



Chefsdialog –

Principer för digitalt arbete

16 September 2021



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
– EN DEL AV ROSLAGEN

Syftet med chefsdialog



- Syftet med chefsdialog är att ha samtal om viktiga ämnen som berör oss alla i Östhammars kommun. Det är en dialog mellan oss chefer tvärs över våra olika verksamheter, men också mellan kommunförvaltningsledningsgruppen och hela kommunens samlade chefsstyrka.
- Ämnet för dialogen kan vara att skapa något nytt tillsammans, ibland att hitta en väg framåt, andra gånger att förankra eller till och med felsöka ett beslut som behöver tas
- Formen är dialog där vi alla deltar. I dialogen lyssnar vi på varandra och tänker tillsammans.

Dagens agenda

- Presentation Planenheten
- Insikter från förra chefsdialogen
- Vad är det nya normala?
- Våra principer för digitalt arbete
- Gruppdialog – Träna oss i att använda principerna som en ledstång



I dag ska vi tillsammans reflektera och skapa lärande kring våra principer för digitalt arbete och träna oss i att använda principerna som en ledstång



Presentation av Planenheten

Chefsdialog 2021-09-16
Senny Ennerfors, Vik.planchef



Planenheten



- Vik. Planchef under ordinarie Planchefs föräldraledighet. Arbetat i kommun sedan 2017.
- Enhetens uppdrag – ta fram detaljplaner, översiktsplan samt GIS
- Arbetar under verksamheten växande kommun
- Enheten består av 6 medarbetare , två medarbetare på varje område

Utmaningar och framgångar



- Digitaliseringskrav från 1a januari 2022
- Vatten och avloppskapaciteten
- Ta hänsyn till många olika intressen som ibland kan krocka med varandra
- Antagit en detaljplan för ca 180 bostäder i Alunda samt en detaljplan för en ny idrottshall i Östhammar,
- Vi har nått målet att anta detaljplaner inom 24 månader från start
- Samarbete med Tierps kommun inom GIS

Utmaningar och framgångar



Det här vill vi fortsätta förbättra:

- Fortsätta arbeta med att anta planer inom 24 månader från start, anta planer som pågått längre tid
- Gå i mål med att anta våran översiktsplan
- Fortsätta utveckla GIS-verksamheten samt fortsätta vårt goda samarbete med Tierps kommun

I min chefsroll



- Alltid prioritera medarbetarna först, vara mån om att de har rätt förutsättningar för att göra ett bra arbete, trivs medarbetarna så fungerar resten

Det bästa med att vara chef i Östhammars kommun?

- Bättre helhetsgrepp i en mindre kommun
- Duktiga medarbetare och kollegor
- Man har alltid roligt på jobbet och det är bra gemenskap

Förra chefsdialogen - De Bonos tänkande hattar



FAKTA



KÄNSLOR



POSITIVITET



KRITIK



KREATIVITET



POSITIVITET

Hittat nytt sätt att jobba, det digitala. Här för att stanna.

Lätt att starta nya externa möten eftersom man inte måste planera resor. Knutit kontakter snabbare för samverkan. Kreativitet att lösa saker.

Möten som hålls digitalt, går mycket fortare och vi sparar restid

Samarbetet har blivit bättre i grupperna, bland personalen. De digitala lösningarna har gjort att man lärt sig otroligt mycket. Personalen hjälper varandra eftersom man vill att det ska fungera.

Digitala möten har gjort att jag får tid med min personal som finns på plats. Kortare avstämningar på ett helt annat sätt. Kunna jobba på distans har fungerat bra för många. Fortsätta med tre dagar hemifrån, två på plats eller ännu mer.

Egenansvar i den faktainhämtning vi får. Förmåga att analysera och fatta beslut utifrån den fakta som finns.



FAKTA

De som varit på plats får göra mera än de som är på distans.

All personal har inte tillgång till de digitala plattformarna & att den digitala omognaden har gjort att man inte kunnat hålla APT:n.

Sjukfrånvaron minskat för de som har arbetat på distans

Fakta, antaganden har förändrats nästan från dygn till dygn

Svårt initialt att ställa om tex workshops och utbildningar från fysiskt till digitalt.

Vi har tappat den naturliga kontakten med andra verksamheter.

Svårt att vara chef för en personalgrupp som kräver närvarande ledarskap. utmaning att vara chef på distans när personalen har arbetsuppgifter kräver närvaro på plats.

Digitala kan inte ersätta det fysiska.



KRITIK



KÄNSLOR

Från början skulle chefer vara på plats. Sedan fick vissa vara hemma andra inte. **Avundsjuka** blir ett resultat.

Jag har haft en känsla av **otillräcklighet** i chefsrollen. Ny på plats och en grupp med stora behov av närvarande chef.

Jag har varit **avundsjuk** det här året. Jag har också velat träffa kollegor eller bo nära släkt och familj.

Starkaste känslan är en **dubbelhet**. I samhället i stort så känns det som att bilden är att alla jobbat hemma. Majoriteten har faktiskt varit på jobbet. **Frustration** att kommunikationen varit så vinklad. Många KAN inte arbeta hemma. Det är viktigt att alla delar ska beaktas - i verkligheten ser förutsättningarna olika ut. Personalens ansvarstagande skapar stolthet.

Att inte kunna träffas som vanligt påverkar mycket och försvårar arbetet. Att hinna se hur medarbetarna mår och kunna visa uppskattning för det fantastiska arbetet som görs.



KREATIVITET

Lättare att nå medarbetare via digitala kanaler - dessutom samma information till alla & det spar tid och väl så personligt

Arenan har breddats till att inte "bara" omfatta klassrummet - i skolans värld har det digitala spåret utvecklat vår verksamhet.

Utmaning att "hänga med i utvecklingen". Vi är många som behöver stöd - och då behöver vi öppna upp för att ge utrymme att fråga. Viktigt att våga vara orädd och att blottlägga sin okunskap. Det är ok att testa sig fram.

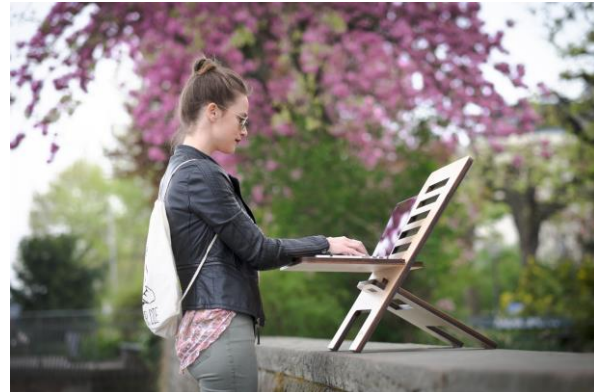
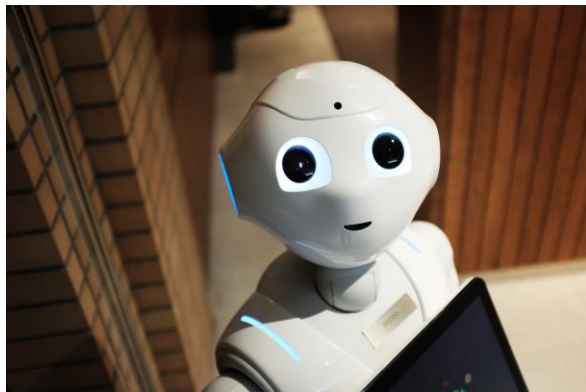
Ett-till-ett-samtal mellan medarbetare och chef kan t.o.m. bli enklare digitalt

Flexibla arbetsplatser - jag kan vara väl så produktiv på en annan plats än på min ordinarie arbetsplats

Det digitala har bidragit till kreativitet trots att okunskapen funnits där

I ett öppet kontorslandskap skapas en stor dynamik i gruppen (lösningsorienterat) - vi har försökt bibehålla "ett öppet landskap" även i den digitala världen har det ställts krav på vår kreativitet. Ex. chattforum, morgonkaffe digitalt

Det nya normala?



Nu testar vi oss fram

