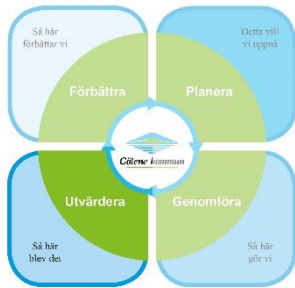




KVALITETSREDOVISNING

Sektor ledning och stöd

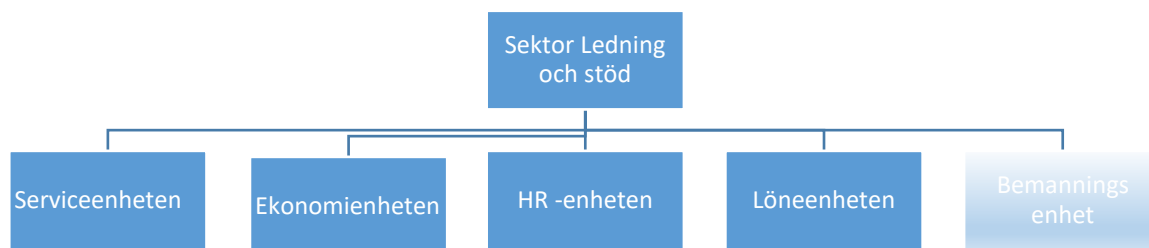
År 2022



Grundfakta

Sektor ledning och stöds huvudsakliga uppdrag är ansvar för övergripande administration och att arbeta med ledning och stöd till övriga sektorer, politiker, kommuninvånare och övriga intressenter. I sektor ledning och stöd ingår fyra enheter, HR- ekonomi-, löne- samt serviceenheten. Ytterligare en enhet kommer att byggas upp under året – bemanningsenhet. Antal anställda i sektorn är cirka 45 personer.

Under 2022 har sektorn haft en omsättning på chefer. En ledningsförändring genomfördes i november som innebär att ledningen för personal och ekonomienheten delades upp i HR enhet och ekonomienhet.



Personal- och ekonomienheten (uppdelad sedan 1 november)

Den centrala personal- och ekonomienheten ska genom en helhetssyn leda personal- och ekonomiarbetet i kommunen. Genom ett konsultativt arbetssätt stödjer enheten kommunens chefer inom respektive kompetensområde. I enheten arbetar 11 medarbetare.

Löneenheten

Löneenheten arbetar med lön- och pensionshandläggning samt systemförvaltning av flera system för Skara och Götene kommun samt sex bolag. På enheten arbetar 10 personer. Politiskt finns en gemensam lönenämnd för Skara och Götene.

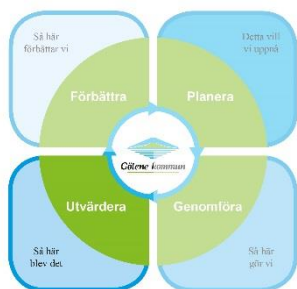
Serviceenheten

Serviceenheten arbetar inom följande verksamhetsområden:

- Kommunikation
- Kansli
- Medborgarkontor
- Risk/säkerhet
- Växel
- Utveckling och digitalisering
- Samhällsbetalda resor

Samhällsbetalda resor har uppdrag åt både Götene och Skara kommun gällande kollektivtrafik, färdtjänst samt skolskjuts.

I serviceenheten arbetar 20 medarbetare.



Systematiskt kvalitetsarbete

Resultat och särskilda kvalitetshöjande insatser

Hemsida och intranät

Under året har arbetet med att förbättra hemsidan och dess tillgänglighet intensifierat. Göteborgs kommuns hemsida har rankats på andra plats bland Sveriges kommuner angående tillgänglighet och integritet. Arbetet har påbörjats med ett gemensamt intranät i V6.

Samarbete medborgarkontoret

Under året har arbetet fortsatt med projektet ett stärkt medborgarkontor. Inom projektet har personalen fått utbildning i samhällsvägledning. Utbildningen syftar till att fler ärenden ska kunna lösas via medborgarkontoret för att avlasta övrig verksamhet.

Utbildningsinsatser

Utbildningar i systematiskt arbetsmiljöarbete har genomförts för chefer och fackliga. Framtida ledare har genomförts under våren tillsammans med övriga V6-kommuner. Framtida ledare är ett utvecklingsprogram för medarbetare som i framtiden är intresserade av att arbeta som ledare.

Essunga, Grästorps, Vara och Götene har gemensamt genomfört introduktionsdagar för nya chefer inom kommunerna. Introduktionen ger grundläggande kunskap i personalfrågor, arbetsmiljö och rehabilitering, ekonomifrågor, kommunal förvaltning samt kommunikation och coachande samtal.

Verksamhetssystem och e-tjänster

Samarbetet mellan V6-kommunerna fortsätter att fördjupas och utvecklas. Delar av detta är samarbete gällande verksamhetssystem. Under året har alla kommunerna infört E-handel som en fortsättning på samarbetet kring det gemensamma ekonomisystemet, gemensam upphandlingsenhet och inköpscentral. Inköpscentralen är en organisationsform för tilldelning av kontrakt eller ingående av ramavtal om varor, tjänster eller byggtreprenader för samarbetskommunerna.

Förstudie samt upphandlingsunderlag är framtaget för HR- och lönesystem. Under året har arbetet fortsatt med information kring våra e-tjänster. Ett ökat fokus på utveckling av E-tjänster och kvalitetssäkring av dessa har skett under året.

Digitalisering och automatisering av arbetsmoment och rutiner är fortsatt ett viktigt område för att underlätta vardagen för våra medarbetare och chefer.

Ett digitalt inrapporteringsystem användas som underlag för kommunernas arbete med effektiv samordning för trygghet (EST). Detta har lett till goda resultat.

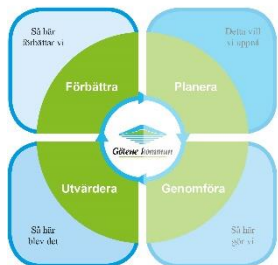
Styrdokument

Finanspolicy är uppdaterad och beslutad. Bland annat principer för likvidplanering, upplåning, skuldportföljer, borgensavgifter och placeringar regleras i finanspolicyn.


Policy för upphandling och inköp har antagits. Policyn är gemensam för alla V6 kommuner och deras respektive bolag.

Helhetsprojektet

Helhetsprojektet är igång ordentligt med mycket arbete för att uppnå förankring i organisationen. Arbetstidsavtal ändras för att underlätta övergång till fler heltider. Helgtjänster har införts vilket innebär att anställda inom äldreomsorgen kan jobba färre helger.



Utvärdering av handlingsplan

NÄMNDENS/ BOLAGETS VERKSAMHETSÅL 2020-2022	 GLOBALA MÅL för hållbar utveckling Vilket eller vilka globala mål är kopplade till verksamhetsmålet? Nr.	FÖRVÄNTAT RESULTAT Detta resultat vill vi nå/ detta är förväntat läge	UTFALL AV PLANERING Dessa insatser/åtgärder har genomförts som leder till förväntat läge/resultat	ANALYS Har det blivit som förväntat? Varför eller varför inte? Sök orsaker, dra slutsatser Observera att analysen görs mot respektive verksamhetsmål!	MÅLUPPFYLLELSE I förhållande till verksamhetsmål 4= mycket hög 3=medel/hög 2=medel/låg 1=mycket låg	NYA INSATSER/ÅTGÄRDER Beskriv insatser/åtgärder som planeras utifrån analys och måluppfyllelse
Mer resurseffektiv verksamhet	11, 12	Ökad digitalisering med nytta för den enskilde	<p>Under året har arbetet fortsatt med information kring våra e-tjänster. Ett ökat fokus på utveckling av E-tjänster och kvalitetssäkring av dessa har skett.</p> <p>Ett digitalt inrapporteringssystem användas som underlag för kommunernas arbete med effektiv samordning för trygghet (EST). Detta har lett till goda resultat.</p>	<p>Samarbetet med andra kommuner har inneburit att arbetet kunnat genomföras på ett mycket bra sätt</p> <p>Flera e-tjänster har införts och skapat mervärde för den enskilde.</p>	3	Fortsätta arbetet med e-tjänster så att de fortsatt blir till nytta för den enskilde och skapar en inre effektivitet

			Ta fram en webbaserad introduktion av nyanställda	Arbetet har inte kunnat prioriteras pga hög arbetsbelastning		
	Ökad samverkan	Under året har alla kommunerna i V6 infört E-handel som en fortsättning på samarbetet kring det gemensamma ekonomisystemet, gemensam upphandlingsenhet och inköpscentral. Förstudie samt upphandlingsunderlag är framtaget för HR- och lönesystem.	Samarbetet mellan V6-kommunerna fortsätter att fördjupas och utvecklas. Nya system som upphandlas gemensamt leder till goda resultat Samverkan tar tid och kräver att engagemang och att tid avsätts av alla parter.	4	Uppdrag finns kring utredning av ytterligare organisatoriska samverkansområden inom V6 bland annat en gemensam löneenhet	
	Stärka kommunikationen och dialogen med de vi är till för	Utvecklat Personalportalen för olika roller för att underlätta användningen Under året har arbetet med att förbättra hemsidan och dess tillgänglighet intensifierat.	En ny startsida har publicerats för chefer som gjort det enklare att använda Götenes kommuns hemsida har rankats på andra plats bland Sveriges kommuner	4	Arbetet fortsätter under kommande år.	

				angående tillgänglighet och integritet.		
			Påbörja arbete i V6 för att utreda olika möjligheter att förbättra intranätet	En behovsanalys är genomförd. Resultatet visar behov av att bygga ett nytt gemensamt intranät. Det är viktigt att arbeta tillsammans och få en gemensam plattform.	4	Påbörja arbetet med att bygga intranätet
		Öka mängden standardiserade rutiner	Digitalisering och automatisering av arbetsmoment och rutiner har fortsatt för att underlätta vardagen för våra medarbetare och chefer. Inom sektorn sker ett löpande arbete med att skapa och upprätthålla relevanta rutiner.	Ett flertal rutiner har setts över. Bland annat har införande av e-handel Genom att löpande upprätthålla arbetet med rutiner ses att kvaliteten säkerställs, innebär också ett effektivare arbetssätt som sparar tid.	3	Fortsätta arbetet med att upprätthålla rutiner.
Ökad attraktivitet för fler medborgare och besökare	11,12	Stärkt medborgarkontor	Ett utvecklingsarbete med konsult och arbetsgrupp i kommunen om ett stärkt medborgarkontor pågår.	I utvecklingsarbetet för ett stärkt medborgarkontor har ett flertal utbildningsinsatser genomförts både med medborgarkontorets personal men även tillsammans med personal från andra verksamheter.	4	Fortsatt arbete med att hitta utvecklingsområden för medborgarkontoret. Tydliggöra ”en väg in”

			<p>Arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi</p> <p>Fortsatt arbete med heltidsresan</p>	<p>Strategin är under framtagande</p> <p>Planen följs, lansering av helgtjänster genomförts, övergång till AB har gjorts inom äldreomsorgen</p>		<p>Beslut förväntas under första halvåret 2023</p> <p>Bemanningsenheten ska bidra till bättre nyttjande av resursspass och stödja kompetensförsörjningen i kommen</p>
En klimat- och miljösmart kommun	13		<p>Prioritera vilken möten man ska åka på fysiskt. Delta på möten digitalt</p> <p>Marknadsföra våra kommuncyklar för resor inom Götene tätort</p>	<p>Distansarbete utförts vilket inneburit färre resor och effektivare användning av tiden. Även fortbildningsinsatser har skett digitalt.</p> <p>Nyheter har publicerats på intranätet. Det är en fortsatt låg efterfrågan på cyklar.</p>	4	



Sammantagen analys

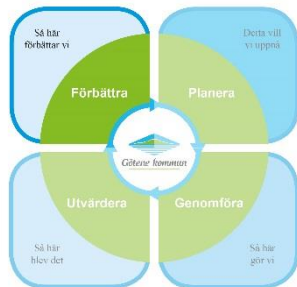
Vid införandet av nya system innebär det förändringar och de nya systemen är mer utvecklade och ger mer möjligheter. Svårigheten för verksamheterna är att få tid att införa dem och få tiden som behövs för att nyttja systemen på bästa sätt, detta är en fråga som utmanar hela tiden.

Det har varit en hög arbetsbelastning under året bland annat på grund av personal inom vissa funktioner haft flera stora projekt på gång samt bemanningsläget. Trots den stora arbetsbelastningen finns en positiv anda och en professionalitet.

Utvecklingsprojektet inom medborgarkontoret har tagit ordentligt med fart, nätverksmöten har ordnats liksom utbildningar till samhällsvägledare. En planering för fortsatt utveckling har gjorts.

Under året har kansliet arbetat med valet och nu håller på med olika politikerutbildningar. Inom sektorn har arbete med nya verksamhetssystem samt e-tjänster tagit mycket tid. Det pågår ett flertal samarbeten kring system inom V6. Det finns en förvaltarorganisation kring Evolution inom samt gemensamma samarbeten kring t.ex. e-arkiv och e-signering.

Ett större fokus har under året riktats mot utvecklings och kvalitetsfrågor samt digitalisering/ e-tjänster. Verksamhetssystemet Stratsys är igång vilket kommer innebära ett mer effektivt arbete med högre kvalité



Utvecklingsområden

Ständigt ökade krav och önskemål från bland annat allmänhet och den interna organisationen påverkar samtliga administrativa verksamheter. Kommunen behöver finna fler områden där samarbete och samverkan med andra kommuner kan ske. Gemensam bemanningsenhet, löneenhet i V6 och upphandling av HR/Lönesystem är områden som för närvarande arbetas med.

Användandet av Centrumhuset ses över. Västra Götalandsregionens ombyggnation av vårdcentralen påverkar även kommunens lokaler. Lokalerna ovanför apoteket kommer att byggas om för att få ändamålsenliga lokaler för sektor omsorg. Även personalmatsalen behöver byggas om på grund av att den nuvarande lokalen inte räcker till.

Det ställs allt högre krav på kommunen då det gäller trygghet och säkerhet. Förutom att hantera olika kriser behöver kommunen också förbereda organisationen att hantera olika situationer. Informationssäkerhet och civilt försvar är exempel på områden som kommunen behöver lägga ett större fokus på.

Framtida kompetensförsörjning är en central fråga för kommunen. Att inrätta en bemanningsenhet skapar bättre förutsättningar för att kunna möta verksamheternas kompetensbehov liksom arbetet med heltidsresan. Detta kommer inte att räcka - ett strukturerat och långsiktigt arbete kring kompetensförsörjning måste fortsätta.

Ekonomiska utvecklingen 2023-2025 är osäker. Hur inflationen kommer att se ut är avhängigt bland annat tillgången på energi och hur avtalsrörelserna går. Kommunen behöver se över hur verksamheterna och stödfunktioner kan effektiviseras (bland annat med hjälp av digitalisering) för att möta de utmaningar som kommer.

Arbetet med ett Stärkt medborgarkontor fortsätter bland annat med att införa ett nummer till Medborgarkontoret.