

Uppföljning av avtal, dnr 125-1210/2014, Coachning av chefer, grupper och individer

I december 2015 genomfördes uppföljningen av avtalet ”Coachning av chefer, grupper och individer”, dnr 125-1210/2014.

Metoden för uppföljningen har varit intervjuer med chefer från olika förvaltningar som avropat coachningstjänster och genom regelbundna avstämningar med upphandlad leverantör, IGO-R AB. Coachningstjänsterna som har avropats innefattar såväl individuell coachning, gruppcoachning och coachning av ledningsgrupper.

Leverantören har lämnat in en sammanställning över samtliga tjänster inom coachning som leverantören utfört fram till februari 2016.

Återkoppling från chefer i staden

Respondenterna uppgav att de är mycket nöjda med leverantörens genomförande och kvaliteten på avropade tjänster. Konsulterna beskrivs bland annat som kompetenta, trygga, förtroendeingivande, mål- och lösningsfokuserade.

”Han har varit in lyssnande. Jag har kommit med mina behov och problem, bollat med honom och han har kommit både med konkreta förslag, och väckt en massa frågor hos mig som får mig att tänka till både i nutid och i längre perspektiv framåt. Jag har utvecklat min chefsroll och fått konkreta verktyg.”

”Varenda gång blir jag lika överväldigad. Att det är så effektivt, jag blir stärkt som chef och vi kan diskutera vad jag praktiskt kan prova att göra, jag har faktiskt verktyg när jag går därifrån.”

Framgångsfaktorer

De framgångsfaktorer som varit bidragande till kvaliteten på tjänsterna riktades till konsulternas erfarenhet och kunskap om olika verksamhetsområden i Stockholms stad, stadens ledningssystem, ledarskap och organisationsfrågor generellt.

”Karin och Anders är lätta att ha att göra med, jag tycker om arbetsgivarperspektivet de har [...] de har förståelse för ledarskapet, den roll vi chefer sitter i. Båda har erfarenhet av staden, och stadens ledningssystem, vilket är bra. Förutom staden kan Anders förskolan väldigt väl.”

”Han är väldigt duktig. Dels kan han skolfrågor och stadens ledningssystem. Han är erfaren och kunnig.”

”Jag är ny som chef, det är en ny position för mig och ganska fort blev jag rekommenderad att vända mig till IGO-R av en kollega. Coachning fick bli en del av min introduktion. Jag gav det till mig själv för att komma in på uppdraget. Jag har kunna diskutera organisationsfrågor, det jag ställs inför i min organisatoin och i mitt chefskap. Det har varit väldigt stöttande för mig.”

En annan aspekt som lyftes fram av de intervjuade cheferna var att konsulterna varit tillgängliga och flexibla. Vidare beskrevs konsulternas förhållningssätt som vänligt och professionellt. Konsulterna har haft ett gott bemötande i mötet kunden.

”...håller alltid tiderna och de bokade mötena blir bra. Det är snarare vi som strular...”

”Måste säga att även om de fått mycket att göra från oss i [stadsdelsförvaltning] så har de ändå tid för oss. De har bra rykte, ryktet har spridits. Vi har kunnat byta tid internt. Jag har känt mig prioriterad, flexibla i tider och snabba.”

”Bemötandet är alltid bra, vänligt, professionellt. Utmärkt”.

Upphandlade tjänster – idag och i framtiden

Under intervjun ombads de intervjuade att lämna återkoppling på de tjänster som ingår i nuvarande avtal och kring eventuella övriga tjänster som bör ingå i framtida upphandling av liknade tjänster.

De intervjuade uppgav att de är nöjda med de krav på coachningstjänster som ingår i avtalet idag samt med valet av leverantör.

”Jag är nöjd med det IGO-R har visat. Det är värdefullt. De har kunskap om kommunal verksamhet, coachning och olika ämnesområden där samt förståelse för sammanhang. Det är otroligt viktigt. Konsulterna är erfarna och det skapar trygghet”.

”Jag hoppas att IGO-R får fortsätta vara leverantör till staden, att de får vara kvar. Det är en riktigt bra upphandling, riktigt bra val”.
Mina chefskollegor, gamla rävar har sagt att de är superbra – kontakta IGO-R, det löser sig.”

- Vad ska man tänka på inför framtida upphandling av liknande tjänster?

”Det IGO-R har. Det ska finnas krav på erfarenhet från kommunal verksamhet och olika verksamhetsområden, organisatoriska frågor och förståelse för chefsrollen”

Bedömningsgrunder

Intervjupersonerna fick även gradera och ge en sammantagen bedömning av leverantören. De fyra bedömningsgrunderna som ställdes i upphandlingen låg till grund för denna bedömning.

- Målgruppsanpassning
- Genomförbarhet
- Trovärdighet
- Effektivitet

Bedömningskala 1-5: 1=negativ bedömning, 5=positiv bedömning

