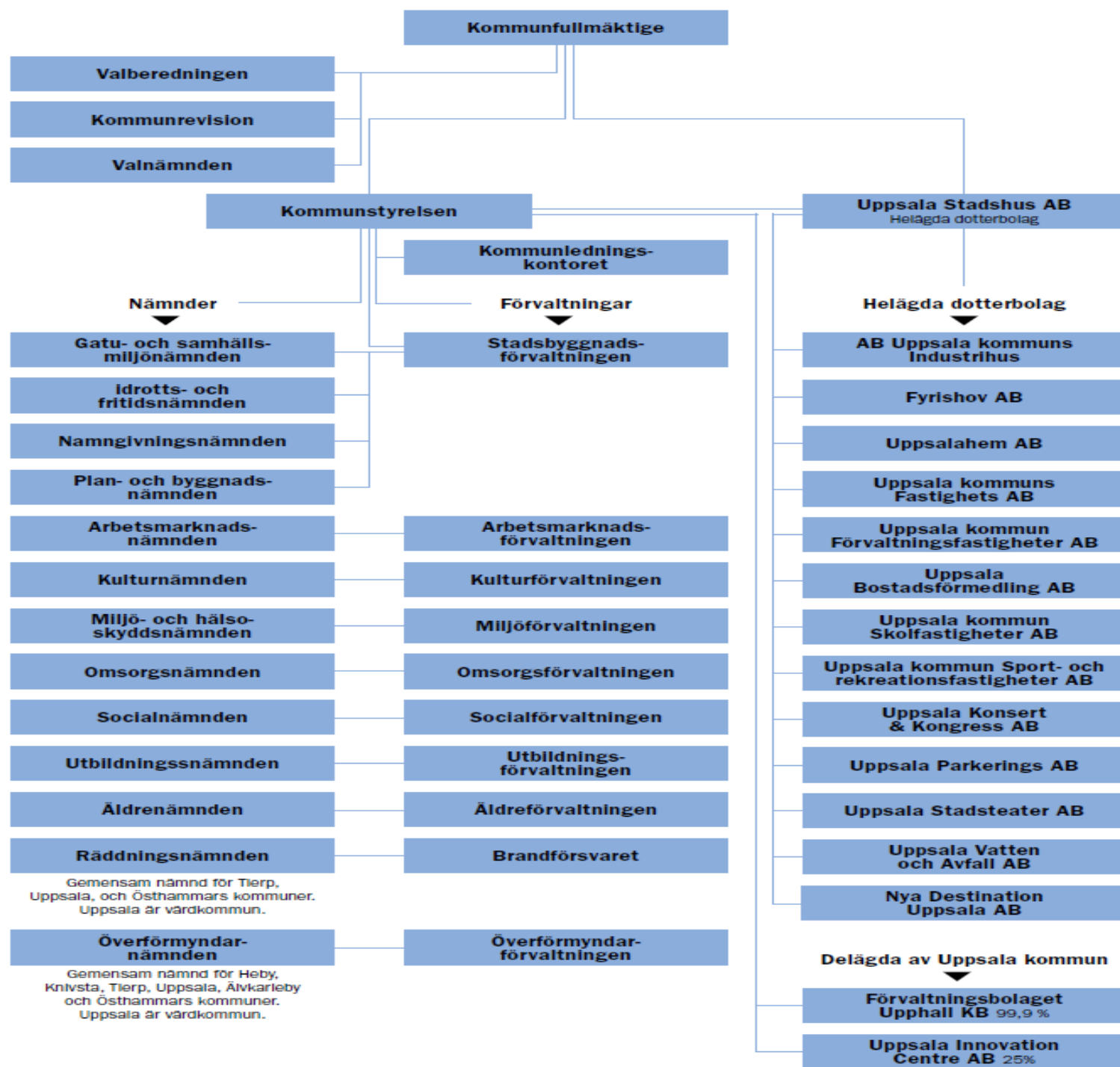


Välfungerande arbetsgrupper Uppsala kommun

Malin Abrahamsson och Britta Engquist

KLK HR

26 september 2019



HR funktionen

- HR direktör
- Förhandlingschef
 - Arbetsrätt
 - Lönebildning
 - Samverkan
- Arbetsgivarenheten
 - **Arbetsmiljö Malin Abrahamsson**
 - Rehabilitering
 - Heltid
- Chefs- och Ledarutveckling
 - Värdegrund, integrationsprojekt
 - **Chefsutbildningar, konsultativt stöd Britta Engquist**

- Kompetensförsörjning
 - Rekrytering
 - **Strategisk kompetensförsörjning**
 - Vikarieförmedling
- Verksamhetsnära HR Team
 - **HVVO**
 - **UBF**
 - **KLK + SBF, brand m.m**
- Lönekontoret

Så här stöttar HR i Uppsala kommun

- Verksamhetsnära HR (i vissa fall HR specialist)
 - På begäran av chef.
 - i mån av tid.Vid enstaka mindre insatser:
- Vid samordnade större insatser:
 - Exempelvis en hel förvaltning/avdelning eller område som omfattar många chefer.
 - På begäran av förvaltningsledning.
 - Nätverket för välfungerande arbetsgrupper (samordnade resurser), behöver planeras.

Förväntade effekter:

- en förbättrad arbetsmiljö, arbetstrivsel, effektivt resursutnyttjande
- färre konflikter och otydligheter på grund av ej fungerande grupper och team
- en ledare som fungerar som coach – och går från ledarfokus till medledarskap och delaktighet.
- arbeta tillsammans i team och känna trygghet i gruppen
- mer effektiva arbetsgrupper med fokus på uppdraget

Men först. Tänk på det här:

- Bestäm vilka förbättringar ni vill se. Sätt mål för insatsen.
- Nödvändigt med engagerad chef som får stöd efter behov.
- Var förberedd att resultat kan ta tid (6-12 månader) – ha tålamod.
- Genomför inga andra större förändringar samtidigt som påverkar gruppen.
- Stäm av med GDQ certifierad person i HR.
- Förankra med din chef.

Ett exempel

Socialförvaltningen Uppsala kommun

Bakgrund

Öppna utbildningar

- Effektiva team
- Medarbetarenkäten och välfungerande arbetsgrupper
- Grundutbildning arbetsmiljö
- Rekryteringsutbildning till skolledare

Andra insatser:

- Överförmyndarförvaltningen
- Försörjningsstöd
- Förskolan

Mål för välfungerande arbetsgrupper

Effektmål

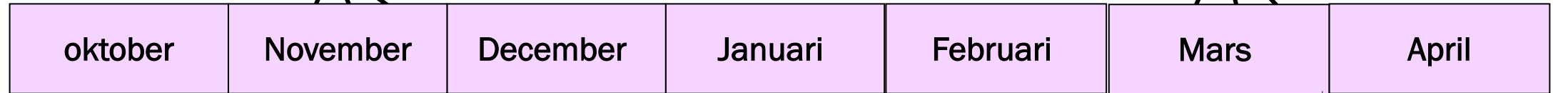
- Arbetsmiljö, arbetstrivsel, effektivt resursutnyttjande
- Färre konflikter och otydligheter på grund av ej fungerande grupper och team
- Chefer kan ägna tid åt att arbeta med utveckling av verksamhet och medarbetare

Mål kopplat till värdegrund och tillitsbaserad styrning

- Från ledarfokus till medledarskap och delaktighet
- Arbeta tillsammans i team – känna trygghet i gruppen
- Vi gör skillnad – vill utvecklas göra det lilla extra 30% mer effektiva
- Mogna grupper tar ansvar för sin leverans – ledaren fungerar som coach

Tillfälle 1-3 interna ledare:
Britta E, Malin A, Therese H och Ida B-L

Handledning, chefsforum tar
över **sala
mun**



1.

2.

3.

4.

5.

6.

Arbeta med handlingsplan

November mätning och återkoppling av resultat till arbetsgrupperna

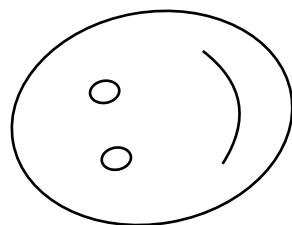
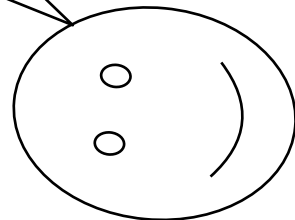
Varje tillfälle
Teori
Coaching grupper

Omgång 1: 14 chefer, 19 grupper
Omgång 2: 14 chefer, 13 grupper

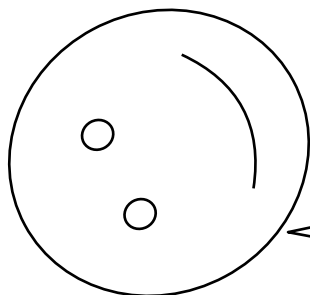
4 coaching grupper

Observatörer
och handledare
är tysta under
coachningen.
Antecknar det
de observerar.

Observatörer



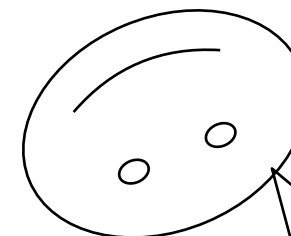
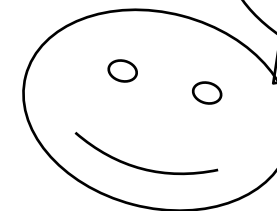
Handledare: Britta Engquist,
Ida Bylund Lindman,
Malin Abrahamsson och
Therese Hagberg



Knyter ihop säcken
och håller tiden

Coach och klient

Fokus på
varandra
under
sessionen



Coach och klient
är tysta när
observatörer
reflekterar

<ul style="list-style-type: none"> • samhörighet/gruppkänsla. Alla blir sedda • Gruppdynamik/lära känna varandra bättre. • Kommunikation, prata med varandra inte om • Lära känna varandra • Alla ska våga uttrycka sig • Regler för kommunikation. Kommunikation. kommunikation • Öppet och ärligt samtalsklimat • Feedback Positiv feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Mål/kvalitet/arbetsbelastning (ambitionsnivå i ärenden, psykosocial arbetsmiljö) • Mål/vision upplevs som oklara. • Arbeta systematiskt med målsättningar kopplat till ständiga förbättringar • Mål. Tydliggöra uppdrag och mål
<ul style="list-style-type: none"> • struktur (i gemensamma möten) • Mötesstruktur. Mötesstruktur • Mötesformer • Tydliggöra förväntningar på möten 	<ul style="list-style-type: none"> • Roller är oklara • Roller och ansvar • Roller och ansvar • Tydliggöra roller och ansvar • Roller • Tydliggöra roller och ansvar • Klargöra roller och ansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Struktur och rutiner • Struktur och processer • Följa fattade beslut • Följa fattade beslut 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunskaps och åsiktsutbyte-kompetenshöjning/kollegialt lärande. • Delaktighet i beslutsflöden och utvecklingsfrågor • Behålla kvalitet

Lärdomar

Mycket samlad information om hur ledning och styrning fungerar

Input till arbete med chefers förutsättningar i socialförvaltningen

Ledningsgruppen formulerar önskade ledarbeteenden

Arbeta smart – använd de forum som finns ...

