

Handlingsplan

2024-01-24

Fastställd: Socialnämnden 2024-02-

20 § xx

Fastställd av: Förvaltningschef**Reviderad:****Dokumentansvarig:** FörvaltningschefDnr: **SN2024/10****Handlingsplan tillitsfull dialog Socialförvaltning****Bakgrund**

Bollebygds kommun som arbetsgivare vill arbeta för en hållbar organisation. Det innebär många saker, bland annat måste kommunen fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Kommunen behöver utgå ifrån ett "här och nu perspektiv" men framför allt ha ett långsiktigt perspektiv och strategi för hur kommunen ska klara kompetensförsörjningen. Hur blir kommunen en ekonomiskt, ekologiskt och socialt hållbar organisation?

Ett steg på vägen till en hållbar organisation är att öka tilliten i organisationen.

Kommundirektören fick under 2021 i uppdrag av kommunstyrelsen att arbeta mot en hållbar organisation, där tillit är en viktig del. Med bidrag från Europeiska socialfonden har Samordningsförbundet i Sjuhärad gått in med externt processledarstöd. Utifrån den handlings- och tidsplan som togs fram av kommunens ledningsgrupp (KLG) och processledarstöd så har ett antal aktiviteter genomförts som i sin tur ligger till grund för de utvecklingsområden som har identifierats hos Socialförvaltningen.

Aktiviteter som är genomförda för Socialförvaltningen.

- Enkät genomfördes under våren 2022 där resultatet sedan återrapporterades, syftade till att få ett nuläge kring hur samtliga medarbetare upplevde hur tilliten var.
- Utbildning i tillitsfull dialog för kommunens samtliga chefer samt vissa utvalda tjänstepersoner som möter många olika medarbetare.
- Under hösten 2022 genomförde varje arbetsplats en övning där medarbetarna fick anonymt beskriva vilka utmaningar de såg utifrån att vara en tillitsfull organisation.
- Vid årsskiftet för 2022 så sammanställde Förvaltningscheferna resultatet från övningarna och i workshop på KLG så identifierades gemensamma områden.
- Under våren 2023 så bearbetades materialet med kommunens samtliga chefer. Tre huvudområden identifierade och kommer arbetas vidare med. Dessa tre områden är: Chefskapet, medarbetarskapet och kommunikation. Det beslutades även att varje förvaltning även ska arbeta med unika problemområden som har framkommit för de enskilda förvaltningarna.
- En uppföljningsenkät genomfördes under våren 2023, resultatet har sedan återrapporterats. Syftade till att följa upp resultatet från 2022.
- Socialförvaltning har under våren 2023 genomfört träffar där samtliga medarbetare har bjudits in för att få ta del av resultatet från APT, dialog kring vad medarbetarna har lyft samt delgivits hur plan framåt ser ut. Socialnämnden fick samma dragning som medarbetarna.
- På nämnden i juni så genomförde processledarstödet en workshop med Socialnämnden, resultatet av detta kommer vävas in i nedan handlingsplan som bygger på vad medarbetarna och politiken har lyft i processen.

Område	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Klart när?	Kontroll utfört. Datum.
--------	------------------	----------	------------	----------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - Om osäkerhet kring regelverk uppstår kan ordförande be förvaltningen hålla utbildning i regelverket. 			
Skapa ett närmare band mellan verksamhet och styrningen i Socialförvaltning. Syftar även till att skapa en större förståelse för att Socialförvaltningen har många olika typer av verksamheter.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Två gånger per termin kommer Förvaltningschefen hålla workshop med medarbetare. Ämnet kommer vara förutbestämt utifrån aktuella frågor. Medarbetarna anmäler intresse att delta. <ul style="list-style-type: none"> - En spridning över gränserna kommer prioriteras och fördelningen är enligt nedan: ÄO 2, LSS 1, HSV 1, IFO myndighet 1, IFO Verkställighet 1. I mån av plats kan det bli fler per område. 2. Vid planeringsdagar eller andra sammankomster så som APT kan verksamheterna bjuda in Verksamhetschef och/eller Förvaltningschef för att diskutera aktuella ämnen. 	<p>Förvaltningschef</p> <p>Verksamhetschefer</p> <p>Enhetschefer</p> <p>Verksamhetschefer</p>	<p>Fortlöpande</p> <p>Fortlöpande</p> <p>Fortlöpande</p> <p>Juni 2024</p>	

	3. Verksamhetsområdena ska se om det går att genomföra liknande träffar så som när resultatet för tillit presenterade för medarbetarna eller liknande träffar som IFO har ett par gånger om året.			
Utveckla informationsvägarna inom Socialförvaltningen.	<p>1. Möjliggöra så protokoll från ledningsgrupper och samverkan finns lättillgängligt på Insidan så medarbetarna kan följa beslutsprocessen i frågor som rör dem.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enhetschefer ska lyfta protokoll från ledningsgrupper och samverkan på sina APT så medarbetare ges möjlighet att även ta del av informationen muntligt. - Medarbetare ska ta ansvar för att ta del av den egna verksamhetens protokoll samt frekvent besöka Insidan för aktuell information. 	<p>Utvecklingschef</p> <p>Enhetschefer</p> <p>Medarbetare</p>	<p>Juni 2024</p> <p>Fortlöpande</p> <p>Fortlöpande</p>	
Utveckla struktur och arbetssättet där vi synliggör allt bra som	1. Förvaltningen ska ta fram en gemensam hantering av sociala medier.	Utvecklingschef	December 2024	

<p>verksamheterna gör. Detta syftar även till ett kunskap/inspirationsutbyte mellan verksamheterna. Samtidigt som vi kan marknadsföras som en socialförvaltning och inte flera olika instanser.</p> <p><i>Idag har några enheter egna plattformar medan andra har inget alls.</i></p>				
<p>Tydliggör ramarna för varje enskild chef och medarbetare så de kan ges förutsättningar till mandat, tillit och handlingsutrymme.</p> <p><i>Ambitionen är att så många beslut som möjligt ska ta så nära som möjligt kring enskilda medarbetaren/brukaren/klienten/vår dtagaren</i></p>	<p>1. Införa ett gemensamt Ledningssystem för Kvalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samla alla styrande dokument på Insidan så det är tillgänglig för samtliga anställda. - Säkerställ att alla enhetens rutiner är nedskrivna och tillgängliga för berörda medarbetare. - Varje enskild medarbetare ska förhålla sig inom berörda styrdokument och vid behov 	<p>Förvaltningschef</p> <p>Utvecklingschef</p> <p>Enhetschef</p> <p>Medarbetare</p>	<p>December 2024</p> <p>December 2024</p> <p>December 2024</p> <p>Fortlöpande</p>	

.	av revidering påtala detta för närmaste chef.			
Stärka ledarskapet hos Socialförvaltningens samtliga chefer.	<ol style="list-style-type: none"> Genomföra gemensamma utbildningsinsatser utifrån begreppet tillit med samtliga chefer inom Socialförvaltningen. <ul style="list-style-type: none"> Ta fram fokusområden och planera för utbildningsinsatserna. Ta fram förutsättningar för ett mentorskap för nya chefer inom Socialförvaltningen. 	Förvaltningschef Verksamhetschef Förvaltningschef	Fortlöpande Fortlöpande Juni 2024	
Stärka medarbetarskapet och de mellanmännsliga relationerna. <i>Vi vill vara en organisation där vi tar fram det bästa hos varandra.</i>	<ol style="list-style-type: none"> Utreda förutsättningar för en gemensam introduktion för nyanställda inom Socialförvaltningen Följa rutinen för den röda tråden <ul style="list-style-type: none"> Varje enskild medarbetare förbereder sig inför den röda tråden samtal och reflekterar över medarbetarskapets fyra grunder. 	Förvaltningschef Chefer Medarbetare	December 2024 Fortlöpande Fortlöpande	

	<ul style="list-style-type: none"> - I samtalen fånga upp och ta vara på kompetenser och förmågor och på bästa sätt nyttja dem utifrån verksamhetens behov. 	Chefer	Fortlöpande	
		Chefer	Fortlöpande	
		Medarbetare	Fortlöpande	
	<p>3. Genomföra ett par dialoger per år på APT som handlar om "Hur bemöter vi varandra på ett sådant sätt där vi tar fram det bästa hos varandra"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Varje enskild medarbetare ansvarar för att lyfta goda exempel och situationer som behöver förbättras. 			