



»Vi höll 115 workshops«, berättar projektledaren Cecilia Nelander Olsson.

HEJDÅ PARKFÖRVALTNING!

Staden som river gränserna – så gick resan till.

1 Ängelholms förändringsresa började med en vilja hos de lokala politikerna att vitalisera det politiska engagemanget i kommunen.

2 Därefter ville man skapa en mer kundorienterad tjänstemannaorganisation. De traditionella förvaltningarna försvann och ersattes av tre »huvuduppdrag«: Lärande & familj, Hälsa samt Samhälle.

3 Inom och mellan dessa tre uppstår så kallade agila arenor. En arena bildas när man behöver samverka över områdesgränser för att lösa ett medborgarbehov.

4 Varje kommunanställd har ett ansvar att signalera om problem eller ärenden som kräver tvärsamarbete. Om saken bedöms kunna lösas på 3–5 möten av en grupp med samverkande kompetenser skapas en agil arena.

5 Fyra ledstjärnor ska prägla kommunorganisationen: Helhetssyn. Medborgarfokus. Få det att hända. Vardagsinnovation.

TRE EXEMPEL PÅ HUR DETTA MÅRKS!

1. En kontakt. Man ska inte behöva ringa till olika instanser i kommunen eller bli runtkopplad.

2. Fler arbetstillfällen. Har skapats genom ett snabbt upprättat samarbete mellan kommun och andra aktörer när den statliga satsningen Extratjänster infördes.

3. Andras kunnande tillvaratas. Skolmedling är ett samarbete mellan Individ- och familjeomsorgen och gymnasieskolan för att förebygga konflikter i skolan. Bygger på den medling som erbjuds inom socialtjänsten.

gamla kommunledningskontoret förvandlas till ett servicestöd. Ibland undrade jag hur vi skulle klara det. Men jag gillar att lösa problem.«

För att få en snabb process valde man därför att inte annonsera ut chefstjänsterna, utan tog först reda på vad var och en i den gamla organisationen hade för önskemål. Förvånansvärt många ville ha en annan roll. Nästan samtliga har därför rekryterats internt.

»Därefter var det dags att göra samma sak med alla våra medarbetare. Och när vi hade byggt en ny struktur behövde den fyllas med en ny kultur.«

Att få människor att förstå och tända på ett så pass diffust begrepp som agil, alltså.

»Vi satsade på att alla som arbetar i kommunen, över 3 000 personer, skulle utbildas. För att få råd med det sökte vi pengar hos Europeiska Socialfonden och fick knappt åtta miljoner för kompetensutveckling. Då var vi riktigt upprymda«, minns Lena.

SOM PROJEKTLEDARE hittade hon Cecilia Nelander Olsson.

»Vi höll 115 workshops vilka utmynnade i 4 200 idéer och förslag. Utifrån dem skapade vi ett utbildningspaket. Chefer utbildades för att kunna arbeta vidare med sina medarbetare. Alla fick gå på inspirationsföreläsningar för att få bränsle att jobba vidare i grupper samt tillgång till digitala självstudier.«

Även om ESF-projektet är färdigt

och Cecilia Nelander Olsson snart slutar i kommunen så återstår mer arbete. Enligt henne visar forskning att så här pass komplexa förändringar som berör så många tar upp till sju år att genomföra. I så fall har Ängelholm ett par år kvar.

Vid framtida rekryteringar behöver man alltså hitta personer som gillar den agila filosofin. När det gäller lönesättning har alla fått gemensamma lönekriterier.

»Vi lönesätter inte längre från jämförande lönestatistik utan från nådda mål och resultat. Vi vill särskilt belöna det agila förhållningssättet, medarbetare som får det att hända«, säger Lena.

Och omorganisationen som helhet, hur har den landat? Enligt kommunens egna mätningar vet 97 procent av medarbetarna vad begreppet agilt innebär. Sjukfrånvaron bland kommunanställda ligger på fem procent vilket placerar Ängelholm bland de tio kommuner som har lägst sjukfrånvaro i Sverige. ☺

»Vi vill särskilt belöna det agila förhållningssättet, medarbetare som får det att hända.«

Utbildning: Coachande förhållningssätt inom HR

Hur kan vi förstå oss själva bättre utifrån hur hjärnan fungerar i vardagen? Med ett coachande förhållningssätt kan du skapa bättre förutsättningar för att både du själv och andra runtomkring dig skall lyckas bättre i sina roller - dessutom med en ökad arbetsglädje!

Maria Polhage och Per Lundberg är två mycket uppskattade kurshållare som under två dagars utbildning går igenom hur du som arbetar inom HR kan dra nytta av att ha ett coachande förhållningssätt.

Läs mer på www.sverigeshrforening.se

4-5 juni, Stockholm

HR SVERIGES HR FÖRENING