

[Diarienummer]

Rapport CHEFiOS i Stadsdelsförvaltningen Lundby2012-2015

Skreven & Sammanställd av: Cecilia Siverbo koordinator CHEFiOS, Lundby

Underlag inhämtat från Åsa Fahlén Zachrisson



2016-11-01
Version 1.0

INNEHÅLL

1. Inledning	3
Om Lundby	4
Syfte och mål	5
Historik	5
2. CHEFiOS	6
Process	6
Metodbeskrivningar	8
3. Resultat	12
Hela Lundby	11
Förvaltningsledning	16
Stödfunktioner	17
Sektor Utbildning	19
Sektor Individ och familjeomsorg	24
Sektor Äldreomsorg	27
Sektor Kultur och Fritid	32
4. Slutsats	35
Framgångsfaktorer	37

INLEDNING

CHEFiOS står för Chefskap, Hälsa, Effektivitet, Förutsättningar i Offentlig Sektor och startade som ett forskningsprojekt som leddes av Göteborgs universitet med stöd av AFA och Vinnova. (CHEFiOS-bas).

CHEFiOS-Bas forskningsprojekt, en survey-feedback forskning, belyste chefers förutsättningar i 28 Kommunala organisationer i Västsverige. Det inleddes 2008 och avslutades 2013. De verktyg som användes där för kartläggning ville man pröva att paketera för att hitta ett koncept/en möjlig metod för att utveckla och skapa förutsättningar för organisationer att själva arbeta med de organisatoriska förutsättningarna för chefer i offentlig sektor. Detta gjordes genom ett nyttiggörandeprojekt (NyP) med sex deltagande interventionsorganisationer, varav Lundby var en. Projektet var ett tvärvetenskapligt forsknings- och utvecklingsprojekt som leddes från Institutionen för arbetsvetenskap med forskare från universiteten från Göteborg & Stockholm och Högskolan Väst.

Under perioden oktober 2012 till mars 2014 deltog SDF Lundby i CHEFiOS nyttogörande projekt, (NyP). Beslut om deltagande i nyttogörandeprojektet togs av förvaltningsledningen efter dialog med områdesledningsgrupperna.

CHEFiOS-NyP kartlade chefernas organisatoriska förutsättningar genom fem instrument.

Klusterenkät, VERKA – Verksamhetsstudien, ORGA, organisationsanalysen, MTAM-enkät och ARIA, arbetsinnehållsanalys – djupintervjuer. (metoderna beskrivs närmare senare i rapporten) Kartläggningen i Lundby genomfördes 2012.

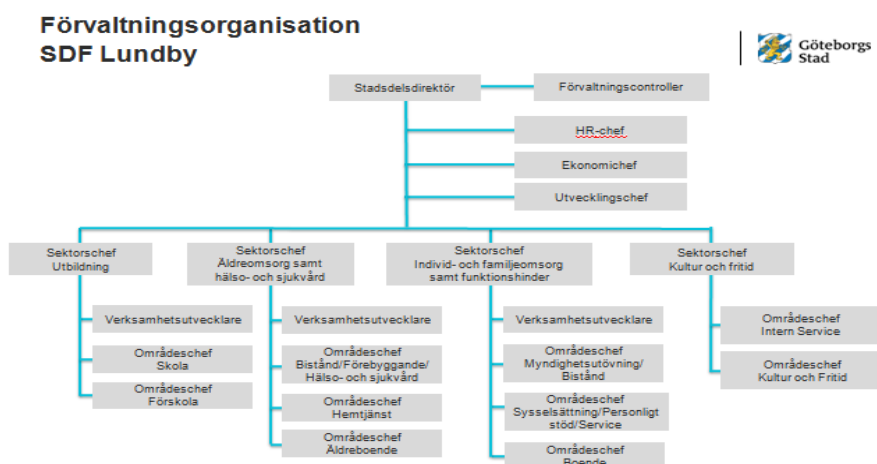
Samtliga instrument bygger på en objektiv beskrivning av organisationen utifrån olika perspektiv. Det övergripande syftet är att skapa en gemensam bild av och för organisationen och skapa förutsättningarna för utvecklingsarbete. Fokus är organisation inte person.

Efter kartläggningen av chefers förutsättningar påbörjades förändringsarbetet med stöd av HR-specialister. Projektet är avslutat, men arbetet med CHEFiOS i Lundby forstätter.

Denna rapport syftar till att ge en kort, samlad beskrivning av Lundbys arbete inom ramen för CHEFiOS, resultat och reflektioner, under projektiden och det första året där efter.

Om Stadsdelsförvaltningen Lundby

SDF Lundby är en av tio stadsdelar i Göteborg, varje stadsdel styrs av en egen nämnd. Organisationen i Lundby består av fyra chefsled – stadsdelsdirektör, sektorchef, områdeschef och enhetschef. Förvaltningen består av fyra sektorer. Sektorerna är indelade i områden utifrån verksamhetsinriktning. Varje område



består av ett antal enheter som leds av enhetschefer. Förvaltningen har också tre stödfunktioner Ekonomi-, HR- och Utvecklingsavdelningarna.

Inom CHEFiOS definieras den strategiska nivån från områdeschef och uppåt medan den operativa nivån representeras av enhetscheferna.

Förvaltningen är, med forskningsbegrepp, en ¹ kvinnligt könad organisation som har till uppdrag att ge medborgarna lagstadgade insatser inom skola, förskola, individ och familje- omsorg, äldreomsorg och annan kommunal service som till exempel bibliotek och fritidsverksamhet.

¹ Se ISM-Rapport 14:1, s. 133 om kvinnligt könade organisationer

Lundby är en expanderande stadsdel och 2012 bodde cirka 44 000 personer i Lundby och förvaltningen hade cirka 2 200 anställda varav cirka 94 chefer. I slutet på 2015 var antalet invånare 48 000 och anställda 2 800. Antalet chefer var då drygt 100.

Enheten Språkcentrum, som bestod av sju chefer och cirka 130 tillsvidare anställda, flyttades 2014 över till en annan förvaltning inom staden.

2010 genomfördes en stor omorganisation inom Göteborgs Stad, då 21 stadsdelar blev 10. I samband med omorganisationen förändrades ledningsstrukturen. Förändringen innebar att ytterligare ett chefled infördes och uppdragen förändrades. Man gick från två led med verksamhetschef och enhetschef till tre led; sektorchef, områdeschef och enhetschef. Sektorchefen fick ett uttalat befolkningsansvar medan de operativa leden skulle ha ett uttalat verksamhetsfokus.

Syfte och mål med rapporten

Syftet med att skriva en processrapport är att summera och tydliggöra vad som gjorts och vilken inverkan det haft på förvaltningen. Rapporten omfattar tiden under nyttigörandeprojektet (NyP) och första året där efter.

Målet med rapporten är att utifrån de erfarenheter och kunskaper vi fått genom deltagandet i CHEFiOS- NyP kunna fortsätta arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar. Frågeställningen "vilken inverkan har det här på chefers arbetsåtagande?" finns med och beaktas i varje nytt beslut som övervägs så att cheferna, och därmed också verksamheten, har de bästa organisatoriska förutsättningarna att hantera sitt uppdrag och minska risken för ohälsa. Goda organisatoriska förutsättningar optimerar förutsättningen för kvalitet i uppdraget, god arbetsmiljö för de anställda och borgar för att de skattemedel som tilldelats utnyttjas på bästa sätt för invånaren.

Historik

Förvaltningens kärnverksamheter är lagstyrda. Lagkraven har blivit tydligare och kraven på uppföljning och kontroll har ökat betydligt sedan 90-talet, samtidigt som resurserna blivit mindre. Konsekvensen är att färre personer ska leverera