

## **Minnesanteckningar från Regionstyrelsens träff med Regionala utvecklingsförvaltningens ledningsgrupp 20170619**

**Närvarande:** Anders Byström bitr regiondirektör, Ingrid Printz områdeschef kulturen, Marina Gregorsson områdeschef välfärd, klimat och kompetens, Arne Nilsson, förvaltningscontroller, Dan Humble, Handlingsplan Jämställd regional tillväxt, James winoy sekreterare, Camilla Randström, internationell strateg, Lenita Larsson personalkonsult

Ann-Marie Johansson, Elin Lemon (på telefon) och Ingela Jönsson

### **Hur arbetar ni med utvecklingsarete enligt LEAN ?**

Förvaltningen arbetar med organisationsutvecklingsprocesser med syfte att skapa ökad delaktighet för medarbetarna t ex extern/intern information, mötesstruktur, struktur på APT, pulsmötena, chefernas möjlighet att vara närvarande chef

Kulturen har arbetat med ett särskilt värdegrundsarbete – vem är vi till för, bemötande, medarbetarna i främsta rummet.  
Estrad Norr har ett pågående leancoachlett arbete

Dan Humble nämner också 4 Rmetoden för bättre analyser .

Medarbetarna inom välfärd, klimat och kompetens efterfrågar utbildning om lean.

Förvaltningen har två leancoacher.

### **Hur långt har ni kommit med produktions och kapacitetsplanering och förbättring av tillgängligheten?**

Detta är inte direkt tillämpligt i denna förvaltning. Förvaltningen beskriver sitt arbete med att gå från stuprör till horisontellt arbetssätt. Från projektinriktning (44 projekt) till program (5-6)

Mycket arbete med att förstå och tydliggöra den röda tråden i alla planer från politik till medarbetare.

Det handlar också om att balansera uppdraget från staten och från regionen.

Läget i länet var en framgångsrik analys – nu handlar det om att göra nåt av det – pågår förankring med kommuncheferna och regionledningen.

Gränsdragningen mot länsstyrelsen fungerar bra. Överenskommelsen om roller och ansvar från 2015 ska revideras under hösten 2017.

### **Hur långt har ni kommit med kompetensförskjutning ?**

I denna förvaltning handlar det om att nyttja medarbetarnas kompetenser bättre, och att vara tydligare i befattningsbeskrivningar angående mål för våra medarbetare.

Det handlar också om:

- Vilka kompetenser ska vi ha för att klara uppdraget
- Kompetensväxlingar
- Ha kompetens som klarar omvärldsbevakning och framtidsspaning
- Ha analyskapacitet

Det som är mest svårrekryterat i denna förvaltning är lärare och bibliotekspersonal.

En brist man upplever är att det inte finns några assistenter – cheferna får därmed göra många enkla administrativa uppgifter själva.

Synpunkter på den nya organisationen som framfördes var:

- Man har inte sett fördelarna med en gemensam regionstab. Tanken att ekonomer och personalkonsulter skulle kunna gå in för varandra har inte fungerat – så ett missnöje finns om att inte tillhöra och vara fysiskt placerad vid verksamheterna man servar.

### **Hur samarbetar ni med andra enheter när det gäller bemanning ?**

Samverkan sker inom förvaltningen och med externa parter

### **Beskriv er interna budgetprocess + Hur följer ni upp er verksamhet och vad sker om man inte håller sig inom ramarna ?**

Tacksamt läge eftersom förvaltningens ekonomi är i balans. Man behöver inte titta bakåt så mycket.

Förvaltningchef+områdeschef+ förvaltningscontroller har uppföljningssamtal enligt regionens modell dvs varje månad, vid terital och delårsbokslut.

Statens finansiering av vissa verksamheter innebär att varje besparing slår dubbelt.

Verksamheterna har varit duktiga på att växla upp de egna medlem med extern finansiering.