

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

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Idrottsförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Mette Sundqvist	mette.sundqvist@stockholm.se	508 28 395
Avdelning/enhet: HR-enheten		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Avdelning/enhet:		

Kompetensutvecklingsinsats

Ledarskapsutveckling för alla chefer. Ledningsgruppen startade ett arbete strax innan sommaren 2017 och därefter har arbetet fortsatt under slutet av 2017 med att involvera även enhetschefer. 2018 är planen att detta arbete ska fortlöpa och även utvidgas till övriga chefer, dvs anläggningschefer.

Ange önskad summa för insatsen

350.000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 265.000 kronor

Vikarietäckning	Totalt: 0 kr	Kr/timme: 0 kr
	Antal timmar: 0	Befattning: 0
Lokalkostnad: 60.000 kr		

Övriga kostnader: 25.000 kr

Övriga kostnader ska täcka: Internat för ledningsgruppen under höst 2018.

Beskrivning av behov

Skapa en gemensam plattform och förhållningssätt till vårt/idrottsnämndens uppdrag med ett hållbart ledarskap som utgångspunkt. Enas om en värdegrund som stärker varumärket.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Beskrivning

Ledarskapsutveckling med fokus på att skapa ett transparent, hållbart och närvarande ledarskap. Genomföra ett värdegrunds- och varumärkesarbete där förvaltningens chefer blir ambassadörer och bärare i den fortsatta förankringen till medarbetarna. Utveckla medledarskapet som främjar en organisationskultur där medarbetarna med stolthet ser på sin verksamhet som en tillgång som hela tiden utvecklas och stärks.

Upplägg och innehåll

Utbildningens upplägg är att arbeta i flera steg:

1. Ledningsgrupp
2. Enhetschefer
3. Anläggningschefer

Vi kommer längs vägen att arbeta i olika konstellationer under ett antal heldagar 2018. Tanken är att föra vidare och förankra nedåt i chefsledet.

Modell för genomförandet

Arbetet leds av en extern part med gedigen/dokumenterad kompetens från varumärkes- och förändringsarbete

Under 2018

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Alla chefer, dvs ca 40 chefer. Förvaltningschef, avdelningschefer (4), enhetschefer (17) samt anläggningschefer (19)

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

40 chefer på alla chefsnivåer.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Större tydlighet i organisationen kring uppdraget och förväntningar
Gemensam värdegrund.

Lång sikt: Stärkt varumärke och tydlig styrning i organisationen

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Förutom de 40 cheferna kommer även alla medarbetare att i förlängningen beröras av förändringsarbetet kultur-, värderings-, och ledarskapsmässigt.

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

Ordinarie insatser inom ledarskap och rollen som chef berör ofta organisatoriska och administrativa områden där insatserna syftar till att skapa en kunskap om processer för att leda personal och verksamhet.

Syftet med denna insats är att varje chef på ett mycket djupare plan reflekterar över sitt ledarskap, värderingar och vad det innebär att bära ett ledarskap på idrottsförvaltningen och i Stockholms stad. Arbetet kopplas även starkt ihop med ett varumärkesarbete som handlar om en tydlig vision, åtgärder för att höja kvaliteten på lång sikt och att bygga upp en hållbar organisationskultur som leder till framgång.

Alla chefer inom utvecklingsinsatsen kommer behöva arbeta med detta och det kommer även att vara nödvändigt för att nå en trovärdighet i chefsskapet på förvaltningen.

I chefsgruppen ser vi olika typer av ledarskap och förhållningssätt

gentemot medarbetare och gentemot uppdraget. Vi ser det som nödvändigt att få denna grupp att dels ha ett gemensamt förhållningssätt som ledare men också bli tydliga bärare av den kultur och de värderingar förvaltningen vill signalera internt och externt.

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

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Genom kontinuerlig uppföljning av ledarskapet, arbete med medarbetargrupper, medarbetarenkät, uppföljningsdagar med återkoppling till huvudinsatsen. Dialoger på chefsforum och regelbundna avstämningar med chef-chefens chef.

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:

Endast en ansökan.