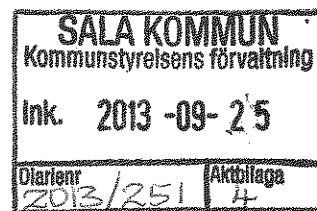




KOMMUNSTYRELSEN  
Per-Olov Rapp



## 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.

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.*

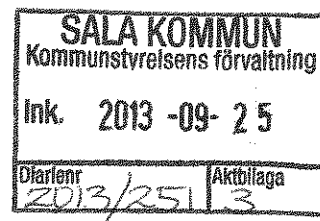
Budskapet i denna utredning behövs fortsätta att jobbas med för att skapa, bevara och utveckla förtroende och resultat.

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

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING  
Personalkontoret  
Jane Allansson



YTTRANDE

## Innovationsstrategi – Sala kommun

Motionen från Mathias Goldkuhl (M) föreslår en vision och en strategi för att få medarbetare inom Sala kommun mer innovativa. Utdrag ur skrivelsen *"Motionen har tre fundamentala delar, att införa nytänkande i en kommunal vision, se till att öppna möjligheter för intraprenörer och att finna sätt att upprätthålla organisationen i enlighet med den uttalade strategin och visionen."*

### Svar

Min uppfattning är att innovationskraft inte främjas av ytterligare styrdokument. Vi har redan styrdokument som uppmanar till utvecklingsarbete (vilket innefattar nytänkande). Det är viktigt att hålla befintliga styrdokument aktuella och fokusera på tillämpning. Dock kan jag se marknadsföringsfördelar (internt och externt) med att, i ett samlat dokument, ge ut riktlinjer för Sala kommuns personalpolitik.

### Motivering

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.

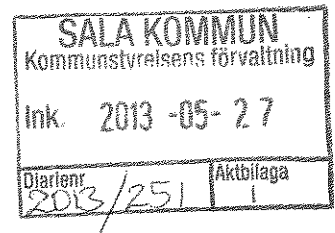
Sala kommun har en ett antal antagna styrdokument som stöd att verkställa framgångsrik utveckling enligt lag, avtal och politiska beslut. Dessa styrdokument innehåller bl a beskrivning av gemensam värdegrund och en människosyn som är baserad på tillit, förtroende och respekt. Exempel på styrdokument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

SKL har, i en rapport från 2009, dokumenterat en utredning om "Medarbetarskap och arbetsresultat". I den uttrycks följande:

*"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."*

Det är min övertygelse att budskapet i denna utredning fortfarande är aktuellt och att vi behöver fortsätta arbeta med dessa områden för att skapa, bevara och utveckla förtroende och resultat.

Jane Allansson



## Innovationsstrategi – Sala kommun

Att vara Innovativ syftar inte enbart på banbrytande eller revolutionerande idéer, utan det handlar även om små och stegvisa förbättringar. Sala kommun är i en ständig stegvis förändring där omvärlden i kombination med den interna personalen påverkar de resultat och mål som kommunen har. Detta gör att samtliga medarbetare är direkt involverade för att uppnå mål och skapa ett gott resultat. Detta medför att det gäller för alla medarbetare i Sala kommun att hela tiden förbättra arbetsprocessen och vara konstruktiv för att uppnå mål och goda resultat.

Men för att få medarbetare mer innovativa så bör det finnas en strategi för hur detta ska gå till i kombination med en vision om densamma. Medarbetare i den kommunala verksamheten ska lättare kunna komma fram med exempelvis förbättringar i sitt arbete. Innovationsstrategin syftar till att ta bort stängda dörrar för att öppna möjligheter till mer innovativa medarbetare.

Denna motion har tre fundamentala delar, att införa nytänkande i en kommunal vision, se till att öppna möjligheter för intraprenörer och att finna sätt att upprätthålla organisationen i enlighet med den uttalade strategin och visionen. Det är viktigt att hela kommunens personal får stora möjligheter att spela en viktig roll för hur dess arbete kan leda till mervärde för medborgarna.

Med anledning av ovanstående så yrkar jag att kommunfullmäktige beslutar att

**Att:** Arbeta fram en lokal innovationsstrategi som ska kunna genomsyra den kommunala verksamheten.

**Att:** arbeta fram en uttalad vision om betydelsen av innovativa medarbetare och förväntningarna av dessa i enlighet med den lokala innovationsstrategin.

  
Mathias Goldkuhl (M)