

## Mötesanteckningar – Kommunalt forum 2017-06-01

**Klockan:** 8.30–12.00

**Plats:** Oden, Sigfridsområdet, Växjö

### Närvarande:

Region Kronoberg:	Robert Olesen, Anna Fransson, Suzanne Frank, Caroline Palmqvist, Monica Ranstad
Alvesta:	Per Ribacke, Thomas Jonsson,
Lessebo:	Lars Altgård, Anders Jonsäng, Jan-Peter Elf
Ljungby:	Carina Bengtsson, Lise-Lotte Bergström
Markaryd:	Bengt Germundsson, Joakim Pohlman, Göran Elgmark
Växjö:	Catharina Winberg, Tony Lundstedt, Lena Björkqvist
Älmhult:	Helen Bengtsson, Ingela Hjelte
Övriga:	Johan Jarl, Region Kronoberg

Robert Olesen, Region Kronoberg, hälsar välkommen och föredrar dagordningen.

### 1. Utmaningar och nuläge - kort redovisning från respektive organisation

Information om nuläge och utmaningar i respektive organisation redovisas:

#### *Region Kronoberg*

- Pensionsavgångar under kommande år.
- Stor andel hyrpersonal, främst bland läkare och sjuksköterskor.
- Svårt att återbesätta vakanser.

#### *Lessebo*

- Motsvarande utmaningar som Region Kronoberg. Svårt att rekrytera sjuk- och omsorgspersonal.
- Önskar regionalt samarbete för utbildning, främst av undersköterskor.

#### *Markaryd*

- Motsvarande utmaningar. Svårt att rekrytera akademiska yrkesgrupper.
- Kommunikationer och kollektivtrafik är nödvändigt för rekryteringar.

#### *Ljungby*

- Prioriterade grupper är ingenjörer, sjuksköterskor, chefer och yrken med legitimation.
- Behöver bli bättre på att få in nyanlända i bristyrken.
- Projekt för minskade sjuktal pågår.
- Medarbetarenkät visar att medarbetare inte ser kommunen som en attraktiv arbetsgivare.

*Växjö*

- Bemanningsproblem för sjuksköterskor och undersköterskor.
- Projekt för hälsofrämjande ledarskap påbörjas med Alvesta kommun.
- Utvecklat chefskap är prioriterat, både för att behålla chefer och vara attraktiv vid rekrytering.
- Medarbetarenkäten byts ut mot kvartalsvis barometer.
- Bostadsbrist är ett hinder vid rekryteringar. Näringslivsförtur för bristkompetenser finns i de kommunala bostadsbolagen.

*Älmhult*

- Motsvarande utmaningar. Svårt att rekrytera lärare och socialsekreterare.
- Geografiskt läge och kommunikationer innebär relativt bra rekryteringsläge för akademiska yrkesgrupper.
- Kulturförändring från målinriktad till uppdragsinriktad organisation.
- Flera projekt på gång, bland annat forskningsprojektet Stamina och hälsoprojekt med Osby och Tingsryd.

*Alvesta*

- Samma utmaningar och yrkesgrupper.
- Kommer göra medarbetarenkät samt enkät för chefer.
- Höga sjuktal, främst för förskollärare och undersköterskor.
- Utbildade vikarier saknas.

Robert Olesen ställer fråga om gemensamma projekt för att hantera utmaningar. Bland annat framförs följande synpunkter:

- Stöd för att få in personer i bristyrken behövs. Ganska små insatser krävs för att göra personer anställningsbara. En förstudie för eventuellt projekt med medel via ESF-fonden kan vara en möjlighet.
- Digitalisering och e-tjänster kan lösa delar av utmaningarna. Flera projekt och insatser pågår i kommunerna. Samverkan och kunskapsutbyte behövs.

## **2. Projektbeskrivning - Oberoende av hyrpersonal 2019**

Caroline Palmqvist, Region Kronoberg, informerar om läget i SKL-projekt för oberoende av hyrpersonal till 2019. En nationell organisation har bildats och handlingsplaner är under framtagande.

Anna Fransson, Region Kronoberg, anser att projektet är nödvändigt för hälso- och sjukvården. Anställd personal är nödvändig för att kunna driva och utveckla hälso- och sjukvården. Problemet kommer nu till kommunerna.

## **3. Utbildningstjänster och AST för sjuksköterskor**

Monica Ranstad, Region Kronoberg informerar om utbildningstjänster och AST för sjuksköterskor. Utbildning finns för sjuksköterskor som vill vidareutbilda sig till specialistsjuksköterskor. Deltagande behåller grundlön, kostnaden finansieras centralt. AST (akademisk specialisttjänstgöring) inleds, enligt kollektivavtal med Vårdförbundet. Efter

genomförd utbildning går deltagande in i ny tjänst. Ett problem är att deltagarna ofta slutar efter avslutad utbildning. Pågående utbildningar kommer utvärderas.

Under den påföljande diskussionen framförs bland annat:

- Verksamhetsförlagd utbildning för studenter behöver utvecklas, idag är det svårt att hitta praktikplatser i den omfattning som krävs.
- Satsningar på kompetens inom vårdteknik är viktigare än specialisttjänster.
- En svårighet är att det juridiskt inte går att skriva anställningsavtal med deltagande, det är därför viktigt att utbildning genomförs med rätt personer.

#### 4. Nyanlända, vad gör varje organisation och finns behov av samarbete?

Caroline Palmqvist informerar om läget i arbetet med tillvaratagande av nyanländas kompetens. Region Kronoberg driver sedan 2016 ett projekt med språkpraktik. Bostadsförsörjning är en svårighet i arbetet, där regionen gärna tar stöd från kommunerna. Socialstyrelsens processer för validering av utbildningar och utfärdande av legitimationer har förbättrats, vilket underlättar. Nyttomässigt ska projektet ses långsiktigt och ur ett nationellt perspektiv.

Lägesrapport från kommunerna redovisas:

##### *Lessebo*

- Nystartsjobb.

##### *Markaryd*

- Arbetar med åtgärder i samverkan med arbetsförmedlingen. Framåt är utmaningen stor och en ny organisation behövs.

##### *Ljungby*

- Har anställt en samordnare.
- Näringslivet i Ljungby gör ett bra arbete för mottagande.

##### *Växjö*

- Arbetar främst med utbildning och praktik. Bostadsförsörjning är ofta svårt. För att kunna lösa helheten behövs mer samarbete. Ett projekt för att snabbt få ut nyanlända i arbete inleds snart.

##### *Alvesta*

- Samarbetar med föreningslivet.
- Svårt att ordna praktikplatser, även inom kommunen.
- Utbildning för undersköterskor kommer inledas på Allbo lärcenter.

##### *Älmhult*

- Samma arbete som andra, unikt är KIR-projekt för glappet mellan kompetenser och behov. Samverkan sker med företag som tar emot deltagare efter utbildning.

#### 5. Heltidsfrågan, status i respektive organisation

Monica Ranstad informerar om läget i heltidsfrågan. Frågan är omfattande för kommunerna, mindre för regionen. Uppdrag finns om framtagande av underlag för

kommande beslut i regionen. För regionen är det även attraktivt att som arbetsgivare kunna erbjuda möjlighet till deltid.

Lägesrapport från kommunerna redovisas:

#### *Ålbult*

- Har genomfört på flertalet områden, fler vill dock istället arbeta mindre. Det viktiga bedöms vara lösningar till de som vill arbeta heltid, istället för generella lösningar där tjänster kan behöva delas på flera arbetsplatser.

#### *Alvesta*

- Kartläggning pågår inför kommande arbete. Nyanställningar är heltid från 1 maj. Utmaningen är befintlig personal. Politisk enighet är avgörande.
- Viktigt att erbjuda ungdomar en lön som går att försörja sig på.

#### *Växjö*

- Årsarbetsavtal för nyanställda i omsorgen är på heltid. Översyn av de som önskar arbeta heltid har gjorts, och arbete pågår för att hitta en lösning. Politisk enighet finns inte helt i nuläget.

#### *Ljunby*

- Politisk enighet finns. Försök har gjorts, men många vill inte arbeta heltid. Ny översyn görs till hösten.

#### *Markaryd*

- Införde rätt till heltid, möjlighet till deltid 1999. Enligt senaste medarbetarenkäten är medarbetarna nöjda med sysselsättningsgraden. Svårt att som liten kommun erbjuda vissa tjänster som heltid, där får andra kombinationslösningar göras.

#### *Lessebo*

- Förbereder rapportering till den politiska ledningen. Politiskt finns en tydlig inriktning. Många vill dock inte arbeta heltid. Delade turer är en annan viktig fråga.
- En jämställdhetsfråga eftersom störst deltid finns i yrken med stor andel kvinnor.