

Minnesanteckningar nätverksmöte 2020-06-04

Deltagare:

Mona Månsson
Carina Fransson
Helen Ljungqvist
Sonny Dahl
Mariette Petric
Annika Strandberg
Helen Gillqvist
Karin Magnusson
Agneta Caderoth
Marie Blomqvist
Lotta Jonzén
Catharina Johansson
Titti Bengtsson Davidsson
Lilian Hansson
Cecilia Malm



Måns Norberg, SKR (personalbehovsprognos)
Gunilla Bergström, FoU
Anci Gilbertsson, GRU
Maria Ljung, GR
Anna Haglund, GR

Personalbehovsprognos inom GR, Måns Norberg, SKR

Det sociala området sysselsätter ca 28 300 utförare, varav 47% inom Äldreomsorgen. Det är 2019 års statistik och underlaget bygger på alla yrkeskategorier, fast och deltidsanställd personal (ej tim). Statistiken visar på att åldersfördelningen ser olika ut i de olika yrkeskategorierna. Den förväntade årliga personalomsättningen bland tillsvidareanställda är totalt 6,2 %. Yngre medarbetare rör på sig mer än de äldre. Generellt finns en hög personalomsättning inom vård och omsorg då det varit brist inom många yrkeskategorier. Behoven i framtiden bygger bland annat på demografin där de äldre 85+ förväntas öka markant. Ekonomi, framtida resurser finns inte med i denna framskrivning. Det beror på just det förväntade utvecklingen av ökat antal äldre och det brukar även synas på hur/vad politiken satsar på, dvs vilka ekonomiska resurser som tilldelas.

Statistiken visar ett indexerat personalbehov. Hela verksamhetsvolymen förväntas öka 30% inom Äldreomsorgen, direkt kopplat till demografiutveckling, från 2019 fram till 2029. Övriga verksamheter förväntas öka 10%. Undersköterskor och vårdbiträden har ett förväntat ökat behov på 90–100%, även stor ökning av sjuksköterskor på ca 80%.

Personalomsättning med hänsyn till åldersstruktur och anställningsform där sticker vårdbiträden ut och trolig anledning är många vikarier. Ledningspersonalens omsättning är lågt. Sjuksköterskor har

Inbjudan till nätverksmöte 2020-06-04

Plats: Teams

haft en hyfsat hög personalomsättning historiskt, vilket gör att omsättningen för årlig avgång är ca 10% totalt.

Rekryteringsbehovet inom sociala området mellan 2019–2029 är ca 3300 pers/år med stor reservation beroende på vad som händer nu i år med coronapandemin. Per yrke inom är så totalt ca 34 000 personer fram till 2029. Siffrorna i sig är inte exceptionella. Siffrorna visar inte rörligheten mellan GR kommunerna.

För mer information - se bifogad presentation.

Branschråd

Ett *temporärt* Branschråd för äldreomsorg har startats upp. Deltagare är temagrupp Kompetens (socialchefer) samt Lilian Hansson från ÄO/HS- nätverket, Margareta Häggström från Senior Göteborg samt Malin Olsson, HR-chef i Ale. Det temporära branschrådet ska kunna fånga upp kompetensförsörjningsfrågor här och nu och ett permanent branschråd ska formeras under hösten, då vi förhoppningsvis kan arbeta lite mer utåtriktat mot kommunerna.

En arbetsgrupp på GR ska stödja uppstarten i detta arbete. Arbetsgruppen ser att det är viktigt att det finns en nära koppling till ÄO/HS-chefsnätverket. Bakgrunden till uppstarten av ett branschråd är utmaningen i kompetensförsörjning, omställning till nära vård, förändrad demografi samt ett minskat söktryck till vård och omsorgsprogrammet. Branschrådet ska kunna ta fram fokusområden, välja ut lösningar och kraftsamla för att gemensamt säkra kompetensen i äldreomsorgen.

För mer information – se bifogad presentation.

Äldreomsorgslyft, Anci Gilbertsson, GR/VO-college

En första fråga att hantera för det temporära branschrådet är äldreomsorgslyftet med satsning på 2,2 milj under 2020-2021. Staten erbjuder finansiering för att medarbetare ska kunna utbildas till vårdbiträde eller undersköterska på deltid. Exakt fördelning av medel är oklart men ca 10% förväntas gå till GR-området. Äldreomsorgslyftet innebär helfinansiering under 2020, från 2021 ska kommunerna medfinansiera 30%. Utbildningen ska leda till heltidsanställning.

Målgruppen:

1. de som inte tidigare arbetat hos oss (andra branscher) samt
2. de som arbetar hos oss på visstidsanställningar men saknar utbildning

Det temporära branschrådet anser att detta är en viktig fråga med förutsättning att man får stöd av GR. Äldreomsorgslyftet förutsätter snabbt agerande. Medlen kommer att vara ca 10-12%, troligen gå via GR ut till utbildningssamordnarna. Satsningen omfattar även privata utförare.

Anci Gilbertsson visar på fyra olika utbildningspaket inom GR. I äldrelyftet kan arbetsgivarna vara lite mer beställare till vuxenutbildarna för hur medlen ska används. GRs förslag är att GR samordnar de fyra olika utbildningspaketen som finns. Paketerna gäller för främst de som man redan har i verksamheten. På denna korta tid är det inte säkert att alla når undersköterskenivå men flertalet kommer kunna nå vårdbiträdesnivå på utbildning.

Inbjudan till nätverksmöte 2020-06-04

Plats: Teams

Det finns än så länge många oklara faktorer i satsningen. Det vi ändå vet är att urvalet är centralt för att hinna med en utbildning på denna korta tid. Nätverket ser att man främst önskar satsning på de grupper som kommer kunna nå undersköterskenivå (paket 1). Nätverket ser ett behov av att GR håller i denna samordning. Nätverket ger medskicket att de gärna ser att studierna genomförs i hemkommunen.

Det handlar delvis om volymer för planeringen av hur utbildningarna ska genomföras och paketeras. Har en kommun många inom ett paket så kanske det kan ske i hemkommunen men är det få så behövs samordning och samverkan för att klara uppdraget.

GR önskar besked om hur man tänker kring antal personer som kan ingå från respektive kommun senast 10 juni. Anna Haglund sänder ut förfrågan via mail (frågan har gått ut och besvarats/AH)

För mer information – se bifogad presentation eller länk:

<https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/satsningen-aldreomsorgslyftet/>

Erfarenhetsutbyte/dialog kring Covid-19

Gunilla Bergström, FoU i Väst, deltar för inspel till ev. studie. Det finns forskningsmedel att söka för kunskapsunderlag kring chefernas situation under coronapandemin och Gunilla önskar lyssna in vad som är intressant utifrån de dialoger som sker i nätverket.

Stenungsund, Ale och Alingsås har inte haft några fall på SÄBO. Alla deltagande kommuner har haft/har inom hemtjänst. Göteborg, Mölndal, Härryda och Kungälv har speciella covid-19 avdelningar. Kungsbacka har covid-team inom hemtjänst.

Kommunerna har gjort särskilda satsningar på webbutbildningar, flertalet insatser med basala hygienrutiner och praktiska utbildningar kopplat till basal hygien samt användandet av skyddsutrustning.

Svårigheter har bland annat varit:

- att hålla sig uppdaterad på alla riktlinjer som ständigt uppdaterats
- alla turer kring skyddsutrustning
- att få ut information snabbt hela vägen ut i linjen. Tips: I en kommun har de använt informationsskärmar med rullande information ute i verksamheterna som komplement för att kunna sprida information snabbt.
- samverkan med fackliga har inte alltid varit lätt. Detta skiljer sig åt i kommunerna.
- att i verksamheterna hantera medias bilder av äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård som skiljer sig från arbetsgivarnas.

Nytt/förändrat arbetssätt för ledare under coronapandemin:

- Att man fått ha en annat slags ledarskap. Ett agilt ledarskap.
- chefen är på plats mycket mer. Man fångar frågorna snabbt och kan stoppa oro.
- cheferna har arbetat lika mkt med skyddsstopp som med utveckling av arbetsformerna i verksamheten.
- den snabba utvecklingen kring digitala möten. Stor förändring för alla.
- det är också täta mötestillfällen och många informationsmöten.



Inbjudan till nätverksmöte 2020-06-04

Plats: Teams

Datum att notera:

- Anna Nergård om slutbetänkandet Nära vård den 12 juni 13-15
- Framtidens socialtjänst 18 september 13-15
- Nätverksträffar i höst: 17 september, 6 november och 10 december

Vid tangenterna: Maria Ljung