

Rekrytering 26 februari 2018

Närvarande

Nicklas Nilsson
Martina Elofsson
Leif Redestig
Johan Agnarson Csanadi
Pernilla Kvist
Thomas Naujocks
Bo Pettersson
Anne Eskilsson
Arne Kristiansen
David Bergström (antecknar)

Hur organiserar vi utvecklingen av arbetet?

Den här gruppen (projektledningsgruppen) träffas ungefär en gång i månaden. Det hade behövts en mindre grupp (projektgruppen) som består av arbetsledare som är direkt involverade och brukare som jobbar mer operativt och som också träffas en gång i månaden.

Erfarenheter från vuxen

Stödboendeenheten har inte så stor personalomsättning som många andra enheter, men de har en del föräldraledigvikariat på gång under året.

De har börjat med att titta på annonser som vi använder vid utlysning av tjänster. Det bör finnas ett "Bostad först-tänk" i texten, det vill säga att vi söker dem som har ett intresse för att tänka nytt och arbeta med klientens egna mål och upplevda behov. Kan vi jobba med brukare i bilder och tilltal?

Är vi överens om vad det är vi söker, när vi rekryterar?

En beskrivning är på gång för hur processen för rekrytering ska gå till. En grupp från stödboendeenheten träffas regelbundet i Bostad först-lokalerna tillsammans med brukare och jobbar med utveckling (där rekryteringsdelen just nu är central).

Även andra enheter på Vuxen är intresserade av arbetet med brukardelaktighet vid rekrytering.

Erfarenheter från Barn, unga och familj

Utredning och uppföljning har nästan ständigt rekryteringar på gång, i ganska högt tempo.

Ia eller Ivan var med vid åtta intervjuer vid en rekryteringsomgång i höstas. Det ledde till fem anställningar.

De var också med vid de flesta av 12 intervjuer vid en rekryteringsomgång i januari. Det ledde till nio anställningar.

Brukarnas uppfattning är att de som kommer till intervju vet för lite om varför brukare är med vid intervjun. Det bör bli tydligt i utskick inför intervju och helst redan i annonsen.

Erfarenheterna är goda. Det har gett nya perspektiv i samtalen och rekryteringsgrupperna har varit ganska överens i slutändan.

De sökande kallas in efterhand och det gör att det kan bli snabba ryck för att boka in brukarna. Det fungerar, men kan vi ha ett system med mer framförhållning?

Kan vi sätta oss ner och utvärdera själva intervjusituationen?

Kan vi bjuda in studenter för att få en bättre förståelse för vad det är som de jobbsökande vill ha av sin framtida arbetsplats? Kan vi utöka arbetet med traineetjänster för kandidatstudenter?

Vi fortsätter att samla in erfarenheterna från Barn, unga och familj i mindre grupp med arbetsledare, brukare och utvecklare varannan vecka. Helst vill vi ha med socialsekreterare också i gruppen.

Nämnddagen 7 mars

Den 7 mars ska vi ha en presentation för stadens politiker (cirka 100 anmälda) om vårt arbete med rekrytering. Vi som deltar ska vara på H55 Paviljongen, ute på piren i hamnen. Vi har fått 25 minuter 13:45-14:10. Vi samlas vid ettiden i lokalen.

Kalle Pettersson inleder och Arne Kristiansen håller en kort draging, sedan har vi en panel med Martina Elofsson, Nicklas Nilsson, Ia Jonsson, Arne och eventuellt en rekryterad socialsekreterare. David Bergström modererar diskussionen och har skickat ut förslag på frågor till deltagarna. Det finns möjlighet till genrep 6 mars, men vi tror att det blir svårt att samla alla två dagar i rad.

Mötetider

Observera att vi har ändrat dag och tid för mötet i maj. Här är våra inbokade möten under våren:

- 6 april 10:30-12:00
- ~~17 maj 14:30-16:00~~ 14 maj 13:00-14:30

Studieresa till London inställd

Den planerade studieresan till London i maj är inställd/uppskjuten. Enheten vi skulle besöka där jobbar bara med barn och unga och inte enbart med rekrytering. Vi behöver förstå hela sammanhanget för att det ska ge något i vårt arbete med rekrytering och tänka över vilka som skulle kunna ha nytta av detta.