



Chefsdialog

Fira framgångar
21 december 2021



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.

I dag ska vi fira



Dagens agenda – Fira framgångar

- Inledning & agenda
- Återblicksstafett
- Utvärdering chefsdialoger 2021
- Skrytrundan
- Vi firar framgångar - sektors presentation
- Avslutning



Återblicksstafett

Chefsdialoger 2021

Framtidens ledarskap & lärande



- Vilka förmågor & beteenden vill vi se?
- Vilka förutsättningar behöver jag för att kunna agera som framtida ledare och förebild

- hur ser det ut när vi har en god lärandekultur?
- vad gör vi då?
- vad känner vi då?

Hur kan vi som chefer bidra till och skapa förutsättningar för en god lärandekultur?



22 april

Kommunikativt ledarskap



Därför kommunikativt ledarskap!

Organisationer med flest engagerade medarbetare har...



Forskarnas definition

"En kommunikativ ledare engagerar medarbetare i dialog, ger och söker återkoppling, involverar medarbetare i beslutsfattandet, och uppfattas som öppen och närvarande."



Kommunikationspyramiden



Dela med dig av dina reflektioner gällande vilka kommunikationsvägar och forum för dialog du använder för att nå dina medarbetare samt hur du tycker att de fungerar och vad dina bästa tips är för att bjuda in till dialog och lyssna på dina medarbetare.

Vilka kommunikationsvägar och forum för information och dialog använder du mest?



Vad skulle du vilja förbättra i kommunikationen med dina medarbetare om förändringen du står i eller nyligen har gjort?



18 juni

Vad har vi lärt oss av pandemin?

De Bonos tänkande hattar

Edward de Bonos sex tänkande hattar handlar om att reflektera om en händelse utifrån olika synvinklar. Varje hatt symboliserar ett visst sätt att tänka. Färgen på hatten har olika innebörd och beroende på vilken hatt du har på dig ska du endast belysa frågan ur detta perspektiv.



FAKTA



KÄNSLOR



POSITIVITET



KRITIK



KREATIVITET

Hur har pandemin påverkat oss utifrån flera olika perspektiv?



På vilket sätt är du närvarande och tillgänglig för dina medarbetare?
På vilket sätt stödjer du medarbetarna och visar dem vägen?



Tegnell utbildar Sverige i modernt ledarskap

- Agerar på begränsade beslutsunderlag
- Tar beslut, men han lyssnar noga på data och experter och justerar sedan
- Varje dag tar han nya beslut som justeras efter ny input
- Han är öppen med vad som går bra och vad som kunde ha gjorts bättre
- Hans beslut tas inom ramen för den långsiktiga strategin som han och krisgruppen har beslutat om och som baseras på forskning och praktisk erfarenhet
- Han har tillit till oss som medborgare och är övertygade om att vi kan och ska ta ansvar
"Är den bästa motivationen att om jag gör det här så behöver inte mina föräldrar bli sjuka? Eller är den bästa motivationen ett hot?"
- Han har insett att den komplexa världen vi lever i kräver att vi samarbetar.



"Det är viktigt att man kan bryta ner saker i sina delar. Om man försöker lösa allt på en gång så blir det för komplext. Man får se vilka delar man kan lösa först, vilka frukter man kan nå, plocka bort dem och sedan så småningom ta fram till det som är svårt. Det är viktigt att man visar för sig själv och för sina medarbetare att vi har löst det här, nu har vi kommit en liten bit till och kan komma vidare."

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
Ledare är tillgängliga, inspirerar, stödjer och visar vägen. Ledare utvecklar relationer, bär ansvar och följer upp genom direktkontakt.

På vilket sätt är du närvarande och tillgänglig för dina medarbetare?

Mentimeter

Eftersom vi har möten digitalt utanför vår verksamhet har möjliggjort att vi som har varit närvarande varit på plats mer. För de som jobbat hemifrån har kontakten ändå fungerat bra med digital kontakt.

Skickar ut veckans kalender till medarbetare. Jobbar nära med samma arbetsuppgifter. Medarbetare skickar mail och chef ringer upp. Våra fysiskt nära. Balansgång mellan kontrollerande och visa tillgänglighet.

Händagsmöten varje månad (id till). Lägesrapportering gjorde att vi kunde komma lite närmare varandra

Olika arbetsgrupper har olika behov av tillgänglighet

Det digitala har bidragit till att jag kan ha kontakt med mina enheter på ett väl så bra sätt som tidigare

Inom forskolans verksamhet har vi varit på plats hela tiden. Vi har tvingats vara på frågor löpande

Utmaning att vara stöttande, coachande, pushande

Alltid på jobbet. Alla kanaler öppna (mail, mess, tfn, zoom). Digitala morgonmöten varje dag. Tillgänglig. Nya mötesgrupper.

Morgonpuls, teamschat

16 september

Principer för digitalt arbete



Bekanta dig med principerna och reflektera utifrån dem. Använda principerna som en ledstång och träna tillsammans. Diskussionerna utgår från frågor som vi tror kommer att komma från våra medarbetare. Alla frågor är inte relevanta för alla. Vi hjälps åt och tänker högt tillsammans, vi hjälper en kollega.



Gruppdialog – Lära känna principerna & träna på att använda dem



Vad är mina viktigaste insikter från dagens dialoger?

Mentimeter

Vi har olika mängd tillit till våra medarbetares förmåga att jobba på distans

Engagemang, i alla frågor

Vårna om rättssäkerheten

Viktigt med dialog

Att många redan har påbörjat arbetet kring återgång och att alla bör ta med principerna i sitt fortsatta arbete.

Allas olika förutsättningar

Olika beroende på vilken verksamhet

Att vi är många som saknar kunskap om vad vi behöver förhålla oss till vad gäller IT-säkerhet.

Olika verksamhet har olika utmaningar och frågeställningar.

14 oktober

Varumärket Östhammars kommun

NRI, NMI, NKI



- Vilken bild **tror du** att, de vi finns till för, har av oss/kommunens verksamhet?
- Vilken bild **vill du** att, de vi finns till för, har av oss/kommunens verksamhet?



- Vad föreslår du att ni ska göra, i den verksamhet som du arbetar inom, för att vi ska förflytta oss från nulägesbilden till den önskade bild som du vill att medborgarna ska ha om kommunens verksamhet?
- Vad utifrån skatteverkets erfarenheter, finns det för oss att ta med oss i vårt arbete?

Skatteverket

Från fruktad skattefogde till omtyckt servicemyndighet

2021-10-14 Anders Stridh

9 / 40:48

Våra enhetspresentationer



Ekeby skola & Olandsskolan

Ekeby skola och Olandsskolan



Utmaningar



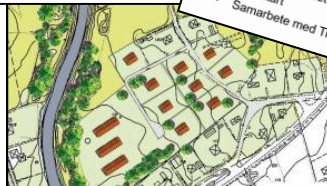
Framgångar



Planenheten

Planenheten

- Vik. Planchef under ordinarie Planchefs föräldradedlighet. Arbetat i kommun sedan 2017.
- Enhetens uppdrag – ta fram detalplaner, 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 detalplan för ca 180 bostäder i Alunda samt en detalplan för en ny idrottsbana i Östhammar.
- Vi har nått målet att anta detalplaner inom 24 månader från start
- Samarbete med Tierps kommun inom GIS

Resurspoolen

Resurspoolen föddes i januari 2021

Anneli ♥ Östhammars kommun

Resurspool ♥ medarbetare

Medarbetare ♥ Östhammars kommun



Utmaningar och framtiden

- Kompetensförsörjningen - att locka till oss kompetenta medarbetare som gör ett kvalitativt jobb.
- En god arbetsmiljö för att få medarbetare att trivas och må bra, att leverera god välfärd och
- En ekonomi i balans
- Att säkra en god kvalitet mot medborgarna
- Att fortsätta och blir bättre på att vara bussiga mot varandra, för att klara av våra utmaningar tillsammans

I min chefsroll

- Något viktigt jag lärt mig, en lärdom jag vill dela med mig
- Det bästa med att vara chef i Östhammars kommun?



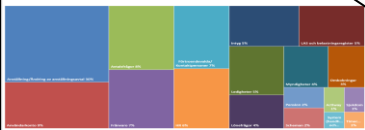
Löneadministration

Löneadministration i Östhammars kommun



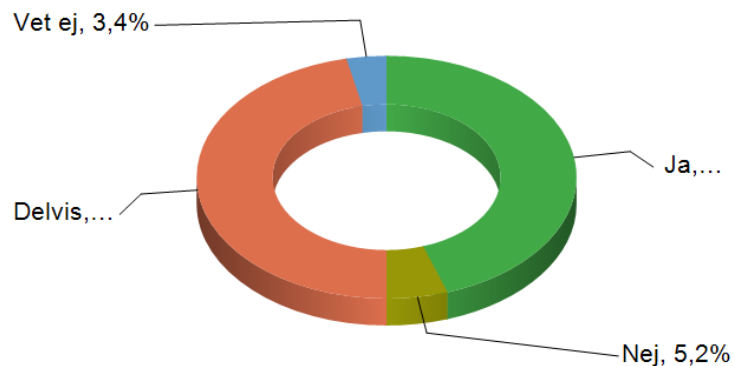
Vi hanterar ca 2600 löner per månad
1700 månadsavlönade
900 övriga (förtroendevalda, visstidsanställda och uppdragstagare)
Ca :45 miljoner kronor betalas ut i lön varje månad till kommunens medarbetare.

Fördelning ärendekategorier i Artivice (aug 2021)



Utvärdering chefsdialogerna 2021

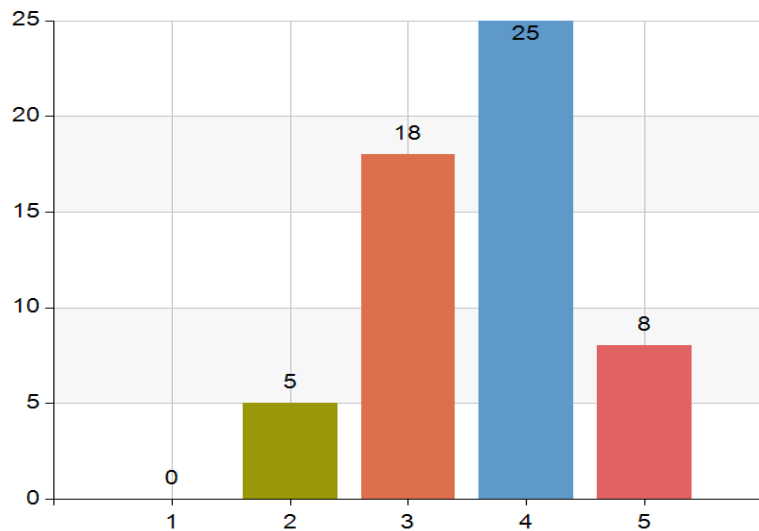
Har chefsdialogerna bidragit till att du har lärt dig mera om andra verksamheter i kommunen?



Namn	Antal	%
Ja	26	44,8
Nej	3	5,2
Delvis	27	46,6
Vet ej	2	3,4
Total	58	100

Vänligen utvärdera val av ämne på chefsdialogerna

(Ämnesområden för chefsdialogerna 2021 har varit: Framtidens ledarskap & lärande, Kommunikativt ledarskap, Vad har vi lärt oss av pandemin?, Principer för digitalt arbete och Varumärket Östhammars kommun)

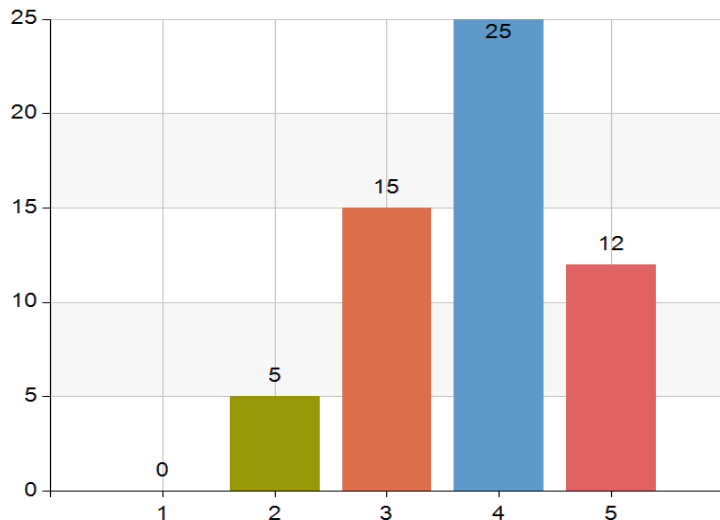


1=inte alls bra, 5= Mycket bra

Namn	Antal	%
1	0	0
2	5	8,9
3	18	32,1
4	25	44,6
5	8	14,3

Medelvärde	3,64
Median	4

Vänligen utvärdera möjlighet till dialog

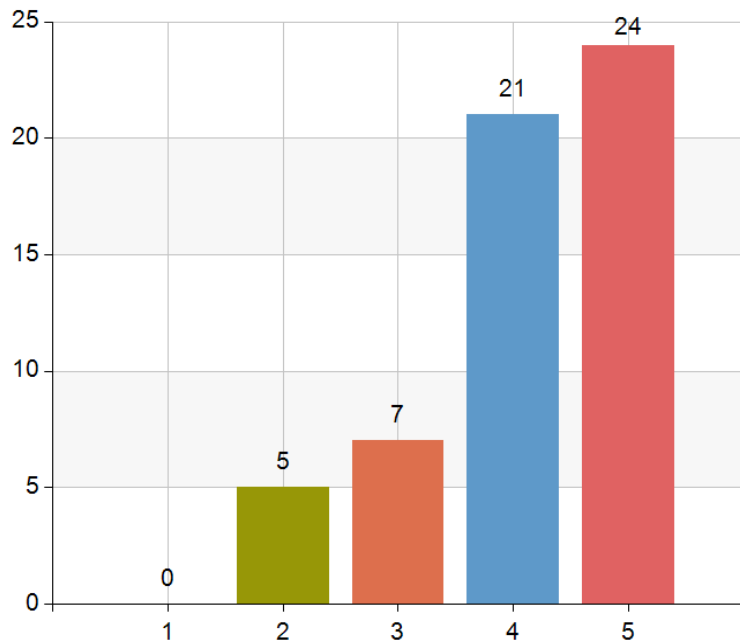


1=inte alls bra, 5= Mycket bra

Namn	Antal	%
1	0	0
2	5	8,8
3	15	26,3
4	25	43,9
5	12	21,1

Medelvärde	3,77
Median	4

Vänligen utvärdera den digitala mötesformen



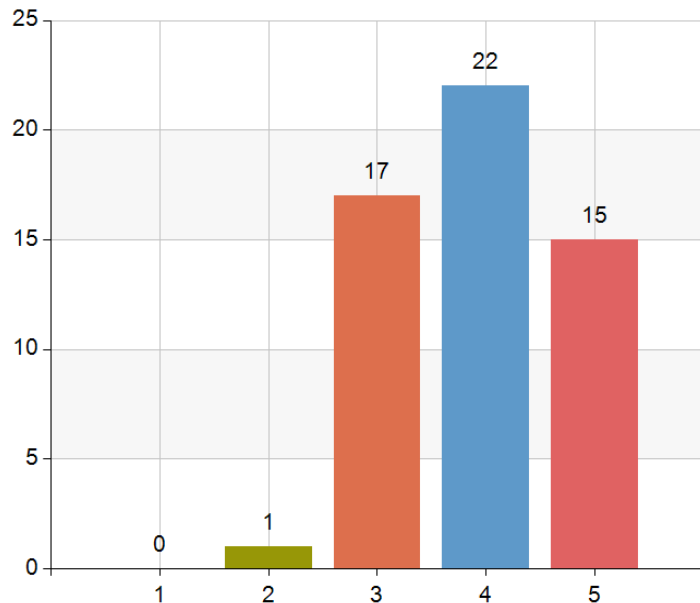
1=inte alls bra, 5= Mycket bra

Namn	Antal	%
1	0	0
2	5	8,8
3	7	12,3
4	21	36,8
5	24	42,1

Medelvärde	4,12
Median	4

Vänligen utvärdera enhetspresentationerna

(De enheter som har presenterat sig är: Ekeby skola och Olandsskolan, Resurspoolen, Planenheten och Löneadministration)



Namn	Antal	%
1	0	0
2	1	1,8
3	17	30,9
4	22	40
5	15	27,3

Medelvärde	3,93
Median	4

Vad tycker du mest om med chefsdialogerna?



Utbytet och insikten i **andra verksamheter** och hur vi tillsammans kan göra Östhammars kommun attraktivare och säkra kompetensförsörjningen genom att få fler nycklar och sociala nätverk att samverka med.

Bra att **träffa** och se vilka som arbetar i kommunen...samtidigt så har vi olika erfarenheter från våra verksamheter. Ibland så har det varit svårt att förstå det akademiska språket. Tycker att det har varit bra och intressant att träffa andra enheter.

Proffsigt genomfört. Kul med **satsning på chefskapet** och att få tillfälle att **prata med andra chefer**.

Träffa andra och få **information**.

Jag tycker om att det finns ett **forum för chefer** att ses och göra sig bekanta i. Under året har **ämnena varit väldigt intressanta** och med blicken framåt.

Alltid intressant att **lära sig mer om våra verksamheter**. Det blir lätt att man är där man är. Riktigt roligt att få se så många **kollegor**. Nästa lättare och bättre än om vi träffas fysiskt. Digitalt får du namn på kollegor och jag tror det är lättare för flera att komma till tals. Breakoutroom har varit väldigt bra med möjlighet att diskutera en specifik fråga.

Jag har personligen kanske egentligen **inte fått ut så mycket** av dem, även om jag förstår värdet i den typen av samling för att kommunicera kring **kommungemensamma värderingar och arbetssätt**.

Det har givit **tid till reflektion** och en känsla av **tillsammansarbete**.

Finns det någonting vi kan göra för att förbättra våra kommande chefsdialoger?



Att ibland **bjuda in någon intressant föreläsare** som kan ge inspiration i ledarskapet

Mer tid för dialog med andra chefer.

Mindre tid för att presentera olika enheter, **mer tid till att diskutera** allmänna gemensamma chefs/ledarskapsfrågor.

Kanske dragningar av **vad som är aktuellt per sektor** så man vet vad som händer eller planeras hända i kommunen. Ibland kan vi beröras mellan sektorerna utan att vi tänker på det och kan då initiera kontakt i tid med varandra för att samverka.

Egentligen inte förbättra utan mer bevaka, att de **ämnena vi väljer ligger rätt i tiden** och att de är relevanta och intressanta för gruppen chefer.

Höja graden av att dessa träffar är **obligatoriska** som chef.

Varva **dialog på plats och digitalt**.

Vi har **saknat att kommunchefen lett dessa** möten och tydligt förklarat varför och hur han vill att detta ska fungera. Vi har **saknat dialog** med den som är ansvarig och chefsdialogerna har mest setts som **störmoment**.

Inte lika långa möten.

För mycket mjukvara och det känns ibland **långt i från verksamheten**. Ibland upplevs det som slöseri med tid.

Vad föreslår du att nästa års chefsdialoger ska handla om?



- Koppla till **friskfaktorer**
- **Chefers arbetsmiljö, arbetsbelastning & arbetsglädje**

- **Effekter av omorganisationen.**
- **Medarbetarskap**; att känna ansvar för och delaktighet i organisationen
- **Samarbetskultur** inom och mellan sektorer

- **Tillitsbaserat ledarskap**
- Fler möjligheter att **lära mig mer om hela den kommunala verksamheten**

Hållbart ledarskap - hur driver vi våra verksamheter hållbart när det inte finns vikarier - vad kan vi göra för att peppa, glädja och visa uppskattning för vår personal.

Hur ska vi chefer arbeta för att inkludera personalen i processer kring **förändringsarbeten**. En transparent kultur gentemot chefer och personal gällande förändringar och omorganiseringar. Hur skapar vi en helhetsbild och visar på hur våra enheter bidrar till organisationen och samhället.

Lönesättandesamtal, svåra samtal, diskussion kring dilemman.

Återhämtning

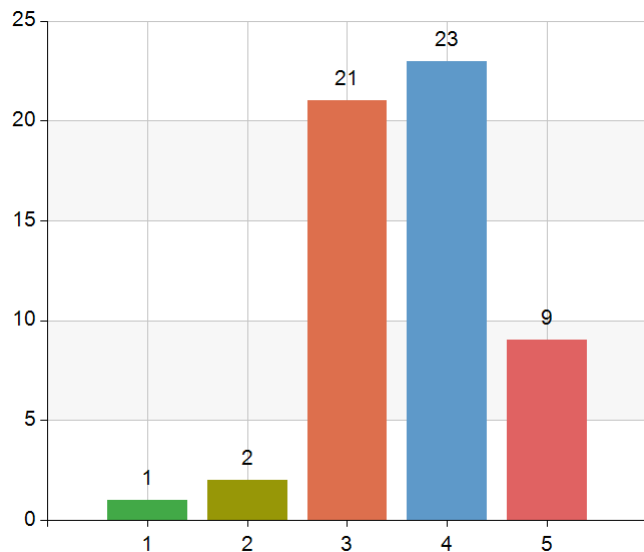
Kvalitetsfrågor i kommunen & föreläsningar

Lyfta **det svåra som vi arbetsledare möter**. Inte det vi själva kan hitta i chefshandboken utan det som hamnar utanför.

Vad vi kan göra för att **förbättra servicen till våra medborgare och företag**

Den röda tråden från **politiska beslut till verkställande av beslut** som påverkar verksamheten och vidare som påverkar varje medborgare. Hur ser den kommunikationen ut i respektive verksamhet? Vad kan och bör förändras i den kommunikationen.

Betygsätt chefsdialogerna i sin helhet



Antal	%
1	1,8
2	3,6
21	37,5
23	41,1
9	16,1
56	100

Skrytrundan



Skrytrundan

- Berätta för varandra om något som du har gjort i ditt arbete detta år som du är stolt över och vill dela med dig av
- Var uppmärksam och lyssna noga på varandra





Vi firar framgångar

Presentationer från sektorerna



Sektor Bildung

Nu ska vi fira!



Global RepTrak 100



Global Innovation Index 2021



The Sustainability Yearbook 2020



The Good Country



COUNTRY	OVERALL RANKING	SCIENCE & TECHNOLOGY	CULTURE	INT'L PEACE & SECURITY	WORLD ORDER	PLANET & CLIMATE	PROSPERITY & EQUALITY	HEALTH & WELLBEING
IRELAND	1	20	7	33	4	45	1	9
FINLAND	2	7	18	53	12	14	3	12
SWITZERLAND	3	6	32	71	10	16	2	10
NETHERLANDS	4	18	2	97	3	23	8	2
NEW ZEALAND	5	10	25	37	17	7	41	17
SWEDEN	6	8	14	111	8	3	4	8

GLOBAL WORKFORCE HAPPINESS



GLOBAL WORKFORCE HAPPINESS INDEX



#1

DENMARK

Country with the most satisfied workers, according to a study by Universum.

#2 Norway

#3 Costa Rica

#4 Sweden

#12 Switzerland

#13 Mexico

#14 Romania

2021



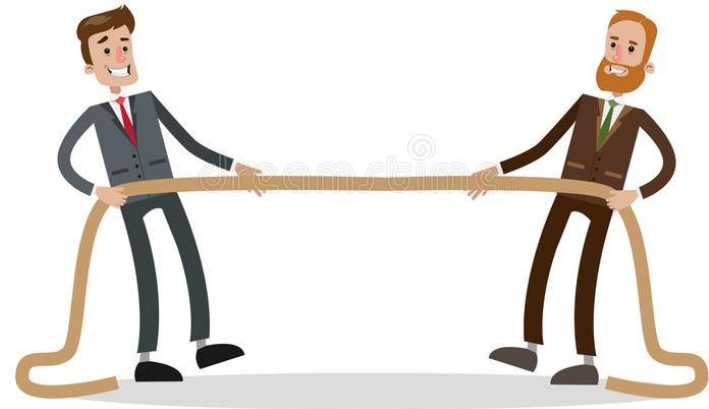
CCPI
Climate Change
Performance Index





Global Gender Gap Report 2020









Arbetslagarnas rättigheter 2021



Tack för att du bidrar till Östhammars utveckling



Sektor Samhälle

Film: Fira framgångarna kring kulturveckan och lovveckan,
Lena Öberg

Sektor Omsorg

Film: Fira vårdpersonalens fantastiska jobb under pandemin

Sektor Verksamhetsstöd

Film: Check-in i utvecklingsteamet

ATT VARA CHEF I EN POLITISKT STYRD
ORGANISATION

CHEFSINFO



CHEFSSTÖD



CHEFSOACHNING



CHEFSIALOGER



LEDARARENAN

LEDARFORUM



Arbeta i Stratsys - Drop in

Arbetsmiljöutbildning för chefer och
skyddsombud

Ekonomi Bas

Löneöversyn/lönebildning

KIA-utbildning (informationssystem för
arbetsmiljö)Personlig introduktion till
ekonomisystemetPersonlig introduktion till HR-området och
arbetsgivaransvaret

Rekryteringslabbet

Stöd i Adato - Individuellt

Stöd i Stratsys - Individuellt

Utbildning i ledarskap och
medarbetarskap

LEDARPOLICY

MÖT VÅRA LEDARE

NY SOM CHEF

Ledarforum

Välkommen till ledarforum. Här hittar du en lärandeplattform för dig som chef och ledare där du får möjlighet att utveckla dina kunskaper, förmågor och beteenden. Titta gärna närmare på våra olika utbildningar och forum och anmäl dig till det som passar just dig.

Ledarforum uppdateras löpande med nya datum och utbud, beroende på behov och efterfrågan. Som en del i satsningen **Hållbar arbetsgivare** har kommunens ledningsgrupp beslutat att alla chefer ska gå utbildningarna i systematiskt arbetsmiljöarbete och rekryteringslabbet.

Kontakta verksamhetsstöd, gärna via bokning.verksamhetsstod@osthammar.se om du har frågor om utbildningarna, eller vill lämna synpunkter eller önskemål på utbudet.

Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud

den 7 september 2021

Arbetsmiljöutbildningen bygger på Suntarbetslivs utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi blandar utbildning i grupp med självstudier.

[LÄS MER >](#)

Ekonomi Bas

den 25 mars 2021

Utbildningen Ekonomi bas ger dig grundläggande kunskaper kring kommunens budgetprocess, uppföljningsprocess och investeringsprocess. Du får också information om viktiga styrdokument inom det ekonomiska området samt möjligheter att ställa frågor och diskutera i grupp.

[LÄS MER >](#)

Löneöversyn/lönebildning

den 25 mars 2021

Inför starten på årets löneöversynsprocess går vi tillsammans igenom vad som kommer att påverka dig, hur det påverkar dig, vad du förväntas göra och när du förväntas

