

## **Behov av extern kompetens**

### **Förslag till beslut**

#### **Förbundsstyrelsens föreslås besluta**

**att** uppdra till ordförande att tillsammans med förbundschefen föra dialog med medlemmarna i Samordningsförbundet för att undersöka förutsättningar hos någon medlem att sluta en överenskommelse om extern kompetens i enlighet med föredragningen, samt

**att** uppdra till arbetsutskottet att fatta nödvändiga beslut inom budgetram för att extern kompetens i enlighet med föredragningen säkerställs.

### **Behov av tillgång till extern kompetens (utifrån Riskanalys 2020)**

Samordningsförbundet bedöms som en egen myndighet och har egen lagstiftning att följa. Samordningsförbundet i Uppsala län har funnits sedan 2008. En styrelse bestående av 11 ordinarie ledamöter och 11 ersättare, samtliga från de elva olika parternas myndigheter styr förbundet, tre revisorer och två revisorsbiträden granskar förbundet. Förbundet genomför delårs och årsredovisning, två gånger årligen vilka granskas av statens såväl som kommunernas och regionens revisorer.

Som stöd till styrelsen finns ett kansli där det i dagsläget arbetar fem personer, en förbundschef, en verksamhetsutvecklare, en processtödjare (projektanställd), en ekonom samt en administratör. Kansliet ska svara för att verkställande av mål sker samt uppföljning av samtliga insatser.

Förbundet genom dess uppdrag har ett brett uppdrag, stora kontaktnät från samtliga 11 parter både på politisk och tjänstemannanivå. En utmaning är dock att den tillgång till kompetens som kansliet har inte alltid kan möta förväntningarna från de elva olika myndigheter som ingår i förbundet.

Kansliet har därför behov av att i vissa frågor söka sakkunskap / kompetens utanför den egna organisationen, ett tidskrävande arbete som inte är kostnadseffektivt, eller rättssäkert.

Då Samordningsförbundet bedöms som en egen myndighet, med egen lagstiftning, kan den hjälp som våra medlemmars parter ibland bidrar med komma att bli felaktig om de inte är tillräckligt insatta i förbundets verksamhet och uppdrag. Deras hjälp är inte formaliserad och bygger ofta på personliga relationer. Detta leder till osäkerhet och rädsla för att göra fel samt innebär en arbetsmiljö kan skapa stress och som skulle kunna vara mer effektiv

Nedan listas de funktioner som har identifierats ha ett behov av stöd.

### **HR /Personal**

Specifika personalärenden, det finns behov av att kunna kontakta en HR funktion för konsultation och rådgivning, utifrån både chefs- och medarbetarperspektiv.

Vid sjukdom/upsägning finns ingen back-up, vilket innebär en ökad stress för övriga medarbetare. Det kan temporärt resultera i försämrad arbets kvalitet samt ökade kostnader för kansliet.

Kompetensutveckling på en större arbetsplats kan ske internt utifrån olika yrkesgruppers behov, detta är inte genomförbart på en liten arbetsplats som kansliet, utan vidareutbildningar behöver alltid köpas externt. Även vad gäller karriärutveckling, saknas de möjligheter för medarbetarna att utvecklas i sina yrkesroller som en större arbetsplats har, inga interna forum för diskussion och erfarenhetsutbyte när det handlar om den specifika yrkesrollen, exv kring verksamhetsutveckling, administration, chefskap. Det finns ett behov av att tydliggöra ramar/riktlinjer för vad som kan anses som kompetensutvecklande för respektive yrkesroll men även för arbetsgruppen som helhet.

### **Juridik**

Juridiska frågeställningar, GDPR, DIGG, policy, kräver juridisk kunskap för att hantera och följa upp. Hur ska dessa frågor hanteras när linjestyrning saknas? Vidare råder många frågor kring den juridiska aspekten med styrelsemöten på distans under pandemin, något finsamlagen inte tillåter.

### **Kommunikation**

Stöd med hur man kan tänka kring kommunikation, pressmeddelanden. Stora organisationer har kommunikations- och pressavdelningar med bred kompetens. Kansliet saknar tydliga riktlinjer men även kompetens gällande kommunikation.

### **IT**

Kansliet har olika aktörer gällande IT-stöd. Det finns behov av utökad IT-kompetens inom kansliet men även ett förtydligande om de olika aktörernas ansvarsområden.

**Bedömning**

Det är viktigt att det skapas en medvetenhet hos förbundsstyrelsen kring ovanstående frågor för att skapa en långsiktig hållbar verksamhet. Därför är förslaget att frågan belyses för att arbetsutskottet ska vidta lämpliga åtgärder vid behov.

Åsa Fichtel, förbundschef