SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2014 -09- 18
Diarienr | Aktbilaga

Dnr 2014/409-2

§ 165 Svar på motion om en kommunal innovationsstrategi

INLEDNING
Kommunfullmäktige återremitterade motionen 2013-10-28, § 158, för att frågeställningar som anges i motionen ska besvaras.

Beredning
Bilaga KS 2014/160/1, svar på återremitterad motion
Bilaga KS 2014/160/2, innovationsstrategi

Yrkanden
Per-Olov Rapp (S) yrkar att ledningsutskottet föreslår dels att kommunstyrelsen för egen del beslutar
att överlämna innovationsstrategin till kommunfullmäktige,
dels föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar
att anse motionen besvarad.

BESLUT
Ledningsutskottet föreslår dels att kommunstyrelsen för egen del beslutar

att överlämna innovationsstrategin till kommunfullmäktige,

dels föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar

att anse motionen besvarad.

Utdrag
kommunstyrelsen

SALA KOMMUN

Bilaga KS 2014/160/1

2014-09-08

PER-OLOV RAPP
DIREKT: 0224-74 71 00

KOMMUNSTYRELSEN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2014 -09- 09
Diarienr 2014/409
Aktbilaga 1

Motion om kommunal innovationsstrategi

Kommunfullmäktige återremitterade 2013-10-28, § 158, ärendet om en kommunal innovationsstrategi för att "de frågeställningar som anges i motionen ska besvaras".

Motionen framförde behovet av en lokal innovationsstrategi att genomsyra den kommunala verksamheten samt att kommunen arbetade fram en uttalad vision om betydelsen av innovativa medarbetare.

Kommunstyrelsen beslutade 2014-06-03, § 129, att anta Innovationsstrategi för Sala kommun, Bilaga Ks 2014/122/1.

Ledningsutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

att överlämna innovationsstrategin till kommunfullmäktige

samt

att hemställa att kommunfullmäktige beslutar

att anse motionen besvarad

Per-Olov Rapp (S)

Ordförande kommunstyrelsen

Dnr 2013/133

§ 129 Innovationsstrategi

INLEDNING
Förslag till Innovationsstrategi för Sala kommun.

Beredning
Bilaga KS 2014/122/1, Innovationsstrategi
Ledningsutskottets beslut 2014-05-19, § 128

Personalchef Jane Allansson deltar vid ärendets behandling.

Yrkanden
Per-Olov Rapp (S) yrkar
bifall till ledningsutskottets förslag att kommunstyrelsen beslutar
att anta Innovationsstrategi för Sala kommun, Bilaga KS 2014/122/1.

BESLUT
Kommunstyrelsen beslutar

att anta Innovationsstrategi för Sala kommun, Bilaga KS 2014/122/1.

Utdrag
kommunstyrelsens förvaltning,
Jenny Nolhage
Silvana Enelo-Jansson
Jane Allansson

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2014 -05- 14
Diarienr | Aktbilaga
Dpb:

Innovationsstrategi

SALA KOMMUN

Innehåll

Inledning ... 3
Europa 2020 ... 3
Forskning om innovation ... 3
Centrala kunskapsområden ... 3
Enkät om förutsättningar ... 4
Innovativa processer i Sala kommun ... 4
Förmåga och initiativkraft är framgångsfaktorer ... 5
Innovativ organisationskultur ... 5
Fortsatt arbete ... 5

SKRIVELSE

Innovationsstrategi för Sala kommun

INLEDNING

Nya utmaningar i kommunala verksamheter ställer krav på ändrat arbets- och förhållningssätt. Både medborgare och medarbetare förväntar sig en modern, tillgänglig och effektiv kommunal verksamhet som allt bättre kan svara upp mot individuella behov. Sala kommuns organisationskultur ska kännetecknas av att den stödjer nytänkande och ett innovativt förhållningssätt.

EUROPA 2020

Europa 2020 kan ses som EU:s gemensamma tillväxt- och sysselsättningsstrategi för ökad välfärd. Där ingår innovation som en viktig framgångsfaktor. I Sverige har regeringen antagit *"Den nationella innovationsstrategin"*. Den utgår från ett helhetsperspektiv på hur landets innovationskraft kan upprätthållas och förstärkas för att möta de utmaningar och möjligheter som den globala ekonomin innebär.

Sala kommuns vision är anpassad till EU 2020 och lyder: "År 2024 har Sala kommun passerat 25 000 invånare och är ett långsiktigt hållbart samhälle med livskraft och god livskvalitet i hela kommunen." Utifrån visionen beslutar fullmäktige om en strategi för planperioden.

FORSKNING OM INNOVATION

Modern forskning visar att kreativ kompetens i samhällsstrukturer ökar innovationstakten, stärker tillväxten och ökar möjligheterna till internationalisering. En mer innovativ verksamhet är en viktig fråga som drivs av regeringen och SKL utifrån forskning och tillsammans med olika samarbetspartners.

Ett forsknings- och utvecklingsprogram och ett uppföljande projekt har genomförts i åtta av Sveriges kommuner. Boken "Den innovativa kommunen" gavs ut 2009 och i oktober 2013 presenterades en översiktlig redovisning "Innovativa kommuner" (Vinnova i samarbete med SKL).

Enligt rapporten från Vinnova och SKL behöver en innovativ kommun arbeta med tolv centrala kunskapsområden.

Centrala kunskapsområden

1. Konstruerade fördelar
    a. Konkurrenskraften hos en kommun eller region handlar om fördelar som skapas genom att utveckla sin egen förmåga, sk konstruerade fördelar.
2. Möjlighetssökande
    a. Entreprenörskap handlar även om att se nya möjligheter inom en kommun
    b. Att identifiera möjligheter är viktigt men det krävs också vilja och motivation
3. Brukarfokus
    a. Brukarnas idéer kan spegla behov av innovativa processer
    b. Det krävs kunskap om brukarna för att inrikta innovativa processer på rätt saker.
4. Platsmarknadsföring
    a. Det måste finnas en gemensam stolthet för platsen.
    b. Förankringsprocesser måste lyckas.
5. Kultur

   a. Ta fram långsiktiga strategier kring kultur som utvecklingsfaktor.
   b. Kulturella satsningar påverkar städers attraktionskraft.
6. Ledarskap
   a. Det gränsöverskridande ledarskapet är skilt från det traditionella ledarskapet och får med sig externa aktörer på utvecklingsidéer.
   b. Det gränsöverskridande ledarskapet säkras av information och impulser utifrån.
7. Ekonomistyrning
   a. Styrning som incitamentsfaktor kan ha en stor inverkan på förnyelseförmågan.
   b. Ekonomisk koll är viktig för att våga göra innovativa experiment.
8. Omvärldsinformation
   a. Aktivt intresse för omvärldsimpulser är en nyckelfaktor för initiering av innovation.
   b. Benchmarking kan stärka förnyelsekraften men glöm inte "next practice".
9. Tillit, experimenterande
   a. Experimenterande är en viktig del av innovativa kommuners kännetecken.
   b. Experimenterande kräver tillit. Man måste känna att man vågar göra fel. Lära av misstag kan vara en nyckel till framgång.
10. Trygghet
   a. Trygghet är inget som finns automatiskt utan måste skapas.
   b. Aktörers upplevda trygghet påverkar benägenheten att ägna energi åt utveckling.
   c. Ibland måste man påverka andra människors bild av tryggheten för att driva frågor.
11. Berättelser
   a. Historieberättande kan stärka den interna kulturen och vara en nyckelfaktor för att aktivera omvärlden i en viss riktning.
   b. Historieberättande är nästan alltid en mix av sanning och dikt.
12. Kunskapsgrunder
   a. Innovativa kommuner behöver praktisk, teoretisk och klokhetskunskap.
   b. Innovation kräver framför allt handlingskompetens, ej teori eller praktiskt kunnande.

ENKÄT OM FÖRUTSÄTTNINGAR

SKL har under hösten 2013 genomfört en enkätundersökning om förutsättningarna för innovation i kommuner, landsting och regioner. Syftet var att fånga upp viktiga perspektiv och utvecklingsbehov som kan ligga till grund för fortsatt arbete inom området. Få kommuner och landsting arbetar idag aktivt och systematiskt med innovationsfrågor. Det finns dock ett starkt intresse att stimulera innovationer ur ett brukar-, medarbetar- och företagsperspektiv och det finns en tydlig efterfrågan på kunskapsstöd, konkreta verktyg och exempel.

INNOVATIVA PROCESSER I SALA KOMMUN

Innovationer i offentlig verksamhet är en aktuell fråga i Sverige och i många andra länder. Det finns idag en ökad förståelse och insikt om betydelsen av innovationsarbete inom offentlig verksamhet. Utvecklingen är i ett tidigt skede och det finns ett stort behov av att fortsätta bygga kunskap och förmedla lärdomar om vad innovation i offentlig verksamhet är och hur förnyelse kan stimuleras.

Förmåga och initiativkraft är framgångsfaktorer
I en tjänsteproducerande organisation, som kommunal verksamhet, är medarbetarna en av de främsta framgångsfaktorerna och avgörande för kvalitet och resultat. Innovation beror av människans förmåga och förutsättningar att utveckla nya idéer och omsätta dessa i nya lösningar som förändrar samhället i det lilla och i det stora. Att ta tillvara förmåga och initiativkraft hos alla medarbetare och förtroendevalda inom Sala kommuns organisation är därför utgångspunkten och inledningen på det långsiktiga arbetet att bidra till genomförande av innovationsstrategin.

Innovativ organisationskultur
Sala kommuns kultur ska kännetecknas av att den stödjer nytänkande och ett innovativt förhållningssätt. Alla förtroendevalda, chefer/ledare och övriga medarbetare har viktiga uppdrag att föreslå, initiera och bidra till detta. Det är därför viktigt att etablera och synliggöra en gemensam värdegrund som stödjer ett innovativt förhållningssätt och genomsyrar hela organisationen. Att omvärldsbevaka, ta del av forskning och nya rön samt inspireras av goda exempel i omvärlden ska hjälpa oss att ***vara*** goda exempel och leda oss till framgång och ökad professionalitet.

Fortsatt arbete
I det fortsatta arbetet med att förverkliga visionen för Sala kommun är ett innovativt förhållningssätt en naturlig del.

Vi ska uppmuntra till fler innovationer och förbättringar genom att undanröja hinder, främja kreativitet, mod och trygghet. Därigenom får fler intressenter möjlighet och inspiration att skapa mervärde för medborgare i Sala.

Denna strategi ska ses som ett komplement till övriga interna och externa beslut och styrdokument samt som en markering av vikten av ett fortsatt arbete för att Sala kommun ska bli en innovativ kommun.

Dnr 2013.251 KH nr 98

§ 158 Svar på motion om en kommunal innovationsstrategi

INLEDNING
Mathias Goldkuhl (M) inkom den 27 maj med rubricerad motion. Motionären föreslår att Sala kommun ska arbeta fram en lokal innovationsstrategi som ska genomsyra den kommunala verksamheten, samt att arbeta fram en uttalad vision om betydelsen av innovativa medarbetare och förväntningarna av dessa i enlighet med den lokala innovationsstrategin.

Beredning
Bilaga KS 2013/226/1, motionssvar från kommunstyrelsens ordförande.
Bilaga KS 2013/226/2, yttrande från kommunstyrelsens förvaltning.
Bilaga KS 2013/226/3, motion.
Ledningsutskottets beslut 2013-10-01, § 252.
Kommunstyrelsens beslut 2013-10-11, § 248.

Yrkande
Mathias Goldkuhl (M) yrkar
att motionen ska återremitteras för att de frågeställningar som anges i motionen ska besvaras.

Per-Olov Rapp (S) yrkar
bifall till kommunstyrelsens förslag.

Proposition
Ordföranden frågar om ärendet ska återremitteras eller avgöras idag och finner att ärendet ska återremitteras.

BESLUT
Kommunfullmäktige beslutar

att återremittera ärendet för att de frågeställningar som anges i motionen ska besvaras.

Utdrag
kommunstyrelsen

SALA KOMMUN

KOMMUNSTYRELSEN
Per-Olov Rapp

Svar på motion om en kommunal innovationsstrategi

Mathias Goldkuhl (M) inkom den 27 maj med rubricerad motion. Motionären föreslår att Sala kommun ska arbeta fram en lokal innovationsstrategi som ska genomsyra den kommunala verksamheten, samt att arbeta fram en uttalad vision om betydelsen av innovativa medarbetare och förväntningarna av dessa i enlighet med den lokala innovationsstrategin.

Motionären skriver att Sala kommun är i ständig stegvis förändring där omvärlden i kombination med den interna personalen påverkar de resultat och mål som kommunen har. Detta gör samtliga medarbetare direkt involverade för att uppnå mål och skapa ett gott resultat. Alla medarbetare måste ständigt förbättra arbetsprocessen och vara konstruktiv för att uppnå mål och goda resultat. För att få medarbetarna mer innovativa bör det finnas en strategi för hur det ska gå till i kombination med en vision om densamma. Innovationsstrategin syftar till att ta bort stängda dörrar för att öppna möjligheter till mer innovativa medarbetare.

I en tjänsteproducerande organisation, som kommunal verksamhet, är medarbetarna en av de främsta framgångsfaktorerna som är avgörande för kvalitet och resultat. Det är nödvändigt att arbeta med kontinuerlig anpassning till nya förutsättningar. Arbetet kräver ständigt förnyad kompetens på alla nivåer, omvärldsbevakning, ett utvecklingsinriktat förhållningssätt och ett tillåtande arbetsklimat.

Sala kommun har ett antal antagna styrdokument som stöd att verkställa framgångsrik utveckling enligt lag, avtal och politiska beslut. Dessa styrdokument innehåller bland annat beskrivning av gemensam värdegrund och en människosyn som är baserad på tillit, förtroende och respekt. Exempel på styrdokument som innebär utveckling på individ-, grupp- och organisationsnivå är övergripande vision för kommunala nämnder och bolag, kommunfullmäktiges mål, FAS samverkansavtal, ledarpolicy, arbetsmiljöpolicy, lönepolicy och lönebildning i Sala kommun. Det är viktigt att hålla dessa styrdokument aktuella och fokusera på tillämpning.

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsen
Box 304
733 25 Sala

Besöksadress: Stora Torget 1
Växel: 0224-74 70 00
Fax: 0224-188 50
kommun.info@sala.se
www.sala.se

Per-Olov Rapp
Kommunstyrelsens ordförande
per-olov.rapp@sala.se
Direkt: 0224-74 71 00

Kommunstyrelsen

Sveriges Kommuner och Landsting har i en rapport från 2009 dokumenterat en utredning om "Medarbetarskap och arbetsresultat". I den står det

> *Ett skäl till att medarbetare besitter en del särskilt eftersträvansvärda egenskaper är att arbetsgivarpolitiken skötts väl inom en rad vedertaget viktiga områden. Det handlar om ledarskap, delaktighet, samarbete, intern och extern kommunikation, lönepolitik och rekrytering. Genom att satsa på områdena ovan kan god arbetsgivarpolitik bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet.*

Budskapet i denna utredning behövs fortsätta att jobbas med för att skapa, bevara och utveckla förtroende och resultat.

Med hänvisning till ovanstående föreslår jag att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar

att anse motionen besvarad

Per-Olov Rapp (S)

Ordförande kommunstyrelsen