

I Falun skapas en intern gig-ekonomi för att kunna ge alla kommunanställda möjlighet till heltidsanställning.



AVTAL

HELTID ÅT ALLA!

Falun luckrar upp gränserna för kommunanställda.

DEN 31 MAJ 2021 ska alla kommunanställda ha en heltid i botten, enligt det avtal som slutits mellan Kommunal och SKL. Hur löser man det i praktiken? Falun har nått målet genom att tänka nytt.

Man har försökt skapa en intern gig-ekonomi, som både ska öka flexibiliteten i bemanningen och ge de anställda nya utvecklingsmöjligheter. En anställd ska kunna ta ett projektuppdrag på en annan enhet eller hoppa in där behoven är störst. Strikta yrkesrevir ska kunna luckras upp något.

»Vi har ökat den interna rörligheten. Bland annat har vi kost- och städpersonal som jobbar i team på skolorna. Man hjälps åt att städa innan eleverna kommer och samarbetar sedan i köket«, berättar Sven Fernlund Skagerud, HR-specialist på Falu kommun.

»Ibland går det att sätta ihop kombinationstjänster. Vi har exempelvis en undersköterska/rektorsassistent och en växeltelefonist/omsorgsassistent. Men det skapar nya utmaningar både för HR och den anställda som ju får två chefer.«

Rekryteringen blir svårare när alla har rätt till heltid men behoven inte alltid landar på jämna heltider.

»Säg att det behövs en fritidsledare på 50 procent. Då ställs chefen inför valet att antingen ta in en heltid och få för mycket personal, eller att försöka hitta kompletterande sysselsättning inom kommunen. I ett konkret fall rekryterades en undersköterska som jobbat ideellt som idrottsledare. Hon fick halvtiden och kunde fylla på som undersköterska på ett annat ställe. Men man måste förvissa sig om att kompetensen är tillräcklig på båda jobben.«

TEXT: LISBETH LUNDAHL



KULTUR

ÄR ALLA ÖVERENS? – SKJUT UPP BESLUTET!

ATT HELA TIDEN få medhåll för sina idéer är så klart trevligt – men om det utvecklas till en ja-säger-kultur blir det problematiskt. En som var väldigt uppmärksam på detta var General Motors tidigare vd Alfred Sloan. Om alla i ett möte var överens i en viktig fråga så såg han till att skjuta beslutet på framtiden tills det att »meningsskiljaktigheter hunnit uppstå«. Först då menade han att det fanns ett vettigt beslutsunderlag.



KREATIVITET

Ju mer vi är tillsammans

NÄR STEVE JOBS planerade för ett nytt högkvarter för filmjätten Pixar, där han var störste aktieägare, så insisterade han på att toaletterna skulle ligga mitt i byggnaden. Han var övertygad om att ju fler tillfälliga möten som sker mellan människor desto kreativare blir miljön. Men går detta att översätta i reda pengar?

Carnegie Mellon University har studerat en sydkoreansk e-handelsjätte med tolv likvärdiga säljteam. När företaget flyttade in i nya lokaler hamnade nio av teamen tillsammans i samma avdelning och tre av teamen lite längre bort i huset. Det visade sig, efter att man räknat samman resultaten av nästan 40 000 gjorda försäljningar, att avdelningen med nio team var 25 procent mer framgångsrik. Än mer intressant är kanske att säljare som hamnade med helt nya kollegor ökade sitt resultat i genomsnitt med 40 procent.

Värt att tänka på i nya gig-ekonomin när alla verkar jobba hela tiden och överallt utom på sina arbetsplatser.

70 %

av landets chefer tycker att de får alldeles för mycket information som de varken har frågat efter eller har behov av. Sila snacket och fundera en gång till över vem du sätter på cc ...

KÄLLA: NOVUS



TEXT: HEDVIG VON MENTZER FOTO: PETER WESTRUP

Linda Nordgren tycker att företagen måste våga ta de svåra samtalen och frågorna på nätet.

SOCIALA MEDIER

SÄTT GRÄNSER!

Hur kan vi få en värdigare ton på nätet? Vi frågade Linda Nordgren, ansvarig för sociala medier för Malmö stad.

»**DET MÅNGA INTE TÄNKER** på är att vi som människor ofta intar olika roller – en som privatperson bland vänner och en professionell på jobbet. Vi behöver nog alla fundera på hur vi tror att vi upplevs och hur vi vill upplevas. Tjänstepersoner i en myndighet har ett lagkrav på sig att hålla sig sakliga och objektiva. Vi har som ledord att svara med fakta och empati. Att bemöta varandra med värdighet tror jag mycket också handlar om att se och lyssna på varandra.«

Hur ska företag tänka?

»Det måste finnas en medvetenhet kring att förtroendet för en organisation påverkas väldigt mycket av hur vi bemöter andra, och att vårt bemötande i sociala medier är publikt och sker för öppen ridå. Det gör att vi måste ta bemötandet på allvar. Jag tror organisationer kan

ta större ansvar för sina egna kanaler och sätta gränser och ton för vad som är acceptabelt och på så sätt tillsammans bidra till att börja förändra samtalsklimatet i det digitala.«

Vilka svårigheter har du råkat ut för?

»Åh, många! Men den största utmaningen är att få min organisation att se värdet och vikten av samtalen i sociala medier. Det krävs mod att ge sig in i svåra samtal, och än mer mod att initiera de svåra samtalen. Där är vi inte riktigt än.«

Din senaste uppdatering på sociala medier?

»Det var på LinkedIn. »Efter sju år har det blivit dags för mig att lämna Malmö stad. Jag kommer bära med mig dessa år med stor värme. Sju fantastiska år, som varit både utvecklande, stimulerande och utmanande ...«



REKRYTERING

»HEJ, DET ÄR ROBOT VERA ...«

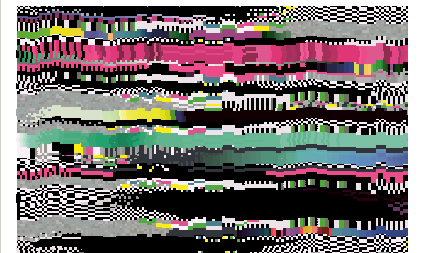
HAMNAR DU och kollegorna ofta i tidsbrist vid rekryteringar? Gör som Ikea och ta hjälp av en robot ...

Robot Vera ringer upp den arbetsökande och genomför sedan ett trevligt jobbamtal som tar cirka åtta minuter. Avslutningsvis skickar den högeffektiva Vera sedan ett trevligt uppföljningsmejl och tackar för pratstunden.

»Det initiala urvalet är ofta väldigt tidsödande för vår HR-avdelning när vi utlyser en tjänst, därför bestämde vi oss för att testa med Robot Vera«, säger Daniela Rogosic på Ikea i Ryssland.

»Lika barn leker kanske bäst, men olika barn hittar på de bästa lekarna.«

– Milad Mohammadi, föreläsare, jurist och statsvetare.



MILJÖ

DÅ GÅR VI I TAKET!

OMSTART ... Om du vill ha lugna och nöjda medarbetare så börja med att se till att tekniken fungerar. När man frågar svenska tjänstemän vad som är mest irriterande på jobbet så toppar nämligen interna it-system. På andra plats byråkrati och på tredje plats ineffektivitet.

KÄLLA: @FRANKLY