



# Riktlinjer för priset till årets nytänkande arbetsplats – där idéer blir verklighet

Dokumenttyp: Riktlinjer

Antaget av: Förslag

Senast reviderat: [Klicka eller tryck här för att ange text.](#)

Giltighetstid: Tillsvidare

Diarienummer: KS 2023-929

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga nämnder

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument: Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy, Linköpings kommuns program för digital transformation

Sökord: Pris, nytänkande arbetsplats

## Innehåll

Inledning	4
Kriterier	4
Pris	4
Ansökan	4
Utvärdering	5
Beslut	5
Utdelning	5
Uppföljning	5
Styrande dokument	5

## Inledning

Ledordet för Linköping är staden där idéer blir verklighet och Linköpings kommun står inför flera komplexa samhällsutmaningar som kräver nya arbetssätt och nya samverkansformer. Chefer, medarbetare och stödfunktioner behöver kroka arm för att tillsammans lösa de utmaningar som finns och det behövs arbetsgrupper som har modet att tänka nytt, som vågar driva på förändring och som genom utveckling av verksamheten skapar nya sätt att arbeta.

En viktig förutsättning för att det ska kunna ske är att arbetsmiljön och förutsättningarna i uppdragen upplevs som goda. På så sätt kan allas engagemang, kreativitet och kompetens tas tillvara när verksamheten behöver utvecklas. En ytterligare nyckel är att det finns chefer och ledare som kan driva förändringar och att det finns en systematik för det nödvändiga arbetet med digitalisering, innovation och förändringsledning.

Kompetensförsörjning är kommunens största utmaning. Att vara en attraktiv arbetsgivare är en del av lösningen men det handlar också om att finna nya vägar för att organisera och utföra arbetet. Kompetensförsörjningen behöver lösas på fler sätt än enbart genom nyrekrytering. Den kompetens som finns behöver användas på rätt sätt. Vissa arbetsuppgifter behöver nya yrkesgrupper utföra och vissa arbetsuppgifter kan frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt genom ökad digitalisering. Ett lyckat arbete med kompetensförsörjningen påverkar också arbetsmiljön positivt.

Kommunen vill med priset uppmärksamma arbetsgrupper som har modet att tänka nytt, som vågar driva på förändring och som genom utveckling av verksamheten skapar nya sätt att arbeta.

## Kriterier

Det utvecklingsarbete som har genomförts:

- ska påverka verksamhetens resultat på ett positivt sätt
- ska påverka medarbetarnas arbetsmiljö och engagemang på ett positivt sätt
- ska bidra till att lösa kompetensförsörjningen
- ska kunna bibehållas över tid
- ska kunna appliceras på andra arbetsplatser i kommunen

Utvecklingen av verksamheten får gärna vara ett gott exempel på hur kommunen kan arbeta med digitalisering, innovation och förändringsledning.

## Pris

Arbetsgruppen får 50 000 kronor för fortsatt utveckling av verksamheten.

## Ansökan

Alla arbetsgrupper inom Linköpings kommun är behöriga att söka. Arbetsgruppen kan antingen söka själv eller nomineras av någon annan.

## **Utvärdering**

Värdering av inkomna ansökningar görs av HR-staben och Utvecklings- och digitaliseringsenheten i samverkan med fackliga representanter. Tre arbetsgrupper utses till att presentera sig närmare på Kommunledningsgruppen. Kommunledningsgruppen röstar fram förslag till vinnare. Förslaget tas upp i Central samverkansgrupp samt förankras med Personal- och arbetsgivarutskottet inför beslut.

## **Beslut**

Kommunstyrelsen utser pristagaren efter förslaget från Kommunledningsgruppen. Beslutet kan inte överklagas.

## **Utdelning**

Utdelning av priset sker i samband med kommunfullmäktiges middag. Pristagarna uppmärksammas även på den årliga Chefsdagen.

## **Uppföljning**

Arbetsgruppen som fått priset redovisar följande kalenderår till Kommunledningsgruppen hur de har använt prispengarna.

## **Styrande dokument**

Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy  
Program för digital transformation