

Verksamhetschef: Karin Toll Lane

Verksamhetsplan 2018 för Verksamhetsområde HR-service

Innehållsförteckning

Inledning	3
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	3
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	3
Uppföljning av ekonomi.....	9
Resursanvändning	9
Budget 2018	11
Övrigt.....	12

Inledning

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Serviceutskottet ska bidra till att effektivisera och höja kvaliteten gällande stadens rekryteringar

Förväntat resultat

Kvaliteten i stadens rekryteringar ska öka och rekryteringsprocesserna ska kvalitetssäkras och bli effektivare för alla inblandade parter. Chefer inom stadens förvaltningar och bolag skall uppleva HR-services tjänster som ett viktigt stöd som avlastar dem och säkerställer att de gör bra rekryteringar. Verksamheten ska stärka kandidatupplevelsen i stadens rekryteringsprocesser och därigenom bidra till att stärka stadens varumärke.

Enhetsmål:

HR-service ska erbjuda stadens förvaltningar effektiva och professionella rekryteringstjänster.

Förväntat resultat

Effektiva och professionella rekryteringsprocesser för alla inblandade parter.

Arbetsätt

HR-service erbjuder stöd i hela eller delar av rekryteringsprocessen. Detta innebär stöd i att ta fram kravprofil, annons, föreslå annonseringskanaler, sätta tidplan, göra urval, koordinering och genomförande av intervjuer, koordinering och genomförande av arbetsprov samt arbetspsykologiska tester, referenstagning, stöd i anställningsbeslut, respektfulla nej-tack samt administration av alla delar i stadens rekryteringsverktyg. HR-service arbetar utifrån stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess. HR-konsulterna har en rådgivande och projektledande roll, beslut om vem som intervjuas och anställs ligger på rekryterande chef. HR-konsulterna tidrapporterar varje projekt och tidsåtgången i snitt för ett stort paket är 33 timmar och för en chefsrekrytering 40 timmar.

Uppföljning

Alla avslutade rekryteringsuppdrag följs upp genom att rekryterande chefer får en enkel webbenkät där de bedömer sin upplevelse av kvaliteten på HR-service tjänst. Under 2017 började vi att börja följa upp resultatet av rekryteringarna med rekryterande chef ca 8-12 månader efter att personen tillträtt i de uppdrag där vi bistått genom hela processen samt använt arbetspsykologiska urvalsverktyg. Utvärdering av denna uppföljning och om den skall

fortsätta görs i början av 2018. Tidsåtgången följs upp via vår systematiska tidrapportering i Agresso.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Antal uppdrag utförda av HR-service	512		Tertial
Genomsnittlig tidsåtgång i timmar för genomförandet av en chefsrekrytering	40		Tertial
Genomsnittlig tidsåtgång i timmar för genomförandet av ett stort paket	33		Tertial

Antal uppdrag är exklusive de uppdragen (ca 240 st. 2018) som görs inom ramen för volymprojektet för lärarrekruteringar till Utbildningsförvaltningen.

Enhetsmål:

HR-service ska verka för att en kompetensbaserad och så långt det är möjligt inkluderande rekryteringsprocess tillämpas vid de uppdrag som genomförs.

Arbetsätt

Inom verksamheten förs en löpande diskussion om hur vi arbetar för att säkerställa en kompetensbaserad och inkluderande rekryteringsprocess samt motverkar diskriminering. I mötet med våra kunder agerar vi konsultativt och rådgivande för att verka för att en kompetensbaserad och inkluderande rekryteringsprocess tillämpas. Utbildning inom kompetensbaserad rekrytering erbjuds. Verksamhetsområdet har som målsättning att under året ha minst 10 interna tillfällen inom gruppen för diskussioner och erfarenhetsdelning med tema kopplat till kompetensbaserad rekrytering. Verksamhetsområdet gick hösten 2017 stadens diplomutbildning inom HBTQ-frågor och tog i samband med denna fram en handlingsplan för att arbeta mer normkritiskt med HBTQ-frågor och inkludering under 2018. Denna handlingsplan kommer under 2018 att ligga till grund för fortsatt utveckling av vårt arbetsätt av en inkluderande rekryteringsprocess där kompetens, motivation och potential blir avgörande i de rekryteringar vi bistår.

Uppföljning

Alla avslutade uppdrag följs upp genom att beställande chef får en enkel webbenkät där de bedömer sin upplevelse av kvaliteten på HR-service tjänst. Alla kandidater som fått en tjänst där HR-service varit inblandade i hela processen får också en webbenkät som följer upp deras upplevelse av rekryteringsprocessen. I uppföljningsenkäten 2018 till både kund och kandidat har vi lagt till en fråga kopplat till stadens vision "Ett Stockholm för alla" där vi specifikt frågar kunderna om de upplevt att vi stöttat dem att driva en inkluderande rekryteringsprocess där kompetens, motivation och potential är avgörande.

HBTQ och inkludering handlingsplanen följs upp i T2 och EVB.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel kunder som uppger att vi stöttat dem att driva en inkluderande rekryteringsprocess.	75		Tertial
Antal genomförda gruppdiskussioner med tema kompetensbaserad rekrytering	10		Tertial

Enhetsmål:

HR-service skall erbjuda god tillgänglighet, bra bemötande och tydlig information.

Förväntat resultat

Målet är att minst 92 % av kandidaterna skall vara nöjda med bemötandet under rekryteringsprocessen. Det vill säga ge betyget 6-10 på frågan om bemötande i vår webbenkät.

Målet är att minst 95 % av kandidaterna skall vara nöjda med HR-konsultens tillgänglighet under rekryteringsprocessen. Det vill säga ge betyget 6-10 på frågan om tillgänglighet i vår webbenkät.

Målet är att minst 95 % av kunderna skall vara nöjda med bemötandet och samarbetet med HR-service. Det vill säga ge betyget 6-10 på frågan i vår webbenkät.

Målet är att minst 92 % av kunderna skall vara nöjda med tillgängligheten hos HR-service. Det vill säga ge betyget 6-10 på frågan i vår webbenkät.

Nöjdheten bedöms på en skala 1-10 i frågorna ovan.

Arbetsätt

Samtliga medarbetare inom avdelningen ska tillhandahålla en god tillgänglighet och ett bra bemötande mot rekryterande chefer och kandidater genom att bl. a alltid återkoppla vid frågeställningar samt arbeta konsultativt och serviceinriktat.

Vi ska i största möjliga mån vara tillgängliga genom att svara i telefonen alternativt vidarekoppla telefonen vid frånvaro samt kontinuerligt lyssna av telefonsvararen. Vi ringer upp om någon lämnat meddelande. E-posten ska läsas dagligen och svar på e-post ska ske snarast möjligt samt i övrigt följa stadens e-postregler (meddelande vid frånvaro med hänvisning till alternativ kontakt vid längre frånvaro). Samtliga konsulter får genomgå förvaltningens utbildning i bemötande steg 1-5, talkmap. Förvaltningens värdegrund ligger även till grund för bemötandearbetet och under året kommer särskilt fokus vara på ett av värdeorden, nämligen ansvar. Nya medarbetare kommer få spela vårt värdegrundsspel och hela gruppen kommer att arbeta med värdegrunden mer specifikt för HR-service under året.

HR-konsulterna tillämpar ett strukturerat arbetsätt i alla uppdrag med tydlig tidplan för att stötta ett gott bemötande till alla inblandade parter.

På Serviceförvaltningens kundwebb finns tydlig information om våra respektive rekryteringspaket och vad som ingår och vi erbjuder även möjligheten att köpa stöd till timarvode utöver det som ingår i paketen förutsatt att vi ser att det överensstämmer med vårt uppdrag.

Uppföljning

Alla avslutade uppdrag följs upp genom att beställande chef får en enkel webbenkät där de bedömer bl. a bemötandet och samarbetet samt tillgängligheten på HR-service HR-konsult. Även den som anställts får en webbenkät där HR-konsultens bemötande och tillgänglighet följs upp.

Utveckling

Under året fortsätter vi arbetet med att utveckla förvaltningens kundwebb vars syfte är att ytterligare underlätta för våra kunder att finna den information de söker.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel anställda kandidater som är nöjda med bemötandet under stadens rekryteringsprocess	92 %		Tertial
Andel anställda som är nöjda med HR-konsulternas tillgänglighet	95 %		Tertial
Andel uppdragsgivare som är nöjda med bemötandet och samarbetet	95 %		Tertial
Andel uppdragsgivare som är nöjda med tillgängligheten	92 %		Tertial

Enhetsmål:

Verksamheten skall aktivt följa utvecklingen på kandidatmarknaden och kandidaternas upplevelse av stadens rekryteringsprocess i de uppdrag där HR-service är involverade.

Förväntat resultat

Säkerställa ett fortsatt starkt arbetsgivarvarumärke och underlätta stadens kompetensförsörjning. Säkerställa att de rekryteringsprocesser HR-service medverkar i uppfattas som professionella ur ett kandidatperspektiv så långt det är möjligt.

Målsättningen är att 90 % av kandidater som genomgått stadens rekryteringsprocess där HR-service varit inblandade i hela processen skall vara nöjda. Målsättningen är att öka svarsfrekvensen till 68 % (64,8% 2017) på kvalitetsuppföljningarna till kandidaterna.

Arbetsätt

Verksamheten medverkar vid förfrågan vid arbetsmarknadsmässor och kommer vid förfrågan ut och berättar mer om staden som arbetsgivare och om hur vi arbetar med rekrytering. Kvalitetsuppföljningarna till kandidater som anställts följs upp löpande och är en integrerad del i utvecklingen av arbetssättet. Kandidaterna gratuleras till nya jobbet och uppmanas att besvara webbenkäten om deras upplevelse av rekryteringsprocessen.

Uppföljning

Alla kandidater som anställts i Stockholms stad där HR-service varit involverade i hela processen får en webbenkät som syftar till att följa upp deras upplevelse av rekryteringsprocessens olika delar. Nöjdheten bedöms på en skala 1-10 där svar mellan 6-10 definieras som nöjd.

Utveckling

Att genom ett 6 månaders pilotprojekt med s.k. recruiterkonton på linkedin utvärdera om detta är en intressant tilläggstjänst för staden.

Detta utvecklingsprojekt startas i januari där två HR-konsulter kommer att arbeta med s.k. recruiterkonton på linkedin. De kommer genom dessa arbeta aktivt med att via mail söka upp

potentiella kandidater främst för stadens chefsrekryteringar. Kandidater som redan är anställda inom stadens förvaltningar och bolag kommer ej att kontaktas. Projektet kommer att utvärderas innan sommaren och målsättningen är att detta testas på ca 60 uppdrag. Konsulterna kommer att följa upp varje uppdrag för att se om detta medfört ett större inflöde av kandidater från linkedin via:

1. frågan som ställs till alla sökande i jobba-i-stan, där svaren får tolkas med viss försiktighet
2. om någon av slutkandidaterna var på den s. k. inmailslistan,
3. mätning i linkedins system hur många inmails som besvaras av kontaktade kandidater
4. uppföljningen i HR-service egna kandidatenkäter om linkedin får en större andel av var den anställde kandidaten sett annonsen. Denna statistik får tolkas med viss försiktighet.

Sammantaget är detta sätten vi ser att vi kan utvärdera på projektet på.

Utvecklingsprojektet kommer att bekostas av Serviceförvaltningens resultatfond, både kostnaden för licenserna och nedlagd arbetstid, ca 175 000 kronor totalt.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel anställda kandidater som upplevde rekryteringsprocessen som inkluderande och icke-diskriminerande.	85		År
Andel kandidater som upplevde rekryteringsprocessen i sin helhet som professionell och välplanerad	90 %		Tertial
Svarsfrekvens på kvalitetsuppföljningarna till kandidater	68 %		Tertial

Enhetsmål:

Verksamheten skall utvecklas tillsammans och med utgångspunkt från staden, dess bolag och förvaltningars behov av stöd inom i första hand rekryteringsområdet och närliggande områden.

Förväntat resultat

Målsättningen vad gäller andelen nöjda uppdragsgivare är 95 % (97,9% 2017 och 97,4% 2016).

Målsättningen är att behålla en hög svarsfrekvens, 75 % (78,9% 2017).

Under året skall minst tre verksamhetsråd hållas tillsammans med processägaren för rekrytering, stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning.

Arbetsätt

HR-service har en kontinuerlig dialog med stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning för att säkerställa att tjänsterna stämmer överens med det behov och den inriktning av verksamheten som processägaren för rekrytering efterfrågar.

Verksamheten har representanter som är med i stadens superusergrupp där stadens rekryteringssystem följs upp och förbättras.

HR-konsulterna är kontinuerligt ute och träffar kunderna, genomför uppdrag och följer kontinuerligt upp resultaten på webbenkäten som skickas ut efter respektive uppdrag. I den

finns det möjlighet att komma med förslag om förbättringar och ha synpunkter på tjänsten man köpt. HR-konsulterna tar också upp frågan om feedback muntligen när genomfört uppdrag avslutas och uppmanar kunden att besvara webbenkäten.

Under hösten 2017 har ett pilotprojekt med uppföljning av rekryteringsuppdrag där HR-service varit med igenom hela processen och även arbetat med urvalsverktyg pågått, detta utvärderas i början av 2018 för att se om vi skall fortsätta med det. Grundsytet med uppföljningen är ett ökat lärande i personbedömningar. Siffror kommer inte att användas vid tolkning av resultaten. Det finns många faktorer som HR-service inte kan påverka (t.ex. introduktionen) men sannolikt ger uppföljningen en möjlighet till fördjupat lärande i personbedömning och utveckling av vårt arbetssätt kring personbedömning.

HR-service har haft och har ett nära samarbete med Utbildningsförvaltningen där vi även 2018 kommer att stötta dem i 240 lärarrekryteringar under hela året. Vi har tillsammans med Utbildningsförvaltningen tagit fram formerna för detta. Utbildningsförvaltningen har även önskemål om stöd i ett pilotprojekt för rekrytering av mobila lärarteam men formerna för detta är ännu ej klara.

Under 2018 kommer HR-service vid behov att arbeta tillsammans med Stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning med en del av omställningsarbetet i staden.

För nya förfrågningar som inte passar inom de vanliga pakettjänsterna diskuteras skraddarsydda upplägg och prissättning som motsvarar arbetsinsatsen.

Uppföljning

Arbetet följs upp genom regelbundna verksamhetsråd med stadsledningskontorets Personalstrategiska avdelning.

Samtliga uppdrag följs upp genom att en webbenkät skickas ut till beställaren. Missnöjda kunder som önskar kontakt kontaktas inom 2 veckor från att de svarat på enkäten efter att berörd HR-konsult vidtalats.

Utveckling

Ovan nämnt utvecklingsprojekt med s.k. recruiterkonton på linkedin är en direkt följd av dialogen med våra kunder där flera efterfrågar ett mer aktivt uppsökande av kandidater eftersom det är allt fler roller som vi har svårt att finna kandidater till via enbart annonsering. Det blir spännande att se vad detta ger under våren och om det kan bli en tilläggstjänst vi erbjuder till hösten.

Ett par konsulter har i uppdrag under året att se över vårt arbetssätt kring personbedömningar och vi kommer se över möjligheterna att ytterligare fördjupa och utveckla kravprofilsarbetet kring främst chefsrekryteringar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda uppdragsgivare	95 %		Tertial

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Svarsfrekvens i webbenkät till uppdragsgivare	75 %		Tertial

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Uppdragen fördelas utifrån kundernas eventuella önskemål, de olika HR-konsulternas beläggning, kompetens, önskemål samt deras resväg.

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

De olika rekryteringstjänsterna i form av ”paket” innehåller tydliga avgränsningar vad som ingår och ej. Tillägg utöver vad som ingår timdebiteras, detta för att priset skall motsvara självkostnadsprincipen. 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 ett uttalat uppdrag att driva kommunikationsfrågorna i gruppen.

Verksamheten har upphandlade arbetspsykologiska urvalsverktyg via ett företag som heter TalentQ. Det är även upphandlat så att de skall ha möjlighet att förstärka vår egen kapacitet vad gäller djupintervjuer och arbetspsykologiska urvalsverktyg vilket sker vid arbetstoppar och 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.

Ett volymprojekt för utbildningsförvaltningen gällande rekrytering av ca 240 lärare kommer som tidigare omnämnts att genomföras under 2018 och sysselsätta som me.st 4-5 konsulter. En HR-konsult är utsedd som samordnare/projektledare för projektet. Vi kommer under projektets intensivaste period erbjuda en lärorik praktikplats åt en student från personalvetarprogrammet.

Verksamheten bjuder även in externa parter för omvärldsbevakning inom rekryteringsområdet. 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 av ett antal arbetstoppar. Priserna speglar numera tidsåtgången, förutsatt att beläggningen är optimal, vilket gör att det finns bättre förutsättningar att säkerställa en god arbetsmiljö. Vi ser en fortsatt god efterfrågan framåt och kommer sannolikt att behöva rekrytera minst ett par nya medarbetare, 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 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 avancerad intervjuteknik. Verksamheten gick under hösten stadens diplomutbildning i HBTQ-frågor och under 2018 kommer vi arbeta vidare med den handlingsplan vi tog fram för HBTQ och inkludering i våra rekryteringsprocesser.

Tre konsulter har särskilt fokus på mångfaldsfrågorna kopplat till rekrytering 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 2018 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 under året 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 är 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. Vi har även planerat in gruppdiskussioner för inkluderande bemötande mot kund och kandidat, erfarenhetsdelning i att skriva lockande annonser samt kommit överens om att minst två besök av andra offentliga organisationer som arbetar med rekryteringsstöd skall ske. Vidare har vi kommit överens om att ha som målsättning att varje HR-konsult vid 4 tillfällen/år sitter med eller har med en kollega på intervju eller återkoppling för att skapa ytterligare tillfällen för erfarenhetsdelning och lärande. En särskild mall för feedback vid medsittning skall tas fram av ett par HR-konsulter.

I kompetensdialogen som fördes under hösten framkom önskemål om mer kunskap i delar av arbetsrätten. Områdena har identifierats och en första genomgång av dessa görs på ett veckomöte under tertiäl ett och vår nya personalchef/administrativa chef och HR-konsult bjuds in till möte innan sommaren. Finns ytterligare behov av fördjupning kan ev några HR-konsulter gå SKL's webbaserade utbildning i arbetsrätt kopplat till vårt kollektivavtal.

Önskemål har lyfts till administrativa avdelningen att utbildning i projektledning köps in

centralt eftersom vi är flera verksamhetsområden som önskar kompetensutveckling i detta.

Fler av HR-konsulterna kommer under året att hålla utbildningar i kompetensbaserad rekrytering. Dessa hålls ofta av två konsulter där vi under våren ser till att fler får möjlighet att hålla utbildning ihop med en kollega som tidigare gjort detta.

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

Sjukfrånvaron under 2017 låg på under 0,5 %. Förhoppningen är att bibehålla den låga sjukfrånvaron. Uttag av friskvårdstimme och nyttjande av massage uppmuntras kontinuerligt och målsättningen är att medarbetarna tar ut 1 h/v och noterar detta i flexmallen. HR-konsulterna har även möjlighet att arbeta hemifrån vid behov. Minst ett motionslopp hoppas vi genomföra tillsammans under 2018 samt stadens stegräknartävling i höst.

Serviceförvaltningens vision, verksamhetsidé och värdegrund hålls levande i allt vi gör och verksamhetens EVP, tertialrapporter och verksamhetsberättelse skall läsas av samtliga medarbetare.

Förvaltningens värdegrund är KÖRA. För året kommer fokus att vara på ansvar.

Utveckling

Under 2018 kommer utvecklingsfokus främst vara att testa recruiterkonton via linkedin och fortsätta att vidareutveckla arbetssättet inom användandet av arbetspsykologiska testverktyg och säkra en fortsatt rimlig arbetsbelastning. Handlingsplanen för HBTQ och inkludering kommer vi också ha ett stort fokus på att vi genomför.

Resultatet av verksamhetens kvalitetsuppföljningar mot kunder och kandidater följs regelbundet upp och vid behov vidtas åtgärder. Svarsfrekvensen följs upp löpande och insatser vidtas för att behålla en hög svarsfrekvens. Förhoppningen är att kunna bredda kvalitetsuppföljningen till att även fråga om utfallet på rekryteringen 8-12 månader efter tillträde.

Ett par konsulter är involverade i stadens superusergrupp för stadens rekryteringsverktyg som förhoppningsvis kan möjliggöra ytterligare utveckling av vårt arbetssätt.

HR-service ska fortsätta att bevaka vilken annonsering som är mest kostnadseffektiv vid varje rekrytering. Ett par HR-konsulter kommer att vara spelledare för förvaltningens värdegrundsspel för våra nyanställda. En HR-konsult gick förra året examinatorutbildningen till Kvalitetsutmärkelsen och kommer sannolikt att bistå som examinator även 2018, ytterligare en HR-konsult kommer att gå utbildningen i år. Deras uppdrag är att utifrån detta bidra i vårt eget systematiska kvalitetsarbete.

Budget 2018

Under 2018 är budgeten för rekryteringstjänster 14,6 mnkr. Beräknade kostnader 11,8 miljoner inkluderar personalkostnader och overheadkostnader. Budgeten är beräknad på drygt 15 konsulter, vilket betyder att minst två till beräknas anställas under året. För att uppnå budgeten skall 752 olika uppdrag genomföras inklusive de 240 uppdrag för utbildningsförvaltningen i volymprojektet avseende lärarekrytering .

HR-konsulterna lägger ca 65 % av sin arbetstid på sina uppdrag och ett så kallat stort paket tar i genomsnitt 33 timmar att genomföra. Förenklat beräknas varje konsult per helår kunna utföra drygt 37 uppdrag (motsvarande stora paket med pris 24 000 kr) och ha en årsfakturerings på ca 900 000 kr.

Förhoppningen är att ett par HR-konsulter under året är examinatorer i Kvalitetsutmärkelsen. De tappar då ca 1 månad i produktionskapacitet för den tid de går utbildning och granskar enheternas bidrag. Deras kunskap är av stort värde för verksamhetens fortsatta utveckling varför detta känns väl motiverat.

Övrigt

Enhetens arbete utifrån nämndens miljöhandlingsplan 2017-2020

Vi beaktar målet i nämndens miljöhandlingsplan i samband med transporter.

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.

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. I en stor del av uppdragen hålls ej 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.