

Ledningsgrupp för utveckling 4 maj

Närvarande

Thomas Naujocks

Bengt Nilsson

Ann Andersson

Allan Hedman

Leif Redestig

Ia Jonsson

Bo Pettersson

Samir Kafedzic

Pernilla Kvist

Ivan Kuzhikov

David Bergström (antecknar)

Staden som samhällsbyggare

Alla förvaltningar ska kunna erbjuda praktik, lärlingsplats eller anställning till ett bestämt antal personer om året. Det ska vara språngbräddor till ett stadigvarande jobb.

Det har uppstått problem när socialförvaltningen vill använda Staden som samhällsbyggare för att få till en tjänst inom Digitalt utanförskap. Det är inget uppdrag som tillhör socialförvaltningens kärnverksamhet, men ändå en meningsfull sysselsättning som kan bli en språngbräda för den enskilda instruktören. Arbetsförmedlingen vill dock inte acceptera att socialförvaltningen inte skapar en reguljär tjänst, eftersom förvaltningen redan betalat arvode under en tid för samma uppdrag.

Vi bör ta enskilda fall som detta på operativ nivå, där Gösta Strand är ansvarig för arbetsmarknadsförvaltningen.

Brukarinvolvering vid rekrytering

Socialförvaltningen förhandlar nu mer facket för att få klartecken att prova på att ha med brukare i rekrytering av nya medarbetare. Förvaltningen hoppas kunna prova detta i två rekryteringar redan under våren. Socialdirektören och HR-chefen är mycket positiva till detta.

Målet är att få bättre kvalitet i rekryteringarna. Hur kan vi mäta det? Forskaren Arne Kristiansen är intresserad av att följa utvecklingen.

Hur vet vi att brukaren är representativ? Ska vi gå via brukarorganisationerna? Det är viktigt att hitta rätt personer, med rätt erfarenheter utifrån den tjänst som det ska rekryteras till.

Kommunikation på arbetsmarknadsförvaltningen

Arbetsmarknadsförvaltningen ska ta ett helhetsgrepp om sin kommunikation med invånarna. En projektledare ska anställas under hösten och de vill gärna ha med någon representant för socialförvaltningen i en projektgrupp.

31maj

Socialförvaltningen ska ha ett möte för sina medarbetare om validering av informell kompetens (OCN) och brukarmedverkan vid rekrytering. HR-chefen Martina Elofsson håller i detta, tillsammans med Leif Redestig. Arne Kristiansen från socialhögskolan kommer.

Tillitsdelegationen

Regeringens tillitsdelegation besöker socialförvaltningen den 10 maj. I programmet kommer vi att gå igenom hur vi jobbar med målstyrning, mätning och kontroll idag, men också hur vi jobbar med utveckling genom tillit och delaktighet. Som en del i det vill vi ha ett pass som handlar om vårt gemensamma utvecklingsarbete och Ledningsgrupp för utveckling i synnerhet.

Vi håller därför ett extramöte som en punkt den 10 maj, med samling klockan 13:00.

Vilka ämnen ska vi ta upp?

- Vad skiljer sig från hur vi jobbade innan och hur går förändringarna till? Konkreta exempel:
 - Hälsoprojektet
 - Kommunikation och digitalt utanförskap
 - Bostad först
- Viktiga förutsättningar:
 - Alla ska få en andra chans i livet, att komma in i samhället.
 - Sociala tjänster måste bygga på tillit och motivation.
 - Uppföljning och återkoppling är lika viktigt som att hämta in synpunkter.
- Problem vi har stött på:
 - Hur fungerar det att genomföra brukardrivna utvecklingsprojekt i en organisation som är uppbyggd efter hierarkisk kontroll?
 - Brukardeltagare som är otåliga och tröttnar när det inte går tillräckligt snabbt.
 - Brister i samverkan mellan myndigheter utifrån den enskilda personens behov.
 - Att hitta rätt personer till rätt uppgift och inte överbelasta dessa med uppdrag. Det är viktigt att tilliten är kvar även om du inte tar alla uppdrag, eller behöver en paus.

Hälsa

Schemat inför hälsodagen den 17 maj är i stort sett klart. Det kommer ut inom kort. Passen upprepas för- och eftermiddag så att fler ska få chansen att prova på de olika övningarna.

- Går det att trycka upp vattenflaskor eller liknande som kan delas ut till deltagarna under dagen?

Hälsoprojektet kommer att gå vidare efter Hälsodagen och det har kommit upp en rad idéer på Innovationsgruppen på Ria som vi ska jobba vidare på. Intresset är stort.

Digitalt utanförskap

Hur får vi till ett systematiskt inflöde av nya instruktörer? Hur ska vi validera deras kompetens och hur kan de i sin tur bidra till att validera kursdeltagarnas kompetens? Vi behöver ta upp detta som en återkommande punkt i samband med våra möten.