

Handläggare  
Karin Lane Toll  
Telefon:

Till  
Verksamhetsområde HR-service

## **Verksamhetsplan 2019 för Verksamhetsområde HR-service**

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt .....	3
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö .....	3
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden .....	3
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser .....	3
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	5
<b>Uppföljning av ekonomi.....</b>	<b>8</b>
Resursanvändning .....	8
Budget 2019 .....	11
<b>Övrigt.....</b>	<b>11</b>

### Bilagor

*Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan för HR-service 2019*

## Inledning

KF:s inriktningsmål:

### **2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt**

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### **2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö**

Nämndmål:

**Med god planering skapas förutsättningar för resurseffektiva kretslopp som gynnar miljön.**

#### **Förväntat resultat**

För att lyckas med en ökad resurshushållning måste det vara lätt att göra rätt för förvaltningens medarbetare. Systemen för avfallshantering och återbruk ska vara lättillgängliga och uppfattas som effektiva.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
För att minska nyttjandet av plastprodukter tas plastmuggar bort från vattencisternerna och antalet papperskorgar minskas	2019-01-01	2019-12-31

KF:s inriktningsmål:

### **3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden**

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### **3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser**

Nämndmål:

**Nämnden effektiviserar stadens administrativa funktioner genom att vara ett kompetenscentrum som erbjuder ett brett utbud av verksamhetsstödande tjänster och service till stadens förvaltningar och bolag.**

#### **Förväntat resultat**

Kundundersökningarna visar att förvaltningens kunder har ett högt förtroende för verksamheternas förmåga att leverera stöd och service inom ramen för uppdraget som motsvarar behoven. Relationen med processägarna präglas av förtroende och samverkan.

Enhetsmål:

HR-service är en specialiserad och innovativ rekryteringspartner

#### **Förväntat resultat**

HR-service har bibehållen efterfrågan.  
Utökad samverkan internt och externt.

## Arbetsätt

Vi utvecklar våra tjänster. Nya behov och önskemål utreds och utvecklas vid behov vidare till nya tjänster.

Vi gör uppföljningar med rekryterande chefer där vi genomfört hela rekryteringsprocessen inklusive djupintervju och arbetspsykologiska urvalsverktyg. Vi arbetar aktivt med att öka stadens och bolagens kännedom om HR-service tjänster.

Arbetsgrupp/er utses när nytt behov identifieras för att utreda behov av att utveckla våra tjänster. Vid behov testar vi nya tjänster med en pilotgrupp. Alla medarbetare har ett ansvar att aktivt söka efter omvärldsbevakning i form av relevanta seminarium och återkoppla till gruppen information som kan vara värdefull för vår utveckling. Deltagande i seminarium stäms av med verksamhetschef och varje konsult är ansvarig för att sätta upp en punkt på efterföljande veckomöte och berätta om det. Ansvar för olika utvecklingsprojekt fördelas inom gruppen utifrån intresse, kompetens och behov. Avdelningen arbetar för att ta vara på goda exempel genom omvärldsbevakning och erfarenhetsdelning internt och externt. Vi har en löpande dialog med SLK PAS och Kommunikation.

- Erfarenhetsdelning internt/externt, bjuda in externa förv/bolag osv.
- Samverkan lokala HR, bjuda in till info WS vid behov
- Deltagande på HR-dialogdagar med relevant tema
- Alla nyanställda går ny HR i staden
- Kontakta nyrekryterade HR-chefer, och följa upp rekryteringsbehov med genom HR-service nyrekryterade chefer.
- Intressanta uppdrag presenteras på kundwebben.
- Uppföljningssamtalen diskuteras individuellt 2 ggr/år och intressanta lärdomar/erfarenheter lyfts på avdelningen
- Synliggöra vårt mässdeltagande

## Uppföljning

Att uppföljningssamtalen görs och resultatet av dem följs upp på medarbetarsamtal och i vår databas. Viktiga lärdomar och erfarenheter delas i gruppen.

I slutet av året stämmer verksamhetschefen av att alla HR-chefer haft en kontakt från oss under året.

Antal publicerade nyheter på kundwebben (mål 10 st).

Ovan arbetsätt och aktiviteter följs upp löpande under året och blir en viktig del i diskussionen om vårt tjänsteutbud 2020.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda kunder	95 %		Tertial
Andel nöjda rekryterade kandidater där HR-service varit inblandade i hela processen.	92 %		Tertial
Antal arbetsgivarmässor HR-service medverkat på	4		År
Antal nyheter publicerade på kundwebben	10		År
Svarsfrekvens kandidatenkät	68 %		Tertial
Svarsfrekvens kundenkät	75 %		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Ambassadörsnätverk med start ht 2019, en medarbetare med	2019-09-01	2019-12-31
Arbetsgrupp utsedd som skall se över hur vi kan utveckla vårt chefspaket	2019-01-25	2019-12-31
Se över möjligheten att erbjuda öppna KBR-utbildningar	2019-01-25	2019-03-31
Undersöka hur vi ännu mer systematiskt kan ta tillvara aktuella kandidater som inte erbjuds tjänsten de sökt men kan vara aktuella till annan tjänst	2019-01-25	2019-12-31
Undersöka möjligheten att bjuda in den leverantör som är centralt upphandlad gällande direktörs- och avdelningschefsrekryteringar	2019-01-25	2019-12-31
Undersöka möjligheten att göra egna rekryteringsfilmer	2019-01-25	2019-12-31
Upphandling av nytt avtal för arbetspsykologiska urvalsverktyg	2019-01-22	2019-12-01

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Nämndmål:

**Nämnden är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en hälsofrämjande arbetsplats.**

#### Förväntat resultat

Genom ett aktivt arbetsmiljöarbete med tydliga och gemensamma rutiner följs arbetsmiljö- och sjukfrånvaro upp för en minskad sjukfrånvaro. Gemensamma utbildningsinsatser skapar ökad kompetens och trivsel på arbetsplatsen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska ta fram och förtydliga förvaltningsgemensamma arbetsmiljörutiner med regelbundna undersökningar och uppföljning av arbetsmiljöarbetet	2019-01-01	2019-06-30

Enhetsmål:

HR-service är en attraktiv arbetsplats

#### Förväntat resultat

Minskad personalomsättning (mindre än 28%). Bibehålla AMI på 86 i medarbetarundersökningen och gärna återgå till 88 som vi hade 2017. Ökad upplevd hälsa, trivsel och rimlig arbetsbelastning sett över tid.

#### Arbetsätt

Utveckla introduktionen för nya medarbetare till HR-service. Gemensamma hälsofrämjande och trivselhöjande aktiviteter under året. Arbete med strukturerat arbetsätt i uppdragen och se över arbetsätt vad gäller dokumenthantering så att uppdragsrelaterade dokument sparas åtkomligt för alla för att underlätta att hjälpas åt i uppdrag. Arbeta med medarbetarundersökningen och ta fram handlingsplan utifrån den och arbeta med under året.

- Undersöka om relevant utbildning finns i strukturerat arbetsätt som passar HR-service

- Se över och införa olika roller på HR-service, karriärstege och därigenom synliggöra utveckling i rollen
- Kontinuerligt arbete med uppdatering och utveckling av vår SY
- Undersöka om några vill driva friskvård/hälso-frågorna på avdelningen som komplement till det arbete som utförs på administrativa avdelningen för hela förvaltningen

### Uppföljning

Arbete med medarbetarundersökningens resultat och ta fram handlingsplan utifrån den och arbeta med under året. I T2 att ovan arbetsätt och aktiviteter följts. Analys av personalomsättningen utifrån siffror, exitsamtal och förvaltningens exitenkät. Upplevd hälsa och rimlig arbetsbelastning över tid följs upp 4 ggr/år genom en temperaturmätning i gruppen. Olika roller tydliggjorda i gruppen och kompetenstrappa är formulerad och klar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
AMI i medarbetarenkäten	88 %		År
Lägre personalomsättning än 2018 (<28%)			År
Resultat i temperaturmätare avseende hälsa och arbetsbelastning	90 %		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Se över kompetenser på HR-service och skapa en kompetenstrappa	2019-01-25	2019-08-31
Utveckla introduktionsprogrammet för nyanställda på HR-service och mentorsrollen	2019-01-25	2019-12-31

Nämndmål:

**Serviceförvaltningen är en innovativ organisation som utvecklar kvaliteten genom ett systematiskt förbättringsarbete.**

#### Förväntat resultat

Genom att systematiskt arbeta med verksamhets- och processutveckling och tillvarata digitaliseringens möjligheter ökar effektiviteten i tjänster och service. Förvaltningens arbete med att utreda robotiseringens effekter synliggörs i en strategi och plan för framtida robotiseringsarbete.

Enhetsmål:

HR-service har hög medvetenhet för människors olikheter, ett utvecklat normkritiskt förhållningssätt och ett inkluderande bemötande.

#### Förväntat resultat

Reviderad handlingsplan för normkritiskt bemötande och inkludering. HR-service nya medarbetare är HBTQ-diplomerade. Kunder och kandidater upplever att HR-service har ett inkluderande bemötande.

## Arbetsätt

Nya medarbetare introduceras i normkritiskt förhållningssätt. De medarbetare som inte är HBTQ-diplomerade skall gå utbildningen 2019. Fortsätta att utveckla och se över vårt arbete utifrån ett normkritiskt perspektiv med en mindre arbetsgrupp som ständigt bevakar mångfaldsperspektivet i allt vi gör och bidrar med omvärldsbevakning av området mångfald, inkludering och diskriminering. Denna grupp har en stående punkt på APT. HR-service uppdaterar vid behov vårt arbetsätt och våra processer utifrån det vi lär oss genom omvärldsbevakning och seminarier. Se över information till kandidat utifrån klarspråk som ett en konsult fick utbildning i förra året och minst en till får utbildning i år. Korrekturläsa varandras annonser med normkritiskt perspektiv.

## Uppföljning

Handlingsplanen för normkritiskt bemötande och inkludering är uppdaterad och reviderad. Vid uppdatering i HR-service process noteras revideringar och följs upp 1 ggr/år. Kund- och kandidatenkäter följs upp 2 ggr/år och eventuella synpunkter med bäring på detta mål lyfts fram.

I T2 att ovan arbetsätt och aktiviteter följs.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel kandidater som upplevt att HR-konsulten bemött dem på ett respektfullt/inkluderande sätt under rekryteringsprocessens gång	95 %		Tertial
Andel kunder som tycker att de fått bra stöd för att säkerställa en inkluderande och icke-diskriminerande rekrytering.	90 %		Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Ta fram en reviderad handlingsplan för normkritiskt bemötande och inkludering.	2019-01-22	2019-04-30

## Enhetsmål:

HR-service utvecklar kvaliteten genom ett systematiskt förbättringsarbete.

## Förväntat resultat

Bibehålla verksamhetens höga kvalitet.  
Likvärdigt arbetsätt och service tillämpas.

## Arbetsätt

Avslutade uppdrag följs upp genom enkäter till kunder och kandidater. Goda exempel och synpunkter från dessa lyfts systematiskt minst 2 ggr/år individuellt och 2 ggr/år i grupp för att utveckla verksamhetens kvalitet. Avdelningen arbetar löpande med systematisk erfarenhetsdelning kring det egna arbetssättet och detta dokumenteras och eventuella förbättringar lyfts i helgrupp. Denna dokumentation genererar löpande uppdateringar och revideringar i våra styrdokument och introduktionsprogram. Ett fokusområde är arbetet med arbetspsykologiska urvalsverktyg. Två konsulter har som ansvar att anordna profiltolkningsövningar 3 ggr under 2019 (Jessica och Mats).

## Uppföljning

Resultaten i de revideringar vi gjort under året i våra styrdokument följs upp och tas med inför nästa års verksamhetsplanering.

Kund- och kandidatsynpunkter arbetas med för att säkerställa att hög kvalitet bibehålls och likvärdigt arbetssätt och service tillämpas.

I slutet av året tittar vi på indikatorerna och identifierar vilka delar i vårt arbetssätt vi behöver arbeta vidare med 2020.

Vi följer upp att erfarenhetsdelningarna i mindre grupper har avsett syfte genom enkät i slutet av våren och hösten.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda kunder	95 %		Tertial
Andel nöjda rekryterade kandidater där HR-service varit inblandade i hela processen.	92 %		Tertial
Antal revideringar gjorda i HR-service process			Tertial
Svarsfrekvens kandidatenkät	68 %		Tertial
Svarsfrekvens kundenkät	75 %		Tertial

## Uppföljning av ekonomi

### Resursanvändning

Uppdragen fördelas utifrån kundernas eventuella önskemål, de olika HR-konsulternas beläggning, kompetens, erfarenhet, önskemål samt geografi (d v s var konsulten bor och för närvarande gör andra uppdrag). Alla resor sker med kommunala färdmedel, HR-konsulterna reser 3-5 dagar/vecka. Vi strävar efter att resor och uppdrag optimeras så att en konsult som gör uppdrag i en stadsdel ofta mest effektivt kan ta fler i samma stadsdel.

Verksamheten har en systematisk tidrapportering i stadens ekonomisystem där HR-konsulterna rapporterar all tid i varje uppdrag samt tid som inte är relaterad till uppdrag. Detta är oerhört viktigt för att säkerställa en rimlig arbetsbelastning och beläggingsgrad för HR-konsulterna och en korrekt prisbild på våra tjänster utifrån självkostnadsprincipen. Större volymuppdrag där paketen inte är tillämpliga faktureras utifrån antalet nedlagda timmar.

De olika rekryteringstjänsterna i form av ”paket” innehåller tydliga avgränsningar om vad som ingår. Tillägg utöver vad som ingår timdebiteras, detta för att priset skall motsvara självkostnadsprincipen. Timdebiteringen möjliggör ett skräddarsytt stöd för att möta våra rekryterande chefers behov. Information om de olika paketen och urvalsverktygen vi använder ligger på förvaltningens kundwebb.

Verksamhetens tjänster marknadsförs via chefsforum på de olika förvaltningarna/bolagen i mån av tid och behov samt vid varje tillfälle då någon representant från verksamheten interagerar med våra kunder. Verksamheten lyfter även fram nyheter i förvaltningens nyhetsbrev och vid behov skickas separata nyheter ut med chefer eller HR som målgrupp. En HR-konsult har ansvar för att relevant information och nyheter publiceras på kundwebben.

Verksamheten har upphandlade arbetspsykologiska urvalsverktyg via ett företag som heter TalentQ. De har möjlighet att förstärka vår egen kapacitet vad gäller djupintervjuer och



arbetspsykologiska urvalsverktyg vilket sker vid arbetstoppar. Detta säkerställer en god tillgänglighet för våra kunder på tjänsten Second opinion.

I större projekt arbetar HR-konsulterna närmare varandra för att lättare kunna hjälpas åt. I de vanliga uppdragen finns ofta möjlighet att ta stöd av kollegor med delar av jobbet om tidplaner drar ut på tiden. Chefsrekryteringar utförs alltid av erfarna konsulter med erfarenhet av personbedömning. De mindre erfarna konsulterna får gå parallellt i flera chefsrekryteringar innan de gör egna chefsrekryteringar och certifieras i arbetspsykologiska urvalsverktyg.

Ett volymprojekt för utbildningsförvaltningen gällande 270 rekryteringsuppdrag kommer som tidigare omnämnts att genomföras under 2019 och sysselsätta som mest 3-4 konsulter. En HR-konsult är utsedd som samordnare/projektledare för projektet.

Verksamheten bjuder även in externa parter för omvärldsbevakning inom rekryteringsområdet. Alla HR-konsulterna går löpande under året på av staden anordnade Dialog HR när temat är relevant. Vidare går vi på olika frukostseminarium med teman som är relevanta inom området t ex arbetspsykologiska tester, kandidatmarknaden, diskriminering med mera och delar sedan erfarenheterna på våra veckomöten.

### **Medarbetarna**

Arbetsbelastningen på avdelningen kännetecknas oftast av ett antal arbetstoppar under året. Priserna speglar tidsåtgången, förutsatt att beläggningen är optimal större delen av året, vilket gör att det finns bra förutsättningar att säkerställa en god arbetsmiljö. Vi ser en fortsatt god efterfrågan framåt och kommer sannolikt att behöva rekrytera minst en ny medarbetare under året, för att säkerställa en fortsatt rimlig arbetsbelastning. Tidrapportering är ett led i att systematiskt arbeta med arbetsbelastningen och också få ett tydligt underlag vad uppdragen tar i tid så att vi säkerställer korrekt prissättning för kund och korrekt förväntan på vad varje medarbetare bör hinna med.

I samtliga uppdrag görs en tidplan och HR-konsulterna uppmanas att avsätta tid för varje moment i uppdragen i sina kalendrar för att säkerställa att arbetsbelastningen hålls på en rimlig nivå. Vi har även vad vi kallar standardtidplaner, en uppskattning av vad olika typer av rekryteringar normalt tar i tid, för att tjäna som stöd i det dagliga arbetet och uppskattning av tidsåtgång för olika uppdrag.

Medarbetarna kommer i början av året att få en fördjupning i återkoppling av personbedömningar till rekryterande chef av vår leverantör för arbetspsykologiska urvalsverktyg. De konsulter som inte var med på HBTQ-diplomeringen 2017 kommer att gå den kvartal 1 vilket kommer att generera en ny handlingsplan för hur vi arbetar med HBTQ-frågor och inkludering i våra uppdrag och stöttar stadens chefer i att rekrytera inkluderande och icke-diskriminerande.

Tre konsulter har särskilt fokus på mångfaldsfrågorna kopplat till vår verksamhet och ansvarar för att detta tas upp varje APT samt ser kontinuerligt över vårt arbetssätt och hur vi ännu bättre kan uppmuntra mångfald i våra rekryteringar, attrahera en bredare målgrupp och undvika diskriminering. I våra kvalitetsuppföljningar 2019 kommer vi även som tidigare nämnts följa upp både med kandidater och också kunder om hur rekryteringsprocessen upplevts/om vi bidragit till att den varit inkluderande och icke-diskriminerande. Ett par HR-konsulter kommer även under 2019 att lånas ut på timbasis till administrativa avdelningen för att utbilda förvaltningens nyanställda i jämställdhetsintegrering, genus, jämställdhet och

metoder för jämställdhetsanalyser.

Medarbetarna uppmuntras till kontinuerlig erfarenhetsdelning genom öppenhet kollegor emellan och gruppdiskussioner. Vi har som målsättning under året att ha minst 8 teman för gruppdiskussioner. Tre tillfällen är redan inbokade för profiltolkning där vi kommer att arbeta med TalentQs testverktyg och två HR-konsulter ansvarar för tillfällena. Vidare har vi som målsättning att varje HR-konsult vid minst 4 tillfällen/år sitter med eller har med en kollega på en djupintervju eller återkoppling till kund för att skapa ytterligare tillfällen för erfarenhetsdelning och lärande. En särskild mall för feedback vid medsittning finns och utvärderas under året.

Tre konsulter har fått i uppdrag att undersöka om det finns en relevant utbildning i effektivt arbetssätt/projektledning som kan utveckla oss i vårt arbetssätt med att projektleda våra uppdrag. Tre konsulter kommer att få gå en utbildning i Ledarskap för icke chefer som upphandlats tillsammans med de andra verksamhetsområdena.

Fyra av HR-konsulterna kommer under året att hålla utbildningar i kompetensbaserad rekrytering.

Verksamheten har en god mångfald i gruppen vad gäller ålder, utbildningsbakgrunder och kompetenser. Könsfördelning är dock ojämn.

Sjukfrånvaron under 2018 låg på under 0,5 %. Förhoppningen är att bibehålla den låga sjukfrånvaron. Uttag av flexitid för friskvård och nyttjande av massage uppmuntras kontinuerligt. HR-konsulterna har även möjlighet att arbeta hemifrån vid behov. Minst ett motionslopp hoppas vi genomföra tillsammans under 2019 samt stadens stegräknartävling i höst för dem som vill. Förhoppningsvis vill några driva frisk- och hälsovårdsfrågorna lite mer fokuserat under året på avdelningen som komplement till det arbetet administrativa avdelningen gör.

Serviceförvaltningens vision, verksamhetsidé och värdegrund hålls levande i allt vi gör och verksamhetens EVP, tertialrapporter och verksamhetsberättelse skall läsas av samtliga medarbetare. I EVP-arbetet är hela avdelningen engagerade i och sedan arbetar en mindre arbetsgrupp vidare med slutliga verksamhetsplanen som sedan presenteras för hela avdelningen.

Förvaltningens värdegrund är KÖRA. Hela avdelningen spelade hösten 2018 vårt värdegrundsspel. Personalpolicyn ingår i introduktion av nya medarbetare och kommer att diskuteras på ett veckomöte i början av året. Under året kommer värdegrunden och personalpolicyn hållas levande genom bikupefrågor på våra möten.

Medarbetarenkäten diskuteras och en handlingsplan tas fram utifrån resultat tillsammans med medarbetarna. AMI har under alla år legat högre än förvaltningens och bland de högsta jämfört med andra förvaltningar och bolag i staden. 2017 låg AMI på 88 och 2018 på 86.

## **Utveckling**

Under 2019 kommer utvecklingsfokus vara fortsatt utveckling av vårt nya Searchpaket genom recruiterkonton via linkedin.

En arbetsgrupp arbetar med att ytterligare utveckla arbetssättet vid chefsrekrytering. En upphandling av arbetspsykologiska urvalsverktyg kommer att inledas då nuvarande avtal går ut februari 2020 och inte går att förlänga mer.

En ny handlingsplan för HBTQ och inkludering kommer bli klar i april och förhoppningen är att detta bidrar till ytterligare utveckling av arbetet med inkludering. Ytterligare en medarbetare utbildas i Klarspråk och vår kandidatkommunikation kommer att ses över utifrån detta perspektiv.

Enkäterna för kvalitetsuppföljningar mot kunder och kandidater har inför 2019 setts över och ändrats. Svarsfrekvensen följs upp löpande och insatser vidtas för att behålla en hög svarsfrekvens.

Vi fortsätter under 2019 att även följa upp resultatet på de rekryteringar där vi varit med genom hela processen och använt arbetspsykologiska urvalsverktyg i kombination med djupintervju. Syftet med detta är egen kompetensutveckling och detta är det enda sättet att veta hur gjorda personbedömningar fallit ut. Värdefulla insikter och lärdomar delas i gruppen.

Ett par konsulter är involverade i stadens superusergrupp för stadens rekryteringsverktyg.

Två HR-konsulter är utbildade examinators till kvalitetsutmärkelsen. Deras uppdrag är att utifrån detta bidra i vårt eget systematiska kvalitets- och verksamhetsplanarbete och i mån av tid agera examinators även under 2019.

Olika ansvarsroller och utvecklingsinitiativ är sammanställda i ett eget dokument som ligger på avdelningens samarbetsyta. Här är ansvariga namngivna samt syfte och beräknad tidsåtgång för rollerna/utvecklingsinitiativen framtaget tillsammans med den/de som är ansvariga.

## **Budget 2019**

Under 2019 är budgeten för rekryteringstjänster 15,9 mnkr. Beräknade kostnader 13,05 miljoner inkluderar personalkostnader och overheadkostnader. Budgeten är beräknad på drygt 17,5 årsarbetare, vilket betyder att minst en till beräknas anställas under året. För att uppnå budgeten skall knappt 850 olika uppdrag genomföras inklusive de 260 uppdrag för utbildningsförvaltningen i volymprojektet avseende lärarekrytering.

HR-konsulterna lägger ca 70 % av sin arbetstid på sina uppdrag och ett så kallat stort paket tar i genomsnitt 33 timmar att genomföra. Ett chefpaket tar ca 40 timmar att genomföra. Förenklat beräknas varje konsult i genomsnitt utföra drygt 37 uppdrag (motsvarande stora paket med pris 24 000 kr) och ha en årsfakturerings på ca 905 000 kr. Erfarna konsulter förväntas dock ligga närmare en miljon i fakturerings.

Ett par HR-konsulter är examinators i Kvalitetsutmärkelsen. Om de medverkar som examinators tappar de 1-2 v produktionskapacitet för den tid de granskar enheternas bidrag. Om någon är examinatorsledare tappar ca 3 v produktionskapacitet. Deras erfarenheter från detta är av stort värde för verksamhetens fortsatta utveckling varför detta känns väl motiverat om utrymme finns.

## **Övrigt**

### **Enhetens arbete utifrån nämndens miljöhandlingsplan 2017-2020**

Vi beaktar målet i nämndens miljöhandlingsplan i samband med transporter.

Vi släcker lamporna efter oss i använda konferensrum och alla HR-konsulter stänger ner datorerna helt när de lämna kontoret. Telefonladdare är nätanslutna endast då telefon laddas. Samtliga medarbetare har säker utskrift och spar därmed papper genom att inga papper skrivs ut som inte direkt tas omhand. Dubbelsidig utskrift rekommenderas som pappersbesparande åtgärd. Allt färre ansökningar skrivs ut och allt fler konsulter antecknar direkt i sin dator vilket minimerar pappersanvändningen och alla bär generellt med sig mindre papper i väskan. Stadens nya skrivarlösning pull print kommer sannolikt minska pappersanvändningen ytterligare och underlätta de få utskrifter som behöver göras.

Medvetenheten kring sopsortering är hög inom avdelningen och önskemål har riktats till kontorsansvarig att vi önskar egen sopsortering på plan 2 för att underlätta.

### **Riskhantering och internkontroll**

Verksamhetsområdet är helt intäktsfinansierat. Prissättningen motsvarar arbetsinsatsen men förutsätter optimal beläggning för att täcka våra kostnader. Den oförutsägbara efterfrågan innebär en utmaning att säkerställa att HR-konsulternas arbetsbelastning hålls på en rimlig nivå och att intäkterna motsvarar kostnaderna. I en stor del av uppdragen hålls inte tidplanerna vilket i stor utsträckning beror på att stadens rekryterande chefer är mycket upptagna och ibland har behov av att med kort varsel ändra om i tidplanerna. Det är också många uppdrag där vi får göra omtag eftersom kandidatmarknaden är glödhet och till allt fler roller har vi svårt att attrahera kandidater.