

Årsplan 2022



**ÖSTRA
GÖINGE**

Årsplan 2022

Göingemodellen är vår ledningsfilosofi. Den bygger på fyra fundament:

Vår vision *Här växer 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 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 - 2023. 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 2022 gör förvaltningsledningen inga prioriteringar utöver de som finns i mål- och resultatplanen.

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 som ett gemensamt förvaltningsmål.

Mål 2022 - 2023

- År 2022 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. Det är viktigt att förstå innebörden av och fullt ut tänka och förhålla sig till detta sätt att tänka. 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. Det finns dock inom dessa gränser stora möjligheter att vara kreativ och att finna lösningar på de problem som finns och även en tydlig förväntan på våra medarbetare och chefer

att använda sitt handlingsutrymme. Vi är inte framme vid att detta förhållningssätt fullt ut genomsyrar vår förvaltning. Vi har många chefer som inte varit med på hela vår resa och vi har det senaste året på grund av pandemin inte kunnat träffas och arbeta igenom Göingemodellen. Vi tar nu ett omtag kring Göingemodellen för att alla arbetsplatser ytterligare ska förankra Göingemodellen med syftet att alla medarbetare ska förstå vad modellen betyder för dem i deras arbete och känna sig trygga med sitt handlingsutrymme.

Ständiga förbättringar i verksamheterna bygger 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!

Merete Tillman, kommundirektör

Budget 2022

Verksamhetsområde	Budget 2022 (mnkr)
Kommundirektör Kommundirektörens uppdrag är att direkt inför de förtroendevalda ansvara för att politiska besluts- och målformuleringar omsätts i praktisk handling. Kommundirektören ansvarar även för Räddningstjänst.	
Ekonomi och upphandling Verksamhetsområdets uppdrag innefattar ekonomi och upphandling.	
HR Verksamhetsområdets uppdrag innefattar HR	
Stab Verksamhetsområdets uppdrag innefattar kansli, strategisk planering och utredning (SPU), kommunikation och kundtjänst. Innefattar även säkerhet.	
Samhällsutveckling Verksamhetsområdet ansvarar för mark och exploatering, miljö och bygg samt fysisk planering. Innefattar även intern service så som måltid, lokalvård, bemanning, fastighet och fordonservice.	
Utbildning och arbete Verksamhetsområdets uppdrag innefattar förskola, grundskola, elevhälsa, socialtjänst inkl. försörjningsstöd (utan insats), kultur och fritid samt musikskola. Innefattar även Göinge utbildningscenter samt arbetsmarknad.	
Hälsa och omsorg Verksamhetsområdet innefattar LSS, socialpsykiatri, HSL, MAS, äldreomsorg samt HVB/stödboende.	