



## Anteckningar nätverksträff 21 april

### Närvarande

Anders Pettersson, Härryda  
Ann-Charlott Backström, Kungälv  
Christer Larsson, Stenungsund  
Jesper Edlind, Kungsbacka  
Jerker Gussmo, Alingsås  
Kristin Perem, Grundskoleförvaltningen, Göteborg  
Malin Olsson, Ale  
Maria Stenman, Mölndal  
Marianne Piironen, Lilla Edet  
Sara Alfredsson, Tjörn  
Samt:  
Björn Wallermark, Göteborgsregionen  
Linda Angborn, Göteborgsregionen

### Förhinder

Christian Behrens, tf. HR-chef, Lerum  
Maria Bergman, Göteborg & Co, Göteborg  
Madelene Johansson, tf. HR-chef, Partille  
Pernilla Carlsson, Stadsledningskontoret, Göteborg  
Maria Höglund-Niklasson, Öckerö  
Ann-Sophie Nykrans Svedhem, SKR

### 1. Välkomna till Härryda kommun

Anders (med kollegor) berättar om Härryda kommuns verksamhet.

### 2. Branschråd äldreomsorg – karriärvägsmodell med uppdragsbeskrivningar

Anna Haglund och Monica Wallström, GR samt Carina Fransson, verksamhetschef Hälsa och bistånd och Anna Hildesson verksamhetschef Vård och omsorg, Härryda kommun.

- Presentation av karriärvägsmodellen med uppdragsbeskrivningar (bifogas med dagordningen). Se bifogat bildspel.
  - Karriärvägsmodellen är nu klar och det är dags att påbörja implementeringsarbetet. Målsättningen är att karriärvägsmodellen ska bidra till en mer attraktiv äldreomsorg
  - Bred medverkan i branschrådet, där bland annat HR-chef Malin Olsson från Ale deltar.

- Biträde – vårdbiträde - undersköterska (bas, fördjupad) – specialistundersköterska.
- Validering/Äldreomsorgslyft/Yrkesresa/Gemensam introduktion/YH-utbildningar/Befintligt utbildningsutbud
- Varje nivå beskrivs utifrån utbildningskrav, uppdrag och karriär
- Tidplan: beslut om modellen taget 3 mars i Socialchefsnätverket, dialog i olika nätverk (jan-juni), implementering genomförs under 2023, digitalt stöd för implementering.
- Implementeringsstöd, pågående ESF-ansökan (FAVO-fler anställda inom vård och omsorg) med besked i juni.
- Så här berörs HR: Titulatur (koppling till befintliga AID-koder), rekrytering, utbildningsplanering, lönedifferentiering/basvärdering
- Införande av modellen– exempel och erfarenheter från Härryda kommun:
  - viktigt att det kopplas till kommunens personalförsörjningsstrategi
  - En väg in vid rekrytering
  - Trygga anställningsformer, håller nere antalet timvikarier till förmån för fler månadsanställda
  - Jobbar strategiskt månadsvis med LAS-listorna inom Personal, tex se över på individnivå kring möjlighet att stötta medarbetare för att bli mer anställningsbara
  - Beslut att x antal varje år får gå valideringsutbildning och x antal varje år får specialistutbilda sig.
  - Följer månadsvis upp andelen timanställda
  - Arbetsgrupp som jobbar med införandet där även facket finns representerat.
  - Väldigt bra samarbete med Kommunal som har varit övervägande positiva
  - Kommer jobba med filmer
  - Tagit fram en tydlig projektplan
  - Planeringsledare håller ihop projektet även om ansvaren fördelas ut
  - Har idag rollen omsorgshandledare (specialistsjuksköterskor som jobbar med utveckling av medarbetare)
  - Inkludera personalspecialist och bemanningsenhet i arbetsgrupp redan från start.
  - Ta fram en målsättning för andelen utbildad personal och koppla till utbildningsstrategi

- Dialogfrågor:
  - Hur förbereder ni er för införandet av modellen?
  - Hur ser ni på kopplingen mellan differentiering och lön?

### **3. Återkoppling samtal med SKR om Omställningsfondens medel**

Malin, Jerker och Jesper återkopplar från deras möte med Sabina Bajraktarevic på SKR om Omställningsfonden den 30 mars.

### **4. Erfarenhetsåterföring Mötesplats HR**

Dialog kring utvärderingen som bifogades till dagordningen. Väldigt positiv respons (70% mycket bra och 30% bra). Panelsamtalen i slutet skulle kunna utvecklas. Dock viktigt inslag utifrån vilka HR är till för, men skulle kunna förbereda momentet mer och kanske tidigarelägga, för att kunna avsluta med något mer energigivande.

Nätverket beslutar att fortsätta med Mötesplats HR, vartannat år, för att få längta till det och för att nya initiativ ska kunna lyftas från kommunerna.

Dialog i nätverket kring HR:s roll och organisering i relation till verksamhetens behov och förväntningar. Kan lägga det som en fördjupningspunkt i HR-chefsnätverket vid tillfälle.

### **5. Avstämning om medverkan på branschgemensam mötesyta på Gymnasiedagarna och Future Skills 2023**

Med dagordningen bifogas två dokument med information om upplägget för arbetsgivare på årets Gymnasiedagar och Future Skills.

### **6. Korta avstämningar**

#### **Insatser för att förlänga arbetslivet**

Detta är enligt SKR en av de viktigaste lösningarna på framtidens kompetensförsörjningsutmaning. Tex kortare utbildningar för att börja jobba tidigare, samt skapa möjlighet för att kunna jobba längre.

- Genomförs olika insatser inom kommunerna. Olika insatser, ibland ekonomiska även om det är svårt att gå ner i tid för de grupper som skulle behöva det mest utifrån bristen på arbetskraft. Andra exempel som lyfts är kompetensutveckling för chefer och extra frågor i guiden för medarbetarsamtal.

**Arbete med jämställdhetsfrågor och aktiva åtgärder Diskrimineringslagen**  
SKR lyfte på senaste sändningen En jämställd arbetsgivarpolitik SKR med 9 punkter. Finns det något gott exempel i någon kommun hur ni jobbar med detta centralt eller lokalt?

#### **Läget sommarbemanning vård och omsorg**

- Några kommuner upplever större svårighet att rekrytera vikarierande undersköterskor i år.
- I Kungsbacka får medarbetare inom andra områden möjlighet att gå in och göra de enklaste uppgifterna inom vård och omsorg, med bibehållen lön.
- Härryda kommun är i princip klara med sommarbemanningen.

#### **Nyckeltal personalhälsa – förslag till extra analysträff**

I samråd med analysgruppen för Nyckeltal Personalhälsa föreslås en extrainsatt ”analysträff” med fokus på gruppen undersköterskor och stödassistenter. Frågan om hur resultaten från rapporten Nyckeltal Personalhälsa kan användas har varit återkommande. I helårsrapporten 2022 (och tidigare år) ser vi att både sjukfrånvaron och personalomsättningen är hög för dessa två grupper.

Förslaget innebär att GR bjuder in till en halvdagsträff i september där HR-chefer, HR-funktioner som arbetar mot nämnda personalgrupper, representanter från Branschråd äldreomsorg (och funktionsstöd om ett sådant har startats) samt Försäkringskassan träffas för att tillsammans diskutera problembild och lösningar utifrån olika perspektiv och tillgänglig data.

Nätverket är positiva till förslaget och beslut fattas att genomföra detta. Björn återkommer med en inbjudan med ytterligare information.

#### **Fråga om SKR/Addas verktyg Lönelänken**

Återkoppling från avstämning i GR:s lönestatistikgrupp. På Lönestatistikgruppens senaste möte fick nätverket en presentation av nyheterna i verktyget Lönelänken. GR-kommunerna fick ett rabatterat erbjudande från Adda för att gemensamt kunna testa verktyget under 2023. I dagsläget är det endast Kungsbacka som använder Lönelänken för lönejämförelser tillsammans med kommunerna i Halland.

Lönestatistikgruppens representanter har återkopplat att de inte ser ett tillräckligt värde utifrån kostnaden, utan är nöjda med det arbete som bedrivs inom GR kring statistiken.

### **Lönestatistik som öppna data**

Förfrågan från VGR (Regional samordnare av öppna data i Västra Götaland) och några VG-kommuner om att utreda möjligheten att publicera viss personalstatistik som öppna data.

HR-chefsnätverket beslutar att inte gå vidare med förslaget utan anser att det befintliga samarbetet i GR fungerar bra.

## **7. Övriga frågor**

### **Information om kompetens- och karriärutvecklingsmodell för legitimerad personal.**

Björn påminner om möjligheten för HR-cheferna att ställa frågor eller bidra med synpunkter till Linnéa Winckler på GR som samordnar arbetet med en GR-gemensam kompetens- och karriärutvecklingsmodell för legitimerad personal. Se mejl skickat den 13 april till HR-chefsnätverket.

### **Nästa möte**

26 maj kl. 09.00 – 12.00. Fysiskt möte, preliminärt i Göteborg.

Antecknat av:

Linda Angborn, Göteborgsregionen