

Ekonomi och styrning

Information om Kommunkompassen till intervjugrupperna

Kommunkompassen är ett utvärderingsinstrument som värderar kommunens övergripande ledning och styrning. Underlaget till utvärderingen hämtar vi framförallt från intervjuer samt från information på kommunens webbsidor, sociala medier och dokumentation som vi önskar att kommunen lämnar in i förväg. Kommunen har även fått svara på ett antal förhandsfrågor på förhand som lägger en grund för oss när vi intervjuar. Detta gör så att vi kan fokusera på att föra ett gott samtal med intervjugrupperna inom de områden som berör just dem.

Områden inom Kommunkompassen

Den tematiska strukturen utgörs av fyra huvudområden med åtta underområden enligt följande;

Demokrati och samhällsutveckling

1. Samspel mellan förtroendevalda och medborgare
2. Samhällsutveckling

Styrning och effektivitet

3. Styrning och kontroll
4. Effektivitet

Service och kvalitet

5. Brukarens fokus
6. Kvalitetsutveckling

Arbetsgivarpolitik

7. Arbetsliv
8. Chefs- och ledarskap samt medarbetarskap

Vilka ämnen/teman som tas upp under samtliga åtta områden finner ni längst bak i detta dokument. Det ger er en helhetsbild av vad SKR kommer att ställa frågor kring under de olika områdena.

Kommunkompassen är ett normerande verktyg och har en poängskala som gör det möjligt att jämföra olika utvärderingsresultat med varandra. Vart och ett av de åtta områdena kan ge 100 poäng vilket innebär att den maximala poängnivån i Kommunkompassen är 800 poäng.

Vad letar vi efter i en utvärdering?

Eftersom utvärderingen görs utifrån ett övergripande perspektiv, söker vi på alla områden en gemensam strategi kring hur kommunen hanterar det som efterfrågas. Denna kan vara väldokumenterad och/eller visa sig i olika aktiviteter som stärker och utvecklar de olika områdena.

Vi ser även på huruvida samtliga berörda verksamheter i organisationen genomför aktiviteter kopplade till redovisade strategier, hur aktiviteterna i praktiken fungerar och vilka effekterna blir utifrån dessa.

Slutligen vill vi att kommunen kan visa att olika arbetssätt leder till faktiska resultat och att dessa resultat återkommande följs upp och analyseras. Medborgar- och brukarfokus ska finnas i allt vad som görs.

Intervjugrupporna

Under SKR:s besök i kommunen, sker gruppintervjuer med fem olika grupper. Syftet är att få en helhetsbild av det som utvärderas, både utifrån systematik, omfattning och effekt i hela kommunen. Intervjuer sker med följande grupper:

1. Ledande politiker, ofta blocköverskridande
2. Ledande tjänstpersoner, kommundirektör med ledningsgrupp
3. Förvaltningschefer och bolagschefer
4. Första linjens chefer, enhetschefer
5. Fackligt förtroendevalda

Att tänka på inför gruppintervjutillfället

Vi förespråkar ett gott samtal där alla får komma till tals. Alla intervjutillfällen har dock begränsat med tid varför vi uppskattar att få så koncisa och konkreta svar som möjligt.

Vi kommer inte att peka ut någon person eller funktion i rapporten.

Eftersom en del förhandsarbete redan gjorts, ställer vi inte frågor från alla åtta områden till samtliga fem grupper. Vissa frågor ställer vi bara till någon/några grupper medan vissa frågor ställer vi till alla grupper.

Vi utvärderar alltid utifrån en ögonblicksbild, varför planerade och ej genomförda aktiviteter inte beaktas i utvärderingen.

Vi efterfrågar huvudsakligen sådant som är svårt att fånga av och i dokument, vi vill därför ha er syn på hur saker och ting fungerar i praktiken och hur ni ser på verksamheten. Vet man inte så vet man inte, vi driver inte fram svar.

En viktig del i Kommunkompassen är effekten av det arbete som ni gör inom områdena. Därför är det bra att utgå ifrån ”**vilka resultat/effekter har ni sett av arbetet?**”. Alla frågor är inte av den karaktären, men utifrån slutresultatet är det en av de viktigaste aspekterna.

Det går utmärkt att komplettera i efterhand om ni kommer på något viktigt men som inte kom upp på intervjutillfället.

Hur får kommunen tillbaka sitt resultat?

Utvärderingsresultatet presenteras i en skriftlig rapport där kommunens styrkor och förbättringsmöjligheter presenteras. Kommunen får även en muntlig återföring av resultatet. Kommunen bestämmer själv hur återföringen ska äga rum och till vem. SKR:s rekommendation är att alla som deltagit i intervjuerna ska få ta del av den muntliga återföringen.

Vill du veta mer om Kommunkompassen?

Gå in på www.skr.se där du även hittar en kort film som ger ytterligare information om upplägg och områden i Kommunkompassen.

Kommunkompassens områden

Demokrati och samhällsutveckling

1. Samspel mellan förtroendevalda och medborgare

- 1.1. Strategi för demokrati och information
- 1.2. Kommunens information till medborgarna
- 1.3. Medborgarnas möjlighet till dialog med politiken
- 1.4. Transparens kring resultat
- 1.5. Förutsättningar för politiken

2. Samhällsutveckling

- 2.1. Strategiskt arbete
- 2.2. Social hållbarhet
- 2.3. Ekologisk hållbarhet
- 2.4. CIVILSAMHÄLLE, NÄRINGSLIV OCH KULTUR

Styrning och effektivitet

3. Styrning och kontroll

- 3.1. Strategi för styrning
- 3.2. Politisk styrning
- 3.3. Uppföljning och analys
- 3.4. Samspel mellan rollerna som förtroendevald respektive tjänsteperson

4. Effektivitet

- 4.1. Strategi för effektivitet
- 4.2. Jämförelser för effektivitet
- 4.3. Nya arbetssätt och ny teknik som ökar effektiviteten
- 4.4. Samverkan för effektivitet

Service och kvalitet

5. Brukarens fokus

- 5.1. Strategi för brukarens fokus
- 5.2. Fokus på service
- 5.3. Förenklade kontakter med kommunen
- 5.4. Kommunikation kring kommunens serviceutbud
- 5.5. Möjlighet att påverka utformningen av de egna tjänsterna

6. Kvalitetsutveckling

- 6.1. Strategi för kvalitetsutveckling
- 6.2. Centrala utvecklingsinsatser för bättre kvalitet
- 6.3. Förbättringsarbete
- 6.4. Samverkan för kvalitetsutveckling

Arbetsgivarpolitik

7. Arbetsliv

- 7.1. Strategi för ett hållbart arbetsliv
- 7.2. Strategisk kompetensförsörjning
- 7.3. Arbetsmiljö och sjukfrånvaro
- 7.4. Jämställdhet och mångfald

8. Chefs- och ledarskap samt medarbetarskap

- 8.1. Strategi för chef- och ledarskap samt medarbetarskap
- 8.2. Högsta cheferna som förebilder
- 8.3. Chefers uppdrag
- 8.4. Intern kommunikation
- 8.5. Utveckling av ledarskap och medarbetarskap