



Anteckningar 26 maj

Närvarande

Anders Pettersson, Härryda
Ann-Charlott Backström, Kungälv
Christer Larsson, Stenungsund
Eva-Lotta Romlin, Partille
Jerker Gussmo, Alingsås
Malin Olsson, Ale
Marianne Piironen, Lilla Edet
Maria Bergman, Göteborg & Co, Göteborg
Pernilla Carlsson, Stadsledningskontoret, Göteborg
Sara Alfredsson, Tjörn
Maria Höglund-Niklasson, Öckerö
Samt:
Björn Wallermark, Göteborgsregionen
Linda Angborn, Göteborgsregionen

Förhinder

Christian Behrens, tf. HR-chef, Lerum
Jesper Edlind, Kungsbacka
Kristin Perem, Grundskoleförvaltningen, Göteborg
Maria Stenman, Mölndal
Ann-Sophie Nykrans Svedhem, SKR

1. Välkomna och eventuella övriga frågor

2. Information från GR

Regional kompetensförsörjningsstrategi för kommunernas VA-verksamheter

Joanna Friberg och Linda Åhnbrink, GR. GR:s VA-nätverk har valt att samverka kring kompetensförsörjning för branschen (se bifogat bildspel). Med hjälp av processledning från GR har en arbetsgrupp tagit fram en kompetensförsörjningsstrategi med prioriterade områden för gemensamma satsningar, en kommunikationsstrategi med utpekade målgrupper och budskap, samt en bruttolista med förslag på aktiviteter att genomföra. Dessa strategier kommer kommuniceras ut till kommunerna under våren och ett antal insatser kommer att genomföras under hösten 2023.

Arbetsgruppen har identifierat de delar som är relevanta att samarbeta kring. Skattning resulterade i prioriterade områden att arbeta med:

- Kommunikationsstrategi
 - Identifierade målgrupper: kommuner, ungdomar som står inför gymnasieval, ungdomar som redan studerar inom VA, chefer, personer i omställning
 - Kanaler
 - Gemensamt material (film, mässkit, praokit)
- Prao/LiA
- Initiera YH-utbildning
- Handledning och mentorskap
- Behålla kompetens
 - Medarbetarskap – program inom GR för att utveckla ledare och medarbetare
 - Workshop storytelling – fånga in berättelser om varför medarbetare väljer att jobba inom området

Framtidens ledare (GR), stöd till medlemskommunerna i organisations- och ledarutveckling samt ledarförsörjning

Malin Larsson, GR, information om utvecklingsprogram, innehåll samt utvecklingsinsatser som kan genomföras vid förfrågningar (se bifogat bildspel).

- Utvecklingsprogram
 - Att leda chefer – indirekt ledarskap
 - Ny som chef
 - Jag vill bli chef!?
 - Jag vill bli skolledare
 - Utvecklande medarbetarskaps-modellen
- Skräddarsydda behovsstyrda utvecklingsinsatser
 - Utvecklande medarbetarskap med framtidens ledare
 - Chefshandledning och chefsstöd
 - Utveckling av ledningsgrupper
 - Facilitering av workshops
 - Skräddarsydd ledarutveckling

Dialog kring verktyg för cheferna för att kunna arbeta löpande med utvecklande medarbetarskap

- Fråga från delar av nätverket om det är möjligt att bredda chefsverktyget ”hållplatser” som GR har utvecklat för Göteborgs stads grundskoleförvaltning – GR tar med sig frågan.
- Tips kring PS, ett webbaserat interaktivt verktyg som GR har utvecklat
- Suntarbetslivs friskfaktorer är också ett bra verktyg

3. Beslut om rapport Nyckeltal personalhälsa

- Beslut om vi ska fortsätta med rapporten
 - Nätverket beslutar att fortsätta med rapporten där Jerker och Sara fortsatt deltar i arbetsgruppen.
- Finansiering
 - Max 12 000 kr per kommun
- Nyckeltal personalhälsa – extra analysträff, förmiddagen den 19 september. Förslag att mötet fokuserar på yrkesgruppen undersköterskor i äldreomsorgen. Målgrupp HR, verksamhetsansvariga och verksamhetsutvecklare från äldreomsorgen och representanter från Försäkringskassan.
 - Björn skickar ut inbjudan. Max tre från varje kommun. Varje kommun avgör vilka, men förslagsvis en från HR och en från verksamheten till exempel verksamhetsutvecklare.
- Förslag på upplägg: Kort teoretisk inledning kring analys, fördjupande siffror och sedan gemensam analys och dialog.

4. Korta avstämningar

- Strategier för kompetensutmaningen. Temapunkt för erfarenhetsutbyte. Avstämning med HR-cheferna om upplägg och innehåll för höstens nätverksträffar.
- Arbetsgivarvarumärkesnätverket
 - Marianne representerar HR-cheferna i nätverket och det vore bra och mindre sårbart om ytterligare en HR-chef vill delta. Nätverket träffas fyra gånger per år och består av både HR och kommunikatörer.
- Fråga om hantering av studier på arbetstid
Björn stämmer av om någon kommun har ett kommunövergripande förhållningssätt till studier på arbetstid.
- Nätverksträffen 16 juni (reservträff) – avstämning om vi ska behålla tiden
 - Mötet stryks

5. Övriga frågor

Fråga om HR:s medverkan i branschråd och andra GR-gemensamma grupperingar

- Alla kommuner kan inte ha representanter i alla grupper, så viktigt att frågorna lyfts tillbaka till nätverket för att respektive HR-chef därefter kan ta hem frågorna till kommunerna
- Nätverket föreslår att det ska vara en HR-chef och en HR-specialist som ingår i varje branschråd för att minska sårbarheten om HR-chefen har förhinder.

Löneöversyn

- Dialog kring utfall 2023.

Antecknat av:

Linda Angborn, Göteborgsregionen