



Anteckningar nätverksträff 3 februari

Närvarande

Anders Pettersson, Härryda
Christer Larsson, Stenungsund
Jesper Edlind, Kungsbacka
Jerker Gussmo, Alingsås
Kristin Perem, Grundskoleförvaltningen, Göteborg
Malin Olsson, Ale
Maria Stenman, Mölndal
Marianne Piironen, Lilla Edet
Maria Bergman, Göteborg & Co, Göteborg
Pernilla Carlsson, Stadsledningskontoret, Göteborg
Sara Alfredsson, Tjörn
Maria Höglund-Niklasson, Öckerö
Ann-Sophie Nykrans Svedhem, SKR (punkt 2-3)
Samt:
Björn Wallermark, Göteborgsregionen
Linda Angborn, Göteborgsregionen

Förhinder

Ann-Charlott Backström, Kungälv
Christian Behrens, tf. HR-chef, Lerum
Madelene Johansson, tf. HR-chef, Partille

1. Välkomna till Kungsbacka kommun

HR-chef Jesper Edlund presenterar delar av sin HR-stab i Kungsbacka:

Jesper berättar om Kungsbacka kommun och HR-arbetet. Några utvecklingsprocesser:

- Digitalisering av on- och offboardingprocessen
- Utvecklande medarbetarskap
- Ledarutvecklingsprogram
- Pulsmätning (på g)
- E-learning (Systemet heter Infocaption)
- Hälsosatsning

Jesper lyfter fråga kring intresse av gemensamt mentorsprogram. Övriga i nätverket är positiva till förslaget och frågan lyfts igen på kommande nätverksträff.

2. Aktuellt från SKR

Ann-Sophie från SKR redogör för Arbetsmiljöverkets tillsyn av övertidshantering och HR behöver ha koll hur ATL-tiden registreras i HR-systemen.

3. Omställningsfonden

På förra mötet lyftes ökade svårigheter att få ansökningar beviljade från Omställningsfonden. Fortsatt dialog i nätverket.

4. Strategier för kompetensutmaningen. Temapunkt för erfarenhetsutbyte i nätverket

Malin och Sara berättar om arbetet med Heltidsresan i Ale och på Tjörn. Se respektive ppt.

Ale kommun

- Rätt till heltid, rätt till deltid
- Framför allt kommunals avtalsområde
- Beslut från kommunstyrelsen. Alla nya anställningar 1 april 2018 beslutades vara på heltid där alla befintliga deltidsanställda erbjöds heltidsanställning.
- Började inom Socialtjänsten.
- Ingen ökad budget, förutom projektledare första året.
- Antalet deltidare minskade med 29 procent första året.
- Gjort jättestor satsning på stöd för chefer i att bemanningsplanering, bland annat handbok för bemanning.
- Satt ihop mindre kluster som delar personal. Vissa verksamheter har undantag. Inga delade turer
- Har sett positiva ekonomiska resultat, främst genom minskade kostnader för timvikarier
- Framgångsfaktor har varit att jobba mycket med utveckling av schemaläggning och stöd till cheferna

Tjörn

- Politiskt uppdrag heltidsresa. Även tidigare beslut kopplat till schema och helgtjänstgöring
- Heltidsresan startade våren 2020
- Liknande arbete som i Ale
- Medelvärde för sysselsättningsgrad har tydligt höjts från ca 82% - 89%.
- Flyttade över bemanningsenheten från HR till socialförvaltningen



- Har följt upp med medarbetarna genom en enkät. Fått olika respons där en kritik från medarbetarna varit att processen varit toppstyrd
- Svårt att följa upp ekonomiska resultaten pga pandemin
- Bemanningshandbok på remiss hos de fackliga

Dialog i nätverket

- De flesta kommuner i nätverket har jobbat/jobbar med heltidsresan
- Utifrån att vara en attraktiv arbetsgivare är det kanske viktigare att kunna erbjuda flexibilitet
- Utmaning att alla inte vill vara på alla ställen, där vissa enheter haft sämre rykte. I Stenungsund har man arbetat med "bästa mottagande enhet" där alla enheter nu anses vara bra arbetsplatser.

5. Återkoppling och dialog om resultaten i nätverksenkäten

73% svarsfrekvens

Generellt väldigt positiva resultat från HR-cheferna, såsom kring erfarenhetsutbyte, kollegialt utbyte, omvärldsbevakning. På skala från 1–10 hur deltagarna bedömer nyttan av HR-chefsnätverket är medelvärdet 9,6 %.

6. Mötesplats HR 15 mars

Avstämning och förankring av upplägget.

7. Övriga frågor