



## Anteckningar

### NÄRVARANDE FRÅN NÄTVERKET

Malin Tisell, Öckerö  
Shuja-At Noormohamed, Tjörn  
Lena Lager, Härryda  
Helen Smith, Mölndals Stad  
Eva Klang Vänerklint, Mölndals Stad  
Ismar Alibegovic, Praktikant Mölndals Stad  
Lena Arnfelt, Kungälv  
Karin Martinsson, Kungsbacka  
Erika Hägg, Partille  
Margareta Antonsson, Partille

### NÄRVARANDE FRÅN GR

Cecilia Axelsson  
Lena Holmlund  
Maria Ljung  
Margareta Forsberg  
Malin Isaksson, GR, punkt 3

Tema: Utifrån av Socialchefs nätverket prioriterat område kompetensförsörjning och bemanning

## Anteckningar

### 1. Mötet inleds

Lena Holmlund hälsar alla välkomna till mötet.

Temat för mötet är satt utifrån av socialchefs nätverket prioriterat område **Kompetensförsörjning och bemanning**. Kompetensförsörjning innebär att säkerställa att verksamheten har tillgång till medarbetare med rätt kompetens. Dagens möte fokuserar på tre av de delar som omfattas av begreppet kompetensförsörjning

- Utbildning och lärande – genom VFU frågorna
- Behålla med arbetare samt personalhälsa – genom nyckeltal och nyckelfaktorer för hälsa.

### 2. Nyckelfaktorer för hälsa på arbetsplatsen

Cecilia Axelsson berättar kort om rapporter kring nyckelfaktorer för hälsa.

I bildspel som skickas ut till socialchefs nätverket återfinns länkar till rapporter och kunskapssammanställningar.

Utifrån den kunskap som finns genom forskning inom området kan analys av nyckeltalen stödja ett förändringsarbete i verksamheterna. Ett av resultaten i projekt HälsoGREppet var en modell för att stärka analysen av personalhälsa. Analysmodellen kan användas som underlag för chefer och chefsgrupper som, med stöd av HR-funktion och skyddsombud och i dialog med medarbetarna, ska undersöka och stärka arbetsmiljön. Modellen beskriver dels hur man kan sammanställa relevanta nyckeltal på verksamhetsnivå, dels hur man kan analysera data – både enskilda nyckeltal och hur de hänger samman samt hur de eventuellt har förändrats över tid.

Ta del av modellen för stärkt analys [HÄR](#)

### 3. Nyckeltal personalhälsa

Malin Isaksson, FoU i Väst inbjuden. Nyckeltal personalhälsa är en årlig statistikrapport sedan 2003. Den initierades av kommunernas personalchefer inom ramen för GR:s personalchefs nätverk. Rapporten innehåller gemensamma nyckeltal med fokus på sjukfrånvaro och utifrån personal anställd av kommunen. Två tertiärrapporter publiceras per år. Nästa tertiärrapport (maj-aug 2021) publiceras i oktober. Syftet med de gemensamma nyckeltalen inom Göteborgsregionen är att ge en grund för:

- att stödja, påverka och styra arbetet med att främja en god hälsa bland kommunanställda i Göteborgsregionen
- regionalt och kommungemensamt agerande
- idéutbyte och nätverksbyggande

I korthet berättar rapporten bland annat att:

- Drygt 77 000 personer är månadsanställda (ej timanställda) i GR som helhet. 79% är kvinnor.
- 36% av cheferna har ansvar för mer än 30 medarbetare.
- Den totala sjukfrånvaron låg på 9,3% under 2020 (7,8% under 2019).
- Trenden bortsett från pandemieffekter är en minskning sedan 2017. Sjukfrånvaron inom vård och omsorg har minskat mer än hos t.ex. lärargrupperna sedan 2017.
- Undersköterskor är yrkesgruppen med störst sjukfrånvaro av de sju yrken som följs upp (14,1%), därefter stödassistenter (12,7%). Lägst andel sjukfrånvaro har gymnasielärare (3,9%).
- Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) har minskat något även under 2020. Den utgör en större del av den totala sjukfrånvaron hos kvinnor, och ökar med ålder.

- Könsskillnaden i sjukfrånvaron slår igenom för alla studerade yrkesgrupper, och för chefer (inom kommunens samtliga verksamhetsområden).
- Personalomsättningen har minskat sedan 2017. Avgångarna är mest utbredda bland undersköterskor, stödassistenter och socialsekreterare.

Läs mer [HÄR](#)

#### 4. Dialog och erfarenhetsutbyte

Dialog i grupp utifrån nedan frågeställningar:

- Vad krävs och kan göra skillnad i arbetet med att sänka sjukskrivningstalen?
- Erfarenheter från arbetet under pandemin kopplat till personalhälsa och tankar kring arbetet framåt utifrån t ex distansarbete.

#### 5. VFU

- **VFU Legitimerad personal**

Maria Ljung berättar om VFU- avtal för legitimerad personal.

Socialchefs nätverket på GR har givit ÄO/HS-chefs nätverket i uppdrag att bereda VFU frågan utifrån det kommande arbetet på delregionalt nivå. Den arbetsgrupp som nu har berett frågan föreslår:

- Göteborgs stad har en utvecklingsledare på 100% som har VFU-samordning som en del av sitt uppdrag.
- GR kommunerna ser ett behov av en samordnare 25% för övriga GR-kommuner som kan samverka med GBG stad utvecklingsledare. Finansiering för samordnare GR kommuner föreslås vara statsbidrag. Vidare föreslås samordnaren vara en person som ges tilläggsuppdrag i en kommun. Behov finns av att vara väl insatt i VFU-frågorna.

Maria Ljung berättar även om arbetsgruppens förslag till bemanning i grupperna. Kick off för VFU sker i början av 2022.

Frågor, vilka redogörs för i textrutan nedan, ställs till socialchefs nätverket. Under mötet framkommer att en majoritet av mötesdeltagarna ställer sig bakom arbetsgruppens förslag.

De kommuner som inte ställer sig bakom förslaget skickar svar på mail [maria.ljung@goteborgsregionen.se](mailto:maria.ljung@goteborgsregionen.se) så snart som möjligt, dock senast 2021-10-31. Underlag skickas till nätverket med mötesanteckningar från dagen till socialchefs nätverket.

1. Är förslag på bemanning OK?

Representant i RGS (socialchef).

- Person med HoS-bakgrund?
- Samma som i branschrådet?

2. Samordningsuppdrag GR-kommuner på 25%

3. Fortsatt beredning kring DGS

Det finns två utgångspunkter i möjlig organisering:

1. Göteborgsregionens område
2. Lärosätens område

• **VFU Socionom**

Lena Holmlund ställer frågan kring hur intresset ser ut för GR gemensam samverkan med Göteborgs Universitet och andra lärosäten med fokus på socionomprogrammet och kompetensförsörjning? Viktiga delar för samarbete är:

- VFU avtal
- Stärkt samarbete mellan praktik och lärosäten
- Utveckling av innehållet i socionomprogrammet
- Kunskapsstyrning
- Attraktiv arbetsplats

**Ställningstagande:** Socialchefs nätverket ger GR i uppdrag att inleda GR gemensam dialog med Göteborgs Universitet och andra lärosäten med fokus på socionomprogrammet och kompetensförsörjning.

**6. Revidering av hälso- och sjukvårdsavtalet. Kort rapport från uppdrag att ta fram GR gemensamma skrivningar**

Socialcheferna beslutade 2021-09-03 att medlemskommunerna ska svara kommunvis på remiss utifrån revidering av hälso- och sjukvårdsavtalet. Förslag på gemensamma formuleringar på identifierade angelägna frågor ska arbetas fram, med stöd av GR. Varje kommun beslutar vilka av dessa formuleringar som de vill använda i sina remissvar. En arbetsgrupp har formats och arbetet har inletts. Arbetet beräknas vara slutfört 2021-10-29.

**7. Välfärdsteknik i samverkan**

Maria Ljung berättar kort om projektet Välfärdsteknik i samverkan som pågår just nu. Projektet är ett gemensamt initiativ av Västra Götalandsregionen och VästKom. Syftet är att ta fram ett gemensamt beslutsunderlag av en modell för

hur ett enhetligt sortiment av digitala hjälpmedel kan tillhandahållas genom Hjälpmedelscentralen.

Arbetet pågår året ut. Parallellt påbörjas en utrullning av produkter.

Projektet önskar fortsatta reflektioner och tankar kring arbetet framåt och man kan lämna synpunkter på två olika sätt:

- delta i [digitala workshops](#)
- dialog i kommun

Om ni vill vara med och påverka arbetet och lämna synpunkter är ni välkomna att ta kontakt med projektet genom epost till:

[emma.ovelius@lumell.se](mailto:emma.ovelius@lumell.se)

[adam.krantz@vastkom.se](mailto:adam.krantz@vastkom.se)

Underlag bifogas anteckningarna.

## 8. Fokusområden 2022

Avdelningens två politiska styrgrupper har nu till förbundsstyrelsen lämnat förslag till fokusområden för 2022. Slutgiltigt beslut tas i förbundsfullmäktige i december.

*Arbetsmarknads styrgruppen*

Utmaning: Utbildning och kompetensförsörjning

- Insatser för att säkra kompetensförsörjningen inom skola samt vård och omsorg.

Utmaning: Social sammanhållning och trygghet

- Stödja kommunerna i omställningen av arbetsmarknadspolitik
- Stödja kommunernas arbete för att motverka långtidsarbetslöshet, med särskilt fokus på ungdomsarbetslöshet

*Sociala styrgruppen*

Utmaning: Social sammanhållning och trygghet

- Stödja kommunerna i omställningen till god och nära vård
- Kompetensförsörjning inom vård och omsorg
- Stödja kommunerna i att utveckla det förebyggande arbete

## 9. Mötesformer för socialchefs nätverket framåt

Digitala möten varvas med fysiska och hybridmöten. Mötesdatum med outlook kallelser kommer att skickas ut till socialchefs nätverket denna vecka.

## 10. Nästa möte, sammanfattning av mötet och avslut

Nästa gång kommer LUPP, lokal uppföljning av ungdomspolitik presenteras. Vidare kommer Ann-Sofie Hermansson presentera [SOU rapporten](#) om kommunernas brottsförebyggande ansvar.

Temagrupp Digitalisering är värd för eftermiddagens fördjupningsträff.



## 11. Mötet avslutas

Antecknat av  
Cecilia Axelsson, planeringsledare