



Anteckningar 20 maj

Närvarande

Anders Pettersson, Härryda
Ann-Charlott Backström, Kungälv
Christer Larsson, Stenungsund
Jesper Edlind, Kungsbacka
Jerker Gussmo, Alingsås
Kristin Perem, Grundskoleförvaltningen, Göteborg
Malin Olsson, Ale
Malena Steingrüber, Lerum
Maria Stenman, Mölndal
Marianne Piironen, Lilla Edet
Maria Höglund-Niklasson, Öckerö
Ann-Sophie Nykrans Svedhem, SKR, punkt 2
Lotta Gemzell, SKR, punkt 2 och 4
Samt:
Björn Wallermark, Göteborgsregionen
Linda Angborn, Göteborgsregionen
Linnea Winckler, Göteborgsregionen, punkt 4
Isabella Enbågen, Göteborgsregionen, punkt 4
Anders Pettersson, Göteborgsregionen, punkt 4

Förhinder

Maria Bergman, Göteborg & Co, Göteborg
Mats Nilsson, Partille
Pernilla Carlsson, Stadsledningskontoret, Göteborg
Sara Alfredsson, Tjörn

1. Incheckning och genomgång av dagordning

2. Aktuellt från SKR

Ann-Sophie deltar digitalt, tillsammans med kollegan Lotta Gemzell.

- Konferens kring LAS-förhandlingar (spelas in och finns kvar i 14 dagar)
- Ny AD-dom gällande brandmän i beredskap och rätt till höjd sysselsättningsgrad. Se cirkulär från SKR
- Dialog kring Vårdförbundets HÖK och avstämning kring årets löneöversyn. En del av HÖK:en är införande av karriärmodeller.

Partsgemensamt arbete om karriärmodeller (HÖK 22), Lotta Gemzell SKR.

Se bifogat bildspel.

- SKR har lett ett arbete kring karriärmodeller under tre år för att tanka av goda exempel och hitta framgångsfaktorer. Har arbetat med regioner och de största kommunerna (Stockholm, Göteborg och Malmö) samt även några kommuner som hoppat på frivilligt. Under 2023 ska centrala parter verka för att öka andelen kommuner som utvecklat karriärmodeller och börjat implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper.

Fråga från SKR till HR-cheferna och GR: Hur jobbar kommunerna med karriärmodeller?

- Olika nätverk och grupperingar inom GR
- Yrkesresan, socialtjänsten barn och unga
- Branschråden – en del är att titta på karriärutveckling, titulatur, differentiering av tjänster och utbildningsvägar.

3. Beslut om rapport Nyckeltal personalhälsa

Rapportformat (för rapport 2021 prövade vi att presentera helårsrapporten i ppt-format.). HR-cheferna anser att den nya versionen i ppt är lättare att ta till sig och presentera. Känns mer modern. Bra med citat från chefer och medarbetare. Ppt-format gör det lättare att välja ut de bilder som är relevanta. Sjukfrånvaron och personalomsättningen används mest. Kan förmodligen ta bort lite till. Någon HR-chef tycker att rapporten kommer lite sent utifrån årsbokslutet, men då finns i stället kortrapporterna. Eventuellt räcker det med kortrapporterna och den omfattande årsrapporten skulle kunna tas bort. Sara och Jerker ombeds ta med sig frågan för fortsatt diskussion i arbetsgruppen.

Beslut: HR-cheferna beslutar om att fortsätta med rapport Nyckeltal personalhälsa, rapport 2022, och med samma finansieringsmodell som tidigare.

4. Information och avstämning med HR-cheferna

Kartläggning kompetens och karriärvägar för legitimerad personal inom kommunal hälso- och sjukvård, Linnéa Winckler, GR.

Se bifogat bildspel. Utifrån de statliga medlen, där det mesta går direkt till kommunerna, har GR en del där Linnéa stöttar utifrån arbetet med Nära vård. En del i det GR-gemensamma arbetet är ett projekt som syftar till att ta fram karriärvägar för legitimerad personal och utveckla ett samarbete gällande spetskunskap över kommungränser.

Linnéa har intervjuat rehabchefer och sjuksköterskechefer i kommunerna. Göteborg och Ale har modeller för kompetens- och karriärutveckling. Fler

kommuner tittar på det och är intresserade av arbetet. Ses av de intervjuade cheferna som fördelaktigt att påbörja ett arbete med modell inom GR.

Förslag från projektet:

- Börja med en mindre pilot
- Börja med en yrkeskategori (arbetsterapeuter) för att sedan utöka
- Ta fram grunderna till en gemensam modell, där även en referensgrupp/arbetsgrupp tillsätts
- Kan använda medel inom arbetet för god och nära vård. Vi kan mejla Lotta om vi har frågor kring medlen.

Branschråd grundskola, Isabella Enbågen och Anders Pettersson, GR

Se bifogat bildspel och bilaga om kompletterande tjänster inom grundskolan. Presentation av arbetet. Kristin deltar från HR-chefsnätverket i branschråd grundskola, Mats i branschråd förskola och Malin i branschråd äldreomsorg. I råden förs också dialog med facken, Skolverket, SKR m.fl.

Skolverkets senaste prognos visar att vi går back 466 utbildade lärare per år. Störst brist gäller för 7–9-lärare och där vi endast utbildar 25% av de vi behöver.

Från att branschrådet tidigare haft fokus på att ta fram nya befattningar och organisera utifrån nya befattningar, är fokus nu på att renodla och tydliggöra utifrån *nya behov* där de nya befattningarna är viktiga verktyg.

Isabella och Anders redogör för arbetsprocessen med dialog mellan branschråd, införandegrupp, nätverk och regionala fackliga representanter. Arbetet utgår från de resurser som finns idag, för maximalt lärande för eleverna.

Branschrådet har gjort vissa ställningstaganden och dragit några viktiga slutsatser som presenteras (se bifogat bildspel).

Med utgångspunkt i aktuellt arbete med de kompletterande tjänsterna elevkoordinator och skolpedagog önskas HR-chefernas synpunkter på vad branschrådet bör tänka på vid framtagande och införande av (dessa) nya befattningar ur ett HR-perspektiv.

Den 8 juni 13.00 -14.30 bjuder GR in till ett erfarenhetsutbyte där bl.a. Partille presenterar sina erfarenheter av att ha infört dessa tjänster. HR-cheferna kommer få inbjudan?

Lägesrapport och avstämning gällande nätverkets studieresa 10 – 11 november

Se tidigare mejlutskick från Björn. Nätverket är positivt till arbetsgruppens förslag om en resa till Stockholm.

Lägesrapport Mötesplats HR

Se tidigare utskickad information till HR-cheferna. Arbetsgruppen (Maria S., Sara, Jesper och Björn) kommer att ha ett programgruppsmöte i maj/juni för att starta i gång planeringen. Preliminärt datum för mötesplatsen är 15 mars. Arbetsgruppen efterfrågar 2–3 idérika HR-medarbetare som kan agera referensgrupp/bollplank i programplaneringen. HR-cheferna ombeds återkomma till Björn med kontaktuppgifter till personer som skulle vara intresserade av att delta.

5. Teman för nätverkets arbete 2022

Jesper berättar om Kungsbackas arbete med utvecklande medarbetarskap

- Kommunen har jobbat länge med UL för chefer, men det har inte varit någon större satsning kopplat till medarbetarskap. Jesper bedömer att det kommer frigöra potential genom att fler kan få mandat att ta det ansvar de bör kunna ta, med syfte att skapa god effekt i verksamheten och en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer.
- Alla medarbetare, inklusive chefer får genomgå e-learningutbildningar innan själva föreläsningen, som är en halvdag och som även inkluderar dilemmadiskussioner och självskattning. Arbetet bygger på forskning, även om det ursprungligen kommer från UL, fast för medarbetare. Samarbete med forskare Stefan Tengblad och Försvarshögskolan.
- Tillitsbaserad ledning och styrning. Leda med höga förväntningar om att medarbetare vill ta ansvar. Kräver god människosyn om att medarbetare är aktiva av naturen.

6. Övriga frågor

Fråga om nätverk för förhandlingschefer

Förfrågan från en kommun.

Anders Pettersson, Härryda kommun, erbjuder sig att kalla till en inledande nätverksträff som kommunerna förslagsvis kan samordna själva.

Beslut: Alla HR-chefer rapporterar namnen till Anders och alla som är med i nätverket idag får självklart fortsatt vara med.

Gemensam upphandling av pensionsadministration – rapport från Anders och Malena

Upphandlingen är klar och HR-cheferna är väldigt nöjda över arbetet och de medarbetare som har varit involverade. Stort tack även till Anders och Malena som har lett arbetet.



Nästa möte, mötesformer, ev. värdskap.

Nästa möte är den 17 juni kl. 09.00 – 12.00 – hybrid GR/Teams. Glesa ut de digitala måndagsavstämningarna? Punkten uteblev på grund av tidsbrist.

Antecknat av:

Linda Angborn, Göteborgsregionen