



Ansökan om medel ur kompetensförsörjningsfonden 2018-2021

Målgrupp

(Verksamhet, yrkesgrupp, antal medarbetare)

Medarbetare på Samhällsbyggnadskontoret som helt eller delvis arbetar i projekt, uppskattningsvis ca 100 pers.

Insats

(Beskriv bakgrund och insats)

Bakgrund: På Sbk finns ett framtaget arbetssätt för projektorienterat arbetssätt (POA) sedan 2016. En projekthandbok, modeller och rutiner har tagits fram och vissa utbildningar genomförts. Fortsatt implementering av arbetssättet och arbete för att nå nästa mognadsfas i projektmodellen har dock stannat av. Många rutiner är också i behov av uppdatering. Projektarbete är den dominerande arbetsformen vid samhällsbyggnadskontoret och för att detta ska bedrivas effektivt och med hög kvalitet är det viktigt att alla får kompetenshöjning inom området och arbetar efter gemensamma principer/rutiner. Kontoret har ca 400 pågående projekt.

Insats: För att vidareutveckla kontorets projektarbetsätt krävs en analys av projektmognad och efterlevnad av beslutade arbetssätt. Därefter behöver uppdatering av projektmodellen och en utbildnings- och implementeringsinsats göras.

Syfte och förväntat effekt

(Förväntat effekt på kort och lång sikt)

Syfte: En dominerande del av SBK:s arbete, både i tid och budget, sker i projektform och det är därför viktigt att projekt drivs effektivt och ändamålsenligt.

Förväntad effekt på kort sikt: Det krävs att det skapas verktyg för att nå en ökad projektmognad. Ett utbildningspaket ska utarbetas för samtliga roller i POA.

Förväntad effekt på lång sikt: Det krävs att Sbk har ett inarbetat och välkänt arbetssätt för hur projekten ska drivas där alla har kunskap om sina roller och hur arbetet ska bedrivas. POA ska leda till ett kostnads- och resurseffektivt arbetssätt för samtliga projekt på kontoret och vara ett välfungerande och effektivt arbetssätt. Kunskapsutveckling inom projektorienterat arbetssätt ger en ökad kompetens och är en del i arbetet med att behålla och rekrytera nya medarbetare.

Omfattning/tid

(Planerad start och avslut)

Analys och utredning av nuläge: start Q3 -18, slut Q4 -18

Uppdatering av modeller, rutiner och mallar: start Q3 - 18, slut Q2 - 19

Utbildningspaket: start Q4 -18, slut Q1 -19

Implementeringsplan: start Q4-18 slut Q1 - 19

Kostnad

(Beräkna total eller uppdelad, tidsperiod och typ av kostnad)

1,0 Mkr, personalkostnader för en konsult motsvarande 6 mån heltid under perioden sept - 18 -- april -19

Plan för uppföljning

Analysrapport, presentation Sbk Lgrp redovisning nov -18

Åtgärdsplan baserad på analysrapport, godkänd i Sbk Lgrp dec -18

Utbildningspaket och implementeringsplan, redovisning mars -19

Slutrapport, inkl uppdaterade modeller, rutiner och mallar, senast april - 19

Ansvarig

(Om annan än kontorschef)

Jenny Ahrling, TF Stabschef

Underskrift av kontorschef

Namn: *Homan Gohari*

Signatur: 

Datum: Klicka här för att ange datum.

Bedömning

(HR-avdelningen)

Klicka här för att ange text.

Ansökan överensstämmer med inriktningen i kompetensförsörjningsplanen.

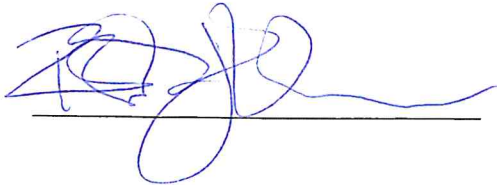
Beslut

Klicka här för att ange text.

Ansökan beviljas i sin helhet.

Datum: [Klicka här för att ange datum.](#)
3 september 2018

Rickard Sundbom
Stadsdirektör



Johan Lefverström
HR-direktör

