

Anteckningar

NÄRVARANDE

Anna Mårtén, Kungälv
Anna Hildesson, Härryda
Carina Fransson, Härryda
Kerstin Hansson, Göteborg
Margareta Larsson, Gbg Stad
Mona Månsson, Gbg Stad
Caroline Eriksson, Stenungsund
Atosa Jacobsen, Lerum
Annika Bensryd, Lerum
Arto Niskala, Öckerö
Catharina Johansson, Partille
Daniel Pus, Partille
Helen Gillqvist, Alingsås
Marie Nyström, Gbg stad
Helene Ljungqvist, Kungsbacka
Karin Tidlund, Gbg stad
Maria Stenmark, Kungälv
Sonny Dahl, Mölndal
Cecilia Malm, Stenungsund
Maria Ljung, GR
Anna Haglund, GR

GÄSTER

Homan Amadi, Socialstyrelsen
Linnea Winckler, GR
Theresa Larsen, FoU

EJ NÄRVARANDE

Camilla Karlsson, Lilla Edet
Anna Lifjorden, Kungälv
Ulrika Johansson, Ale
Ann-Sofie Borg, Ale
Lilian Hansson, Tjörn
Christina Wadell, Mölndal
Ann-Charlotte Nyrén, Tjörn
Birgitta Strandin, Alingsås
Carina Andersson, Kungälv
Lotta Jonzén, Lerum
Mariette Petric, Mölndal
Sara Dunér, Mölndal
Titti Davidsson, Alingsås

1. Första linjens chefer inom Äldreomsorg, Homan Amadi, Socialstyrelsen

Socialstyrelsen har ett nytt uppdrag att analysera och bedöma förutsättningarna kring att införa en lämplig övre gräns för antalet anställda per första linjens chefer. Underlag med bedömningar av för- och nackdelar med att reglera eller på annat sätt tydliggöra utbildningskrav. Uppdraget ska Redovisning 1 mars 2023. Det är en kvalitativ studie med intervjuer av enhetschefer och även med nämndordförande

Nätverket anser bland annat att det inte ska finnas ett tak för antalet anställda. Bättre med ett utökat närstöd anpassat efter individuellt uppdrag. Antal samverkanspartners påverkar uppdraget. Det finns exempel på framgång genom större enheter och ett delat ledarskap.

Trenden de senaste åren är att enhetschefsuppdraget fylls på med annat runt omkring, vilket skapar svårighet att kunna vara nära och leda verksamheten. Kontroll och uppföljning har en tendens att ta över.

I Göteborg stad finns ett uppdrag från kommunfullmäktige att "ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare för stadens chefer". Uppdraget handlar om att ta fram "riktvärden" som kan variera mellan olika verksamheter.

Socialstyrelsen uppfattar att det kanske ska finnas ett riktvärde snarare än styrning av antalet medarbetare.

Nätverket anser gällande utbildningskrav att det finns ett behov av att veta vad äldreomsorg och äldre innebär. Det finns även ett behov av att definiera vad för kompetens en enhetschef inom äldreområdet behöver gällande hälso- och sjukvård. Som enhetschef inom omsorgen är det ett stort ansvar för hälso- och sjukvård, vilket inte alltid är tydligt. Krav på utbildning är en bra idé men det är orealistiskt med tanke på hur svårt det är att rekrytera första linjens chefer idag, som har relevant utbildning i botten (socionomutbildning eller likvärdig).

Socialstyrelsen menar att det finns två sätt att se utbildningsfrågan. En del är vad cheferna har för grundutbildning och den andra är behovet av en utbildning liknande rektorsutbildning. Nätverket är generellt positiva till en utbildning liknande rektorsutbildning.

2. Utveckling av nyckeltal för att följa omställningen till god och nära vård och omsorg i Göteborgsregionens medlemskommuner, Theresa Larsen, FoU i Väst

Uppdraget har initierats av Socialchefs nätverk samt äldreomsorgs och hälso- och sjukvårdschefs nätverket. Tidigare arbetsgrupp enades om att nyckeltal på sju områden behöver följas. Särskilt fokus ligger på kommunal hälso- och sjukvård. Omställningen omfattar fler verksamheter, men vi måste börja någonstans.

Följande nyckeltal arbetar gruppen med:

- Patientens delaktighet och trygghet
- Patientsäkerhet och vårdkvalitet
- Resurser och kompetens
- Samverkan
- Vårdtyngd
- Hälsofrämjande och förebyggande insatser
- Kostnader

För varje nyckeltalsområde presenteras förslag på nyckeltal att följa. Dessa är uppdelade i tre områden:

- nyckeltal baserade på redan befintlig offentlig statistik,
- nyckeltal baserade på uppgifter som (sannolikt) finns i kommunerna,
- nyckeltal baserade på data som inte finns idag och där särskilda undersökningar behövs

Nuläge:

Under hösten kommer projektet bland annat skicka ut två enkäter. En till patienter SÄBO och en till medarbetare inom Kommunal HSV.

Vid analys av olika nationella nyckeltal ser vi att det finns en underrapportering. Ett arbete pågår för att säkerställa så att alla rapporterar på samma sätt och så som efterfrågas nationellt.

Att mäta vårdtyngd har visat sig vara svårt. Det finns inga validerade instrument idag utan det behöver utvecklas. Även Socialstyrelsen har uppmärksammat behovet och arbetar med att utveckla KVÅ-koderna. Projektet har konstaterat att det innebär ett så stort arbete att mäta vårdtyngd och kommer inte kunna redovisa måttet under året. Det behövs ett större utvecklingsarbete kring detta framöver.

Nätverket undrar om det är möjligt att mäta vårdtyngd gemensamt med regionen? Theresa tar med frågan.

3. Karriärvägar HSV och ÄO, Linnea Winckler och Anna Haglund, GR

Ett gemensamt arbete med att ta fram en modell för kompetens och karriärvägsmodell för legitimerade startas nu upp. Arbetsterapeuter är den yrkesgrupp som ska vara pilot. En arbetsgrupp och en referensgrupp efterfrågas. Det behövs fortfarande fler personer till arbetet. Linnea besöker gärna på ledningsgrupper för dialog om arbetet.

Beslut: GR sänder ut ett nytt mail till nätverket om representanter.

Branschrådet genomför just nu en pilot i att testa karriärvägsmodellen i Härryda och Lerum. Det är ett spännande projekt men inte alltid enkelt. Utmaningen är kring att differentiera arbetsuppgifterna.

Bas och fördjupad kompetens undersköterska är genomförd i samarbete med validering i Väst. Sju olika områden har identifierats och underlaget behöver nu testas i samverkan i GR.

En kartläggning kring utbildningsnivå är genomförd. Det är 11 400 anställda inom äldreomsorg i GR kommunerna. Antalet varierar från 219 i Öckerö och över 5000 i GBG. 23% saknar undersköterskeutbildning. Andelen som saknar utbildning är större inom hemtjänst än SÄBO.

GR efterfrågar representanter till en referensgrupp webbutbildning vård och omsorg. Helene Gillkvist och Caroline Eriksson anmäler sig till att vara med i referensgrupp. Caroline erbjuder sig att ta med en enhetschef.

Titta gärna på de digitala utbildningarna inom vård och omsorg:

<https://goteborgsregionen.se/kunskapsbank/digitalavardutbildningar.5.3b45106918125e0f9e359bb.html>

4. Utredning om Välfärdsteknik, Cornelia Björck, FoU

Cornelia Björck, FoU i Väst presenterar aktuell utredning. Utredningen kommer att slutrapporteras och finnas tillgänglig på GRs hemsida senare under september månad.

Rapporten har beställts av styrgruppen för testbädden Allagehub. Syftet var att fördjupa förståelsen för vilket stöd för ökad användning av välfärdsteknik som kommunerna i Västra Götalands län har behov av. Utredningen har kartlagt pågående projekt och verksamheter i Västra Götalands län som arbetar med att sprida, utveckla och använda välfärdsteknik.

Utredningen svarar på fem frågor.

1. Vilket utvecklingsarbete bedriver kommunerna i Västra Götaland inom området välfärdsteknik?
2. Vilka verksamheter och projekt finns i Västra Götaland som drivs med ambitionen att understödja en ökad spridning, utveckling och/eller användning av välfärdsteknik?
3. Vilka behov möter dessa verksamheter och projekt och vilka behov möter de inte?
4. Vilket stöd för ökad användning av välfärdsteknik behöver kommunerna i Västra Götaland?
5. Vad är viktiga förutsättningar vid utformandet av ett framtida stöd?

Utredningen ger medskick för stärkt arbete framåt. Ett av dessa medskick är att använda mellankommunala och regionala strukturer för att bedriva påverkansarbete, där en principiell viktig fråga är vad kommunen själv kan och bör ta ansvar för och vad andra kan göra. Vidare rekommenderas bland annat att koppla ihop välfärdsteknik med andra strategiska frågor, prioritera framtagande av faktabaserade beslutsunderlag och tillse att juridisk kompetens och IT-stöd utgör ett faktiskt stöd i utvecklingsarbete.

Nätverket bekräftar att en hel del av de erfarenheterna som finns i kommunerna. Många av problemområdena behöver kommunerna analysera mer och följa upp. Marknadskrafterna är ibland pådrivande, det av vikt med kravställandet av evidens på produkter som levereras. Digital verksamhetsutveckling för att möta den demografiska utvecklingen tar lång tid. Ett regionalt eller nationellt stöd behövs så att kommuner kan använda.

En ordentlig problemanalys är något som nätverket tar med sig. Det kan ge kraft i utvecklingen på rätt sätt, så även att samarbeta kommuner emellan. Göteborg stad är på gång med ett akademiskt SÄBO. Där kan forskning och utveckling mötas.

5. Övriga punkter

- Språkombud, språkstödande arbetsplats är en fråga som lyfts in till GR. Vad kan vi göra tillsammans och vill ni veta mer? Det ser olika ut hur GR-kommunerna arbetar med språkombud. Nätverket undrar om evidens för att språkombud ger effekt? Är det ett uppdrag för en undersköterska ska göra i och med differentiering av arbetsuppgifter?
- Lunch-lunch GR har sänt ut en intresseförfrågan. I år är förslaget dialog om välfärdsteknik och digitalisering. Dialog med Uddevalla som är en modellkommun. Automatisering av vård och omsorg. Träffa och utbyta erfarenheter med Fyrbodals chefsnätverk samt



arbeta med nätverkets angelägna utvecklingsfrågor. GR skickar ut nytt informationsmail med sista datum för deltagande på lunch-lunch.

- Revidering av hälso- och sjukvårdsavtal, Färdplan Nära vård. Beslutsprocess pågår hos huvudmän gällande hälso- och sjukvårdsavtal och Färdplan. De flesta kommuner i GR tar beslut i KF under senare del av september och oktober månad.