppdrag innefattar HR och digital utveckling</i>	18 060
<b>Stab och Strategi</b> <i>Verksamhetsområdets uppdrag innefattar strategisk planering och utredning, tillväxt och entreprenörskap, kommunikation och marknad och kundtjänst. Innefattar också protokoll och juridik, arkiv och registratur</i>	13 657
<b>Samhällsbyggnad</b> <i>Verksamhetsområdet ansvarar för mark och exploatering, miljö och bygg samt fysisk planering</i>	34 395
<b>Familj och utbildning</b> <i>Verksamhetsområdets uppdrag innefattar förskola, grundskola, elevhälsa, socialtjänst inkl. försörjningsstöd (utan insats), kultur och fritid samt musikskola</i>	373 106
<b>Hälsa och omsorg</b> <i>Verksamhetsområdet innefattar LSS, socialpsykiatri, HSL, MAS, äldreomsorg samt HVB/stödboende</i>	237 279
<b>Inflyttning och arbete</b>	98 048

*Verksamhetsområdets ansvar innefattar  
Göinge utbildningscenter, arbetsmarknad  
samt inflyttning*

