



- till dig som arbetar med HR i Göteborgs Stad

Nr 6/2016

[Intraservices tjänster](#) | [Prenumeration](#) | [Gamla nummer](#)

Marita Schwartz ny chef för område HR

Marita Schwartz är sedan maj avdelningschef för HR vid stadsledningskontoret. Hennes uppdrag är att samordna, leda, utveckla och följa upp personalpolitiken i Göteborgs Stad.

Marita kommer närmast från Försäkringskassan där hon bland annat haft ansvar för myndighetens strategiska kompetensförsörjning. Kommunal erfarenhet har hon fått bland annat som HR-direktör i Eskilstuna.

Som bördig från Göteborg är hon nu tillbaka på hemmaplan med ett uppdrag och en stad hon känner starkt för.



Marita Schwartz tycker det är dags att utvärdera organisationen med uppdelningen av HR.

På stadsledningskontoret ansvarar hon för avdelningen HR. Området har två avdelningar; HR och MR och arbetar stadenövergripande med frågorna. Nu vill Marita Schwartz tillsammans med sina medarbetare, verksamheterna och HR-kompetensen i staden utveckla morgondagens personalpolitik för Göteborgs Stad.

– Personalpolitiken ska möta den stad där våra barn, barnbarn och äldre samt vi själva finns, verkar och lever. Jag ser fram emot ett tvärfunktionellt arbete för kundens, brukarens och medborgarens bästa. Det

är roligt att vara tillbaka i en kommunal verksamhet där allt vi gör på dagarna direkt eller indirekt påverkar människor, säger hon.

Utvärdera organisationen

Under sina fem veckor i staden har hon mött en organisation med höga ambitioner och kunskap. Marita Schwartz ser en stad med många möjligheter, men också en hel del utmaningar.

– En reflektion jag gjort är att det är nog börjar bli dags att utvärdera organisationsförändringen med uppdelningen av HR på stadsledningskontoret samt intraservice. Förändringen har inte helt genererat de synergier och den kvalitetsökning man eftersökt.

– Kan vi identifiera utvecklingsområden från denna försändring som ännu inte adresserats vore det bra. Det skulle göra att såväl HR på stadsledningskontoret som intraservice kunde öka kvalitén på sin tjänsteleverans till nytta för verksamheten i sin helhet. Min upplevelse är att alla gör så gott dom kan med de förutsättningar de har, men vi kanske kan göra ännu bättre.

Marita Schwartz planerar att från i höst med viss kontinuitet besöka stadens verksamheter för att förstå och lära känna dem mer på djupet.

– Hur ska vi annars kunna bygga morgondagens personalpolitik ihop, undrar Marita Schwartz.

Arbetsmiljöverket inspekterar på arbetsplatsen

Arbetsmiljöverket genomför en nationell satsning och inspekterar arbetsmiljön för första linjens chefer inom vård och omsorg i landet. De kan därför komma till era verksamheter. Exempel på frågor de vill ha svar på är hur den skriftliga uppgiftsfördelningen ser ut och hur den är i relation till resurser som motsvarar uppdraget. Mer information hittar ni här:

[Mer information](#)

Det pågår en liknande riktad inspektion rörande socialsekreterares arbetsmiljö, här hittar ni information om den:

[Arbetsmiljöarbete och inspektioner](#)

Handlingsplan för bättre arbetsmiljö inom äldreomsorgen

I budget 2015 fanns ett särskilt uppdrag att ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön inom äldreomsorgen.

Syftet var att ta fram en handlingsplan för "hela staden". Handlingsplanen togs fram tillsammans med medarbetare inom äldreomsorgen och antogs av kommunfullmäktige i februari i år.

Nu pågår arbetet med att genomföra de prioriterade aktiviteter som finns i handlingsplanen:

- Hållbar bemanning som medför ökad frisknärvaro och kontinuitet för brukaren
- Trygg, säker och funktionell arbetsmiljö
- Bra samverkan mellan professioner och trygghet i yrkesrollen för en bättre psykosocial arbetsmiljö, med brukaren i centrum
- IT som stöd i det dagliga arbetet

Bra förutsättningar för att utföra chefsuppdraget var också ett prioriterat område, men har förts samman med chefsförsörjningsplanen.

Tjänsteutlåtandet, kommunikationsmaterial och stödmaterial till förvaltningslokalt arbete hittar ni i processen för arbetsmiljö och hälsa, under fliken "Verksamhetsanpassade dokument":

[Processen arbetsmiljö och hälsa](#)

Tillfälle att lära av IKEAs teamutvecklingsstrategi

Den 30 september har CLU bjudit in Christian Jacobsson från GDQ Associates för att berätta om ett spännande arbete i teamutveckling som han och hans kollega Maria Åkerlund har gjort i samarbete med IKEA. Syftet var att ta fram en ny teamutvecklingsstrategi med målet att alla IKEAs medarbetare och ledare skulle använda sig av strategin i sitt dagliga arbete.

Samarbetet har resulterat i en företagsanpassad guidebok som beskriver hur IKEA globalt ska arbeta med teamutveckling.

Tid: Fredag den 30 september, klockan 9–12

Lokal: Nämndrummet vån 1, intraservice, Rosenlundsgatan 4

[Anmälan](#)

Personec får modernare utseende

I slutet av september får Personec ett för användaren enklare och modernare utseende. För användaren innebär det en bättre överblick av frånvaro, flex och saldon. Det nya utseendet innebär också färre inloggningsförfaranden för dem, till exempel chefer, som har fler än en roll i Personec.

Redan i maj startade ett pilotprojekt där Centrum, Lokalförvaltningen, Göteborg Energi och intraservice var med.

Deltagarna har fått tillgång till både den gamla och den nya versionen av Personec och kunnat jämföra rätt av.

Testpiloterna får i dagarna också chansen att ge sina synpunkter i en utvärderingsenkät skickats ut.

[Se guide för nya versionen av Personec här.](#)

Så hanterar du utlägg från medarbetare

Många har undrat över hur utlägg från medarbetare ska hanteras. Det finns två sätt att betala tillbaka pengarna som en medarbetare lagt ut. Det ena är via ekonomisystemet och det andra är via lönesystemet. Om du ska använda lönesystemet och det inte är någon moms på kvittot, måste du skicka in det till intraservice support. Tänk på att följa förvaltningens dokumenthanteringsplan när du sparar kvittot.

[Guide tillägg och avdrag i Personec](#)

Efterlysning av mentorer

Sprid i din organisation att det fortfarande går att anmäla mentorer till det generella mentorprogrammet.

- Till det generella mentorprogrammet hoppas vi att fler identifierar lämpliga mentorskandidater och uppmanar dem att söka, säger Evelina Strandhede, utvecklingsledare inom chefsförsörjningsprocessen.

Deadline för anmälan till det generella mentorprogrammet för staden är 22 augusti 2016.

För sektor utbildning har sista anmälningdatum passerat och där har inkommit intresseanmälningar för mentorer från Lundby, Västra Göteborg och utbildningsförvaltningen. Förhoppningsvis ska man kunna matcha sju par inom denna sektor.

[Länk till mer information och anmälan](#)

Introduktionsprogram för nya chefer under omarbetning

Intraservice jobbar vidare med att utveckla vårt introduktionsprogram för nya chefer. I veckan träffades föredragshållarna för de olika modulerna i en kreativ workshop. Engagemanget var stort och det kom fram många kloka tankar och idéer.

Intraservice vill passa på att tacka föredragshållarna för den insats de gör i samband med introduktionerna för stadens nya chefer!

Påminn om anmälningar för chefer

PS vill gärna påminna om introduktionsprogrammet för nya chefer som inleds med den övergripande introduktionen den 1 september. Ta gärna med denna information i era chefsbrev.

[Anmälan och information övergripande introduktion](#)

Så även för testet på CLU inför programmet Morgondagens chef för chef med sista anmälningsdag den 5 september:

[Anmälan och information test Morgondagens chef för chef](#)

Så påverkar CHEFiOS

Läs rapporten om hur CHEFiOS påverkar chefers förutsättningar, utveckling och chefers arbetsmiljö i Göteborgs Stad.

[Länk till rapport om CHEFiOS](#)

Nya aktiviteter inom chefsförsörjning

Se vad som är på gång inom stadens [chefsförsörjning](#).



PS återkommer nästa gång i mitten av augusti.

Trevlig sommar!