



Revidering av principorganisation för förvaltningen i Värmdö kommun

Förslag till beslut

1. Förslag till ny principorganisation för förvaltningen i Värmdö kommun godkänns.
2. Kommundirektören ges i uppdrag att starta ett värdegrundsarbete i Värmdö kommun. Arbetets utveckling ska rapporteras i helårsbokslut 2018 till 2020.
3. Värdegrundsarbetet finansieras inom ram 2018 och beaktas i budgeten för 2019-2020.

Beslutsnivå

Kommunstyrelsen

Sammanfattning

Kommunen har under en rad år vuxit i snabb takt och kommer fortsätta göra så under många år framåt. Detta ställer stora krav på investeringar i såväl samhällsfastigheter som infrastruktur samtidigt som Sveriges skatteunderlag väntas öka i långsammare takt än senaste år. Parallellt med att en fullmäktigeberedning tagit fram ett förslag om en ny nämndsorganisation valde kommundirektören att med konsultstöd genomlysade nuvarande förvaltningsorganisation för att se hur organisationsstrukturen kan optimeras med avseende på bästa möjliga service för Värmdös medborgare. Styrmodellen behöver tydliggöras så att målstyrning och budgetprocess kopplas samman. Framtiden ställer krav på en organisation med tydligare roller och kortare beslutsvägar, samt ett ökat strategiskt fokus. Därför föreslås ny principorganisation. I enlighet med gällande reglemente för kommunstyrelsen fastställs principorganisation av kommunstyrelsen. Detaljorganisationen beslutas därefter av kommundirektören i enlighet med rådande delegationsordning.

Bakgrund

Parallellt med fullmäktigeberedningen inför ny mandatperiod valde kommundirektören att genomlysade nuvarande förvaltningsorganisation för att se hur organisationsstrukturen kan optimeras med avseende på bästa möjliga service för Värmdös medborgare. Konsulter har sålunda genomfört en genomlysning av förvaltningsorganisationen.

Ärendebeskrivning

Syfte

Kommunen har under de senaste åren vuxit i snabb takt och kommer fortsätta göra så under många år framåt. Detta ställer stora krav på investeringar i såväl samhällsfastigheter som infrastruktur samtidigt som Sveriges skatteunderlag väntas öka i långsammare takt än de senaste åren.

Syftet med genomlysningen är att säkerställa hög produktivitet och effektivitet i kombination med stärkt kvalitet och hög måluppfyllelse. För att möta framtidens behov är det nödvändigt att organisationen är rätt optimerad med tydliga roller och korta beslutsvägar för att kunna svara upp mot förändrade behov i verksamheterna. Utgångspunkten har varit att behålla det som var bra i och med omorganisationen som trädde i kraft 1 januari 2015 men justera det som behöver förbättras.

Analys av nuvarande organisation

Public Partner har bistått kommundirektören i analysen av förvaltningsorganisationen. Intervjuer med sektorschefer och fokusgrupper med avdelningschefer och ett antal enhetschefer genomfördes kring fördefinierade frågeställningar. Ytterligare riktade fokusgrupper och workshopar hölls kring fastighetsfrågor och försörjningsstöd.

Den genomförda analysen visar på att det i grunden finns en tilltro till nuvarande organisation, men att det finns saker som bör rättas till. Vidare framkommer att kommunen inte har den framförhållning, den målmedvetenhet och det utåtriktade arbetssätt som krävs i förhållande till den utvecklingsituation som kommunen befinner sig i.

Kommunorganisationen behöver stärka sin strategiska förmåga och öka samverkan mellan och inom verksamheterna. Likväl behöver kommunen arbeta mer aktivt med att trygga kompetensförsörjningen och att vara en attraktiv arbetsgivare. Det finns ett stort engagemang ibland chefer och medarbetare och det finns en tydlig uttalad vilja till förändring.

Värmdö delar med många andra arbetsgivare svårigheten i att trygga kompetensförsörjningen framåt. Vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare ökar. För att känna en stolthet krävs en tydlig värdegrund som delas av alla medarbetare och som genomsyrar organisationskulturen. Den kraftiga tillväxt som Värmdö befunnit sig i innebär att nya metoder och strategier krävs för att styra och leda organisationen. Det ställer krav på en organisation med tydligare roller, kortare beslutsvägar, samt ett ökat strategiskt fokus. Likaså behöver styrmodellen tydliggöras där mål och budgetprocessen kopplas ihop till en process.

Förslag till förändring

I syfte att korta beslutsvägarna, tydliggöra roller och ansvar föreslås sektorerna avskaffas och istället återfinns en organisation som i högre utsträckning följer nämndsorganisationen. Verksamheterna organiseras i kontor. De stödsektorer (SEU och SALS) som finns idag samlas i ett kommunledningskontor i vilket även överförmyndarverksamheten och näringsliv ingår. För att understödja ett mer strategiskt

arbetssätt och ett arbete som är verksamhetsöverskridande kommer en utvecklingsstab med strategier inrättas. I den nya principorganisationen är kommunens verksamhetsområden organiserade i fem kontor; Utbildning, Kultur och Fritid, Samhällsbyggnad, Socialtjänsten samt Vuxenutbildning och Arbetsliv.



Organisatoriska beslutsnivåer

Tjänstemannaorganisationen är i det nya förslaget alltjämt organiserad i en förvaltning som leds av en förvaltningschef tillika kommundirektör. Respektive verksamhetsområde leds av en verksamhetschef. Antalet chefsnivåer inom verksamhetsområdena kan maximalt vara tre förutom inom Socialtjänsten där fyra chefsnivåer kan vara befogade. Kontor kan vara asymmetriskt utformade i relation till varandra, dock ska funktioner som återfinns inom flera verksamhetsområden ha samma befattningsnivå.

Förvaltning – leds av förvaltningschefen tillika kommundirektören

Verksamhet – leds av kontorschef

Avdelningar – strategisk chefsnivå och leds av avdelningschef

Enheter – operativ chefsnivå och leds av enhetschef

Grupper – operativ chefsnivå och leds av gruppchef

Förändringsagenda

För att få full verkningkraft i den föreslagna organisationsförändringen behöver den understöddas av en förändringsagenda som framförallt bör innehålla:

- Att budgetprocessen utvecklas till att mål och budget kopplas samman i ett dokument där de politiska målen och inriktningen ställs i relation till de ekonomiska resurserna.
- Ett stärkt strategiskt tänkande, ett processorienterat och verksamhetsöverskri- dande arbetssätt.
- Att arbeta med kultur och samspel i syfte att höja effektivitet och kvalitet genom ett förändringsarbete för att stärka tillit och förbättra samspelet inom förvalt- ningen men även mellan förvaltningen och de förtroendevalda.
- Stärka Värmdös arbetsgivarvarumärke och värdegrund.

Det stora engagemanget som det visas på i medarbetarundersökningen måste tas om hand. Medarbetarna är vår viktigaste resurs och för att få full verkningskraft och hög måluppfyllelse är det av största vikt att organisationen vilar på en väl genomarbetad och förankrad värdegrund som utgår från medborgaren och det lokala näringslivet. Det föreslås därför att ett genomgripande värdegrundsarbete startas upp.

Bedömning

Den föreslagna ändringen till principorganisation föreslås fastställas. I enlighet med gällande reglemente för kommunstyrelsen fastställs principorganisation av kommunstyrelsen. Detaljorganisationen beslutas därefter av kommundirektören i enlighet med rådande delegationsordning.

Ekonomiska konsekvenser

Syftet med genomlysningen är att säkerställa att organisationen är optimerad för att möta framtidens behov med tydliga roller och korta beslutsvägar för att kunna hålla rätt kurs, tempo och uppnå en hög måluppfyllelse. En effekt ska vara högre kvalitet och kostnadseffektivitet. I flera avseenden följer den organisatoriska flytten nämndstillhörighet och får då inga ekonomiska konsekvenser för en nämnd. I andra avseenden kan den organisatoriska tillhörigheten i förvaltningsorganisationen betinga att viss ekonomisk kompensation behöver ändras från en nämnd till en annan. Det kommer i så fall att hanteras i budgetuppföljning under 2018 och i budgetarbetet för 2019.

Ärendet i sig medför inga bedömda ekonomiska konsekvenser som påverkar driftsbudgeten. Dock möjliggör kortare beslutsled att resurser frigörs för att kunna användas i verksamheten i syfte att höja och tillvarata den interna kompetensen och bli mindre konsultberoende.

Konsekvenser för miljön

Ärendet i sig medför inga bedömda konsekvenser för miljön.

Konsekvenser för medborgarna

Kommunen har under de senaste åren vuxit i snabb takt och kommer fortsätta göra så under många år framåt. Detta ställer stora krav på investeringar i såväl samhällsfastigheter som infrastruktur samtidigt som Sveriges skatteunderlag väntas öka i långsammare takt än de senaste åren.

Genom att säkerställa att organisationen är optimerad för att möta framtidens behov med tydliga roller och korta beslutsvägar kan en högre måluppfyllelse uppnås.

Att förändra organisationen enligt förslaget bedöms ha positiva konsekvenser för medborgarna.

Konsekvenser för barn

Samma bedömning som under konsekvenser för medborgarna.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom av kommundirektören med stöd av upphandlad konsult Public Partner. I beredningen har sektorschefer, avdelningschefer, enhetschefer samt facken varit involverade genom fokusgrupper, intervjuer, workshops och avstämningar.

Handlingar i ärendet

Revidering av principorganisation för förvaltningen i Värmdö Kommun, 2018-05-02

Värdegrundsarbete i Värmdö Kommun, 2018-05-02

Översyn nämndsorganisation – Public Partner, 2018-03-07

Översyn förvaltningsorganisation – Public Partner, 2018-04-10

Sändlista för beslutsexpediering

Camilla Broo
Kommundirektör