



”Pratbart” i Knivsta kommun - där framtiden bor



Webinar 29 september 2020
Marie Sohlberg, Knivsta
Per Zetterquist, Agerus

Upplägg

- Introduktion och mycket kort om Agerus
- Kort information om Knivsta kommun
- Pratsbart?
 - Vad menar vi med det?
 - Hur stärker modellen oss i detta?
- Gruppdiskussioner
- Summering och avslutning

Hur skapas en hållbar prestationskultur?



Rätt förutsättningar för prestation

Villkor för prestation

VILL - VET - KAN - FÅR - BÖR



Basbehoven tillgodosedda

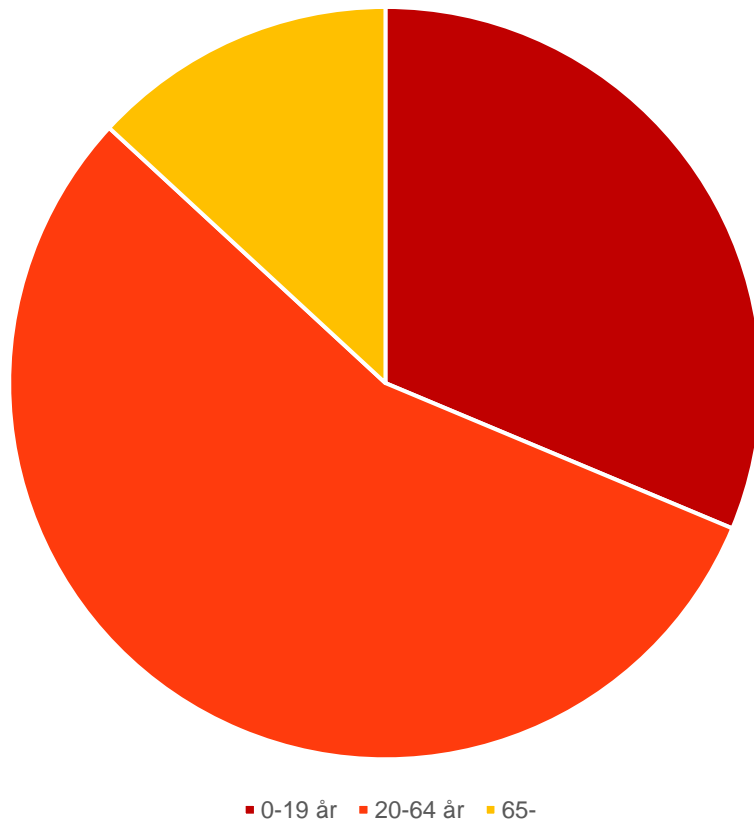
Mänskliga basbehov

**TILLHÖRA - BIDRA
BEKRÄFTAS - UTVECKLAS**



Kommunfakta

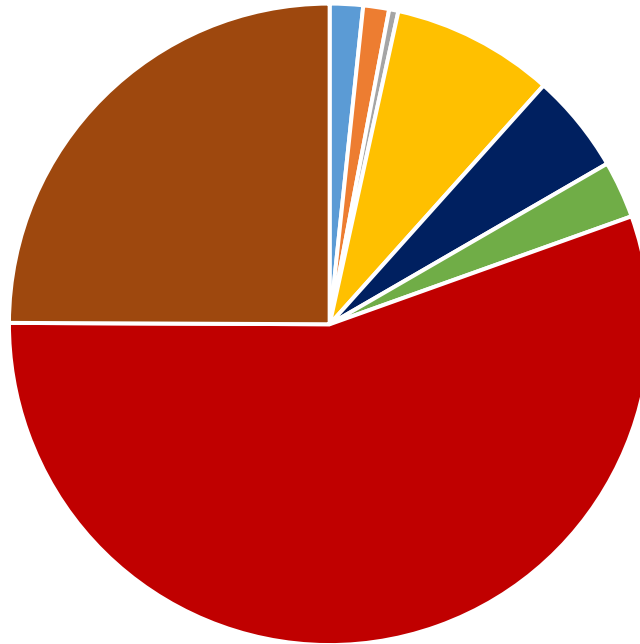
Åldersstruktur



Åldersstruktur	
0-19 år	31%
20-24 år	32%
45-64	23%
65-	11%

Vår organisation

– 1100 månadsavlönade medarbetare

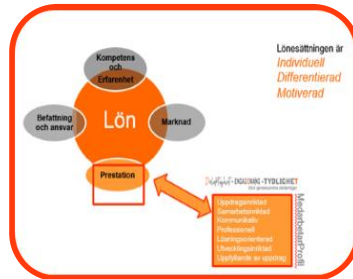


- Bygg och Miljö
- HR
- Kultur och fritidskontoret
- Utbildningskontoret
- Ekonomi
- Kommunledningskontoret
- Samhällsbyggnadskontoret inklusive mark- och exploatering
- Vård och omsorgskontoret

Våra gemensamma värderingar

– en del i styrningen av Knivsta kommun

Lönekriterier

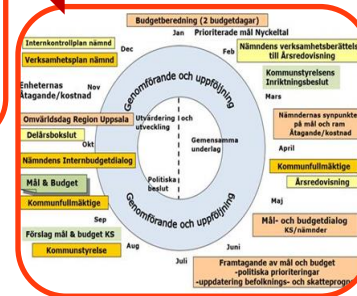


Knivsta – där framtiden bor

Vision 2025
"Den moderna och kunniga kommunen utvecklas med fokus på en levande landsbygd – till en tillväxtregion i Stockholm-Uppsala – skapar attraktivitet både för boende och företag och bidrar till en som en föregångskommun för det hållbara samhället"

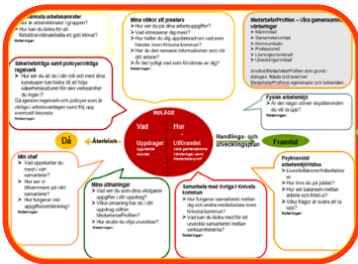


Vision 2025



Årshjulet

MedarbetarDialog



Våra gemensamma värderingar

Våra gemensamma värderingar
TYDLIGHET
Delaktighet
ENGAGEMANG

Ledarfilosofi



MedarbetarPulsen



MedarbetarProfil

Medarbetarprofil	Samtliga av de fem värderingarna	Medarbetarprofil som visar tydlig engagemang
Målförståelse	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål
Samarbetsfärdighet	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål
Kommunikativ	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål
Professionell	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål
Engagemang	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål
Utvecklingsfärdighet	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål
Ansvar	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål	Har en tydlig förståelse för kommunens vision och mål

Knivsta – där framtiden bor

MedarbetarPulsens årshjul

Central aktivitet

- Mätningen ett bidrag till verksamhetsplaneringen (höst)
- Centralt fastställda datum för fastställande av handlingsplaner i verktyget (höst & vår)
- Kompetensduschar inför mätningen

Lokal aktivitet

- Chef faciliterar
 - HR stöttar upp
- Löpande mätningar vid behov
 - Minst en ytterligare gång (vår), när det fungerar bäst för egna verksamheten

MedarbetarPulsens process

- Chefen facilitator
 - Lyssnar
 - Styr endast i process, inte i resultat
- Alla kommer till tals
- Vernissage
- Handlingsplan i verktyget
- Uppföljning och ny – egen – mätning

”Detta har MedarbetarPulsen betytt för mig och min verksamhet” *(Johanna, Rektor)*

”Diskussionerna kring resultatet präglas av att det är ett gemensamt ansvar att förbättra resultaten”

”Diskussionerna kring resultaten utgår från det nuläge vi har och hur vi vill arbeta framåt istället för att handla om bristande resurser”

”Den grafiska redovisningen av resultatet medför att det lätt går att fokusera diskussionerna kring de frågeställningar som behöver det bäst och att vi även uppmuntras till att diskutera hur vi ska behålla det vi redan är nöjda med”

”Detta har MedarbetarPulsen betytt för mig och min verksamhet”

(Dan-Erik Pettersson, ekonomichef)

”Ett verktyg som leder till ett engagemang och delaktighet jämfört med den traditionella medarbetarundersökningen”

”Verktyget ger oss också en tydlig struktur och process för att arbeta med relevanta och pratbara frågor som bidrar till verklig utveckling av Knivsta kommuns arbetsmiljö och varumärke”

”Detta har MedarbetarPulsen betytt för mig och min verksamhet”

(Catrine, Fritidschef)

”Att kunna välja mätfrekvens själv som chef tycker jag är en framgångsfaktor. Beroende på storlek på grupp och de mål vi satt upp kan vi jobba mer nära testresultat och uppföljning”

”Lätt att ändra medarbetare i en grupp, dvs vid omsättning av personal så är det nära till hands som chef att ha koll på vilka som är i gruppen för resultatet.

Vid stora mätningar som kommer sällan, är det svårt att jämföra för grupperna hinner ändras”

”Detta har MedarbetarPulsen betytt för mig och min verksamhet” (Hans, Utbildningschef)

”...har skapat förutsättningar för en förståelse hos medarbetarna hur ett sånt här verktyg kan hänga ihop med det ständigt rullande utvecklingsarbetet”

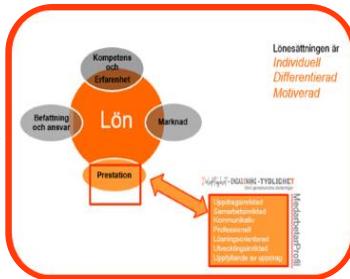
”...samtalen har blivit framåsyftande i stället för ”syndabockssökande”

”...förflyttat fokus från ”någon annan” (nånannanismen) till vårt gemensamma ansvar...”

Våra gemensamma värderingar

– en del i styrningen av Knivsta kommun

Lönekriterier

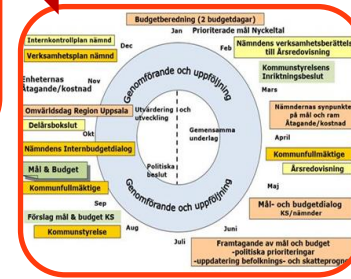


Knivsta – där framtiden bor

Vision 2025
"Den moderna och kunniga kommunen utvecklas med fokus på en levande landsbygd – till en tillväxtregion i Stockholm-Uppsala – skapar attraktivitet både för boende och företag och behåller knivsta som en föregångskommun för det hållbara samhället"

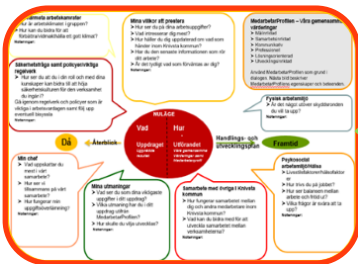


Vision 2025



Årshjulet

MedarbetarDialog



Våra gemensamma värderingar



Ledarfilosofi



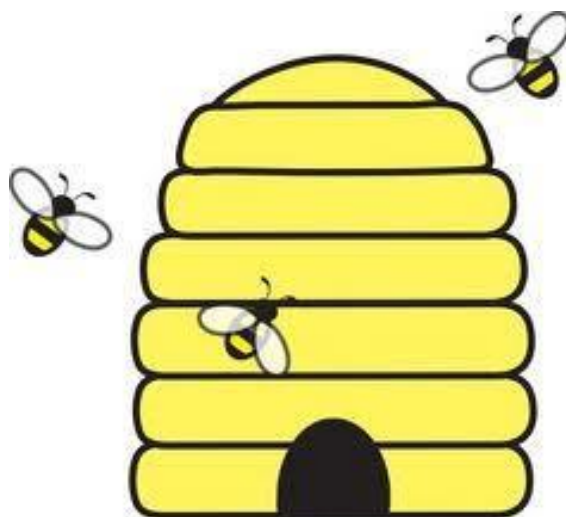
MedarbetarPulsen



MedarbetarProfil

Indikator för styrning av värd	Genomsnittligt värde i MedarbetarPulsen	Vad är förväntningen på detta värde baserat på kommunens värderingar?
Målförklarad	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten
Samarbetsinriktad	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten
Kommunikativ	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten
Professionell	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten
Lärofilosofi-orienterad	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten
Utvärderingsinriktad	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten
Uppföljning och utvärdering	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten	Ja/nej om det är tydligt uttryckt och om det är tydligt uttryckt i alla delar av verksamheten

Frågor eller reflektioner?



Diskutera i grupper:
Varför är det viktigt att det blir pratbart?
Hur gör vi det pratbart hos oss?

Prata i 10 minuter. Återsamlas här.



Tack för att jag
fick reflektera
tillsammans
med er!



**TACK FÖR
ATT DU
VAR MED!**

**BILDERNA
KOMMER
IMORGN.**

