



## Anteckningar 13 oktober

### Närvarande

Anders Pettersson, Härryda  
Christer Larsson, Stenungsund  
Jesper Edlind, Kungsbacka  
Jerker Gustafsson (fd Gussmo), Alingsås  
Kristin Perem, Grundskoleförvaltningen, Göteborg  
Lars Lindberg, HR-chef, Lerum  
Malin Olsson, Ale  
Maria Bergman, Göteborg & Co, Göteborg  
Maria Stenman, Mölndal  
Marianne Piironen, Lilla Edet  
Pernilla Carlsson, Stadsledningskontoret, Göteborg  
Maria Höglund-Niklasson, Öckerö  
Samt:  
Björn Wallermark, Göteborgsregionen  
Linda Angborn, Göteborgsregionen

### Förhinder

Sara Alfredsson, Tjörn  
Ann-Charlott Backström, Kungälv  
Eva-Lotta Romlin, Partille  
Ann-Sophie Nykrans Svedhem, SKR

### 1. Välkomna och eventuella övriga frågor

Särskilt välkommen till Lars Lindberg, ny HR-chef i Lerums kommun.

### 2. Avgångsenkät och Nyckeltal personalhälsa

Åsa Nilsson och Malin Isaksson, GR

- Reflektioner från fördjupningsträffen ”Vad gör vi med siffrorna?” om undersköterskor i äldreomsorgen som genomfördes på GR den 19 september, baserat på Nyckeltal personalhälsa.
  - Cirka 20 personer deltog på mötet. Åtta kommuner var representerade med en HR och en chef från verksamheten. Även Försäkringskassan deltog.
  - Gick först igenom nulägesbild sedan koppling analys - åtgärd

- Bra grund för fortsatt arbete på hemmaplan, tillsammans HR och ledning
- Nätverket önskar att GR tar fram förslag på hur vi skulle kunna jobba vidare
  
- Förslag på hur resultat från avgångsenkäten kan användas som dialogunderlag med medarbetare även om svarsfrekvensen är låg.
  - Nästan alla i nätverket har en avgångsenkät där flera använder den GR-gemensamma som grund. Endast en kommun känner att resultatet är användbart utifrån den låga svarsfrekvensen.
  - Förslag att visa mönster och använda det som ett dialogunderlag i medarbetargruppen.
  - En avgörande faktor för svarsfrekvens verkar vara att få ut enkäten i god tid. Utmaning när det rapporteras sent precis innan avgång. En medarbetare som har sagt upp sig känner kanske heller inte så stort incitament att svara.
  - Dialog kring möjlighet att, i stället för avgångsenkät använda en AI-chatt, för att få någon att ”prata” med utöver sin chef, med följdfrågor där AI sedan kan kategorisera och sammanställa svaren.
  - Viktigt att ha en tydlig plan kring hur vi ska arbeta med data. Genom att visa för medarbetarna att uppgifterna som samlas in också används, skulle det kunna uppmuntra fler att svara.
  - Hög svarsfrekvens på medarbetarenkäter. Bör även låta medarbetare som är kvar svara på frågor varför de trivs.
  - Dialog kring möjlighet att titta på rörelsemönster mellan kommunerna. Ett arbete som har gjorts tidigare utifrån beställning till SCB. Åsa tar fram prisuppgifter och återkommer till nätverket.
  
- Presentation av hur resultat från Nyckeltal personalhälsa skulle kunna presenteras interaktivt i Power BI.
  - HR-cheferna är positiva till detta.
  - Dialog kring hur detta kompletterar nuvarande ppt-presentation. Om vi gör en pilot i Power BI så är förslaget att vi har fokus på sjukfrånvaron som då bryts ner på personalgrupper, kön och ålder. Vi kan inte redovisa små grupper pga. GDPR.
  - Dialog kring förutsättningarna att automatisera processen med inrapportering av kommunernas data.
  - Inget jättestort extra arbete som krävs för att få det i Power BI. Åsa och Malin ska titta närmare på vad det kommer att innebära i tid och kostnad.

### 3. Strategier för kompetensutmaningen. Temapunkt för erfarenhetsutbyte

Tema: Hur kan vi arbeta med att förlänga arbetslivet?

Pernilla och Jesper har förberett punkten.

- Jesper berättar om ett arbete som har genomförts i Kungsbacka:
  - Förlängt arbetsliv handlar inte bara om att få äldre att arbeta längre, utan hur vi kan få in yngre medarbetare till offentlig sektor.
  - Viktigt att bryta den mentala pensionsåldern 65 år
  - Verktygslåda med möjligheter för äldre medarbetare att ansöka om, vilket beslutas av närmaste chef och ska vara kopplat till verksamhetens behov. Vissa delar är riktade till de med lägre inkomster (under 7,5 inkomstbasbelopp).
  - Upplägg: Framtidssamtal – överenskommelse – Avstämning efter 1 år. Öppen information för alla medarbetare
  - Se ppt.
  
- Pernilla berättar om ett arbete som pågår kopplat till målsättning om förlängt arbetsliv i Göteborgs stad:
  - Började med en enkätundersökning till medarbetare, med hjälp av GU, som resulterade i en rapport. Har gjort detta med jämna mellanrum.
  - Ser över olika verktyg, bland annat modell för arbetstidsförkortning
  - Mentorskapsprogram testas som pilot i fyra socialförvaltningar för att ta till vara äldres erfarenheter
  - Arbetsmiljö och hälsa, hållbart arbetsliv för alla åldrar
    - Utveckla mallen för utvecklingssamtal, bl.a. få in ”Vad är det som får dig att stanna?”
    - SAM, bygga på det vi gör
    - Öka kunskap kring äldres behov
  - Kommunikation internt och externt
  - Seminarium ”Åren som kommer”, som inte bara fokuserar på pensionstiden utan hur en successiv övergång kan se ut med möjlighet att jobba kvar lite längre
  - Se ppt
  
- Tema på nästa nätverksträff kopplat till kompetensutmaningen
  - Införande av processorganisation – Öckerö

#### 4. Representanter till SKR:s HR-chefsnätverk

SKR har skickat information till kommunerna om att de gör en omstart med flera av deras chefsnätverk, bl.a. HR-chefsnätverket. Senast den 17 november vill SKR ha namnen på de utsedda representanterna. Göteborgs stad har en reserverad plats som staden utser själv. För Göteborgsregionen finns ytterligare en plats som vårt nätverk behöver utse. Vi behöver även besluta om ersättare och rotationsintervall.

- Dialog i kommunchefsnätverket först utifrån representation från flera kommuner.

#### 5. Korta avstämningar

- Sofia Larsson, verksamhetschef på GR, presenterar ett pågående arbete kring hur kommunerna tillsammans kommer vidare i arbetet med AI, med stöd av GR. Uppdraget kommer från kommunchefsnätverket. Se ppt.
- Studiedag 16 november
  - Förslag kring tema AI och AI-verkstad som två medarbetare på GR håller i. Praktiskt öva på chat-GPT kring konkreta HR-case.

#### 6. Övriga frågor

- Nytt krav från 1 november på lägsta inkomst för medarbetare som arbetskraftsinvandrar från land utanför EU
- 2024 års löneöversyn
- Erfarenhet från Ales insats kopplat till Future skills och träff med elever årskurs 9. Lärdomar:

Antecknat av:

Linda Angborn, GR