

Rekrytering, uppstartsmöte 18 januari

Närvarande

Leif Redestig, utvecklare
David Bergström, kommunikatör
Anne Eskilsson, utvecklare
Bertil Almstrand, kompetensutvecklare
Martina Elofsson, HR-chef
Anna Wijkmark, socialsekreterare
Arne Kristiansen, professor Lunds universitet
Jessica Granquist, verksamhetschef Gemensamma resurser
Nicklas Nilsson, sektionschef Barn, unga och familj
Marie Eriksson, brukarutvecklare
Bo Pettersson, Bostad först, G7
Minna Loveng, sektionschef Vuxen
Jenny Axelsson, HR-konsult
Therese Jarland (via Skype), utvecklingschef Maskrosbarn

Bakgrund

Mötet är en upptakt för arbetet med brukardelaktighet vid rekrytering av medarbetare på socialförvaltningen.

Vi jobbar med att införa tjänstelogik i socialförvaltningens utvecklingsarbete. Det innebär i korthet att vi behöver användarnas erfarenheter och synpunkter för att utveckla våra tjänster. Det gäller inte minst när vi rekryterar nya medarbetare.

Det finns inte så många exempel i Sverige på att ha använt brukare vid rekrytering. Bostad först i Malmö har gjort det. Socialförvaltningen har gjort det under 2017 både i rekrytering av verksamhetschef för Gemensamma resurser och av socialsekreterare.

Erfarenheter

Arne Kristiansen har skrivit en rapport om rekryteringen av verksamhetschef. Erfarenheterna var positiva från alla inblandade, utom facken. Han förespråkar att brukargruppen blir mer involverad tillsammans med de övriga grupperna i rekryteringsprocessen. Det gör vi nu med rekrytering av socialsekreterare, där brukarens röst väger lika tungt som medarbetarnas i analysen. Beslutet om anställning fattar rekryterande chef.

Det får dessutom spinoffeffekter där själva samarbetet mellan brukare och tjänstemän leder till att andra utvecklingsfrågor kommer upp. För utredning och uppföljning på Barn, unga och familj har det till exempel lett till en ny process för utvärdering av verksamheten. De har sett över enkäten för

utvärdering och kommer att börja med fördjupade intervjuer, där brukare är med i förarbete, genomförande och analys.

Mål och frågor

Eftersom erfarenheten ännu är begränsad och det inte finns någon färdig vägledning måste vi se det här som ett projekt för att öka kunskapen. Leder det här till att vi får bättre tjänster? Kan det förändra bilden av vårt varumärke?

- Har brukarmedverkan i rekrytering betydelse för valet av personal?
- Vad anser medarbetare om att brukare blir delaktiga i personalrekryteringsprocesser? Får det betydelse för medarbetarnas syn på brukare som resurs?
- Vilken betydelse får det för brukarna och deras organisationer av att de medverkar?
- Har brukarmedverkan i rekrytering påverka på intresset för att söka tjänster i förvaltningen och på vilka grunder?

Det är viktigt att det här blir känt ute i staden och samhället, så att vi lockar till oss personer och företag som vill jobba på det här sättet.

Förhoppningen är att rekryteringsprojektet kommer att ge de brukare som är delaktiga en positiv känsla, som förhoppningsvis smittar av sig till de större nätverken av brukargrupper.

Genomförande

Det arbete som vi drar igång nu gäller för 2018. Blir resultatet lyckat kan vi driva det vidare.

Det är viktigt att hitta rätt form och struktur för brukardelaktighet, så att du inte bara kastas in i ett sammanhang som är okänt och där din roll är otydlig. Det är samtidigt viktigt att ta hänsyn till att olika verksamheter har olika förutsättningar och behov.

Vad behöver vi hos de brukare som ska vara med i rekryteringsgruppen?

Maskrosbarn jobbar redan med att ha med ungdomar ur målgruppen i sina rekryteringar. De ser det som viktigt att ungdomarnas åsikter också får verklig betydelse.

Det är svårt att engagera ungdomar långsiktigt i projekt som dessa. De är generellt mer flyktiga i sitt intresse. Det går att lösa genom att som Maskrosbarn ha rekryteringskvällar, där ungdomar får träffa flera kandidater under ett tillfälle.

Hur kan vi göra för att lära av projektet, som en form av kompetensutveckling inom förvaltningen? Förvaltningen har uttalat att medskapande är ett prioriterat mål, men hur ska vi rigga kompetensutvecklingen kring detta?

Projektgruppen

Projektgruppen kommer att träffas ungefär en gång i månaden och består av:

- Företrädare för förvaltningens verksamhetsgrenar
- HR
- Personer med brukarerfarenhet
- Kompetensutvecklare
- Maskrosbarn
- Utvärderare
- Kommunikatör
- Utvecklare

Projektgruppen arbetar under socialförvaltningens ledningsgrupp. Tre av representanterna sitter även med i ledningsgruppen, vilket ger en naturlig koppling för rapportering. Det finns också en mindre arbetsgrupp som bereder frågorna och som leds av utvecklarna.

Det finns önskemål om att förstärka gruppen med fler socialsekreterare.

Föreslagna mötestider under våren 2018

- 26 februari ~~14:30-16:00~~ 12:30-14:00 **OBS! Ny tid!**
- 6 april 10:30-12:00
- ~~17 maj 14:30-16:00~~ **OBS! Vi återkommer med nytt datum!**

Den 2-4 maj har vi planerat ett studiebesök i London. Det krockar med Curiosity Mashup 3-4 maj. Går det att hitta andra datum? **OBS! Nytt förslag är 7-8 maj.**

Läs mer

Mer information om projektet kan du hitta på öppnasoc:

<https://oppnasoc.helsingborg.se/utveckling/rekrytering/>