

Protokoll

Centrala samverkansgruppen den 26 april 2022

Närvarande

Gunilla Ejefors Lublin	Kommunstyrelseförvaltningen, tf ordf samt sek-
reterare	
Johan Westin	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 3
Margareta Jarnevall	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 4a
Josefin Rudberg	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 4b
Mette Bungerfeldt	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 4c
Mikael Birgegård	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 5a
Gabriella Nylander	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 5b
Marita Anheim	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 5b
Mikael Blomberg	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 6
Mats Pettersson	Ordförande Lärarförbundet
Lena Possbeck	Ordförande Lärarnas Riksförbund
Alexandra Eldstål	Ordförande Kommunal
Xerxes Fallah	Ordförande Vision
Anni Juharyan	Ersättare SSR

Anmält förhinder

Magnus Gyllestad	Kommundirektör Ordförande
Henrik Engebretzen	Ordförande Sveriges skolläda rförbund
Sandra Bergman	SSR
Johanna Andersson	Ordförande Saco

1. Val av justeringsman

Alexandra Eldstål och Xerxes Fallah valdes att justera dagens protokoll.

2. Föregående sammanträdesprotokoll

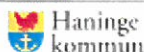
Protokollet lades till handlingarna.

3. Budgetfrågor

3 a) Budgetuppföljning per sista mars

Resultat per sista mars

Nämnd/styrelse	Nettoutfall period 202201- 202203	Budget 2022	Prognos helår 2022	Avvikelse mot budget helår, tkr	Avvikelse mot budget %	Föregående månads avvikelse mot budget tkr	Skilnad p/mf med föregående månads prognos tkr
Grund- och försöksnämnden	-533 523	-2 267 100	-2 267 100	0	0,0%	0	0
Vårsvårtyunderskött elevpengsystem				7 000		0	7 000
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	-120 379	520 000	517 500	2 500	0,5%	2 500	0
Kirchoff- och fritidnämnden	-15 621	-162 500	-158 500	4 000	2,5%	4 000	0
Kultur- och demokratinämnden	-18 674	-83 900	-83 200	700	0,8%	700	0
Kommunstyrelsen	-33 445	-298 400	-343 400	-45 000	-15,1%	-45 000	0
Vårsvår exploateringsintäkter				0		0	0
Näringsdrivs- och arbetsmarknadsnämnden	-1 119	-20 000	-20 000	0	0,0%	0	0
Kommunfullmäktiges reserv	0	-13 600	-13 600	0	0,0%	0	0
Socialnämnden	258 929	1 070 800	1 070 800	0	0,0%	0	0
Söderörns Upphandlingsnämnd	1 716	0	0	0	0,0%	0	0
Stadsbyggnadsnämnden	-47 712	-189 000	-213 600	-24 600	-13,0%	-25 600	1 000
Äldre- och vårdnämnden	-215 317	-861 200	-861 200	0	0,0%	0	0
Revisions-	-213	-1 600	-1 600	0	0,0%	0	0
Vårsvårnämnden	2 427	-4 500	-4 500	0	0,0%	0	0
Söderörns Överförmyndarnämnd	-940	0	0	0	0,0%	0	0
Ska skatteinläsningsverk samhet	1 261 729	-5 492 600	-5 555 000	-62 400	-1,1%	-63 400	1 000
Finansförvaltningen	1 485 803	5 659 000	5 745 997	86 997	-1,5%	86 997	0
Resultat 2022	224 074	166 400	190 997	24 597		23 597	1 000
Prognos 2022			190 997				



Haninge
kommun



Prognosen ser ut enligt ovan tabell:

UBF har ett överskott om ca 7 miljoner och KS har ett underskott kopplat till lokalbanken men har samtidigt ett en positiv risk om 180 miljoner beroende på exploateringsintäkter. SBF:s underskott kommer att täckas med ett överföringsärende om ca 25 miljoner. Övriga nämnder prognostiserar ett nollresultat.

Läraryrket efterfrågar en extra dragning av vad lokalkostnaderna består av. Detta lyfts till dagordningen den 24 maj.

3b) Vd händer i budgetarbetet inför 2023/2024

Vecka 15 – Avstämning KRB

KDLG arbetar med lokal-, kapital- och övriga kostnader

Samt principer för volym och PKV

Befolkningsprognosen kommer 14 april

Vecka 16 – KDLG arbetar med måltexter

KDLG arbetar med volym samt förflyttningar i målen

Vecka 17 – Avstämning KRB

KDLG sammanställer budgetförslaget

Ny skatteprognos 28 april

Kommunrådsberedning budget

Vecka 18 - Budgetmöte KRB (2/5)

Vecka 21 - Samverkan skarpt förslag i CESAM (troligt utskick av handlingar den 9 maj)

4. Arbetsmiljöfrågor

a) Beslut uppdragspecifikation samverkansutbildning

Parterna samverkade det partsgemensamma förslaget till uppdragsspecifikation till en ny samverkansutbildning med starthösten 2022. De fackliga organisationerna hade inget att erinra om förslaget.

Syftet med utbildningen är:

- Inom fortsatt utveckling av samverkan ska utbildning till parter revideras och utvecklas för att öka kunskapen om samverkan och därigenom uppnå dess syfte i ännu större utsträckning. En ny samverkansutbildning för samverkansgrupper tas fram i dialog med fackliga parter.
- Syftet med den reviderade samverkansutbildningen är även att den ska vara tillgänglig för alla samverkansgrupper via kommunens LMS, bli digitaliserad och självinstruerande att ta del av.

Tidsplanen för arbetet:

- Information om uppdragsbeskrivning och dialog i avtals- och villkorsgruppen 21 april.
- Uppdraget samverkas i CESAM 26 april.
- Uppstart av arbetsgrupp och genomförande av uppdragets första fas i maj.
- Avstämning 16 juni om förslag till innehåll i avtals- och villkorsgrupp.
- Utveckla material, lägga in utbildning i LMS och ev. inspelning av film under juni – oktober.
- Implementationsfas, informera samverkansgrupper och på HINT under november.

b) KIA och DF respons

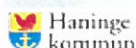
Arbetsgivaren redovisade skillnaden mellan våra ledningssystem för tillbud mm, se bilaga 1. Samtliga fackliga organisationer föreslår att arbetsgivarens representant kommer och redovisar detta på fler samverkansgrupper.

c) Ansökan till omställningsfonden Samverkan

Arbetsgivaren redovisade förslaget till ansökan omställningsfonden 2022/2023

Förslag till beslut

Utbildning	Förslag fördelning budget (ca)
1. Utbilda vårdbiträden till undersköterskor (kurslitteratur/utbildning) (SÄF)	100 000
2. Körkort till hemtjänstpersonal (SÄF)	0
3. Spetskompetens för boendestöd/ stödassistenter (SÄF)	300 000
4. Vårdsvenska för omsorgspersonal (SÄF)	0
5. Utbilda utbildade barnskötare (UBF)	749 041
6. Möjlighet för ej behöriga lärare att komplettera oavslutade studier för att erhålla lärarygghetslegitimation/fortbildning för lärare (UBF)	0
7. Kompetensutveckla simhallspersonal till livräddare (KOF)	100 000
8. Utbildningsinsatser för medarbetare i digitala verktyg (alla förvaltningar)	1 000 000
9. Utbildningsinsatser för hållbara arbetsplatser (inklusive stressförebyggande åtgärder) (alla förvaltningar)	1 000 000
10. Fond	300 000
Summa	3 549 041



Parterna enades om arbetsgivarens förslag.

Vad händer nu?

- Information om uppdragsbeskrivning och dialog i avtals- och villkorsgruppen 21 april.
- Uppdraget samverkas i CESAM 26 april.
- Uppstart av arbetsgrupp och genomförande av uppdragets första fas i maj.
- Avstämning 16 juni om förslag till innehåll i avtals- och villkorsgrupp.
- Utveckla material, lägga in utbildning i LMS och ev. inspelning av film under juni – oktober.
- Implementationsfas, informera samverkansgrupper och på HINT under november.

5. Koncernövergripande frågor

- a) **Förmånsportalen:** Arbetsgivaren redovisade status i upphandlingen av en kommande förmånsportal.

Ramavtal för Förmånsportal

1. Friskvårdsbidrag och friskvård
2. Övriga förmåner
 - Rabatter och erbjudanden
 - Årskort på SL
 - Julgåvor och gratifikationer
3. Pension- och försäkringsrådgivning
4. Alla våra övriga förmåner (t ex fjällägenheterna, förmånscyklar) kommer att beskrivas i portalen.

Timanställda får friskvårdsbidrag enligt dagens principer och tillgång till friskvårdsdelen av portalen.

b) **Program den framtidssäkra organisationen**

Arbetsgivaren informerade att utvecklingsportföljen får ytterligare ett program ”den framtidssäkra organisationen”, se bilaga 2.

Det innebär att nästa steg är att bemanna programmet och rekrytera en programledare. Sedan tillsätta referensgrupper och där önskar arbetsgivaren att de fackliga organisationerna deltar.

6. Upphandling

Arbetsgivaren redovisade bakgrunden till SUN 2.0

- Vid bildandet av SUN var parterna överens om utvärdering skulle genomföras efter 4 år
- Av utredningen framgår att verksamheten önskar snabbare leverans, en tydligare ansvarsfördelning och ett ökat stöd i upphandlings- och inköpsfrågor
- Efter genomförd utvärdering har Upphandling Södertörn fått i uppdrag att tillsammans med KSF i respektive kommun arbeta fram förslag på US 2.0
- Uppdraget är att se över SUN:s uppdrag, revidera gällande styrdokument samt finansierings- och leveransmodell
- Förslag till nya styrdokument framtagna och skickade på remiss.
- Remissvaren inkomna och bearbetas

Mål och syfte med Sun 2.0

- Säkerställ bästa möjliga kvalitet till minsta möjliga kostnad – bästa möjliga offentliga affärer
- Skapa bästa möjliga offentliga affärer genom medvetna affärsmässiga val i alla led
- Basutbudet säkerställer verksamhetens löpande behov av varor, tjänster och entreprenader
- Affärer genomförs när ”Kunden” har behov – inte när ”stödverksamheten” har tid och kapacitet; ingen prioritering mellan kunder
- En hög grad av samordning säkerställer bästa möjliga affärsmässighet och affärsnytta samt minimerar transaktionskostnader genom en aktiv styrning
- Utvecklad uppföljning säkerställer att vi får det vi betalar för

Större förändringar

- Förtydligat uppdrag för SUN och Upphandling Södertörn
- Basutbud av varor, tjänster och entreprenader implementeras och vidmakthålls tillika nytt tydligt huvuduppdrag för SUN/US, med utökat ansvar i sak och med tydlig styrning för ökad samordning
- Ny leveransmodell/leveransåtagande för genomförande av upphandlingar
- Utvecklad finansieringsmodell - debitering för sådant som är nämndspecifikt och inte innefattas i basutbudet
- Reviderad policy och riktlinjer
- Reviderad delegationsordning
- Utvecklad modell för uppföljning av avtal och leverantör

Vidare redovisade arbetsgivaren inkomna remissvar.

7. Frågor från de fackliga organisationerna

- a) KIA och DF Respons vad är skillnaden. Frågan besvaras i punkt 4b.
- b) Fortsatta problem kring IT i Riksäppet och de båda lärarförbunden vill ha svar på:
 - a. Bli det billigare eller finns det andra skäl som gör att man inte kopplar ihop Riksäppet med Fredrika Bremer
 - b. Vad är tidsperspektivet på att ”dra en egen” lina till Riksäppet.

Arbetsgivaren tar med sig frågorna och återkommer.

8. Övriga frågor

Höjda priser på personalparkeringen

Arbetsgivaren informerade om att Parkeringsavgifterna kommer att höjas from den 1 juni 2022. Detta beror på att parkeringsavgifterna på allmänna parkeringar har höjts vilket påverkat marknadsvärdet. I de fall personalparkeringar inte följer med i sin prissättning riskerar våra medarbetare att bli förmånsbeskattade vilket även kan ske retroaktivt.

Timpriset ökar från 5 till 7 kr/timme och månadspriset ökar från 400 kr/mån till 600 kr/mån.

Skolledarna

Skolledarna har meddelat att deras representant inte längre har kvar sitt uppdrag och därmed har skolledarna ingen representant i CESAM. Arbetsgivaren inväntar information om ny representant.

9. Nästa möte

Nästa möte är den 24 maj 2022 14.30 -17.00.

Justeras:



Gunilla Egefors Lublin

HR direktör



Alexandra Eldstål

Kommunal

Xerxes Fallah

Vision

Underskrifter

Underskriven av
xerxes.fallah@haninge.se, via godkänd e-legitimation

Underskriftsdatum
2022-05-18 15:28:54



Underskriven av
gunilla.lublin@haninge.se, via godkänd e-legitimation

Underskriftsdatum
2022-05-19 13:44:34



Kia och DF Respons

Cesam 2022-04-26

Josefin Rudberg

Biträdande säkerhetschef, enheten för trygghet och
säkerhet



Haninge
kommun





Kia

- *"Vi rapporterar för att förebygga framtida skador"*
- **Tillbud:** en plötslig önskad händelse har inträffat som hade kunnat orsaka ohälsa eller olycksfall, även hot och trakasserier räknas som tillbud. ("OJ")
- **Olycksfall:** personskada har uppkommit genom olycksfall i arbetet och där anställda (och/eller elever) skadats lindrigt eller allvarligt. ("AJ")
- **Egendom/säkerhet:** ska användas vid exempelvis brand, inbrott, stöld och skadegörelse. Används även inom personuppgiftsincidenter kopplat till informationssäkerhet.



Haninge
kommun



Roller och ansvar

- **HR och enheten för trygghet och säkerhet**
 - Strategiskt stöd i Kia kopplat mot chefer och händelseansvariga.
 - Kontaktperson mot AFA
 - Superanvändare

Förvaltningschef

- Övergripande arbetsmiljöansvar.
- Rapporterar det systematiska arbetsmiljöarbetet i årsredovisningen.
- Dialog med kommunledning enligt riktlinjer för systematiskt säkerhets- och riskhanteringsarbete samt om det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Redovisar i samverkansgrupp på förvaltningsnivå. Detta för att kunna hitta samband och åtgärder för att händelser ska minska samt hantera det på rätt sätt.

Avdelnings/enhetschef

- Tillser att incidenter rapporteras i KIA.
- Chefens ansvar att följa upp händelserna i KIA och se till att de blir åtgärdade.
- Ansvarar för arbetsmiljöarbetet i sin verksamhet.

Medarbetare

- Arbetar förebyggande med incidenter genom att följa framtagna riktlinjer.
- Rapporterar händelser i KIA.

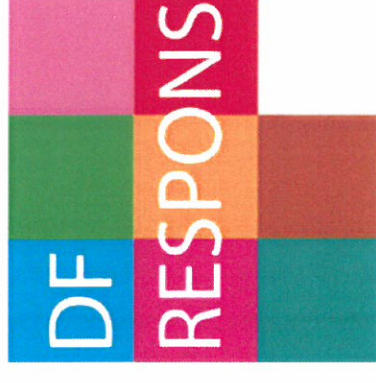
Skyddsombud

- Läsbehörighet



Haninge
kommun





DF Respons

- Är kommunens verksamhetssystem för att:
 - Hantera synpunkter och felanmälan för invånarna
 - Hantera felanmälan och synpunkter i utemiljön i Tornbergets fastigheter
 - Rapportera, utreda och följa upp avvikelser inom SOL/LSS och HSL
 - Anmäla och utreda kränkande behandling enligt skollagen
 - Anmäla och utreda klagomål på förskola/skola enligt skollagen
 - Dela filer, kartläggningsmaterial, inom samtliga grundskolor



Haninge
kommun



DF Respons

- **DF Respons UBF**
 - Kränkningar, skollagen, diskrimineringslagen
 - Anmälan och utredning om elever som har upprepade eller längre frånvaro
- **DF Respons avvikelser enligt SOL/LSS och HSL**
 - Samtliga medarbetare inom SÄF och UBF ansvarar för att bidra till en god och säker kvalitet i arbetet som utförs i de olika verksamheterna. Alla medarbetare är därför skyldiga att rapportera de avvikelser och risker som upptäcks
 - Avvikelse som har inträffat och/eller en risk som har upptäckts i verksamheten som har *direkt eller indirekt negativ inverkan på den enskilda personen/personerna*.



Haninge
kommun



Anmäla kränkande behandling enligt skollagen

- **I DF respons görs anmälningar och utredningar om kränkande behandling enligt skollagen (2010:800).**
- All personal på utbildningsförvaltningen kan göra en anmälan om kränkande behandling. Inloggning sker via Single Sign On (automatisk inloggning) vilket innebär att du inte behöver ange några inloggningsuppgifter för att komma in i systemet. Anmälan skickas till rektor/förskolechef och till huvudmannen. Den som har gjort en anmälan blir automatiskt utsedd till utredare av ärendet men rektor/förskolechef kan tilldela en annan person rollen som utredare.
- För varje enhet finns en administratör som tilldelar roller till användarna.
- Genom att samla alla anmälningar och utredningar i ett verksamhetssystem möjliggörs en systematisk överblick och vi kan på ett enkelt sätt få fram statistik och rapporter.
- Systemadministratörer för detta är juristerna (2 st.) på UBF, utbildningsmaterial är på gång



Haninge
kommun





Haninge
kommun



Beställning av programdefinition för En framtidssäkrad organisation

Innehåll

1	Programmets vision och strategiska koppling.....	2
2	Påverkande omgivning.....	4
3	Organisation, rapportering och överlämning	4
4	Referenser	5

1 Programmens vision och strategiska koppling

1.1 Programmens vision

Programmets arbete ska leda till ett framtida tillstånd där Haninge kommuns tjänstemannaorganisation är en framtidssäkrad organisation

- » med förmåga och förutsättningar att möta ett samhälle i förändring.
- » som med arbetssätt säkerställer leverans på efterfrågan av tjänster och service.
- » som genomför den politiska viljan på ett effektivt och hållbart sätt.

1.2 Strategisk koppling – koppling till Översiktsplan och andra styrdokument

Haninge är en av Sveriges och Europas snabbast växande kommuner, och genomgår som tillväxtkommun i en region i stark utveckling en transformation från förort till stad.

Samtidigt sker stora förändringar i omvärlden som påverkar förväntningar på kommunens tjänster och service. Utvecklingen i sig ställer krav på förändrade leveranser alldeles oavsett dagens nivå och kvalitet.

För att lyckas leverera måste Haninge kommun säkra en tjänstemannaorganisation som är framtidssäkrad, dvs med förmåga att möta framtiden oavsett förväntningar eller politisk vilja.

Utifrån det har Kommunfullmäktige givit Kommunstyrelsen uppdrag.

Kommunstyrelsen uppdras att genomföra en förstudie som utvärderar om strukturen på dagens tjänstemannaorganisation är optimal för kommunens fortsatta utveckling och återkomma med möjliga förslag som bidrar till att höja tjänstemannaorganisationens effektivitet och skapa en framtidssäkrad tjänstemannaorganisation.

Definitionen av en framtidssäkrad organisation som rustas för att möta en föränderlig framtid utgår ifrån den analys av konsekvenser för Haninge som lyfts i kommunens omvärldsbevakning.

Kommunens fortsatta utveckling, från förort till stad påverkas av de samhällstrender som samtlig omvärldsbevakning ger vid handen.

Trenderna sammanfattas i sex områden där förändringar sker som direkt påverkar Haninge;

- Digitalisering och teknologisk utveckling
- Hållbarhet och resurser
- Kompetens och organisation
- Konkurrens och marknad
- Livsstil och hälsa
- Samhällsutveckling

Trendernas utveckling och konsekvenser utgör en del av basen i det långsiktiga strategiska arbetet i kommundirektörens ledningsgrupp.

Den politiska viljan är ett centralt perspektiv för programmet att förhålla sig till och som kan komma att påverka programmets innehåll över tid. En del av det är vad Kommunfullmäktige utifrån uppdraget definierar som effektivitet, dvs vad de förtroendevalda önskar få ut av tjänstemannaorganisationen.

1.3 Förväntningar på programmet

Givet kommunens utveckling och fokus på de beskrivna samhällstrenderna förväntas programmet kunna avslutas 2027 med följande effekter:

En organisation med kontinuerlig förmåga att kunna orientera sig utifrån

- Ökad förmåga och förutsättningar att möta förändringar i omvärlden
- Ökad förmåga att leverera på efterfrågade tjänster och service baserat på behov och förväntningar
- Ökad förmåga till följsamhet till den politiska viljan med bibehållen effektivitet och hållbarhet

För att nå effekterna som ger en kontinuerlig förmåga är tänkbara leveranser från programmet:

En beskrivning och påbörjat införande av:

- Relevant organisation – omfattande bl a struktur och kultur
- Relevanta arbetssätt – med fokus på ett effektivt resursanvändande
- Relevanta kompetenser

Effektmålen relaterat till dessa leveranser tas fram i nästa fas av programmet.

Kostnader för programledare och konsultinsatser inom programmet debiteras KSF. Kostnader för intern tid tas av den del av linjeorganisationen som resurserna kommer ifrån.

Programmet omfattar inte den politiska organisationen.

Programmet samverkar med övriga program i utvecklingsportföljen i de delar där synergier finns.

1.4 Förväntningar på arbetet i programidentifiering/programdefinition

Programdefinitionen genomförs i enlighet med XLPM-modellen och som minst omfattar följande:

- Programorganisationen fastställs och resurssätts
- Färdplan för programmet tas fram och budgeteras
- Definitioner för ökad förmåga, bra resultat, etablerade nivåer för leveranserna tas fram
- PENG-analys genomförs och effekthemtagningsplan tas fram
- Riskanalys genomförs och riskåtgärdsplan tas fram
- Finansiering säkras för programmet

1.5 Programmets prioritering

Prioritering av tid, kostnad och resultat (kvalitet) sker i nästa fas av programstyrgruppen då olika projekt har olika prioriteringar.

2 Påverkande omgivning

Programmet ska förhålla sig till:

- Lagar och regelverk
- Befintliga kommunövergripande processer
- Pågående utvecklingsarbete
- Andra program inom portföljen

3 Organisation, rapportering och överlämning

3.1 Programmets organisation

Programsponsor: Marita Anheim

Programstyrgrupp: representanter från kommundirektörens ledningsgrupp kommer inledningsvis att ingå i styrgruppen.

Programledare: tillsätts under definitionsfasen.

Kritiska resurser och förmågor för programmets framgång:

Programledningsgrupp: QA, förändringsledare, kommunikationsresurs, programadministratör

Projektledare och projektmedlemmar till beslutade projekt och delprojekt.

Bland dessa resurser krävs bland annat kompetens inom organisationstruktur och kultur, styrning, rekrytering.

Särskilt viktigt för programmets framgång är också att det finns en medvetenhet kring behovet av

- Förändringsledning hos chefer
- Förmåga till att leda sig själv i förändring hos alla medarbetare

3.2 Programmets rapportering

Krav från politiken att återrapportera på uppdraget som angavs i mål & budget 2021-2022 i enlighet med kommunkoncernens befintliga processer.

Under arbetets gång bör och ska programmets status, resultat och budget löpande rapporteras till programsponsor och programstyrgrupp.

3.3 Programmets överlämning/avslutande

Kommundirektören är mottagare av programmets leverans och har därmed ansvar för att ta emot och godkänna uppnådda nyttor och effekter, samt ansvarar för den långsiktiga effekten av programmets nyttor.

Kontinuerlig överlämning av delleveranser sker under programmets livcykel.

Planen är att programmet ska avslutas 2027.

4 Referenser

- Kommunstyrelsens uppdrag från Kommunfullmäktige i Mål och budget 2021-2022.
- Utvecklingsportföljens vision och uppsatta effekter

Portföljen ska bygga kommunens interna förmåga och kompetens, vår inre effektivitet, i syfte att:

- Förbättrad samordning av arbetet
- Förbättrad resursanvändning
- Ökad förmåga till prioritering
- Ökat samarbete och förbättrad kommunikation
- Ökad förmåga till nyttokalkylering och effekthemtagning

Utvecklingsportföljen omfattar den gemensamma utvecklingen av kommunens förmågor och tjänster med medborgaren i fokus och sker genom samverkan mellan förvaltningsorganisationerna.

Utvecklingsportföljen kommer att verka som ett ledningssystem för utveckling och innovation med följsamhet till de kommunövergripande processerna avseende budget och verksamhetsplanering.

Utdrag från utvecklingsportföljens vision:

Haninge kommuns övergripande politiska inriktning utgår från de tre hållbarhetsdimensionerna, den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga dimensionen, för att styra och skapa förutsättningar för framtidens Haninge. För att kommunen ska nå dessa mål på ett kostnadseffektivt sätt måste de kammungemensamma insatserna identifieras och planeras. På tjänstemannanivå krävs det då att det finns en samlad och förvaltningsgemensam arbetsmodell som väljer, prioriterar, godkänner och styr utvecklingsarbetet i kommunen. Det kan ske antingen enskilt eller inom program så att hållbara resultat uppnås för organisationen såväl som för medborgarna.

Ordlista:

Förmåga – en organisations samlade förmåga genom personella resurser, kompetenser, organisation, struktur, kultur och system.