



Anteckningar 2023-02-02

NÄRVARANDE

| | |
|---------------------|-------------|
| Anna Mårten | Kungälv |
| Anneli Snis | Gbg stad |
| Arto Niksala | Öckerö |
| Atosa Jokobsson | Lerum |
| Carina Fransson | Härryda |
| Caroline Eriksson | Stenungsund |
| Catharina Johansson | Partille |
| Cecilia Malm | Stenungsund |
| Christina Wadell | Mölndal |
| Daniel Pus | Partille |
| Helene Gillqvist | Alingsås |
| Lillian Hansson | Tjörn |
| Kerstin Hansson | Gbg Stad |
| Maria Stenmark | Kungälv |
| Marie Nyström | Gbg Stad |
| Mattias Leufkens | Ale |
| Mona Månsson | Gbg Stad |
| Ulrika johansson | Ale |
| Anna Haglund | GR |
| Maria Ljung | GR |

1. Utvärdering av nätverket 2022

Anna och Maria går igenom resultatet för nätverket

Nätverket lyfter följande synpunkter:

- Nätverket känner igen resultat
- Nätverkskänslan har förändrats lite. Kan de digitala mötena minska nätverkskänslan? Frånvaro av fysiska träffar? Framförallt för nya deltagare.
- Mötesdagar är idag på olika dagar, oftast på samma dagar för alla nätverk, det kanske kan vara samma framöver?
- Kompetensförsörjning, bemanning och heltidsresan är viktiga ämnen framöver.
- Nöjda med den input som man får på nätverksmöten.
- Kan nätverket ha tema för dagarna? Detta kan stärka att frågorna arbetas vidare med på hemmaplan.

Ett förslag som finns är två fysiska möten och ett digitalt möte per termin?

Inspel från nätverket: Någon nämner att det vore bra med fler fysiska möten. Hybrida möten kan också vara ett alternativ. För att om man inte bara kan vara med delar av mötet kan ansluta sig digitalt.

Beslut: Nätverket ska ta med sig frågeställning om fler fysiska möten till lunch-lunch för fortsatt dialog.

2. Karriärvägsmodell för äldreomsorgen i Göteborgsregionen

Syftet med en gemensam karriärvägsmodell:

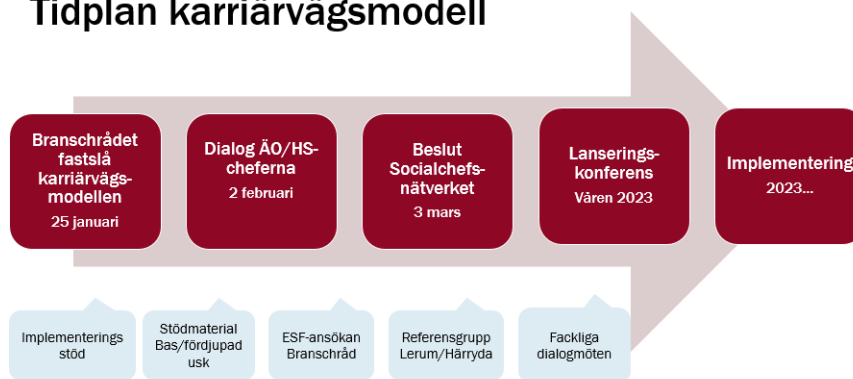
På kort sikt: Skapa en enhetlig titulatur med gemensamma utbildningskrav och likartad differentiering samt att synliggöra utvecklingsvägar för medarbetarna i GR-kommunerna.

På lång sikt: Säkra kompetensförsörjningen i äldreomsorgen genom att skapa en enhetlig och attraktiv bransch där såväl nya som befintliga medarbetare har rätt kompetens och kan utvecklas i yrket.

Detta uppnås genom:

- GR-gemensam titulatur med enhetliga formella utbildningskrav
- GR-gemensam differentiering av ansvar och uppdrag
- En låg tröskel in men med en tydlig gemensam strategi för att möjliggöra en förflyttning från utbildad till utbildad (vårdbiträde, undersköterska eller specialistundersköterska)

Tidplan karriärvägsmodell



Nätverket tycker att det vore intressant att se karriärstegens uppdrag per steg, organisering utifrån roll, löner och att få till en samsyn. Branschrådet tar med synpunkten till fortsatt arbete framöver. Härryda och Lerum har under året prövat modellen. Lerum lyfter bland annat som svar till IVO:s nationella tillsyn av äldreomsorg att de ska



börja differentiera arbetsuppgifter som en förbättring av omsorgen. Nya förändringar i AB. Här kan modellen med differentiering vara ett stöd. Härryda har arbetat intensivt med att se över vad varje steg innebär och vilka utbildningar behövs.

Arbetsmarknaden är tuff. Konkurrensen är hård och äldreomsorgen behöver få in fler personer och då behöver det finnas en karriärväg.

Vilket stöd behöver nätverket för att sprida information och stödja verksamheten i arbetet med karriärvägsmodellen?

- Ett stöd behövs i dialoger med fackliga kring modellen, bakgrunden till modellen, avsiktsförklaring som fackliga gjort med SKR och behovet kopplat till kompetensförsörjning. Kanske kan alla fackliga samlas och ha gemensam dialog och information eller kan alla ordföranden i GR områden samlas till ett möte?
- Pedagogiken är viktig framöver.
- SÄBO saknar planeringsverktyg. När Lerum började skriva ner vad för insatser som genomfördes på boendet ökade förståelsen om vad som faktiskt görs dagligen. Kan ett gemensamt system/verktyg tas fram?
- Värdebaserad tid är ett begrepp som Tjörn arbetar med för att kunna arbeta strukturerat. Det kan absolut passa in i denna modell.
- Hur kan man matcha in löneboxar i modellen för att skapa en möjlighet till karriär och ha en fördjupad dialog i nätverket om detta.
- Det behövs en starkare koppling till HR-chefs nätverket inom GR.

3. Nyckeltal God och Nära vård i kommunal Primärvård i Göteborgsregionen 2022

Resultatet från nyckeltalsprojektet kommer att publiceras i tre olika produkter:

1. En rapport i power point format där statistik presenteras i diagramform inklusive talmanus (i mars/april)
2. En FoU- rapport där övervägande i nyckeltalsarbetet diskuteras, statistiken analyseras och brister i data beskrivs
3. Ett nyckeltalseminarium där resultatet presenteras och diskuteras.

Bakgrunden är att flertalet nätverk inom GR lyft att det saknas gemensamt sätt att följa omställningen till nära vård och då framför allt den kommunala primärvården och äldreomsorg. Två arbetsgrupper med kommunrepresentanter har arbetat fram nyckeltalen. Det har varit ett glädjefyllt arbete, stort engagemang och stundvis svårt arbete med exempelvis att kvalitetssäkrat nyckeltalen.

Nyckeltalen som valts ut utgår framför allt från personcentrering, samverkan och hälsofrämjande och förebyggande insatser. Utöver det har projektet tittat



på kvalitet och säkerhet, kompetens och kostnader för den kommunala primärvården. Målsättningen är att ge en helhetsbild av förutsättningarna för och effekterna av omställningen.

- Nätverket ser arbetet som mycket viktigt även framåt.
- Nyckeltalen är ett stort stöd i dialog med förtroendevalda och kunna peka på trender.
- Allt hänger samman och samspelar. Äldreomsorgens differentiering inom kompetensmodell exempelvis med delegeringar samspelar med kommunal primärvård.
- Sambandsanalyser är viktiga. Kan GR samla sig kring vilka nyckeltal som man vill kravställa koppla till upphandling inför framtida system?

Materialet kommer att spridas brett på webb och inom nätverken på GR. Dialog med nationell nivå pågår.

4. FVM/Millennium - *denna punkt utgår*

5. Övriga punkter (se bildspel)

- Avgifter i hemtjänsten- arbete med att se över modell för att räknas fram lyfts till politik. Kan bli aktuellt 2024
- Nära vård – överenskommelsen och länsarbetet
- Vårdkompetensråd – information
- Kort om nya lagar
- Välfärdsteknik efter AAH – info om förslag
- Pågående om språkinsatser
- Lunch till lunch – sista anmälan 3 februari
- Tips på föreläsningar, utredningar etc
 - Tema HSV i eftermiddag
 - Ljuset på skillnader, Vårdanalys den 3 februari (med Socialcheferna – inbjudan har skickats ut)
 - Nära vård och FoU, den 3 mars (med Socialcheferna, ej utskickat)
 - Vägledning ofrivillig ensamhet på HoF-nätverket 9 feb (maila Anna om du vill lyssna)
 - Svar om deltagande HoF saknas från Tjörn och Lerum...

Medskick till beredningsgruppen:

Nätverket önskar fördjupad dialog om förändringar i AB vilket kommer att påverka kommunerna framöver.

Antecknat av:

Maria Ljung

Planeringsledare Hälso- och sjukvård