



Förslag till beslut för att förverkliga inriktningsbeslutet - beslutsfas 2 i Invånarprocessen

Detta förslag till beslut bygger på inriktningsbeslutet som fattades i beslutsfas 1 av strategiska ledningsgruppen i juni 2016 (se bilaga).

Målet är att konkretisera och komma vidare för att åstadkomma inriktningsbeslutet genom att arbeta fram förslag på:

- en organisationsstruktur - hur vi organiserar oss
- en arbetsstruktur – hur vi ska arbeta
- fem handlingsplaner för några centrala delar utifrån inriktningsbeslutet:
 - att bli en processorganisation
 - att ha invånaren som medskapare i förvaltningen
 - att dela myndighetsutövning och planering
 - att införa huvudhandläggare/kontaktperson
 - att skapa en kvalitativ behovs- och målgruppsanalys

Vad vill vi uppnå med Invånarprocessen?

De resultat och effekter vi vill nå med förslaget är att vi i förvaltningen bättre ska genomföra vårt uppdrag med och för invånaren, det vill säga att invånaren blir självständig, oberoende och del av ett sammanhang. Tiden i *kontakt med förvaltningen* ska vara så kort men så kvalitativ som möjligt för att påbörja ett arbete, vidare studier eller nå annan egenförsörjning. Det handlar också om att vårt lokalregionala näringsliv, offentlig- och frivilligsektor ska kunna utvecklas och få bra medarbetare och ledare. Genom detta förslag vill vi i högre utsträckning nå nämndens mål och stadens vision 2035. Arbetet med Invånarprocessen är centralt för förvaltningens arbete nu och över tid.

Tre särskilda formulerade effektmål för invånarprocessen är:

- Kvalitativ behovs- och målgruppsanalys samt tydlig koppling mellan denna och insats-/utbildningsutbud.
- System och strukturer för invånarinflytande.

- Skapa en för invånaren och organisationen smidig väg till egenförsörjning genom fokus på fördjupad kartläggning, insatsplattform och en huvudhandläggare/kontaktperson.

Två centrala drivkrafter

Det finns två centrala drivkrafter som strategiska ledningsgruppen har ägnat stor uppmärksamhet åt och som vi behöver arbeta med för att få till en förnyelse:

1. Omställning till processorganisation.
2. Invånaren som medskapare i sin kontakt med förvaltningen.

Organisations- och arbetsstruktur där processorganisationen är grunden för kulturen

Arbetsmarknadsförvaltningen behöver såklart en struktur för hur vi organiserar vårt arbete. Men i en processorganisation är arbetsstrukturen det viktigaste för hur väl vi lyckas, det vill säga hur de olika delarna i förvaltningen anknyter och samspelar tillsammans.

I inriktningsbeslutet tydliggör vi att arbetsmarknadsförvaltningen behöver bygga en processorganisation. Omställningen till en processorganisation är central för att vi ska lyckas med inriktningsbeslutets alla delar.

I inriktningsbeslutet finns en kort beskrivning av processorganisation. Strategiska ledningsgruppen har under beslutsfas 2 fördjupat bilden av och förståelsen av vad en processorganisation är och varför vi vill och behöver utveckla organisationen i den riktningen.

Ett processorienterat arbets sätt ska stimulera:

- Att flera verksamhetsdelar och funktioner samverkar och samspelar
- Att det finns en gemensam förståelse för hur olika delar av och funktioner i organisationen tillsammans bidrar till det gemensamma resultatet
- Att vi nyttjar bredden av kompetens i organisationen
- Att verksamhetsdelar och funktioner är jämlika och att vi har tillit till varandras kompetenser och olikheter
- Att vårt gemensamma mål är i fokus
- Att vi möjliggör en breddning av utvecklingsmandatet i organisationen
- Att vi snabbt kan ställa om utifrån förändrade behov och förutsättningar

- Att vi ger förutsättningar för att utveckla ett ansvarstagande ledarskap och medarbetskap för helheten som i högre grad präglas av tillit, transparens och mod.
- Att vi med invånare och samarbetspartners möjliggör och skapar värde för invånaren och det lokalregionala näringslivet, offentlig- och frivillig sektor.

Den största förflyttningen som förvaltningen behöver göras för att arbeta processororienterat handlar alltså mer om *organisationskultur*, än om organisationsstruktur. Handlingsplanen för omställningen till en processorganisation är därför i hög grad inriktad på en kulturförflyttning.

Organisationsstrukturen behöver dock vara utformad så att den förenklar arbetet, stödjer syftet med processorganisationen och möjliggör konkretiseringen av inriktningsbeslutet.

Invånaren som medskapare

Den andra centrala drivkraften i förändringen som förvaltningen behöver ha fokus på är invånaren som medskapare i sin kontakt med förvaltningen. I det arbetet är förvaltningens verksamhetsidé central och något som vi behöver arbeta aktivt utifrån.

Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsidé visar vår syn på och arbete med de invånare, samarbetspartners och leverantörer som kommer i kontakt med förvaltningen. Verksamhetsidén signalerar också förväntningar på organisationens arbetsätt och arbetsmetoder.

Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsidé är författad och beslutad av förvaltningens uppdragsgivare - arbetsmarknadsnämnden:

Utifrån sin förmåga är alla vuxna invånare delaktiga i arbetslivet och tar ansvar för sin egen utveckling och försörjning. All verksamhet ska ha invånaren i fokus, samverka internt och externt samt underlätta invånarens valfrihet för ett vuxenliv i arbete.

Organisationsstruktur och arbetsstruktur

Förslaget på organisationsstrukturen bygger på att förtydliga och förenkla arbetet för att understödja och möjliggöra en processorganisation samt inriktningsbeslutets alla delar för bättre målluppfyllelse.

Förvaltningschefen (FC) har det övergripande ansvaret för förvaltningens arbete och svarar mot arbetsmarknadsnämnden och dess ordförande - förvaltningens uppdragsgivare. FC ingår tillsammans med övriga förvaltningschefer i stadens ledningsgrupp samt i stadens koncernledningsgrupp med stadens bolagschefer och som tillsammans stödjer stadsdirektören i stadsövergripande frågor.

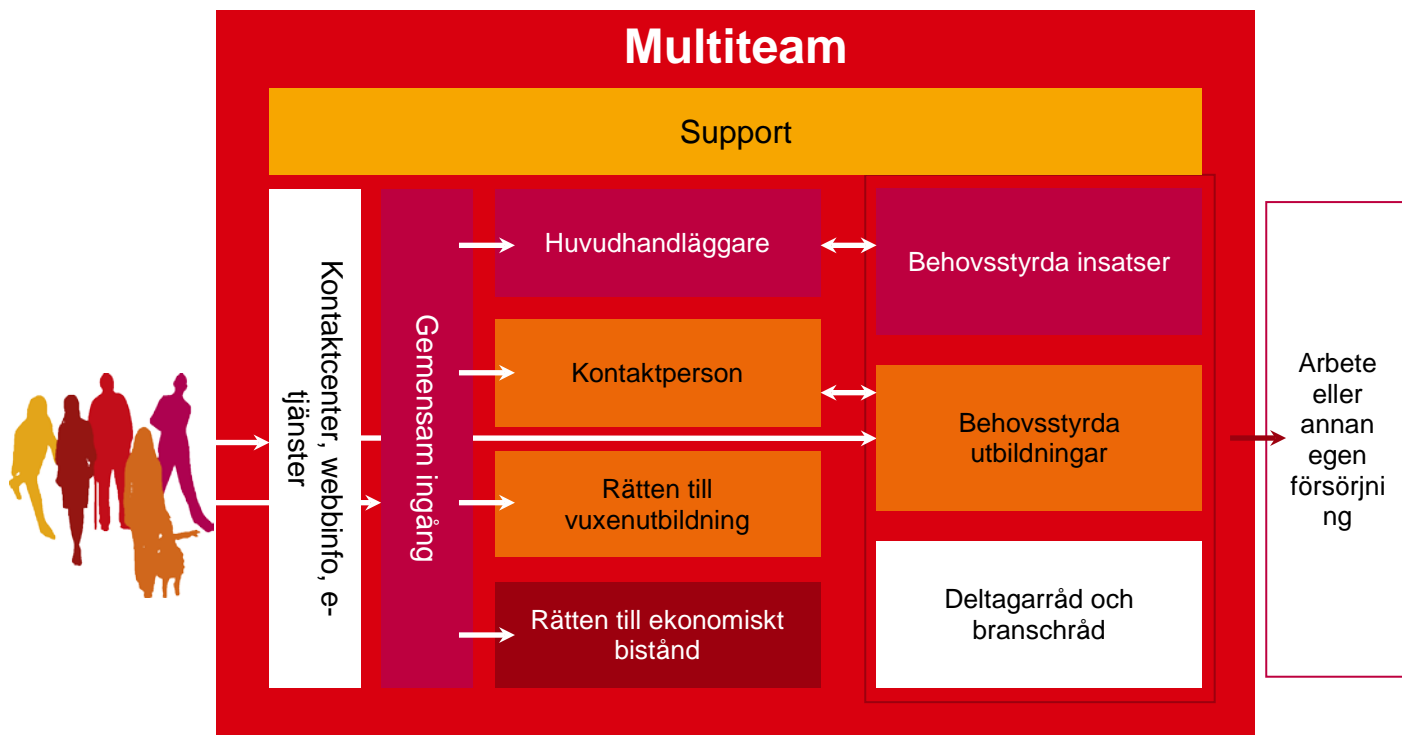
Till sitt stöd har FC en strategisk ledningsgrupp (verksamhetschefer samt kommunikationsansvarig, utvecklingsstab och enhetschefer inom support) som gemensamt tar ansvar för utvecklingen av helheten på arbetsmarknadsförvaltningen.

FC har fyra direktrapporterande verksamhetschefer som ansvarar för att organisationens delar an knyter och samspelar i enlighet med inriktningsbeslutet, samt specifikt för utveckling och måluppfyllelse inom verksamhetsområdena arbetsmarknad, vuxenutbildning, ekonomiskt bistånd och support. En strategisk utvecklare direktrapporterar och stödjer FC avseende övergripande processer och utvecklingsarbete. Förslag till formering av delarna under respektive verksamhetschef kommer att påbörjas under hösten 2016.

I kartan nedan finns en övergripande beskrivning över vad varje del innehåller.



Som beskrevs tidigare är organisationsstrukturen ett sätt att möjliggöra processorganisationen. Därför är det viktigt att komplettera organisationsstrukturen med en arbetsstruktur. Denna ser ut som följer:



Den nya organisationsstrukturen och arbetsstrukturen föreslås gälla från januari 2017.

För att undvika att den nya organiseringen skapar stuprör i organisationen är det som nämnts innan viktigt att omställningen av organisationen fokuserar på kultur och de värden som är grundläggande i en processorganisation (se sida 2 och 3).

Handlingsplaner

Under beslutsfas 2 har strategiska ledningsgruppen arbetat med fem handlingsplaner. Inriktningsbeslutet som fattades av strategiska ledningsgruppen i juni månad 2016 bestod av nio punkter. Anledningen till att en handlingsplan inte gjorts för samtliga nio punkter är att ett val har gjorts att fokusera på fem punkter i denna fas av förändringsprocessen. Resterande delar av inriktningsbeslutet kommer att vara fortsatt viktiga och vara föremål för dialog och beslut under hösten.

Nedan redovisas de fem handlingsplaner som strategiska ledningsgruppen har format under beslutsfas 2. Syftet med handlingsplanerna är att forma en strategi för att genomföra de förändringar som fastställdes i inriktningsbeslutet i juni månad 2016.

I arbetet med handlingsplanerna har fyra perspektiv varit viktiga – ledarskap, medarbetarskap, invånare och samverkansparter.

1. Att bli en processorganisation

Från inriktningsbeslutet i juni 2016: *Vi ska vara en processororienterad organisation där vi amf:are jobbar i multiteam kring och med de individer som möter oss och där vi arbetar tillsammans som en förvaltning utan stuprör och isolerade delar.*

Utvecklingsmandatet hos medarbetarnas ska förtydligas och idéer och kompetens måste tillvaratas.

Strategiska ledningsgruppen har under beslutsfas 2 fördjupat förståelsen av vad en processorganisation innebär för arbetsmarknadsförvaltningen vilket beskrivits ovan. För att nå målbilden för processorganisation har följande handlingsplan upparbetats:

VAD	VEM	HUR	NÄR	UPPFÖLJNING
Kompetens-utveckling kring ledarskap och medarbetarskap i process-organisation	Utvecklingsstab och HR & Kommunikationsavdelningen (HR/K)	Seminarier och digitalt	Start i december 2016. Fortgår hela 2017	Utvecklingsstaben ansvarar för att hitta former för löpande uppföljning av utbildningarna Kommunikation med strategiska ledningsgruppen Presentation på intranät

				juni 2017 samt december 2017
Förankra och leva vår tjänstelogik (hur vi skapar värde för invånaren i vårt sätt att organisera oss samt vårt utbud och sätt att arbeta)	Strategiska ledningsgruppen	Strategiska ledningsgruppen formar strategi och tydliggör ansvar i fortsatt process för genomförande inklusive stadens servicepolicy Uppstart på kick-off	Förankring av tjänstelogik i ledningsforum i augusti 2016 Forma strategi i september 2016 inklusive nuläge och invånardialog under hösten 2016 Kick-off 29/9 Förankra på APT under hösten 2016	Strategiska ledningsgruppen ansvarar för uppföljning i december 2016 Prata med invånare och se om det finns förflyttning. Mäts under hösten 2017 Presentation på intranät december 2016
Strategi för kultur- förflyttning i verksamhetsdelar	Verksamhetschefer	Verksamhetschefer formulerar strategi och förankrar i strategiska ledningsgruppen och ledningsforum Verksamhets	Strategi formuleras till november 2016 Förankring november 2016 Verkställs efter beslut i	Förvaltningschef följer upp i november 2016 samt i strategiska ledningsgruppen december 2016 och ledningsforum i januari 2017 Presentation

		cheferna verkställer med stöd av enhetschefer	strategiska ledningsgruppen	på intranät november 2016
Medarbetarna och invånarna ska jobba fram förslag på hur vi ska jobba i multiteam utifrån invånarens behov. Ledarskapet ger förutsättningar för detta.	Verksamhetschefer och avdelningschefer tillsammans med medarbetare	Beakta riskanalys, förslagen som togs fram i hur-fasen (september till maj 2016) och fattade beslut i beslutsfas 1 och 2	Forma grund under hösten 2016 och därefter löpande	Strategiska ledningsgruppen. En första uppföljning i november 2016 sedan i ordinarie uppföljningsstrukturer (delårsrapporter, årsrapport, nulägesanalys osv) Presentation på intranät november 2016
Få gemensam bild av förvaltningens processorganisation. Vad är det? Varför?	Utvecklingsstab, kommunikatör tillsammans med en arbetsgrupp med minst fyra medarbetare/chefer	Efterforskning och sammanställning att utgå ifrån. Material som medarbetare kan ta del av	Redovisning till strategiska ledningsgruppen och fastställa beslut i september Förankring i ledningsforum under hösten 2016 Förankring hos medarbetare i	Verksamhetschefer har ansvar för uppföljning Presentation på intranät december 2016

			december	
Konkretisera och komplettera arbetsstruktur, det vill säga hur vi ska jobba, inför 2017 utifrån medarbetar- och invånarperspektiv samt relevanta delar i övriga handlingsplaner	Verksamhetschefer och avdelningschefer ansvarar för att tillsammans med medarbetare konkretisera arbetsformer i processorganisationen	Beakta riskanalys, förslagen som togs fram i hur-fasen (september till maj 2016) och fattade beslut i beslutsfas 1 och 2 Särskilt viktigt att beakta är invånarens upplevelse av arbetsstrukturen. Invånardialog behöver därför organiseras.	Klart till december 2016	Uppföljning kontinuerligt under hösten 2016 (en gång i månaden) Presentation på intranät december 2016
Informationsmaterial som beskriver vår organisation och hur vi kommer att arbeta i framtiden samt hur detta kommer att påverka våra samarbetspartners. Formulera ett grundmaterial utifrån strategiska ledningsgruppens beskrivning	HR/K ansvarar för att materialet upparbetas för att sedan förankras i strategisk ledningsgrupp	HR/K kommer till strategiska ledningsgruppen. Ta fram ett upplägg för hur detta ska gå till	HR/K arbetar fram ett material till februari 2017	HR/K ansvarar för uppföljning och slutrapporterar till strategiska ledningsgruppen i februari 2017 Presentation på intranät februari 2017

av vår organisation				
<p>Hitta vilka samverkansforum som vi behöver förankra med.</p> <p>Ta fram ett hur.</p>	<p>Utvecklingsstaben samordnar med delaktighet från medarbetare</p> <p>Verksamhetschefer ansvarar för att det verkställs.</p>	<p>Utvecklingsstaben formulerar kommunikationsmål för respektive samverkanspart</p> <p>Involvera medarbetare för att ta fram "huret"</p>	<p>I oktober isolerar utvecklingsstaben vilka samverkansparter som behöver göras delaktiga inklusive prioritering . Detta görs med delaktighet från medarbetare</p> <p>I oktober formuleras ett uppdrag till en arbetsgrupp med kommunikationsmål för respektive samverkanspart.</p> <p>Slutet av november ska arbetsgrupper vara igång</p> <p>Verksamhetschefer ansvarar för att</p>	<p>Utvecklingsstaben ansvarar för uppföljning av arbetsgruppernas arbete</p> <p>Arbetsgrupper återkopplar 30 januari 2017</p> <p>Slutlig rapportering till strategiska ledningsgruppen juni 2017</p> <p>Presentation på intranät juni 2017</p>

			verkställa första halvåret 2017	
Information på intranät och hemsida ska spegla processorganisation.	HR/K	Forma förslag till material till intranät	December 2016	HR/K Presentation på intranät december 2016
Omvärldsbevakning på samverkanspartnerns utvecklingsprocesser.	Utvecklingsstab	Utvecklingsstaben formulerar samtidigt som kommunikationsmål för respektive samverkanspart	Oktober 2016.	Utvecklingsstab följer upp i november 2016 Presentation på intranät november 2016
Tydliggöra roller i ledningsfunktioner	Förvaltningschef	Beskrivning formuleras och förankras i strategiska ledningsgruppen	Oktober 2016	Strategiska ledningsgruppen oktober 2016 Presentation på intranät oktober 2016

2. Att ha invånaren som medskapare i förvaltningen

Från inriktningsbeslutet juni 2016: *Individerna som vi är i kontakt med ska vara medskapare i vårt arbete. För att åstadkomma det ska vi bejaka en kultur som ger förutsättningar för det. En förutsättning är ledningens gemensamma arbete och vilja. Ett övergripande ansvar för individinflytande ska formas i förvaltningen.*

Som framgått av inriktningsbeslutet och detta förslag till beslut är invånaren som medskapare en central drivkraft i förändringen.

VAD	VEM	HUR	NÄR	UPPFÖLJNI
-----	-----	-----	-----	-----------

				NG
Implementering av invånare som medskapare i organisationen	Utvecklingsstab har ansvar för att bilda en utvecklingsgrupp enligt förslag från arbetsgrupperna (personal med del av ordinarie tjänst) i invånarprocessen	Göra en arbetsmodell Skapa en plan för implementering Definitionen utgör grunden för arbetet	Deadline december 2016 Information till strategiska ledningsgruppen januari 2017	Utvecklingsstab ansvar för uppföljning kontinuerligt Slutlig uppföljning januari 2017 Presentation på intranät januari 2017
Skapa förutsättningar för chefer och medarbetare att involvera invånare i verksamheterna	Utvecklingsstab har ansvar för att bilda en utvecklingsgrupp (samma grupp som ovan) enligt förslag från arbetsgrupperna (personal med del av ordinarie tjänst) i invånarprocessen	Genom att arbeta med tjänstelogik "hur skapar vi värde för dem vi finns till för" skapar vi gemensamt viljan i organisationen Inläsning av material, föreläsningar, dialog, workshops, frukostmöten, arbetsplatsträffar, chefsträffar, samspelstider Utvecklingsgruppen konkretiserar strategi/plan som de förankrar i	Förankring sker i strategiska ledningsgruppen i november för fördelning av ansvar kick-off september	Del av strategiska ledningsgruppen gör första uppföljning i december 2016, andra uppföljningen görs i mars 2017 Avslutande uppföljning i juni 2017 Presentation på intranät

		strategiska ledningsgruppen för delegering av ansvar		
Invånare medverkar vid rekrytering av nyckelfunktioner, exempelvis chefer	HR/K med stöd av en arbetsgrupp bestående av medarbetare	Utveckla metod med input från socialförvaltningen och invånare	Metod klar mars 2017. Implementeras direkt efter beslut i strategiska ledningsgruppen	HR/K ansvarar för uppföljning december 2017 Presentation på intranät mars 2017
Metod för att säkerställa representativitet i invånardialog	Skapad utvecklingsgrupp (se ovan)	Utvecklingsgrupp utvecklar metod med input från invånare	Metod klar december 2016. Pilot med utvärdering under första halvåret 2017. Implementering andra halvåret 2017.	Utvecklingsstab ansvarar för uppföljning december 2016 samt juni 2017 Presentation på intranät.

3. Att dela myndighetsutövning och planering

Från inriktningsbeslut juni 2016: *Myndighetsutövningen ska separeras från planeringen/motivationsarbetet.*

VAD	VEM	HUR	NÄR	UPPFÖLJNING
Att formulera och förankra vad som ingår i	Delar av strategiska lednings-	Förankras i strategiska lednings-	Förslaget klart oktober	Beslut och uppföljning i november 2016

<p>myndighets- utövningen avseende ekonomiskt bistånd och vuxen-utbildning</p> <p>Utgångspunkten är följande: Ekonomiskt bistånd beslutar <i>att</i> aktivitet ska ske om som förutsättning för ekonomiskt bistånd (enligt SoL 4:4) och rätten till ekonomiskt bistånd. Huvud- handläggaren har sedan tillsammans med invånaren och samverkans- parter ansvaret för <i>vilken</i> aktivitet samt revidering och uppföljning</p> <p>Antagnings- funktionen i vuxen- utbildningen beslutar om antagning till utbildning (enligt Skollag och förordning)</p> <p>Utifrån behov har sedan kontaktpersonen tillsammans med invånaren och samverkansparter</p>	<p>gruppen med delaktighet för sakkunniga och motsvarande kompetens i vuxen- utbildning</p>	<p>gruppen, lednings- forum och APT.</p>	<p>2016</p> <p>Implemen- tering i januari 2017</p>	<p>av strategiska ledningsgruppen</p> <p>Presentation på intranät i januari 2017</p>
---	---	--	--	--

ansvaret för studieplanen samt revidering och uppföljning				
---	--	--	--	--

4. Att införa huvudhandläggare/kontaktperson

Från inriktningsbeslut juni 2016: *De invånare som är i kontakt med oss ska ha en huvudsaklig kontaktperson eller huvudhandläggare.*

Kontaktpersonen/huvudhandläggaren är den som är bäst lämpad utifrån invånarens behov. De individer som vägleds och/eller kartläggs ska i hög grad äga informationen.

En del av inriktningsbeslutet var att införa huvudhandläggare/kontaktperson för de invånare som kommer i kontakt med förvaltningen. Som framgår av organisationskartan kommer denna funktion att finnas i de verksamhetsdelar som benämns Arbetsmarknad och Vuxenutbildning. En tydlig koppling kommer dock även finnas till den verksamhetsdel som benämns Ekonomiskt bistånd.

VAD	VEM	HUR	NÄR	UPPFÖLJNING
Tydliggöra insatsbegreppet – vad menar vi med en insats?	Del av strategiska ledningsgruppen	Forma förslag till strategiska ledningsgruppen	Klart oktober 2016	Strategiska ledningsgruppen oktober 2016 Presentation på intranät i oktober 2016
Komma fram till namn för huvudhandläggare/kontaktperson för att invånaren ska förstå funktionen	Utvecklingsstaben samordnar arbete	I samarbete och dialog med invånare och input från socialförvaltningen	Klart november 2016	Utvecklingsstab ansvarar för uppföljning och återkopplar till strategiska ledningsgruppen i november 2016 Presentation på intranät i november 2016

Hur gör invånaren valet av en lämplig huvudhandläggare/kontaktperson?	Del av strategisk ledningsgrupp har ansvar En arbetsgrupp ska tillsättas som består av invånare och medarbetare	Arbeta fram ett konkret förslag Koppla till befintlig arbetsgrupp som arbetar med valfrihetsmodell och förslag till digitala verktyg som kom fram i arbetsgrupperna i Invånarprocessen september – maj 2016	Klart december 2016	Avstämning med strategiska ledningsgruppen i december 2016 Presentation på intranät i december 2016
Göra en bedömning av volymen elever som önskar/ är i behov av kontaktperson	Utvecklingsgrupp för individinflytande	Utvecklingsgrupp utvecklar metod. Viktiga delar i metod: Dialog invånare Utvärderingar Dialog studie- och yrkesvägledare	Klart november 2016	Uppföljning görs av utvecklingsstab och kommuniceras med strategisk ledningsgrupp i november 2016 Kommuniceras på intranät i december 2016

5. Att skapa en kvalitativ behovs- och målgruppsanalys

Från inriktningsbeslut juni 2016:

Vi ska arbeta med systematiskt behovs- och målgruppsanalysarbete på individ, organisations och omvärldsnivå. Vi ska avsätta tid för det för att kunna dra slutsatser och agera proaktivt för att individen ska få arbete/egenförsörjning så snabbt som möjligt. Detta genom att få rätt utbildning/ aktivitet/insats utifrån behov samt för att kunna möta den lokalregionala arbetsmarknadens behov av arbetskraft.

Som framgår av inriktningsbeslutet berör ambitionen att skapa en kvalitativ behovs- och målgruppsanalys arbetet på såväl invånarnivå som organisatorisk nivå.

De åtgärder som beskrivs i handlingsplanen nedan hänger samman med det redan påbörjade utvecklingsarbetet med målstyrning. I det arbetet ska vi förtydliga roller, ambitionsnivå, tydlighet i vad vi vill mäta och följa upp samt hur vi förankrar det i verksamheten.

VAD	VEM	HUR	NÄR	UPPFÖLJNING
Forma systematik i kategorisering av behov (ex utbildningsnivå, behov, språk etc)	Del av strategisk ledningsgrupp formulerar uppdrag till en arbetsgrupp bestående av medarbetare och invånare	Konkretisera och komplettera struktur som förvaltningen ska följa i kategorisering av behov utifrån förslagen som arbetsgrupp i Invånarprocessen formade september – maj 2016 Göra formler i befintliga system i avvaktan på nya system	Klart i december 2016	Förslag upp i strategiska ledningsgruppen i december 2016 för beslut Presentation på intranät i december 2016
Upphandla ett eller flera system som svarar mot förvaltningens behov, inklusive relevanta e-	Del av strategisk ledningsgrupp samt utvalda	Säkerställa att de upphandlade systemen svarar upp	Koppla till befintlig tidplan för den arbets-	Strategiska ledningsgruppen följer upp i ordinarie

tjänster	funktioner från Kvalitet & styrning	mot samtliga punkter i inriktningsbeslutet	grupp som redan nu arbetar med upphandling av system Slutförs 2018	uppföljnings-system Presentation på intranät
Rensa/sortera befintlig statistik som endast relaterar till de mål vi har plus ex SKL, Skolverket	Del av strategisk ledningsgrupp	Formulera uppdrag till arbetsgrupp och bilda arbetsgrupp som formar och genomför struktur och innehåll i statistiksystem	Oktober 2016 till april 2017	Strategiska ledningsgruppen följer upp i ordinarie uppföljnings-system Presentation på intranät
Kartlägga befintligt behov hos de som är aktuella i förvaltningen	Enhetschefer och kontaktperson/huvudhandläggare	Utifrån struktur för kategorisering av behov	Start januari 2017	Klart juni 2017 Verksamhetschefer gör uppföljning i juni 2017 Presentation på intranät januari 2017
Former för ett samlat samarbete inom staden med den lokalregionala arbetsmarknaden för att bättre möta kompetensförsörjningsbehov	Del av strategisk ledningsgrupp	Tillsammans med utvalda förvaltningar i staden och andra centrala aktörer Få en gemensam bild hur vi ska jobba med näringslivet	Hösten 2016 enligt politiskt uppdrag	Uppföljning i december 2016 i strategiska ledningsgruppen Presentation på intranät januari 2017

Övrigt

Handlingsplanerna utgör en grund för aktiviteterna framöver. Dessa och nya handlingsplaner kommer tas upp till facklig förhandling och samverkan samt kompletteras utifrån genomförda riskanalyser efterhand som processen fortskrider.

Utöver de aktiviteter som beskrivs i handlingsplanerna ovan är en övergripande fråga att forma en strategi för kompetensutveckling för att möta de förändringar som är planerade. Det uppdraget är delegerat till HR& Kommunikation som kommer att påbörja planeringsarbetet för det efter att beslut är fattat. Arbetet med kompetensutveckling kommer vara ett kontinuerligt arbete.