

Bra betyg för chefsintroduktion – men få deltar

Intraservice fortsätter att utvärdera och utveckla introduktionsprogrammet för nya chefer. Tidigare har endast drygt hälften av de nyanställda cheferna gått på den övergripande, obligatoriska introduktionen och 10-20 procent har tagit del av de olika delmomenten i programmet. Detta trots att introduktionerna generellt får bra resultat i utvärderingarna.

– Deltagarantalet har ökat markant sedan vi började erbjuda varje modul vid två tillfällen per termin, men det är fortfarande långt ifrån tillfredsställande med tanke på hur viktig introduktionen är för att chefen ska trivas och lyckas med sitt uppdrag, säger Evelina Strandhede på Intraservice.

Introduktion viktig för hur chefen lyckas

Den första tiden på en ny tjänst är ofta avgörande för både trivsel och hur väl chefen kommer att lyckas i sitt arbete. Efter en dålig start kan det vara svårt att hämta igen. En väl genomförd introduktion kan på sikt bidra till att minska den stora omsättningen bland chefer och säkerställer att de nya cheferna får det de behöver för att klara sitt uppdrag.

Som en del i förbättringsarbetet träffas nu de ansvariga för de olika modulerna i introduktionsprogrammet halvårsvis för att dela erfarenheter och skapa samsyn. Bland annat diskuterade man nyligen hur de grundläggande introduktionsmodulerna kan kompletteras med fördjupande utbildningar och praktiska workshops.

– Vi har ett digert arbete framför oss med att kartlägga vad som görs på olika håll i staden och hur vi från centralt håll kan komplettera utbudet på bästa sätt, säger Evelina Strandhede.

Involvera förvaltningar och bolag

Nästa steg är att involvera förvaltningar och bolag i arbetet med att stärka upp introduktionen för nya chefer. I en enkät riktad till lokala processledare inom chefsförsörjningsprocessen svarade 60 procent att de inte är nöjda med hur deras chefer introduceras. 50 procent uppgav att deras förvaltning inte har ambitionen att deras nyanställda chefer ska gå samtliga moment i introduktionsprogrammet. Den vanligaste förklaringen var att man säkerställer att de har kunskapen på annat sätt. Övrigt som framkom var bland annat:

- Inte säkerställt att nya chefer går introduktionsprogrammet
 - Det upplevs oklart vem som ansvarar för att en ny chef går introduktion
 - Man är överens om att det är överordnad chefs ansvar att följa upp om den nya chefen tagit del av introduktionsprogrammet
 - Ofta oklart när och hur uppföljningen görs
 -
- Flera stadsdelsförvaltningar och bolag har jobbat med att ta ett helhetsgrepp för en strukturerad process. Man jobbar till exempel med att ta fram en tydlig strategi för introduktioner. Vi vill ta tillvara på de goda exempel som finns, kanske kan man dela med sig av rutinbeskrivningar och checklistor och ta lärdom av varandra, säger Evelina Strandhede.

Frågan om introduktionen för nya chefer lyfts även i prioriteringsforum i nästa vecka.

[Mer information och anmälan](#)

Fler behövs till gruppcoaching för erfarna chefer

Det behövs ytterligare några deltagare för att aktiviteten ska bli av. Därför stryks första tillfället så att några fler förhoppningsvis hinner anmäla sig.

Nytt datum för start av Coaching i grupp för erfarna enhetschefer, åtta tillfällen, blir alltså den 10 mars.

[Övriga datum och mer information](#)

Informera om feedbackträning

Glöm inte att informera om den nya aktiviteten feedback-träning! Under en halvdag presenteras konkreta verktyg, som direkt kan användas i vardagen. Teori varvas med praktisk övning.

[Mer information](#)

Nästa nätverksträff för unga chefer i mars

Till första tillfället den 20 januari kom 20 unga chefer för att träna feedback och dela erfarenheter. Temat för nästa träff, den 10 mars, är "Att möta motstånd".

[Mer information](#)

Vill du vara med och marknadsföra staden?

Vill du eller någon av dina kollegor vara med och planera och genomföra marknadsföring av staden som arbetsgivare?

Nu bildar vi centralt i staden en permanent kampanjgrupp och kanske vill just du vara med! Insatsen innebär att aktivt medverka, planera och vara med och genomföra olika mäss- och arbetsmarknadsaktiviteter i allt från grundskolan till evenemang motsvarande Euroskills.

Syftet med gruppen är att skapa en bättre förankring av attraktiv arbetsgivararbetet i staden, att höja kvaliteten, kontinuiteten och att i allt större utsträckning kunna genomföra aktiviteter riktade till framför allt elever och studenter i egen regi.

Gruppen består av fyra personer, som representerar var sin yrkessektor som till exempel pedagogiska yrken, tekniska, sociala-/omsorgs respektive service och övriga yrken. Omfattningen beräknas till cirka fem procent av en tjänst för var och en som ingår i gruppen. Central finansiering för arbetstiden finns.

Är du intresserad av att medverka? Anmäl ditt intresse till Örjan Flodell! Vill du veta mer - orjan.flodell@intraservice.goteborg.se, tel: 070-217 46 04. Och tipsa gärna en kollega.

Skicka din intresseanmälan senast 6 februari!

Första introduktionen för nya HR-chefer



Nyligen var det premiär för introduktion för nya HR-chefer. HR-direktör Karin Åhström gav deltagarna en övergripande bild av stadens personalpolitik och organisation.

Från vänster: Margareta Hansson Östra Göteborg, Pierre Dikanda Norra Hisingen, Heidi Ketola lokalförvaltningen och Karin Åhström. På bilden saknas Helen Rubensson, stadsledningskontoret.

Platser kvar till introduktion i Ledning och styrning

Än så länge finns platser kvar till chefsintroduktionen anmälda till Ledning och styrning den 2 februari. Sprid detta till era nya chefer!

[Mer information och anmälan](#)

Välkommen på studiebesök hos Grön Rehab



Varmt välkommen på studiebesök på Grön Rehab i Billdals Park den 24 februari, mellan klockan 10 och 11.30.

Anmäl dig till [Marita Mattsson](#) senast den 17 februari.