



Handläggare
Frida Nilsson
Sektorn för administration ledning och service

Diarienummer
2018KS/0533

Värdegrundsarbete i Värmdö kommun

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Bakgrund	2
Medborgarnas upplevelse av våra tjänster	2
Rekryteringsbehovet	3
Framgångsfaktorer	4
Värdegrund idag	4
Bedömning	7

Sammanfattning

I alla delar av det som Värmdö kommun gör signaleras något om vad vi vill stå för som arbetsgivare och tjänsteproducerande serviceorganisation. Detta kan också sägas beskriva vad som är Värmdös gemensamma identitet och budskap som alla medarbetare kan samlas kring och kommunicera såväl internt som externt. Värmdö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare samt marknadsföra sig mot befintliga och potentiella nya anställda. Det innebär att kommunen vill attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Ett varumärke måste vila på en väl genomarbetad och förankrad värdegrund som i Värmdö kommuns fall utgår från medborgaren och de lokala företagen. Utifrån genomförd analys i samband med genomlysning av förvaltningsorganisationen föreslås att Värmdö kommun under kommundirektörens ledning genomför ett värdegrundsarbete med start 2018 och pågår under två år.

Bakgrund

Många arbetsgivare, såväl privata som offentliga, har stora problem med att klara kompetensförsörjningen. Värmdö kommun har svårigheter med att rekrytera kompetens till vissa yrkesgrupper. I medarbetarundersökningen från 2017 framkom att endast 55 % rekommenderar Värmdö kommun som arbetsgivare. Utöver detta kommer även 12,8 % (309 st) av Värmdö kommuns tillsvidareanställda medarbetare att uppnå pensionsålder inom fem år. De arbetsgivare som uppfattas som attraktiva har ett försprång. För att stärka förmågan att rekrytera kan ett sätt vara att arbeta aktivt med att stärka sitt arbetsgivarvarumärke. Ett varumärke måste vila på en väl genomarbetad och förankrad värdegrund som utgår från medborgaren. För att stödja de föreslagna organisatoriska förändringarna som framkommer i genomlysningen av förvaltningsorganisationen föreslås ett arbete som tar ett avstamp i redan gjorda arbeten med värdegrund. I detta arbete bör insatser göras för att ändra attityder och förhållningssätt. Men det kan även noteras att tilliten och samspelet mellan tjänstemän och förtroendevalda behöver stärkas och att i samspel bottna ner i en värdegrund som utgår från medborgaren och det lokala näringslivet.

Medborgarnas upplevelse av våra tjänster

Värmdö kommun mäts regelbundet av andra och vi mäter även oss själva.

I SKLs undersökning Kommunens Kvalitet i Korthet (KKiK) 2017 placerade sig Värmdö kommun på plats 14 av totalt 147 deltagande kommuner och på tredjeplats i Stockholm län. KKiK är ett nationellt projekt som har pågått sedan 2006 och redovisar och jämför resultat gällande tillgänglighet, kvalitet och service i telefoni och e-post. Syftet är att i ett övergripande perspektiv beskriva kommunens kvalitet och effektivitet i jämförelse med andra kommuner.

Den nöjdhetsindexundersökning (NKI) som kommunen valt att göra själv under motsvarande period som KKiK genomfördes visar också att kunderna prioriterar god service och att få ärendet löst – hela 77 procent av de tillfrågade anser sig fått den information eller hjälp de behövde från servicehandläggarna i kommunens kontaktcenter. 95 procent gav ett ”Mycket eller ganska bra” betyg på hur de blev bemötta av servicehandläggarna.

SBCs medborgarundersökning visar på vad kommuninvånarna har för uppfattning om olika områden i sin kommun och inom den kommunala verksamheten. 1200 personer i åldern 18-84 år har tillfrågats och totalt 463 personer svarade. Undersökningen är indelad i tre områden, NRI/Nöjd-Region-Index, NMI/Nöjd-Medborgar-Index samt NII/Nöjd-Inflytande-Index i form av index i skalan 0-100. Ett index under 40 klassas som "inte godkänt", 40-55 som "neutral", 55-75 som "nöjd" och index över 75 som "mycket nöjd". Nöjd-Region-Index visar hur medborgarna bedömer kommunen som en plats att bo och leva på. NRI uppvisar det bästa resultatet av de tre områden som mätts med ett index på 60.

Intresseorganisationen Svenskt Näringsliv genomför årligen en mätning av företagsklimatet i landets kommuner. Syftet med rankningen är att visa var i landet det är bäst att starta och driva företag. När det gäller nystartande företag ligger Värmdö kommun som tidigare år mycket bra till, på plats nio bland landets 290 kommuner. Det märks också att Värmdö är en kommun med många egenföretagare – inom området "Företagande" klättrar kommunen till plats 18. Värmdö kommun ligger också över snittet när det gäller kvinnlig företagsamhet – 13,6 % av företagen i Värmdö drivs av kvinnor vilket kan jämföras med 7,6 % i övriga landet. Både området "Kommunpolitikernas attityder till företagande" och "Tjänstemäns attityder till företagande" har sjunkit sen förra årets mätning – plats 283 respektive 286. Även uppfattningen om kommunens service till företag sjunker. I den totala rankingen hamnar Värmdö på plats 201, vilket är en försämring mot 2016 då placeringen var 182. 2017 års ranking bygger till två tredjedelar på en enkätundersökning till företagen som genomfördes under perioden januari-april 2017 och ytterligare en tredjedel statistik från SCB och UC. Målgruppen för undersökningen är Svenskt Näringslivs egna medlemmar och undersökningen riktar sig primärt till företag med mer än en anställd. Trenden för Värmdö, precis som merparten av kommunerna i Stockholmsregionen, är sjunkande siffror gällande infrastruktur och tillgång på kompetens för rekrytering. Noterbart är också att ca 30 % av de som svarat på enkäten inte varit i kontakt med landets kommuner.

Rekryteringsbehovet

Värmdö behöver rekrytera nya medarbetare. Statistiken visar att det blir allt svårare att tillsätta tjänster inom omsorg och välfärdssektorn samt utbildningssektorn. Detta sker samtidigt som befolkningsdemografien förändras och efterfrågan inom dessa yrkesgrupper blir större.

I SCBs senaste arbetsmarknadsbarometer (2016) så konstateras att det fortfarande är störst brist på kompetens inom skola och vård samt att det är svårt att rekrytera socionomer, främst de med erfarenhet. Under 2017 är personalomsättningen för socialtjänstemän i Värmdö kommun hittills 23,4 % (tom november), varav hälften av de som sagt upp sin anställning slutat inom två år.

Beroende på om kommunen kommer att driva verksamheter i egen regi eller låta fristående aktörer sköta välfärdstjänsterna är dock behovet olika stort. Yrkesgrupper som

anses vara bristyrken är sjuksköterskor, undersköterskor, ingenjörer, socialsekreterare, lärare och förskolelärare.

Från 2017 års medarbetarenkät framgår att endast 55 % av de anställda skulle rekommendera Värmdö kommun som arbetsgivare. Trots detta är 89 % av alla anställda väldigt engagerade i sitt arbete, vilket är en mycket bra utgångspunkt att arbeta vidare med. Dock ser vi att 26 % av de svarande hamnar i gruppen ”frustrerade”, vilket innebär att man är mycket engagerad i sitt arbete men inte känner sig nöjd med sin arbetssituation. Dessa personer riskerar kommunen som arbetsgivare att förlora. Ett fokuserat arbete behöver göras för att hitta strategier för att vända frustrationen till engagemang och nöjdhet.

Framgångsfaktorer

För att lyckas som organisation behöver vi i Värmdö kommun

- Attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens.
- Utveckla och behålla redan befintlig personal,
- Uppnå en situation där medarbetare som lämnar kommunen blir goda ambassadörer.

Värdegrund idag

Värmdö kommuns tjänstemän har sedan 2007 arbetat i en förvaltning. Det finns idag flera styrdokument kring agerande och beteende i organisationen och det bör lyftas fram att i flera verksamheter ”lever man” sin värdegrund. Dock framgår utifrån såväl genomlysningen av förvaltningsorganisationen som undersökningar i NKI och inlägg i sociala medier att kommunen i vissa avseenden brister i bemötandefrågor och tillitsfrågor. För att komma till rätta med det och att framåt vara en attraktiv kommun att leva, bo och verka i och en attraktiv arbetsgivare behövs ett värdegrundsarbete.

Befintliga styrdokument idag med bäring på värdegrund:

Vision 2030	Tolerans, öppenhet och mångfald skapar grunden för möten mellan olika människor – yngre och äldre, kvinnor och män, nya och infödda svenskar. Politiken bygger på delaktighet och dialog mellan medborgare och valda. Värmdös utveckling utmärks av delaktighet och dialog mellan medborgare och kommun. Demokratin vidareutvecklas i takt med samhället och ungdomars inflytande ökar.
Riktlinjer för tillgänglighet och service	Riktlinjerna beskriver det förhållningssätt som alla anställda ska ha för att skapa goda serviceupplevelser. Riktlinjerna ska vara en vägledning i det dagliga arbete genom att skapa förutsättningar för att förstå behoven hos dem som kommunen är till för. Utifrån den förståelsen anpassar vi vårt bemötande, vår tillgänglighet och utformningen av våra tjänster. Värdeord som ligger till grund för vår tillgänglighet och service:



	<ul style="list-style-type: none"> • Bemötande • Förtroende • Delaktighet • Tillgänglighet • Likabehandling
Tillämpningsrutiner avseende riktlinjer för tillgänglighet och service	Tillämpningsrutinerna tydliggör och konkretiserar vad riktlinjerna betyder för varje enskild medarbetare och hur anställda rent praktiskt ska gå tillväga.
Kommunikationspolicy	Kommunikationen ska utgå från ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv. Tydlighet, relevans och saklighet, lyhördhet och dialog, tillgänglighet och öppenhet, respekt, samsyn.
Kommunikationsstrategi	Ge medarbetare god kännedom om kommunens vision, övergripande mål, ekonomi och utvecklingsplaner. Tillgodose medarbetarnas behov av korrekt information. Öka attraktionskraften genom "Ett Värmdö" – skapa en sammanhållning som bidrar till arbetsglädje, motivation, ansvarstagande och delaktighet.
Riktlinjer om representation, mutor och jäv	Styrdokumentet är ett förtydligande av gällande lagar, förordningar och regler och ger information till anställda och förtroendevalda om vad som är acceptabelt. Riktlinjerna är ett ramverk för den värdegrund Värmdö kommun strävar efter och inom vilken alla medarbetare och förtroendevalda förväntas agera.
Personalpolicy	Respekt, delegation, konsensus, helhet och delar, ständig utveckling, beslutad planering gäller.
Personalpolitisk vision i personalpolicyn	Värmdö kommun har en personalpolitisk vision som präglas av jämställdhet, engagemang, vilja och positiv energi.
Värdegrund KomVux	Komvux Värmdös värdegrund utgår ifrån den värdegrund som ska genomsyra all skolverksamhet i Sverige. I vår verksamhet strävar vi hela tiden efter att förmedla och gestalta: Alla människors lika värde Jämställdhet mellan män och kvinnor Att motverka traditionella könsmonster Solidaritet med svaga och utsatta Att motverka alla former av kränkande behandling Att bidra till att skapa den gemenskap som håller ett demokratiskt samhälle samman.
Värdegrund SOT:s ledningsgruppsmöte	Jag lyssnar aktivt Jag är här och nu Jag är nyfiken utforskande Jag bekräftar dig Jag begär ordet Jag får prata till punkt Jag ger feedback direkt Jag har mod
Vård- och omsorgssektorns värdegrund	Närvaro – Vi ser och lyssnar på människor vi möter!
Riktlinjer för arbetet mot diskriminering	Varje enhet ska upprätta en plan mot diskriminering och kränkande behandling som är anpassad efter förutsättningarna i den egna verksamheten.



och kränkande behandling, skola/förskola	
Från kommunens hemsida (mobbing, trygghet och säkerhet):	<p>Rubrik: Kommunens policy</p> <p>Kommunen har en gemensam plan för likabehandling, som grundar sig på alla barns, elevers och vuxnas lika rätt till en trygg och respektfull miljö. Trygghet, respektfullt bemötande och ett demokratiskt förhållningssätt är grunden för det livslånga lärandet.</p> <p>Planen omfattar all personal och alla barn och elever i förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, särskola och vuxenutbildning.</p>
Jämställdhetsplan	Värmdö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med jämställda arbetsplatser och gott medarbetarskap där vi möter varandra med respekt och öppenhet m.m.
Arbetsgivarmanifest	Värmdö är en förtrollande vacker plats i förändring där modiga medarbetare får saker gjorda. Genom tillit, handlingskraft och öppenhet, får våra medarbetare möjlighet att göra livet bättre för invånarna. Att jobba i Värmdö är att få ta del av både tätort och skärgård, kombinationen av stadens puls och havets svall. När människor från bruk, skärgård och kontor möts, berikas Värmdö och ges en mångfald som vi är stolta över. Nya perspektiv ger nya lösningar som håller oss i framkant. I Värmdö ska varje medarbetare ges frihet att växa, frihet att välja väg, frihet att göra skillnad. Värmdö. Möt friheten.
Skolor och förskolor: vissa förskolor och skolor har någon formulering på hemsidan som kan tolkas som en värdegrund även om det inte alltid är uttalat.	
Hemmestaskolan	Vår vision är att alla på Hemmestaskolan ska behandlas likvärdigt och ges möjlighet att utvecklas efter egen förmåga, såväl kunskapsmässigt som socialt, till självständiga, demokratiska samhällsmedborgare. Vi bedriver ett utvecklingsarbete kring läroplanens värdegrundsfrågor. Det betyder att vi i skolan aktivt arbetar för alla människors lika värde, mot rasism och att utveckla ett sådant klimat där varje individ möter respekt och själv respekterar andra.
Brunns skola	Vår verksamhet vilar på vår gemensamma värdegrund som genomsyrar undervisning och skolvardag. Specifikt utrymme för diskussion och reflektion kring värderingar, etik och moral ges t ex på mentorstiden. Skolans trygghetsteam verkar bl a för en lugn och trygg arbetsmiljö, handleder kamratstödjare och implementerar handlingsplanen mot kränkande behandling, både i elev- och vuxengrupp. Ordningsregler med tillhörande konsekvensbeskrivning har diskuterats i personalgruppen, klasserna, i elevrådet och i föräldramöten.
Farstavikens skola	Den undervisning eleverna möter på Farstaviken kännetecknas av att den är väl grundad i de lärandemål som finns i läroplanen, är tydligt strukturerad och erbjuder variation i arbetssätt. I årskurs 1-3 är undervisningen organiserad med en trygghetsskapande och sammanhållande klasslärare och från årskurs 4 är undervisningen dessutom organiserad med mer specialisering genom ämneslärare. Eleverna får kontinuerlig återkoppling av lärarna och varje elev möts med det stöd, den stimulans eller de utmaningar just hen behöver för att utvecklas optimalt. Eleverna uppmuntras att utöva inflytande i skolarbetet, planeringen av undervisningen och i frågor som de ser som angelägna i skoltillvaron.

Fågelviks skola	Vårt mål är att skapa goda förutsättningar för att barnen ska få möjlighet att blomma ut i förskolan och att skapa en trygg och pedagogisk grund inför och under lågstadiet så att barnen därefter blir flygfärdiga inför de äldre stadierna, då de behöver byta skola.
Kullsvedsskolan	Kullsvedsskolan kännetecknas av god kompetens, samarbete, utveckling och kreativitet, samt en stor och varm vi-känsla.
Kyrkskolan	Alla människor är unika, har olika förmågor och intressen - vi använder barnens starka sidor för att utveckla övriga förmågor. Vi uppmuntrar olikheter och lär barnen att samarbeta med olika kamrater. Alla duger, ingen är perfekt, det är tillåtet att pröva, man lär av sina misstag. Vi går iskola för att träna och lära oss det vi behöver! Vår verksamhet ska genomsyras av en människo- och samhällssyn som präglas av demokrati, jämlikhet, trygghet och ansvar. Alla barn/elever ska få möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och få uppleva skoldagen som meningsfull och stimulerande. Vision: Alla barns/elevs rätt att få den hjälp de behöver ska tillgodoses Alla barns/elevs speciella rättigheter ska uppfyllas Alla barn/elever ska uppnå sina mål
Viks skola	På Viks skola lägger vi stor vikt vid vår gemensamma värdegrund. Vi är en skola som andas tillförsikt och tilltro, där vi vill att alla ska känna sig trygga och ges möjlighet att lyckas utifrån sina förutsättningar. Vi strävar alltid efter att lyfta det som är positivt och belysa det som fungerar bra.
Blåsippans förskola	Vi tror på barnets medborgliga rätt att tänka själv vilket medför en skyldighet att respektera den andres rätt att tänka själv. Vi strävar efter att vår förskola ska vara trygg, rolig, stimulerande och utmanande, den ska aktivt bidra till jämställdhet, jämlikhet och ta tillvara mångfaldens möjligheter.

Bedömning

I enlighet med ovan angivna styrdokument har Värmdö kommuns olika verksamheter under flera år bedrivit ett värdegrundarbete. Ett gemensamt värdegrundarbete har dock inte tagits fram. Bedömningen är således att kommunen behöver ta detta ett steg längre – för att hitta kärnan i vad det innebär att arbeta i Värmdö kommun, samla ihop det redan utförda arbetet. Detta kan sedan kommuniceras som Värmdö kommuns Värdegrund. Värdegrunden kan vara utgångspunkt i hur kommunens anställda agerar, samarbetar och skapar service och tjänster för medborgarna och det lokala näringslivet.

Ett värdegrundsarbete tar tid och bör påbörjas omgående och en rimlig tidsperiod är 2,5 - 3 år. Finansiering under 2018 kan ske in om ram för kommunstyrelsen men bör för 2019 och 2020 beaktas i kommande budgetarbete. Uppskattad kostnad 500 tkr för 2019 och 2020.

Arbetet kommer ske internt men under ledning av upphandlade organisationskonsulter. Arbetet bör leda fram till att det inom förvaltningen certifieras värdegrundsambassadörer som säkrar värdegrundsarbetet över tid. Arbetet startas upp juni 2018.