



Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Fastighetskontoret

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Jenny Nielsen	jenny.nielsen@stockholm.se	0761227096
Avdelning/enhet: HR-enheten		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Helena Rönnberg	helenaronnberg@stockholm.se	
Avdelning/enhet: Fastighetsdirektör		

Kompetensutvecklingsinsats

Ledarutveckling i form av coachning av enhetschefer och utveckling av nybildad ledningsgrupp på projekt- och upphandlingsavdelningen för att bli effektiva och samspelta. Sker under våren med fortsättning under hösten 2017.

Ange önskad summa för insatsen

200 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 200 000 kronor			
Vikarietäckning	Totalt:	kr	Kr/timme: kr

	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad: kr		

Övriga kostnader: kr
Övriga kostnader ska täcka:

Beskrivning av behov

Fastighetskontoret genomförde en omorganisation den 1 mars 2017 som bland annat innebar att projekt- och upphandlingsavdelningen växte, enhetscheferna fick ett utökat uppdrag med flera medarbetare som också i sin tur fick delvis förändrade uppdrag. Kontoret har rekryterat en ny avdelningschef som börjar 2 maj. Enhetscheferna har behov av att utveckla sitt ledarskap utifrån det nya utökade uppdraget och de nya krav som ställs på dem. Avdelningens ledningsgrupp är ny och har ett behov av att bli ett sammansvetsat team som kan leda avdelningen utifrån det nya uppdraget och förväntningarna på dem.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Med stöd av externa konsulter är målet att avdelningsledningen ska bli ett väl sammansvetsat och effektivt team. Utvecklingen startar under hösten 2017 med coachning av två enhetschefer (individuellt och i grupp) med ansvar för projektverksamheten. Under hösten 2017 och våren 2018 fortsätter arbetet med att utveckla avdelningens ledningsgrupp som består av fem personer.

Tidplan för genomförandet av insatsen

2017-2018

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Projekt- och upphandlingsavdelningens ledningsgrupp omfattas direkt; avdelningschef, enhetschefer och projektcontroller. Indirekt omfattas även de ca 30 medarbetare som arbetar som projektledare på avdelningen.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

Ca 35 st

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Ledarskapet stärks och medarbetare upplever ett tydligare ledarskap och därmed en bättre arbetsmiljö. I och med att ledningsgruppen blir samspelt och effektiv kan projektverksamheten effektiviseras och synergieffekter identifieras. På kort sikt kommer det att bli en vinst i tydlighet vad gäller ledningsgruppens uppdrag men på länge sikt kommer även resten av kontoret att gynnas då tydligare uppdrag och en effektivare projektprocess kommer att stärka samarbetet med andra avdelningar och även ge ett positivt resultat i ett ekonomiskt perspektiv.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?**Om ja, på vilket sätt:**

Ja, om avdelningsledningens utveckling blir framgångsrikt kan även ledningsgrupper på andra avdelningar inom kontoret göra samma utvecklingsresa. Behovet av sådan utveckling finns.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

I avdelningens ordinarie kompetensutvecklingsinsatser ligger tydliggörande av exempelvis roller och ansvar för bland annat projektledare och enhetschefer. Det är ett första steg i att skapa en tydligare projektorganisation. För att komma vidare behöver ledarskapet stärkas och mål, strukturer och uppföljning behöver bli tydligare. Avdelningen behöver arbeta både med det inre perspektivet (spelregler, förhållningssätt, roller och mandat) och det yttre (kundnöjdhet, prognossäkerhet, leveranser osv.). En konsultinsats med ett viktigt "utifrån-perspektiv" kommer att komplettera de kompetensutvecklingsinsatser som redan pågår på avdelningen.

Finns möjligheter att samarbeta med**Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?****Om ja, på vilket sätt:**

Nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

HR-enheten kommer att följa upp konsultinsatsen löpande både med chefer och konsulter. Treparsamtal kommer att äga rum mellan konsult, avdelningschef och närmaste chef för att stämma av att målen för coachningsinsatserna nås.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet: