Plats och tid:	Flygplatsen Trollhättan/Vänersborg	
Ledamöter:	Stig Bertilsson, Bengtsfors Ann Blomberg, Färgelanda Kent Hansson, Strömstad Christer Hasslebäck, Uddevalla Benny Augustsson, Vänersborg tom § 35 Michael Karlsson (S), Åmål	Martin Carling, Dals-Ed tom § 35 Anders Arnell, Orust Paul Åkerlund, Trollhättan Ingemar Samuelsson, Uddevalla Henrik Harlitz, Vänersborg
Ersättare:	Per Eriksson, Bengtsfors Lars Tysklind, Strömstad Mats Andersson, Vänersborg	Lars Larsson, Orust David Sahlsten, Uddevalla
Tjänstgörande ersättare:	Ronald Rombrandt, Lysekil Michael Melby, Mellerud Therese Mancini, Sotenäs Louise Thunström, Tanum Monica Hanson, Trollhättan from § 36	
Fyrbodals kommunalförbund:	Anna Lärk Ståhlberg Yvonne Wernebjer Karin Stenlund Karin Engström Lis Palm Torbjörn Källqvist	Titti Andersson Morgan Ahlberg Christel Thuresson Maria Klamas Lidija Beljic Linnea Grimstedt

Övriga deltagare:

Underskrifter:

Sekreterare _____

Yvonne Wernebjer

Ordförande _____

Martin Carling Paul Åkerlund from § 36

Justerare _____

Stig Bertilsson

Justerare:	Utdragsbestyrkande:

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

Innehåll

§ 25 Intern kontrollplan 2022 – 2024 3
§ 26 Årsredovisning 2021 4
§ 27 Val av representant till ersättare stämmoombud Gryning Vård AB 5
§ 28 Nominering av styrelseledamot till Gryning Vård AB 6
§ 29 Val av representant till ersättare till ombud föreningsstämma Västkom 7
§ 30 Val av representant till ersättare Laxfond Vänern 8
§ 31 Förslag till åtgärd avseende statlig närvaro i kommunerna i Fyrbodal 9
§ 32 Näringslivsstrategi 2030 10
§ 33 Uppföljning Kommunakademin Väst 11
§ 34 Revidering Hälso- och sjukvårdsavtal resp. Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård 12
§ 35 Ersättning för hemtjänst och sjukvård i annan kommun 2022 13
§ 36 Workshop budget delregionala utvecklingsmedel (DRUM) 14
§ 37 Strategiskt utvecklingsområde: Stöd, omsorg och hälsa 15
§ 38 Utredning om en hållbar basorganisation samt återkoppling arbetsmiljö 16
§ 39 Remiss samråd för naturvårdsplan Vänersborg 18
§ 40 Remiss ny ÖP Uddevalla 19
Uddevalla kommun 19
§ 41 Aktivitetsplaner för 2022 20
§ 42 Vänern och Göta älv som regionala vattenförsörjningsresurser 21
§ 43 Aktuella projektansökningar 22
§ 44 Rekryteringsprocess Förbundsdirektör 23
§ 45 Aktuella infrastrukturärenden 24
§ 46 Aktuella delegationsbeslut 26
§ 47 Ärenden kopplade till Beredningen för hållbar utveckling (BHU), Västkom och Samrådsorganet (SRO) 27
§ 48 Meddelanden 28
§ 49 Övriga frågor 29
§ 50 Nästa möte 30

Justerare:			Utdragsbestyrkande:

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 25 Intern kontrollplan 2022 – 2024

Den interna kontrollen syftar till att genom olika regelverk och kontroller minska organisationens risker. Riskerna kan gälla både det ekonomiska kapitalet och förtroendekapitalet. Kommunalförbundet vill uppnå en rimlig grad av säkerhet och att verksamheten är ändamålsenlig och effektiv.

I det årliga arbetet med att uppdatera internkontrollplanen har kansliet arbetat fram ett nytt förslag till underlag för internkontrollplan. Arbetsutskottet godkände förslaget på vilka granskningspunkter som förbundet ska prioritera och när dessa ska granskas på mötet den 20 januari, § 4. I förslaget blir den tidigare ettåriga internkontrollplanen treårig med en fördelning av 21 granskningspunkter, sju per år.

Ärendet föredrogs av Yvonne Wernebjer, tf. administrativ chef.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och föreslår direktionen besluta godkänna förslaget på ny och uppdaterad internkontrollplan för år 2022 – 2024.

Direktionen beslutar

Att godkänna förslaget på ny och uppdaterad internkontrollplan för år 2022 – 2024.

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 26 Årsredovisning 2021

Enligt Förbundsordningen § 16 ska förbundsdirektionen senast 1 april upprättat förslag till årsredovisning för det gångna verksamhetsåret.

Förbundet har sedan årsredovisningen 2019 arbetat med uppdatering av den ekonomiska rapporten och uppställningen av årsredovisningen för att bättre följa lag om kommunal bokföring och redovisning.

Den ekonomiska redovisningen för 2021 visar att förbundet gör ett totalt överskott om 701 tkr, att jämföra med föregående års resultat på ca 555 tkr. Resultatet för 2021 består av överskott i basverksamheten på 630 tkr samt ett överskott i projektverksamheten på 71 tkr.

Ärendet föredrogs av Anna Lärk Ståhlberg, tf förbundsdirektör, Yvonne Wernebjer, tf. administrativ chef, Titti Andersson, teamchef Välfärdsutveckling samt Morgan Ahlgren, infrastrukturstrateg.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat föreslå direktionen besluta godkänna årsredovisningen för 2021 samt att översända densamma till medlemskommunerna för vidare hantering.

Direktionen beslutar

Att godkänna årsredovisningen för 2021

Att uppdra åt kansliet att expediera beslutet samt årsredovisningen till medlemskommunerna för vidare hantering

Att årsredovisningen signeras digitalt i Adobe.

Beslut expedieras till

Medlemskommunerna i Fyrbodal

Justerare:			Utdragsbestyrkande:

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 27 Val av representant till ersättare stämmoombud Gryning Vård AB

Tobias Bernhardsson (C) har under mandatperioden 2019–2022 haft uppdraget som ersättare till stämmoombud Gryning Vård AB. Bernhardsson har lämnat sina politiska uppdrag. Mot den bakgrunden har valberedningen för Fyrbodals kommunalförbund berett nomineringsärendet och föreslår Ann Blomberg (C), Färgelanda kommun, som ersättare till ombud föreningsstämman. Ordinarie ombud är Ingemar Samuelsson (S), Uddevalla kommun.

Ingen föredragning av ärendet.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Direktionen beslutar

Att utse Ann Blomberg (C) som ersättare till ordinarie stämmoombud för Gryning Vård AB.

Beslutet expedieras till

Gryning Vård AB

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 28 Nominering av styrelseledamot till Gryning Vård AB

Lis Palm, Fyrbodals kommunalförbund, har sedan 2017 varit styrelseledamot i Gryning Vård AB. Lis har meddelat att hon nu lämnar sitt uppdrag. Förslaget är att nominera Ylva Morén, kommundirektör Munkedals kommun, till styrelsen för Gryning Vård AB.

Ingen föredragning av ärendet.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat föreslå direktionen besluta nominera Ylva Morén, kommundirektör i Munkedal, som ordinarie styrelseledamot i Gryning Vård AB.

Direktionen beslutar

Att nominera Ylva Morén som ordinarie styrelseledamot i Gryning Vård AB.

Beslutet expedieras till

Gryning Vård AB

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 29 Val av representant till ersättare till ombud föreningsstämma Västkom

Tobias Bernhardsson (C) har under mandatperioden 2019–2022 haft uppdraget som ersättare till stämmoombud Västkom. Bernhardsson har lämnat sina politiska uppdrag. Mot den bakgrunden har valberedningen för Fyrbodals Kommunalförbund berett nomineringsärendet och föreslår Ann Blomberg (C), Färgelanda kommun, som ersättare till ombud föreningsstämman. Ordinarie ombud är Monica Hanson (S), Trollhättan stad.

Ingen föredragning av ärendet.

Handlingar till ärendet bifogas kallelsen.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat föreslå direktionen besluta att utse Ann Blomberg (C) som ersättare till ordinarie stämmoombud för Västkom.

Direktionen beslutar

Att utse Ann Blomberg (C) som ersättare till ordinarie stämmoombud för Västkom.

Beslutet expedieras till

Västkom

Justerare:	Utdragsbestyrkande:

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 30 Val av representant till ersättare Laxfond Vänern

Michael Karlsson (S) i Åmål är under mandatperioden 2019-2022 utsedd som ledamot i styrelsen för Laxfond i Vänern. Någon ersättare har ej varit utsedd.

Styrelsen för Laxfond Vänern har efterfrågat att ersättare utses.

Valberedningen har berett ärendett och föreslår Michael Melby, Mellerud, som ersättare.

Direktionen beslutar

Att utse Michael Melby till ersättare i Laxfond Vänern.

Beslutet expedieras till

Laxfond Vänern

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 31 Förslag till åtgärd avseende statlig närvaro i kommunerna i Fyrbodal

S-ledamöterna i direktionen för Kommunalförbundet Dalsland har inkommit med en skrivelse till kommunalförbundet som påtalar regeringens uppdrag till Statens servicecenter (SSC) innebärande att upprätta 28 nya servicecenter i hela landet. Inom Fyrbodals geografiska område innebär det att ett nytt servicecenter kommer att etableras i Lysekil. Sedan tidigare finns sådana centrum i Strömstad, Trollhättan, Vänersborg, Uddevalla och Åmål. S-ledamöterna framför vikten av att fortsätta stärka den statliga närvaron i kommunerna. Det behövs fler initiativ för att ett servicecenter ska finnas i varje kommun. S-ledamöterna framför en önskan om att Fyrbodals kommunalförbund tar initiativ gentemot såväl Västra Götalandsregionen, som regeringen och berörda myndigheter i syfte att framföra behovet av lokal närvaro i kommunerna.
Skrivelsen är framtagen tillsammans med kommundirektörerna och arbetsmarknadsenhetsnätverket.

Ärendet föredrogs av Anna Lärk Ståhlberg, tf. förbundsdirektör.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat föreslå direktionen fatta beslut i ärendet på kommande direktionsmöte.

Direktionen beslutar

Att godkänna förslag till skrivelse och översända den till berörda instanser.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 32 Näringslivsstrategi 2030

Fyrbodals kommunalförbund har i enlighet med Verksamhetsplan 2021–2023, tagit fram ett förslag till gemensam näringslivsstrategi för förbundet.

Ett övergripande mål för kommunalförbundets verksamhet är att stödja och utveckla det kommunala självstyret. Förbundet ska särskilt verka inom följande områden;

- Hållbar tillväxt och utveckling.
- Verksamhetsstöd och intressebevakning.
- Projekt som har till syfte att främja samordning och/eller samverkan inom områdena tillväxt och utveckling samt verksamhetsstöd.
- Ägaransvar för gemensamt ägda bolag och verksamheter.

Inom området "hållbar tillväxt och utveckling" ställer omställningen till ett mer ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbart samhälle krav på samverkan över flera nivåer och områden, initiativförmåga, kreativitet och uthållighet. Näringslivets förutsättningar till omställning och utveckling är centrala för att nå hållbarhetsmålen i Agenda 2030.

Fyrbodals kommunalförbund samlar därför sitt näringslivsarbete i en gemensam Näringslivsstrategi 2030 och under ett gemensamt namn, Business Region Väst.

Näringslivsstrategi 2030 är övergripande och långsiktig. Strategiska vägval konkretiserar och prioriterar innehållet och ligger i linje med de styrdokument som kommunalförbundet styrs av och visar hur det relaterar till övriga strategier och planer som indirekt kopplar till näringslivsstrategin.
Näringslivsstrategins genomförande är helt avhängigt av kommunernas och övriga aktörers insatser; deras kraftsamling och samverkan. Mandat och resurser ser olika ut, men ansvaret är gemensamt.

Ärendet föredrogs av Christel Thuresson, näringslivsstrateg.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat föreslå direktionen besluta godkänna förslaget till Näringslivsstrategi 2030 Business Region Väst, Fyrbodals kommunalförbund.

Direktionen beslutar

Att godkänna förslaget till Näringslivsstrategi 2030 Business Region Väst, Fyrbodals kommunalförbund.

Justerare:			Utdragsbestyrkande:

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 33 Uppföljning Kommunakademin Väst

På direktionens möte 2022-02-03, § 3, beslutades att samverkansavtalet skriftligen skulle sägas upp före den 31 mars 2022. Detta är ännu inte verkställt. Ledningen för Högskolan Väst och verksamhetsledaren för KAV har muntligen fått information om direktionens beslut.
När det gäller de 13 kommuner som har uttryckt sig positiva till en fortsättning så diskuterades ärendet på kommundirektörernas nätverksmöte den 25 februari 2022, kommundirektörsnätverket beslutade att förorda att avtalet löper på med tillfällig utdebitering för 2023 samt att en utvärdering görs.

Ett underlag har tagits fram där det framgår vad avgiften blir baserat på 13 i stället för 14 kommuner

Ärendet föredrogs av Anna Lärk Ståhlberg, tf. förbundsdirektör.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat att till direktionsmötet den 31 mars säkerställa att de berörda 13 kommunerna är beredda på att enligt angiven modell även för 2023 genomföra en temporär utdebitering för att finansiera kommunernas del i samverkansytan Kommunakademin Väst, samt att förutsatt att 13 kommuner meddelat positivt besked, häva beslutet som togs den 3 februari 2022 om att säga upp samverkansavtalet.

Kommundirektörerna i medlemskommunerna har ställt sig bakom en överenskommelse om en temporär utdebitering för 2023.

Direktionen beslutar

Att upphäva direktionsbeslutet 2022-02-03, § 3 om att säga upp samverkansavtalet med Högskolan Väst.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 34 Revidering Hälso- och sjukvårdsavtal resp. Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård

Revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet samt framtagande av Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård är två processer starkt kopplade till varandra. Under det gångna året har dessa båda processer hanterats i länet och varit på remiss till samtliga parter, däribland Fyrbodals kommuner. Kommunerna har getts flera olika möjligheter till att påverka förslagen, både direkt genom remissvar och genom kommunalförbundets ansvariga tjänstepersoner. Sammanfattningsvis har kommunernas synpunkter på både innehåll och för modernisering av innevarande gemensamma hälso- och sjukvårdsavtal till stor del tagits tillvara. Förslaget till en gemensam färdplan för omställning till en god och nära vård motsvarar i stort kommunernas framförda önskemål.

Ärendet föredrogs av Karin Engström, socialstrateg.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat

Att föreslå direktionen besluta att rekommendera kommunerna att besluta i enlighet med VästKoms styrelses rekommendation att ställa sig bakom förslagen på revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet. Beslutet gäller under förutsättning att VästKoms styrelse fattar detta beslut.
Att föreslå direktionen besluta att rekommendera kommunerna att besluta i enlighet med VästKoms styrelses rekommendation att ställa sig bakom Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård. Beslutet gäller under förutsättning att VästKoms styrelse fattar detta beslut.

Direktionen beslutar

Att rekommendera kommunerna att besluta i enlighet med VästKoms styrelses rekommendation att ställa sig bakom förslagen på revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet med tillhörande överenskommelser.

Att rekommendera kommunerna att besluta i enlighet med VästKoms styrelses rekommendation att ställa sig bakom Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård.

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 35 Ersättning för hemtjänst och sjukvård i annan kommun 2022

Nationellt pågår ett omställningsarbete där både kommunal och regional primärvård är navet i vården och samspelar med socialtjänsten. Målet med omställningen är att patienten får en god, nära, samordnad och hälsofrämjande vård och är delaktig utifrån sina förutsättningar och preferenser. Tillsammans med hälso- och sjukvårdsavtalet tas en Färdplan - länsgemensam strategi för god och nära vård fram vilka ska ligga till grund för ett fortsatt gemensamt utvecklingsarbete.
Tidplanen för beslut är mycket snäv vilket gör att sammanträden för parterna inte riktigt taktar. SRO beslutar i ärendet 24 februari, VästKoms styrelse först 8 mars vilket är efter Fyrbodals kommunalförbunds arbetsutskotts sammanträde.

Ärendet föredrogs av Titti Andersson, teamchef Välfärdsutveckling.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat

Att föreslå direktionen besluta att rekommendera kommunerna att ställa sig bakom VästKoms styrelses beslut om att rekommendera kommunerna i länet att besluta om en ersättningsnivå under 2022 för hemtjänst och hemsjukvård vid tillfällig vistelse i annan kommun än hemkommun, enligt följande:

- Ersättning för hemtjänst i annan kommun 2022: 441 kr/timma.
- Ersättning för hemsjukvård i annan kommun 2022: 744 kr/timma.

Direktionen beslutar

Att rekommendera kommunerna att ställa sig bakom VästKoms styrelses beslut om att rekommendera kommunerna i länet att besluta om en ersättningsnivå under 2022 för hemtjänst och hemsjukvård vid tillfällig vistelse i annan kommun än hemkommun, enligt följande:

- Ersättning för hemtjänst i annan kommun 2022: 441 kr/timma.
- Ersättning för hemsjukvård i annan kommun 2022: 744 kr/timma.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 36 Workshop budget delregionala utvecklingsmedel (DRUM)

Budgeten för de delregionala utvecklingsmedlen avseende år 2023 ska tas fram under våren 2022 och skickas ut på remiss till förbundets medlemskommuner efter beslut om remissutskick i direktionen i juni 2022. Ett upplägg för beredning, förankring och dialog och en tidsplan för arbetet har tagits fram av beredningsgruppen på förbundet.

Ärendet föredrogs av Karin Stenlund, affärs- och miljöstrateg.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 37 Strategiskt utvecklingsområde: Stöd, omsorg och hälsa

Fördjupad information kopplat till verksamhetsplanen mål 1.

Ärendet föredrogs av Karin Engström, socialstrateg, Maria Klamas, vetenskaplig ledare samt Lidija Beljic, utvecklingsledare Nära vård.

Presentationerna bifogas protokollet.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 38 Utredning om en hållbar basorganisation samt återkoppling arbetsmiljö

Förbundsdirektören och biträdande förbundsdirektören har av arbetsutskottet, 2022-01-20, § 19, fått i uppdrag att genomföra insatser avseende arbetsmiljön i förbundet. Förbundsdirektören har gjort en utredning om en hållbar basorganisation baserad på det verksamhetsuppdrag som fastställdes 2017.

Utredningen fastslår följande tre rekommendationer till fortsatt process:

- Behov finns av den kompetens och verktyg som kommunernas upphandlingsenheter besitter i de fallen förbundet behöver utföra offentliga upphandlingar - upphandlingar över direktupphandlingsgränsen. Utöver det finns behov av att få kvalitetssäkrat förfrågningsunderlag och övriga dokument inom direktupphandlingar. Behovet varierar och gör det svårt att ge en bild på årligt behov. Det är sällan stora upphandlingar, ca 1–2 per år. Förslag på upplägg skulle kunna vara att förbundet, med mallar från kommunen, lämnar väl genomarbetade underlag för att vidare få hjälp med kvalitetssäkring, annonsering, administrering och i viss mån även utvärdering inom upphandlingarna. I övrigt rådgivning när möjlighet finns. Som ett första steg föreslås en dialog med medlemskommunerna och då i första hand med kommundirektörerna om det kan finnas lösningar i samverkan eller andra förslag för att få upphandlingshjälp.
- Behov finns av stöd inom IT-området. Inom basverksamheten hanteras förbundets register i affärssystem, diarie- och backup-system. Det finns behov även för kvalitetssäkring av system inom förbundet då förbundet i allt större utsträckning använder sig av e-arkiv. Omfattning och behoven mer i detalj behöver beskrivas. När det finns föreslås samma tillvägagångssätt som ovan d v s en dialog med medlemskommunerna.
- Nuvarande löneadministratör har angett pensionsavgång till sommaren. En möjlighet är att utöka denna tjänst till en heltid och ändra arbetsinnehållet till en personaladministrativ funktion med löneinriktning. Finansieringen av utökningen av denna tjänst föreslås fördelas på projekt och övriga verksamheter där behovet av detta stöd är som störst.

Förbundsdirektören och biträdande förbundsdirektör har av arbetsutskottet fått i uppdrag att genomföra insatser avseende arbetsmiljön på förbundet. Återkoppling till vilka insatser som gjorts och hur statusen ser ut kring de beslut som fattats.

Ärendet föredrogs av Anna Lärk Ståhlberg, tf. förbundsdirektör.

Justerare:	Utdragsbestyrkande:

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat att ge tf. förbundsdirektör i uppdrag att vidta lämpliga åtgärder baserade på de tre rekommendationer som anges i utredningen. Vidare föreslås att direktionen får information om utredningen och dess innehåll.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 39 Remiss samråd för naturvårdsplan Vänersborg

Ett förslag till naturvårdsplan för Vänersborgs kommun har tagits fram. Planens övergripande syfte är att synliggöra naturvärden i kommunen och skapa en tydlig vägledning för hur dessa ska bevaras och utvecklas i framtiden. Den blir ett viktigt verktyg för planering och beslut som berör såväl användningen av mark och vatten som olika naturvårdande åtgärder. Genom att antas som ett tillägg till översiktsplanen blir den en viktig del av kommunens översiktliga planering. Förslaget har tagits fram av en arbetsgrupp med tjänstemän från kommunen, under ledning av miljö- och byggnadsförvaltningen. Sammanställning och klassning av naturvärden har gjorts av Naturcentrum AB. Kommunstyrelsen har den 26 januari 2022 beslutat att samråda om förslaget för att få in synpunkter från organisationer, myndigheter, kommunala nämnder, grannkommuner med flera.

Då förbundet i regel inte uttalar sig om medlemskommunernas översiktsplaner och eller tillägg till dessa föreslår ansvarig tjänsteperson att förbundet avstår från att lämna synpunkter på förslaget.

Ingen föredragning av ärendet.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat avstå från att lämna synpunkter på förslag till naturvårdsplan för Vänersborgs kommun samt att överlämna informationen till direktionen.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Expedieras till

Vänersborgs kommun

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 40 Remiss ny ÖP Uddevalla

Ett förslag till ny översiktsplan för Uddevalla kommun har tagits fram, Översiktsplan för Uddevalla kommun 2022 (ÖP2022).

Fyrbodals kommunalförbund har fått erbjudande att granska förslaget. Synpunkter från granskningen ska vara Uddevalla kommun tillhanda senast den 31 mars 2022.

Översiktsplanen är framtagen för att vara en digital och interaktiv plan och den består av två delar; 1. Kartdel, med olika funktioner som till exempel, skriv ut, rita på kartan och en sökfunktion. 2. Textdel, med text som innehåller introduktion till planen, kommunens ställningstaganden samt hur kommunen förhåller sig till exempelvis riksintressen.

Då förbundet i regel inte uttalar sig om medlemskommunernas översiktsplaner föreslår ansvarig tjänsteperson att förbundet avstår från att lämna synpunkter på förslaget.

Ingen föredragning av ärendet.

Handlingar till ärendet bifogas protokollet.

Arbetsutskottet har berett ärendet och beslutat avstå från att lämna synpunkter på förslag till ny översiktsplan för Uddevalla kommun samt att överlämna informationen till direktionen.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Expedieras till

Uddevalla kommun

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 41 Aktivitetsplaner för 2022

Information till direktionen om ett urval av de prioriterade aktiviteter som planeras att genomföras under verksamhetsår 2022 inom ramen för de politiskt beslutade utvecklingsområdena som finns i kommunalförbundets verksamhetsplan 2021–2023. Syftet med ärendet är att öka möjligheten för politiken att styra och följa upp verksamheten.

Ärendet föredrogs av Anna Lärk Ståhlberg, tf. förbundsdirektör.

Handlingar och presentation bifogas protokollet.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 42 Vänern och Göta älv som regionala vattenförsörjningsresurser

Göteborgsregionen (kommunalförbundet, GR) driver projektet ”SVAR - Stärkt vattenförsörjning inom GR” med syfte att säkra och stärka framtida vattenförsörjning i Göteborgsregionen. Fyrbodals kommunalförbundet deltar i delar av arbetet för att bevaka delregionala intressen.

Arbetet bedrivs utifrån olika kluster kopplade till vattenresurser i eller kring Göteborgsregionen, där Göta älv är ett av dessa och Vänern ett annat. Trollhättans, Vänersborgs och Uddevalla kommuner är delaktiga i arbetet i dessa kluster.

Olika intressen kring vattenresurserna behöver inte nödvändigtvis komma i konflikt med varandra, men kommunalförbundet bör även fortsättningsvis delta i arbetet för att kunna bevaka medlemskommunernas intressen.

Ärendet föredrogs av Tobias Källqvist, miljö- och klimatstrateg.

Handlingar och presentation bifogas protokollet.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 43 Aktuella projektansökningar

Wargön Innovation

Wargön Innovations miljö med test- och demoanläggning stödjer utveckling och kommersialisering av produkter, tjänster och lösningar som bidrar till en mer koldioxidsnål och biobaserad ekonomi samt ökad konkurrenskraft. Wargön Innovation utgår från behov hos västsvenska företag samt start-ups som arbetar med nya hållbara material. Wargön Innovation arbetar i nära samverkan med akademi, institut och andra utvecklingsmiljöer och utvecklar även sin nationella roll och internationella kontakter.
Samtliga kommuner inom Fyrbodal är med i projektet.
Projektansökan är en direkt förlängning och utveckling för perioden 2022-10-01 – 2023-03-31 av Wargön Innovations pågående ERUF-projekt ”Innovationsmiljö för hållbara material” inom ERUF:s insatsområde 3 och innebär en fortsatt grundfinansiering av innovationsmiljön med samma parter som nu pågående projekt.

Wargön Innovations verksamhet som arena för omställningsprocesser till en cirkulär ekonomi är långsiktig. Över tid kommer Wargön Innovation att bygga upp en kompetens och ett nätverk både nationellt och internationellt som kommer att göra Wargön Innovation till en efterfrågad partner samt skapa attraktionskraft för såväl etableringar som kompetens. En attraktionskraft som kommer hela Fyrbodal till del.

Förbundsdirektören har genom delegation beslutat godkänna ansökan om förlängning av projekt ”Innovationsmiljö för hållbara material” och att använda medel ur 2021 års budget.

Ansökan § 37-medel

Säkerhetsläget i Ukraina har försämrats allvarligt efter Rysslands invasion och många människor lämnar nu Ukraina och reser till närliggande länder i Europa. Ett stort antal asylsökande förväntas söka sig till Sverige och Fyrbodal. Genom en initial behovsinventering i medlemskommunerna ser förbundet ett stort behov av att kommunerna snabbt samlar ihop sig och samverkar kring detta historiskt höga mottagande.

En § 37 ansökan har därför inlämnats till Länsstyrelsen med syfte att initialt i ett akut läge skapa förutsättningar för samverkan och samordning på delregional nivå.

Ärendet föredrogs av Anna Lärk Ståhlberg, tf. förbundsdirektör.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Justerare:			Utdragsbestyrkande:

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 44 Rekryteringsprocess Förbundsdirektör

Jeanette Lämmel avslutade sin tjänst som förbundsdirektör den 18 mars.
Anna Lärk Ståhlberg uppbär tills vidare uppdraget som tf. förbundsdirektör med ansvar för förbundets hela verksamhet.

Rekryteringsprocessen pågår, annons är publicerad och ett urval av lämpliga kandidater till tjänsten kommer att göras under april. Martin Carling, Paul Åkerlund och Liselott Fröjd, en representant från kommundirektörerna, fackliga representanter samt personalgrupp kommer att delta vid intervjuer.

Ärendet föredrogs av Martin Carling, förbundsordförande.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 45 Aktuella infrastrukturärenden

- Remiss: Årlig avstämning – information och möjlighet för delregionen att lämna inspel till kollektivtrafiknämnden, bland annat när det gäller uppföljningen av trafikförsörjningsprogrammet 2021. En aktualisering av miljö- och klimatstrategin ingår i den årliga avstämningen (det vill säga ingen separat remiss kring den, som kommunicerats tidigare). I aktualiseringen av miljö- och klimatstrategi ingår mindre ändringar, bland annat:
    - Mindre fokus på flytande biodrivmedel
    - Mer fokus på elektrifiering, även av regionbussar
    - Inget krav på enbart biogas, men med fortsatt möjlighet till biogas. (Revideringen ska inte påverka pågående upphandling i Dalsland.)

  Remissutskick kommer under mars månad, och remisstid till 30 september.

- Seniorkortsutredningen. Möte mellan Västtrafik och kommunerna 7 april (digitalt) för att presentera kalkylmodell och prisbild för nya seniorerbjudanden i kollektivtrafiken. Frågan kommer upp för diskussion på DKR i maj. Skriftliga synpunkter från kommuner och kommunalförbund ska senast lämnas in 15 juni. Slutligt förslag väntas läggas till kollektivtrafiknämnden i höst.

- Möjlighet till flexibla skolstarter – dialogfråga initierad av kollektivtrafiknämnden. Handlar om att minska belastningen på kollektivtrafiken vid ”peak-hours”. Kan kommuner och region hjälpas åt, undrar kollektivtrafiknämnden, som gärna ser att dialog fortlöper under året.

Förbundet har tagit emot en skrivelse att ställa sig bakom från Trollhättans Stad. Skrivelsen gäller ett yttrande över Trafikverkets flygutredning och ställs till Trafikverket.
Trollhättans Stad har tagit del av Trafikverkets utredning som kommer att ligga till grund för beslut om vilka sträckor Trafikverket ska besluta om allmän trafikplikt och vid behov avtala om flygtrafik från oktober 2023.
Trollhättan-Vänersborgs flygplats spelar en väsentlig roll utifrån funktionen som beredskapsflygplats. Upptagningsområdet för det samhällsviktiga flyget väntas dessutom utvidgas i samband med nedläggningen av Skövde flygplats i juni 2022.
Flygplatsen har även stor betydelse för att säkerställa näringslivets tillgänglighet till och från Stockholm för vår delregion inom ramen för Trafikverkets tillgänglighetskriterier.

Arbetsutskottet har med stöd av punkt 1, Delegationsordning för Fyrbodals kommunalförbund beslutat att ställa sig bakom skrivelse upprättad av Trollhättans Stad. Skrivelsen gäller Trafikverkets flygutredning.

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

Ärendet föredrogs av Morgan Ahlberg, infrastrukturstrateg.

Presentationen bifogas protokollet.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 46 Aktuella delegationsbeslut

Lista över senaste delegationsbeslut tagna av förbundsdirektören.

Ingen föredragning av ärendet.

Lista över delegationsbeslut bifogas protokollet.

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 47 Ärenden kopplade till Beredningen för hållbar utveckling (BHU), Västkom och Samrådsorganet (SRO)

Muntlig rapport lämnas på mötet.

Ärendet föredrogs av Anna Lärk Ståhlberg, tf. förbundsdirektör.

BHU:

Länk till Beredningen för hållbar utvecklings möten:

Politiska sammanträden och möteshandlingar - Instans - beredningen för hållbar utveckling (360online.com)

Västkom:

Länk till Västkoms möten:

Kallelser & Protokoll - VästKom (vastkom.se)

SRO:

Länk till Politiskt samrådsorgan (SRO):

Politiskt samrådsorgan, SRO - Vårdsamverkan i Västra Götaland (vardsamverkan.se)

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodals kommunalförbund – 14 kommuner samarbetar för hållbar utveckling
Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 48 Meddelanden

Inga meddelanden.

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Justerare:	Utdragsbestyrkande:

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 49 Övriga frågor

Ingemar Samuelsson informerar om Gryning Vård och den utveckling organisationen har genomgått sedan 2015. Verksamheten är numera i ekonomisk balans och man ser en positiv trend i bolaget.

Direktionen avtackade Jeanette Lämmel som lämnade sin tjänst som förbundsdirektör den 18 mars. Martin Carling tackade för ett väl genomfört uppdrag och ett mycket gott samarbete och önskade Jeanette lycka till.

Jag vill framföra mitt varma TACK till direktionen för ett fint tal av Martin, en underbar vårbukett, Lotta Klemming-boken och presentkortet till GöteborgsOperan. Det blir mycket trevligt att se fram emot! Verkligen roligt! Tack än en gång för ett gott samarbete!
På återseende!

Jeanette

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Justerare:	Utdragsbestyrkande:

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

§ 50 Nästa möte

Arbetsutskottet den 28 april. Nästa direktionsmöte den 12 maj digitalt på Teams.

Ärenden enligt årshjul:

Tema: Kompetensförsörjning och utbildning
Revision Årsredovisning 2021
Rapportering avslutade projekt
DKR

Direktionen beslutar

Att anteckna informationen till protokollet.

Mötet avslutades med information från Västflyg och rundvandring på flygplatsen.

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

NETPUBLICATOR® VERIFIED

Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Signed by: YVONNE WERNEBJER
Date: 2022-04-04 13:00:25
BankID refno: d1149e37-4083-48d2-ba6c-a0bcf3c1f4b1

Sekreterare: Yvonne Wernebjer

Signed by: MARTIN CARLING
Date: 2022-04-04 13:29:17
BankID refno: 600035c8-efe5-482b-8397-b08e22decb0f

Ordförande: Martin Carling

Signed by: PAUL ÅKERLUND
Date: 2022-04-04 15:46:22
BankID refno: b2f9a919-612f-46d3-a2d9-9adb67bf250e

Justerare: Paul Åkerlund

Signed by: STIG BERTILSSON
Date: 2022-04-08 11:45:51
BankID refno: 9a6c857e-6afd-4659-8962-c9d9eb864b8e

Justerare: Stig Bertilsson

Signature reference: 52e4eb25-99d0-45a6-a688-f2a18033e5db

Kopia/bekräftelse på e-signerat dokument.

Uppdatering internkontrollplan 2022 – 2024

Förslag till beslut

Att föreslå direktionen att besluta godkänna förslaget på ny och uppdaterad internkontrollplan för år 2022 – 2024.

Sammanfattning

Den interna kontrollen syftar till att genom olika regelverk och kontroller minska organisationens risker. Riskerna kan gälla både det ekonomiska kapitalet och förtroendekapitalet. Kommunalförbundet vill uppnå en rimlig grad av säkerhet och att verksamheten är ändamålsenlig och effektiv.

I det årliga arbetet med att uppdatera internkontrollplanen har kansliet arbetat fram ett nytt förslag till underlag för internkontrollplan. Arbetsutskottet godkände förslaget på vilka granskningspunkter som förbundet ska prioritera och när dessa ska granskas på mötet den 20 januari, § 4. I förslaget blir den tidigare ettåriga internkontrollplanen treårig med en fördelning av 21 granskningspunkter, sju per år.

Bakgrund

Ledningsgruppen har sett över den tidigare internkontrollplanen som innehåller 20 granskningspunkter under sammanlagt två granskningsområden; ekonomi och administration samt styrdokument.

Ledningsgruppen har under senhösten utfört en riskanalys på befintliga punkter, sett över relevansen av dem samt gjort ett arbete med att ta fram förslag på nya granskningspunkter. Bedömningen är att de nuvarande är fortsatt relevanta att ha kvar och att kontrollmomenten för dessa är tillräckliga. Utöver dessa 20 punkter togs ännu en punkt fram. Det resulterar i 21 granskningspunkter totalt.

Beskrivning av ärendet

I samband med de senaste två årens avstämning av internkontrollplanen har det framgått att arbetet som utförs årligen är krävande i förhållande till det övriga arbetet och resurserna. Förslaget

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

som lämnas här är att internkontrollplanen går från att vara ettårig till treårig och att fördelningen bör vara granskning av sju punkter per år.

Bedömning och synpunkter

Bedömningen är att granskning av 20 punkter årligen, somliga även två gånger per år inte är relevant för förbundet. Genom att lägga till en granskningspunkt avseende kontroll av rekrytering och introduktion av nyanställda breddas den interna kontrollen på ett bra sätt. Att göra planen treårig gör arbetet mer effektivt och fokus kan läggas på att göra relevant och noggrann granskning varje år. Avstämningen fortsätter att bli rapporterad till direktionen årligen, men planen tas i stället vart tredje år efter riskanalysarbete i ledningsgrupp och ett nytt samarbete med arbetsutskottet.

Bilaga

2022-01-21 Internkontrollplan 2022 - 2024

Koppling till mål

Ärendet knyter an till målet om god ekonomisk hushållning som är ett övergripande mål för Fyrbodal.

Ansvarig tjänsteperson

Carina Ericson, 0522–440841

Carina Ericson

Administrativ chef

Fyrbodals kommunalförbund

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

INTERN KONTROLLPLAN FYRBODALS KOMMUNALFÖRBUND - Granskningsområden/punkter som ska fördelas över 3 år

Beslutad i direktionen den XXXXXX

Granskningsområde	Kontrollmoment	Kontroll metod	Frekvens under granskningsår	Kontrollansvarig	Resultat av granskning
Ekonomi och administration					
1. Redovisning	Kontroll av bokförda poster Kontroll av leverantörsfakturor och kontering Utbetalning ska ske med korrekta uppgifter och underlag	Stickprov Kontrollera avvikelser mot föregående år Följ utbetalnings-processen och ta stickprov	2 ggr/år 2 ggr/år 2 ggr/år	Projektekonom Löneadministratör Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
2. Fakturering	Fakturering ska ske med korrekta uppgifter och underlag	Följa fakturerings-processen och ta stickprov	2 ggr/år	Löneadministratör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
3. Moms och skatter	Att rapportering sker på rätt sätt och att avstämning finns upprättad. Att inbetalning har skett.	Stickprov	2 ggr/år	Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
4. Löner, arvoden och reseräkningar	Kontroll att rätt utbetalning sker till rätt person Kontroll mot avtalad lön el ersättningsbelopp Arvoden/reseräkningar ska attesteras Lönelista ska attesteras	Stickprov Stickprov Stickprov Stickprov	2 ggr/år 2 ggr/år 2 ggr/år 2 ggr/år	Projektekonom Administrativ chef Projektekonom Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

5. Inventarieförteckning	Det ska finnas en aktuell förteckning över datorer och kontorsutrustning med specifikation på respektive projekt	Kontroll att inventarie-förteckning finns och är aktuell Kontroll av att utrangerade inventarier avförs från registret	1 ggr/år	Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
6. Slutredovisning av projekt	Kontroll av avslutade projekts slutresultat samt diarieföring	Granskning av projektets kostnader och finansiering	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
7. Räkenskapsinformation	Kontroll av att räkenskaps-information förvaras på rätt sätt	Stickprov	1 ggr/år	Förbundsdirektör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
8. Licenser: ekonomi- och personalsystem samt webtjänster	Användarna ska ha rätt behörighet	Kontroll av aktuellt register över användar-licenser	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
9. Representation, externa möte samt förbundets egna nätverksmöten	Kontroll av - kontering - momsbelopp - syfte och deltagare	Stickprov	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

10. Drift eller investerings-redovisning	Kontroll av att inventarieköp bokas på inventariekonto och uppfyller kraven på inventarie	Kontroll av bokförda inventariekostnader	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
11. Mobiltelefoner och abonnemangskostnad	Kontroll av att aktuell förteckning av mobiltelefoner finns samt att abonnemangsavgifter är rimliga i förhållande till tänkt användning	Stickprov	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
12. Tillträdeskontroll till lokaler	Kontroll att rätt personer har tillgång till lokalerna	Kontroll och genomgång av nycklar och larmkoder	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
13. Ärendehantering (Diarium och posthantering)	Kontroll att rutinbeskrivning och rutin för ärendehantering följs.	Vilka rutiner finns? Tillämpas det?	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
14. GDPR	Kontroll av att förbundets hantering av personuppgifter följer GDPR:s regelverk.	Stickprov	2 ggr/år	GDPR-ansvarig/Dataskydds ombud	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

Styrdokument					
15. Delegationsordning	Delegationsordningen ska vara aktuell	Kontroll av att delegationsordningen är aktuell	1 ggr/år	Förbundsdirektör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
16. Elektronisk attest av leverantörsfakturor	Beslutsattest ska ske av rätt person Besluts- och mottagningsattest ska ske av två olika personer	Stickprov Stickprov	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
17. Avtalshantering	Undertecknande av avtal sker i enlighet med gällande delegation	Stickprov	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
18. Dokumenthantering och arkivering	Dokumenthanteringsplan ska finnas och tillämpas. Alla ärende- och handlingstyper hanteras i enlighet med dokumenthanteringsplanen och rutinen för ärendehantering	Dokumenthanteringsplanens aktualitet granskas Stickprov	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

19. Policydokument	Att Fyrbodals policydokument är aktuella och uppdaterade samt finns publicerade på intranätet. Att Fyrbodals policydokument är kända och efterlevs. Kontroll av att rutinerna tillämpas.	Stickprov/uppdatering Stickprov Stickprov	1 ggr/år	Förbundsdirektör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
20. Systematiskt arbetsmiljö-arbete	Att Fyrbodals arbetssätt inom arbetsmiljöområdet följs upp regelbundet	Granskning av rutiner	1 ggr/år	LOSAM - lokal samverkansgrupp	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
21. Rekrytering och introduktion av nyanställda	Kontroll av att gällande rekryteringspolicy med bilaga för introduktion följs vid nyanställningar.	Intervju av slumpvis utvald nyanställd medarbetare	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

Avvikelser följs upp inom en 6-månadersperiod efter det att internkontrollen genomförts. Då ska föreslagna åtgärder med anledning av eventuella anmärkningar vara verkställda.
Avrapportering görs till Direktionen i samband med årsbokslut.

INTERN KONTROLLPLAN FYRBODALS KOMMUNALFÖRBUND 2022 - Granskningsområden/punkter som ska ska granskas

År 1

Granskningsområde	Kontrollmoment	Kontroll metod	Frekvens	Kontrollansvarig	Resultat av granskning
1. Redovisning	Kontroll av bokförda poster Kontroll av leverantörsfakturor och kontering Utbetalning ska ske med korrekta uppgifter och underlag	Stickprov Kontrollera avvikelser mot föregående år Följ utbetalnings-processen och ta stickprov	2 ggr/år 2 ggr/år 2 ggr/år	Projektekonom Löneadministratör Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
4. Löner, arvoden och reseräkningar	Kontroll att rätt utbetalning sker till rätt person Kontroll mot avtalad lön el ersättningsbelopp Arvoden/reseräkningar ska attesteras Lönelista ska attesteras	Stickprov Stickprov Stickprov Stickprov	2 ggr/år 2 ggr/år 2 ggr/år 2 ggr/år	Projektekonom Administrativ chef Projektekonom Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
19. Policydokument	Att Fyrbodals policydokument är aktuella och uppdaterade samt finns publicerade på intranätet. Att Fyrbodals policydokument är kända och efterlevs. Kontroll av att rutinerna tillämpas.	Stickprov/uppdatering Stickprov Stickprov	1 ggr/år	Förbundsdirektör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
10. Drift eller investerings-redovisning	Kontroll av att inventarieköp bokas på inventariekonto och uppfyller kraven på inventarie	Kontroll av bokförda inventariekostnader	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

13. Ärendehantering (Diarium och posthantering)	Kontroll att rutinbeskrivning och rutin för ärendehantering följs.	Vilka rutiner finns? Tillämpas det?	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
15. Delegationsordning	Delegationsordningen ska vara aktuell	Kontroll av att delegationsordningen är aktuell	1 ggr/år	Förbundsdirektör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
20. Systematiskt arbetsmiljö-arbete	Att Fyrbodals arbetssätt inom arbetsmiljöområdet följs upp regelbundet	Granskning av rutiner	1 ggr/år	LOSAM - lokal samverkansgrupp	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

Avvikelser följs upp inom en 6-månadersperiod efter det att internkontrollen genomförts. Då ska föreslagna åtgärder med anledning av eventuella anmärkningar vara verkställda.
Avrapportering görs till Direktionen i samband med årsbokslut.

INTERN KONTROLLPLAN FYRBODALS KOMMUNALFÖRBUND 2023 - Granskningsområden/punkter som ska ska granskas

År 2

Granskningsområde	Kontrollmoment	Kontroll metod	Frekvens	Kontrollansvarig	Resultat av granskning
2. Fakturering	Fakturering ska ske med korrekta uppgifter och underlag	Följa fakturerings-processen och ta stickprov	2 ggr/år	Löneadministratör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
5. Inventarieförteckning	Det ska finnas en aktuell förteckning över datorer och kontorsutrustning med specifikation på respektive projekt	Kontroll att inventarie-förteckning finns och är aktuell Kontroll av att utrangerade inventarier avförs från registret	1 ggr/år	Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
8. Licenser: ekonomi- och personalsystem samt webtjänster	Användarna ska ha rätt behörighet	Kontroll av aktuellt register över användar-licenser	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
11. Mobiltelefoner och abonnemangskostnad	Kontroll av att aktuell förteckning av mobiltelefoner finns samt att abonnemangsavgifter är rimliga i förhållande till tänkt användning	Stickprov	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

14. GDPR	Kontroll av att förbundets hantering av personuppgifter följer GDPR:s regelverk.	Stickprov	2 ggr/år	GDPR-ansvarig/Dataskyddsombud	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
17. Avtalshantering	Undertecknande av avtal sker i enlighet med gällande delegation	Stickprov	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
21. Rekrytering och introduktion av nyanställda	Kontroll av att gällande rekryteringspolicy med bilaga för introduktion följs vid nyanställningar.	Intervju av slumpvis utvald nyanställd medarbetare	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

Avvikelser följs upp inom en 6-månadersperiod efter det att internkontrollen genomförts. Då ska föreslagna åtgärder med anledning av eventuella anmärkningar vara verkställda.
Avrapportering görs till Direktionen i samband med årsbokslut.

INTERN KONTROLLPLAN FYRBODALS KOMMUNALFÖRBUND 2024 - Granskningsområden/punkter som ska ska granskas

År 3

Granskningsområde	Kontrollmoment	Kontroll metod	Frekvens	Kontrollansvarig	Resultat av granskning
3. Moms och skatter	Att rapportering sker på rätt sätt och att avstämning finns upprättad. Att inbetalning har skett.	Stickprov	2 ggr/år	Projektekonom	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
6. Slutredovisning av projekt	Kontroll av avslutade projekts slutresultat samt diarieföring	Granskning av projektets kostnader och finansiering	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
9. Representation, externa möte samt förbundets egna nätverksmöten	Kontroll av - kontering - momsbelopp - syfte och deltagare	Stickprov	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
12. Tillträdeskontroll till lokaler	Kontroll att rätt personer har tillgång till lokalerna	Kontroll och genomgång av nycklar och larmkoder	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
16. Elektronisk attest av leverantörsfakturor	Beslutsattest ska ske av rätt person Besluts- och mottagningsattest ska ske av två olika personer	Stickprov Stickprov	2 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

18. Dokumenthantering och arkivering	Dokumenthanteringsplan ska finnas och tillämpas. Alla ärende- och handlingstyper hanteras i enlighet med dokumenthanteringsplanen och rutinen för ärendehantering	Dokumenthanteringsplanens aktualitet granskas Stickprov	1 ggr/år	Administrativ chef	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas
7. Räkenskapsinformation	Kontroll av att räkenskaps-information förvaras på rätt sätt	Stickprov	1 ggr/år	Förbundsdirektör	□ Rutinen fungerar enligt rutin-beskrivning och styrdokument □ Rutinen fungerar men behöver utvecklas □ Dokumenterad rutinbeskrivning saknas

Avvikelser följs upp inom en 6-månadersperiod efter det att internkontrollen genomförts. Då ska föreslagna åtgärder med anledning av eventuella anmärkningar vara verkställda.
Avrapportering görs till Direktionen i samband med årsbokslut.

Underlag för beslut gällande Årsredovisning 2021

Förslag till beslut

Att arbetsutskottet föreslår direktionen att godkänna Årsredovisningen för 2021 och föreslå att densamma ska sändas ut till medlemskommunerna för vidare handläggning.

Sammanfattning

Enligt Förbundsordningen § 16 ska förbundsdirektionen senast 1 april upprättat förslag till årsredovisning för det gångna verksamhetsåret.

Förbundet har sedan årsredovisningen 2019 arbetat med uppdatering av den ekonomiska rapporten och uppställningen av årsredovisningen för att bättre följa lag om kommunal bokföring och redovisning.

Bakgrund

Förbundets totala ekonomiska resultat är jämfört med basverksamhetens budget som är den budget som förbundet skickar på remiss till medlemskommunerna för vidare beslut i direktionen. Årlig budget för projekt och särskilt finansierad verksamhet görs, men dessa går inte upp till beslut i direktionen i samband med basens då dessa ofta startar eller avslutas under innevarande budgetår. Regelbundna och täta avstämningar inom projekten och verksamheterna görs dock under året av projektekonom, administrativ chef och ansvariga tjänstepersoner. Därmed finns ingen budget angiven i driftsredovisningarna för dessa verksamheter.

Beskrivning av ärendet

Den ekonomiska redovisningen för 2021 visar att förbundet gör ett totalt överskott om 701 tkr, att jämföra med föregående års resultat på ca 555 tkr. Resultatet för 2021 består av överskott i basverksamheten på 630 tkr samt ett överskott i projektverksamheten på 71 tkr.

De huvudsakliga avvikelserna i basen mot budget är konsultkostnader, de administrativa kostnaderna och personalkostnaderna. Avseende konsultkostnaderna har förbundet behövt stöd i samband med större upphandlingar då medlemskommunerna inte haft möjlighet att bistå med detta. De administrativa kostnaderna har hållits nere för basen med hjälp av kostnadsfördelning på projekten samt fortsatt låga resekostnader på grund av pandemin.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Det syns en skillnad på politiska ersättningar mellan åren 2020 – 2021 vilket beror på att auktoriserade revisorernas arvoden 2020 ingick under posten politiska ersättningar men egentligen hör dessa hemma under administrativa kostnader. I redovisningen av 2021 har kostnaderna lagts under administrativa kostnader. Covid-19 har fortsatt att prägla förbundets basresultat, även under 2021.

I det totala resultatet gör basverksamheten ett överskott på 630 tkr, vilket är en försämring med 368 tkr mot helårsprognosen som visade ett överskott på 998 tkr. Basens resultat visar ett resultat som är 440 tkr högre än helårsbudget som var 190 tkr.

Under året har förbundet arbetat med ett flertal projekt, varav ett, Integritet i förskolan, har slutredovisats. Detta projekt har genererat ovan nämnda överskott som tillfaller förbundet. Överskottet är hänförligt till ersättning för schablonkostnader i projektet och där förbundet inte har upparbetat kostnader i samma utsträckning.

Förbundet har fyra finansiella mål:

* Att ha en långsiktig stabil soliditetsnivå på 10 procent, nivån kan dock variera över tid beroende på åtaganden som direktionen finner angelägna
* Att ha en budget i balans, intäkterna ska överstiga kostnaderna
* Att ha en god likviditet så att det är möjligt att täcka kostnader för de fasta åtgärderna och att förskottera medel i projekt där förbundet är projektägare.
* Att tillväxtmedlen sammantaget ska växlas upp med minst 50 procent, utöver de medel som kommunerna och Västra Götalandsregionen bidrar med.

Förbundet når inte det långsiktiga målet om en soliditetsnivå på 10 procent. År 2021 är soliditeten 6 procent, vilket är en minskning från 2020 med 2 procentenheter. Detta beror på att de likvida medlen har ökat i samband med att förbundet förvaltar medel om 26 Mkr från Regeringskansliet avseende God och nära vård och som ska vidare ut till medlemskommunerna.
Förbundet når målet om en budget i balans genom ett överskott om totalt 701 tkr jämfört med budgeterat basresultat på 190 tkr. Resultatet består av överskott i både basens och projektverksamhetens resultat.
Förbundet når målet om att ha god likviditet genom att förvalta tillväxtmedel och ha likvida medel om cirka 58 miljoner kr.

Förbundet når även målet att växla upp tillväxtmedel med minst 50 procent genom att göra en total uppväxling på 574 procent.

Kommunalförbundet har även två vägledande principer sedan 1 januari 2020:

* Fyrbodals kommunalförbunds tillgångar och skulder ska förvaltas på ett betryggande sätt.
* Fyrbodals kommunalförbund ska ha tydliga regler och riktlinjer för sin finansförvaltning.

Förbundets vägledande principer regleras i en kapitalplaceringspolicy. Enligt den har likvida medel kunnat placeras säkert och riskfritt under 2021 och därmed genererat ränteintäkter om 26 tkr (41 tkr).

Personal:

Antal anställda år 2021 har minskat med 2 (beräknat utifrån antal heltidstjänster) från 2020. 17 medarbetare har börjat och 19 medarbetare har slutat under året. Detta beror på att uppdragen har varit tidsbegränsade (12 av dem), att 6 personer har gått vidare i nya arbeten och att en person har gått i pension.
Sjukfrånvaron 2021 har minskat med 1,77 procent från 2020.

Väsentliga händelser under året:

Detta är andra året med den nya treåriga verksamhetsplanen. Den består av fem strategiska utvecklingsområden som direktionen beslutat och ska ses som en färdriktning för Fyrbodalsregionen som helhet som kan nås genom samverkan och gemensamma satsningar. Kopplat till varje område genomförs aktiviteter som beskriver kommunalförbundets insatser för att nå de strategiska målen.
Förbundets strategiska mål och verksamhet täcker även in många insatser som sker inom ramen för Västra Götalandsregionens fyra kraftsamlingar.
Förbundet har sedan 1 januari ett helt nytt diariesystem och har under våren startat med e-signering av avtal och protokoll vilket har bidragit till en mer effektiv hantering.

I mars utsattes förbundet för ett bedrägeriförsök, pengar betalades felaktigt ut men försöket lyckades inte fullt ut. Tack vare snabb hantering i samarbete med bank kunde pengarna återbetalas. Bedrägeriförsöket polisanmäldes. Händelsen bidrog till genomlysning av förbundets interna rutiner.

I samband med detta höjdes IT-säkerheten upp med bland annat multifaktorinloggning och höjt spamfilter på mejl.
.
Förbundets verksamheter och projekt har fortsatt att ställa om under pandemin till att jobba mer digitaliserat när det kommer till möten, konferenser och utbildningar. Detta har i sin tur minskat resandet och möjliggjort för fler att kunna delta på möten och konferenser jämfört med fysiska möten. En framgångsfaktor har varit att förbundet lyckats mildra negativa effekter rörande samverkan och samarbete som pandemin kunnat innebära. Genom att utveckla sin digitala mognad och anpassa verksamheter och projekt i enlighet med Folkhälsomyndighetens rekommendationer, har förbundet i hög grad kunnat genomföra de insatser som förväntats. En viktig uppgift för förbundet har varit att hålla i och stötta i pågående utvecklingsprocesser i en tid då kommunal personal behövt fokusera mycket på verksamhetsfrågor. Det finns dock arbetsområden som inte kunnat genomföras enligt plan, till exempel arbetet med den delregionala strukturbilden och de utbildningar och studiebesök som kräver fysisk närvaro. De politiska mötena och mötena med professionsnätverken har enbart bedrivits digitalt. Alla medarbetare har erbjudits utbildning i verktyg för att hålla i digitala möten.

En arbetsmiljöenkät är genomförd avseende de två senaste åren vilket innebär att förbundet har haft möjlighet att analysera effekterna av pandemin även avseende personalens arbetsmiljösituation.

År 2021 är första året som förbundet har tertialavstämningar i stället för kvartalsavstämningar, enligt beslut i direktionen den 24 september 2020, § 72.

Bedömning och synpunkter

Basens resultat jämfört med helårsprognosen har en differens om -368 tkr vilket främst är hänförligt till konsultkostnader, högre personalkostnader samt oförutsedda kostnader inom IT.
Basens resultat slutade på 440 tkr över helårsbudgeten vilket främst är hänförligt till konsultkostnader och administrativa kostnader som ej upparbetats enligt budgeterat.

Förbundet bedömer att god ekonomisk hushållning uppnås utifrån förväntad utveckling och att förbundet når de finansiella målen samt genom den redovisade balanskravsutredningen.

Årsredovisningen har genomgått anpassningar för att bättre leva upp till Lag om kommunal bokföring och redovisning. Kansliets arbete med fortsatt utveckling fortsätter.

Finansiering

--

Koppling till mål

Årsredovisningen har koppling till samtliga av kommunalförbundets åtta verksamhetsmål och fyra finansiella mål samt vägledande principer.

Ansvarig tjänsteperson

Yvonne Wernebjer, yvonne.wernebjer@fyrbodal.se , 0522-44 08 41

Yvonne Wernebjer
Tf. Administrativ chef
Fyrbodals kommunalförbund

§§

FYRBODALS KOMMUNALFÖRBUND ÅRSREDOVISNING 2021

Fyrbodal

Innehåll

Förbundsdirektören om verksamheten 2021 2
Politisk representation 3
Förbundsdirektionen 3
Övriga förtroendeuppdrag 3
Förbundsdirektionens möten 2021 5
Förvaltningsberättelse 7
Väsentliga händelser under 2021 7
Ekonomi och personal 8
Delregionala utvecklingsmedel 10
Kommunikation 11
Ekonomisk redovisning 12
Resultaträkning (tkr) 12
Balansräkning (tkr) 13
Kassaflödesanalys (kr) 14
Redovisnings- och värderingsprinciper 15
Noter 16
Driftsredovisning basverksamhet (tkr) 19
Driftsredovisning projektverksamhet (tkr) 21
Driftsredovisning särskilt finansierad verksamhet (tkr) 24
Uppföljning av de strategiska utvecklingsområdena för 2021 26
Område 1: Stöd, omsorg och hälsa 26
Område 2: Kompetensförsörjning och utbildning 28
Område 3: Fysisk planering och hållbara transporter 32
Område 4: Näringsliv, kultur och attraktionskraft 34
Område 5: Digitalisering 37

Förbundsdirektören om verksamheten 2021

2021 – ännu ett märkligt år! Pandemin har fortsatt skapa utmaningar för oss inom den offentliga och den privata sektorn. Den politiska ledningen inom förbundet har verkat för att fatta beslut som leder till en hållbar delregional utveckling och som löser aktuella samhällsutmaningar. Förbundets värdefulla kapital, det vill säga den samlade kompentensen och erfarenheten som finns, tillsammans med allas engagemang har varit av stor betydelse. De etablerade nätverken har varit viktiga för att kunna prioritera och rikta förbundets insatser. Samverkan har varit av stor betydelse för framgången i gemensamma delregionala frågor.

Inom hälso- och sjukvårdsområdet har det varit ett pressat läge. Samtidigt pågår en reformering av svensk hälso- och sjukvård, det vill säga en omställning till nära vård. Fyrbodals kommunalförbund har under året stöttat kommunerna i detta arbete. Framtidens vård är nära.

På många sätt har förbundet under året arbetat med att minska pandemins effekter för små och medelstora företag genom bland annat Projekt Fenixz. Det är en satsning som arbetar för att hjälpa företag i Fyrbodal och Skaraborg att möta aktuella utmaningar. 1 200 företag erbjuds behovsanalyser för kompetensutveckling. De branscher som omfattas är besöksnäring, tillverkningsindustri, kulturella och kreativa näringar, transportnäring, handel, maritima näringar, jord- och skogsnäring.

Kommunalförbundet har sedan flera år tillbaka kommunernas uppdrag att arbeta med miljöfrågor, som maritim utveckling, skoglig bioekonomi och hållbara transporter. Inom ramen för den regionala utvecklingsstrategin (RUS 2030) är bioekonomi och cirkulär ekonomi ett av fyra områden för kraftsamling de kommande fyra åren. Förbundet arbetar med att lyfta fram goda exempel, dela erfarenheter och kunskap. Mycket fint arbete pågår genom till exempel Fiskekommunerna och Fossilfri Gränsregion 2030.

Inom kulturområdet genomfördes konferensen ”Attraktiva kommuner” digitalt. Den blev en framgång. Temat handlade om ”Gestaltad livsmiljö – från nationell politik till lokal praktik.”

Under året fick vi också inom vår delregion glädjas åt att Dana, världsledande leverantör av drivlinor och driv- och elsystem för alla typer av fordon valt Åmål. Investeringen på drygt 440 miljoner svenska kronor kan komma att skapa 80 nya arbetstillfällen. Position Väst – en del av kommunalförbundet – var en av flera viktiga aktörer som medverkade till denna framgång.

Omsättningen i förbundet var 45,9 miljoner kronor under 2021, vilket är 4,3 miljoner kronor högre än föregående år. De delregionala utvecklingsmedlen på 21,05 Mkr har delfinansierat 35 projekt och verksamheter. Dessa medel har växlats upp till en budgeterad omslutning på 118 MKR vilket innebär en uppväxling med 574 procent (faktor 5,74).

Tack för ert förtroende och för en god samverkan!

Jeanette Lämmel
förbundsdirektör

Politisk representation

Förbundsdirektionen

Kommun	Ordinarie ledamot	Ersättare
Bengtsfors	Stig Bertilsson (M)	Per Eriksson (S)
Dals-Ed	Martin Carling (C)	Per-Erik Norlin (S)
Färgelanda	Tobias Bernhardsson (C)	Ulla Börjesson (S)
Lysekil	Jan-Olof Johansson (S)	Ronald Rombrandt (LP)
Mellerud	Morgan E Andersson (C)	Michael Mellby (S)
Munkedal	Christoffer Rungberg (M)	Lisa Kettil (S)
Orust	Anders Arnell (M)	Lars Larsson (S)
Sotenäs	Mats Abrahamsson (M)	Therése Mancini (S)
Strömstad	Kent Hansson (S)	Lars Tysklind (L)
Tanum	Liselott Fröjd (M)	Louise Thunström (S)
Trollhättan	Paul Åkerlund (S)	Monica Hansson (S)
	Peter Eriksson (M)	Bedros Cicek (KD)
Uddevalla	Christer Hasslebäck (UP)	David Sahlsten (KD)
	Ingemar Samuelsson (S)	Mikael Staxäng (M)
Vänersborg	Benny Augustsson (S)	Mats Andersson (C)
	Henrik Harlitz (M)	Marie-Louise Bäckman (KD)
Åmål	Michael Karlsson (S)	Michael Karlsson (M)

Övriga förtroendeuppdrag

FÖRBUNDSDIREKTIONENS ARBETSUTSKOTT

Ordförande:	Martin Carling (C), Dals-Ed
1:e vice ordförande:	Paul Åkerlund (S), Trollhättan
2:e vice ordförande:	Christer Hasslebäck (UP), Uddevalla
Ledamöter:	Liselott Fröjd (M), Tanum
	Benny Augustsson (S), Vänersborg
Ersättare:	Stig Bertilsson (M), Bengtsfors
	Kent Hansson (S), Strömstad

REVISORER

Sammankallande:	Thomas Boström, Vänersborg
Övriga revisorer:	Claes Hedlund, Munkedal
	Anita Älgemon, Tanum
	Ann-Britt Dahl, Färgelanda
	Lennart Hansson, Åmål
	Fredrik Carlsson, auktoriserad revisor Pwc

STYRGRUPPEN FÖR AFFÄRSDRIVEN MILJÖUTVECKLING

Ordförande:	Martin Carling (C), Dals-Ed
Ledamöter:	Louise Thunström (S), Tanum
	Peter Eriksson (M), Trollhättan
	Anna-Lena Heydar (S), Uddevalla
	Lars Larsson (C), Orust

REPRESENTANTER I BHU
Martin Carling (C), Dals-Ed
Ingemar Samuelsson (S), Uddevalla
Paul Åkerlund (S), Trollhättan
Liselott Fröjd (M), Tanum

STYRELSEN FÖR VÄSTKOM
Martin Carling (C), Dals-Ed
Ingemar Samuelsson (S), Uddevalla
Paul Åkerlund (S), Trollhättan
Liselott Fröjd (M), Tanum

FÖRENINGSSTÄMMA VÄSTKOM
Ordinarie: Monica Hansson (S), Trollhättan
Ersättare: Tobias Bernhardsson (C), Färgelanda

BOLAGSSTÄMMA MEDIAPOOLEN
Ordinarie: Jan Hognert (M)(direktionsbeslut dec-21, Christoffer Rungberg (M), Munkedal
Ersättare: Louise Thunström (S), Tanum

STYRELSEN FÖR MEDIAPOOLEN
Ordinarie: Ingemar Samuelsson (S), Uddevalla
Ersättare: Bedros Cicek (KD), Trollhättan

BOLAGSSTÄMMA GRYNING VÅRD
Ordinarie: Ingemar Samuelsson (S), Uddevalla
Ersättare: Tobias Bernhardsson (C), Färgelanda

REVISION GRYNING VÅRD
Johan Nilsson (S), Munkedal

STYRELSEN FÖR INNOVATUM
Ronald Rombrandt (LP), Lysekil

DELREGIONALT SAMRÅDSORGAN FÖR VÅRDSAMVERKAN FYRBODAL
Lena Hult (S), Trollhättan
Morgan E Andersson (C), Mellerud
Catharina Bråkenhielm (S), Orust
Michael Sternemar (L), Sotenäs
Henrik Harlitz (M), Vänersborg
Stefan Skoglund (S), Uddevalla

LAXFONDEN
Michael Karlsson (S), Åmål

STYRELSEN FÖR FILM I VÄST
Margret Jonsson (S), Trollhättan

Förbundsdirektionens möten 2021

Förbundsdirektionen har under året haft sju protokollförda sammanträden. Mötena har hållits digitalt under hela året:

FEBRUARI

- Beslut avrapportering internkontrollplan 2020
- Beslut förslag internkontrollplan 2021
- Beslut arvodesreglemente 2021
- Beslut principbeslut avseende digital signering
- Remissvar VP och budget Västkom 2021 – 2023
- Beslut fast förbindelse till Orust
- Beslut regional transportinfrastrukturplan – Dialog med Västra Götalandsregionen
- Delregionalt kollektivtrafikråd

APRIL

- Beslut årsredovisning 2020
- Beslut länsgemensamt avtal Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)
- Beslut Fyrbodals prioriteringar gällande revidering av regional trafikinfrastrukturplan 2022 – 2030
- Beslut Mediapoolen – fråga om utökat ägande
- Beslut angående långsiktig finansiering Kommunakademin Väst
- Beslut angående överenskommelse mellan VGR och Fyrbodals kommunalförbund avseende de delregionala utvecklingsmedlen 2021 - 2024

MAJ

- Inga beslutsärenden

JUNI

- Beslut samrådshandling Översiktsplan 2022 för Uddevalla kommun
- Beslut samråd vindkraftsplan, tematiskt tillägg till översiktsplan 2030, Tanums kommun
- Beslut Tertialrapport 20210101 – 20210430
- Beslut remissförslag budget basverksamhet 2022 – 2024
- Beslut återrapport Regionala tillväxtmedel (RTV) 2020
- Beslut remissförslag budget Delregionala utvecklingsmedel (DRUM) 2022
- Delregionalt kollektivtrafikråd

SEPTEMBER

- Beslut revidering Inköps- och upphandlingspolicy
- Beslut mötesdatum 2022
- Beslut överenskommelse för hjälpmedel i förskola, skola och daglig verksamhet
- Beslut remiss Granskning ny översiktsplan Nu-2035, Dals-Eds kommun
- Beslut remissvar Regional fysisk planering enligt Plan- och bygglagen (PBL) – Västra Götalandsregionen som regionplaneorgan

OKTOBER

- Beslut Kommunakademin Väst – återkoppling om temporär utdebitering för 2022
- Beslut delårsrapport 2021-08-31
- Beslut budget basverksamhet 2022 – 2024 och revidering av verksamhetsplan 2021–2023

- Beslut budget Delregionala utvecklingsmedel (DRUM) 2022
- Beslut inriktningsdokument för Hälsokällan 2022 – 2025
- Beslut fast förbindelse över Gullmarsfjorden
- Beslut gemensam skrivelse från Fyrstad Flygplats AB:s ägarkommuner Trollhättan, Vänersborg, Uddevalla och Lysekil angående behovet av temporär allmän trafikplikt
- Delregionalt kollektivtrafikråd

DECEMBER

- Beslut direktionens årshjul 2022
- Beslut uppdatering policydokument
- Beslut förslag till bostadsförsörjningsprogram Melleruds kommun
- Beslut förslag till översiktsplan för Lysekils kommun
- Beslut nominering bolagsstämma Mediapoolen
- Beslut angående skrivelse gällande Seniorkortsutredning

Förvaltningsberättelse

Väsentliga händelser under 2021

Detta är andra året med den nya treåriga verksamhetsplanen. Den består av fem strategiska utvecklingsområden som direktionen beslutat om och ska ses som en färdriktning för Fyrbodalsregionen som helhet som kan nås genom samverkan och gemensamma satsningar. Kopplat till varje område genomförs aktiviteter som beskriver kommunalförbundets insatser för att nå de strategiska målen.

Förbundets strategiska mål och verksamhet täcker även in många insatser som sker inom ramen för Västra Götalandsregionens tvärsektoriella kraftsamlingar för hållbar omställning och de långsiktiga prioriteringarna. De fyra kraftsamlingarna är; elektrifiering, digitalisering, cirkulära affärsmodeller och fullföljda studier. Syftet med kraftsamlingarna är att stärka arbetet i de långsiktiga prioriteringarna som sträcker sig till 2030. Förbundet arbetar med kraftsamlingarna och de långsiktiga prioriteringarna inom ramen för förbundets beslutade verksamhetsplan. De långsiktiga prioriteringarna resurssätts löpande genom att bevilja projekt som finansieras av de delregionala utvecklingsmedlen som förbundet förvaltar. Prioriteringarna är följande; stärka innovationskraften, bygga kompetens, öka inkludering och knyta samman Västra Götaland.

Förbundet har sedan 1 januari 2021 ett helt nytt diariesystem och har under våren startat med e-signering av avtal och protokoll vilket har bidragit till en mer effektiv hantering.

I mars utsattes förbundet för ett bedrägeriförsök, pengar betalades felaktigt ut men försöket lyckades inte fullt ut. Tack vare snabb hantering i samarbete med bank kunde pengarna återbetalas. Bedrägeriförsöket polisanmäldes. Händelsen bidrog till genomlysning av förbundets interna rutiner. I samband med detta höjdes IT-säkerheten upp med bland annat multifaktorinloggning och höjt spamfilter på mejl.

17 medarbetare har börjat och 19 medarbetare har slutat under året. Detta beror på att uppdragen har varit tidsbegränsade (12 av dem), att 6 personer har gått vidare i nya arbeten och att en person har gått i pension.

Förbundets verksamheter och projekt har fortsatt att ställa om under pandemin till att jobba mer digitaliserat när det kommer till möten, konferenser och utbildningar. Detta har i sin tur minskat resandet och möjliggjort för fler att kunna delta på möten och konferenser jämfört med fysiska möten. En framgångsfaktor har varit att förbundet lyckats mildra negativa effekter rörande samverkan och samarbete som pandemin kunnat innebära. Genom att utveckla sin digitala mognad och anpassa verksamheter och projekt i enlighet med Folkhälsomyndighetens rekommendationer, har förbundet i hög grad kunnat genomföra de insatser som förväntats. En viktig uppgift för förbundet har varit att hålla i och stötta pågående utvecklingsprocesser i en tid då kommunal personal behövt fokusera mycket på verksamhetsfrågor. Det finns dock arbetsområden som inte kunnat genomföras enligt plan, till exempel arbetet med den delregionala strukturbilden och de utbildningar och studiebesök som kräver fysisk närvaro. De politiska mötena och mötena med professionsnätverken har enbart bedrivits digitalt. Alla medarbetare har erbjudits utbildning i verktyg för att hålla i digitala möten.

En arbetsmiljöenkät är genomförd avseende de två senaste åren vilket innebär att förbundet har haft möjlighet att analysera effekterna av pandemin även avseende personalens arbetsmiljösituation.

År 2021 är första året som förbundet har tertialavstämningar i stället för kvartalsavstämningar, enligt beslut i direktionen den 24 september 2020, § 72. Inga investeringar har gjorts under perioden. Vidare kommentarer till resultatet finns i driftsredovisningarna.

Ekonomi och personal

Med medlemsavgiften från kommunerna på 9,9 miljoner (2020: 9,6 miljoner) och övriga intäkter inom projekt- och särskilt finansierad verksamhet under 2021 uppgick den totala omsättningen till 45,9 miljoner (41,6 miljoner).

Intäkter utöver medlemsavgiften från kommunerna kommer från projektfinansiering, i huvudsak från EU:s strukturfonder och övriga program, Västra Götalandsregionen, staten och medlemskommunerna. Se vidare i respektive driftsredovisning i avsnittet för den ekonomiska redovisningen.

Kommunalförbundet har inom ramen för sin basverksamhet utrymme för 7,5 heltidstjänster. Till detta kommer ett större antal tjänster som är kopplade till projekt- och särskilt finansierad verksamhet vilka finansieras av projektmedel eller enligt avtal med bland annat medlemskommunerna och Västra Götalandsregionen. Den 31 december 2021 var 31 (26) personer tillsvidareanställda och 16 (12) personer visstidsanställda. Under året slutade 19 (7) personer och 17 (1) personer nyanställdes. Orsaken till kommunalförbundets personalomsättning är i första hand projekt som avslutas eller påbörjas.

År 2021 var antalet kvinnor 38 (30) och antalet män 9 (8). Notera att dessa siffror är antalet personer och att tjänstgöringsgraden varierar mellan 20 och 100 procent. I den ekonomiska redovisningen är antalet anställda beräknade utifrån antalet heltidstjänster. Kommunalförbundet använder sig även, som tidigare år, av tjänstepersoner i medlemskommunerna. Dessa personer, som har fackkunskap inom sina områden, betyder mycket för att kommunalförbundet ska kunna fullfölja sitt uppdrag. Detta innebär ofta att dessa ingår i arbets- eller styrgrupper för konkreta uppdrag. Under 2021 har två personer arbetat genom tjänsteköp från medlemskommunerna.

Den sammanlagda sjukfrånvaron i relation till totalt antal arbetade timmar uppgår 2021 till 1,92 procent vilket är en minskning från året innan då den låg på 3,79 procent.

FINANSIELLA MÅL

Kommunalförbundets finansiella mål är:

- Att ha en långsiktig stabil soliditetsnivå på 10 procent, nivån kan dock variera över tid.
- Att ha en budget i balans, intäkterna ska överstiga kostnaderna.
- Att ha en god likviditet så att det är möjligt att både täcka kostnader för de fasta åtgärderna och att förskottera medel i projekt där förbundet är projektägare.
- Att de delregionala utvecklingsmedlen, DRUM, sammantaget ska växlas upp med minst 50 procent genom att projekten medfinansieras med andra medel än de som kommunerna och Västra Götalandsregionen bidrar med.

Kommunalförbundet arbetar med att nå det långsiktiga målet om en soliditetsnivå på 10 procent bland annat genom att slutredovisa genomförda projekt med överskott som tillfaller förbundets egna kapital. År 2021 är soliditeten 6 procent, vilket är en minskning från 2020 med 2 procentenheter. Detta beror på att de likvida medlen har ökat i samband med att förbundet förvaltar medel om 26 Mkr från Regeringskansliet avseende God och nära vård och som ska vidare ut till medlemskommunerna.

Förbundet når målet om en budget i balans genom ett överskott om 701 tkr (555 tkr), jämfört med budgeterat resultat på 190 tkr. Resultatet består av överskott i basens och projektverksamhetens resultat. Förbundet har en god likviditet som främst beror på förvaltade delregionala utvecklingsmedel men även för 2021 förvaltade medel avseende God och nära vård. Likvida medel vid årets slut var cirka 58 mkr (cirka 37 mkr). Därmed nås målet om god likviditet.

Det finansiella målet avseende uppväxling av delregionala utvecklingsmedel är uppnått. Den totala uppväxlingen uppgår till en budgeterad omslutning på 118 Mkr, vilket innebär en uppväxling med 574 procent, det vill säga faktor 5,74 (574 procent, faktor 5,74).

Kommunalförbundet har även två vägledande principer sedan 1 januari 2020:

- Fyrbodals kommunalförbunds tillgångar och skulder ska förvaltas på ett betryggande sätt.
- Fyrbodals kommunalförbund ska ha tydliga regler och riktlinjer för sin finansförvaltning.

Förbundets vägledande principer regleras i en kapitalplaceringspolicy. Enligt den har likvida medel kunnat placeras säkert och riskfritt under 2021 och därmed genererat ränteintäkter om 26 tkr (41 tkr).

KOMMUNALFÖRBUNDETS FÖRVÄNTADE UTVECKLING

Den förväntade utvecklingen är att kommunalförbundets verksamhet och ekonomi följer tidigare års. Dock med reservation för osäkerheten som råder utifrån effekten av Covid-19 som är svår att kartlägga. Tidigare år har förbundet avslutat ett antal stora projekt vilka har genererat stora överskott. Under 2022 kommer enstaka projekt att slutredovisas och regleras.

Inköp för att utveckla kansliet och kontorsplatserna var planerade under senare delen av 2021. Förbundet såg en möjlighet att nyttja delar av det prognostiserade överskottet i basen för ändamålet. Inköpen försenas dock på grund av den stora komponentbristen som råder i sviterna av pandemin. Överskottet förs i stället över till egna kapitalet i sin helhet per 31 december 2021. På grund av situationen kommer inköpen att göras under 2022 och därmed påverka det budgeterade resultatet med ett eventuellt underskott.

Kommunalförbundet arbetar med att hålla nere kostnader och att på ett effektivt sätt använda de resurser som finns. Projektverksamheten och den särskilt finansierade verksamheten, som sker genom avtal med bland andra medlemskommunerna, följs noga genom regelbundna avstämningar enligt projektbeslut med projektekonom och projekt/verksamhetsansvarig.

BALANSKRAVSUTREDNING

Bedömning av balanskravsresultatet 2021-12-31 (tkr)

Periodens resultat enligt resultaträkningen	**= 701**
Samtliga realisationsvinster	0
Realisationsvinst enligt undantagsmöjlighet	0
Realisationsförlust enligt undantagsmöjlighet	0
Orealiserade vinster/förluster i värdepapper	0
Återföring av orealiserade vinster/förluster i värdepapper	0
Periodens resultat efter balanskravsjusteringar	= 701
Reservering av medel till resultatutjämningsreserv	0
Användning av medel från resultatutjämningsreserv	0
Balanskravsresultat	=701

Kommunalförbundet uppnår balanskravet på helåret utifrån redovisningen ovan.

REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER ALLMÄNT

Årsbokslutet har upprättats enligt Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning. Ingen förändring i tillämpning har skett sedan bokslut 2020.

GOD EKONOMISK HUSHÅLLNING

Kommunalförbundet bedömer att god ekonomisk hushållning uppnås utifrån förväntad utveckling, att förbundet når de finansiella målen samt genom redovisad balanskravsutredning.

LOKALISERING OCH ADMINISTRATION

Kommunalförbundet är lokaliserat till Museigatan 2, Riverside, i Uddevalla. All gemensam administration samt merparten av verksamheten och projekten är därmed lokalmässigt samordnade. Förbundet har en särskild avdelning för administration, kommunikation, ekonomi samt projekt- och löneadministration.

DEN INTERNA KONTROLLEN

Den interna kontrollen syftar till att genom olika regelverk och kontroller minska organisationens risker. Riskerna kan gälla både det ekonomiska kapitalet och förtroendekapitalet. Kommunalförbundet vill uppnå en rimlig grad av säkerhet och att verksamheten är ändamålsenlig och effektiv. Internkontrollplanen omfattar 20 (20) granskningsområden och ses över och uppdateras årligen. Förbundet har arbetat med nuvarande internkontrollplan och gjort ett arbete med riskanalys. Detta har resulterat i ett förslag på en ny, treårig internkontrollplan som ska beslutas av direktionen i mars 2022.

Delregionala utvecklingsmedel

Fyrbodals kommunalförbund och Västra Götalandsregionen avsätter årligen regionala utvecklingsmedel och kommunala medel, till satsningar som bidrar till hållbar utveckling i länets samtliga kommuner med sikte på att förverkliga målen i den regionala utvecklingsstrategin Västra Götaland 2030 och Kulturstrategi Västra Götaland 2020–2023. Delar av medlen avsätts även med inriktning mot Klimat 2030 som en del i omställningen mot ett hållbart samhälle. Medlen bidrar även till genomförandet av kommunalförbundets treåriga verksamhetsplan.

Beslut om slutlig total avsättning tas årligen i samband med beslut om detaljbudget för respektive direktion och nämnd baserat på de dialoger som förs kring kommunala och regionala behov och önskemål och med utgångspunkt i årliga uppföljningsrapporter. Överenskommelsen fastställer vad som är syftet med de delregionala utvecklingsmedlen, vad de ska bidra till att åstadkomma samt vilket ansvar som vilar på respektive part i arbetet runt medlen.

Under 2021 har 35 projekt eller verksamheter bedrivits med hjälp av delregionala utvecklingsmedel från kommunerna och Västra Götalandsregionen med ett budgeterat belopp av 21,05 miljoner kronor. De regionala medlen kommer från tre nämnder; Regionala utvecklingsnämnden (RUN), Kulturnämnden (KUN) och Miljönämnden (MN). RUN går in med 7,5 MKR, KUN med 2,05 MKR och MN med 1,5 MKR. Medlemskommunerna motfinansierar dessa med 37 kr per invånare. Dessa medel har växlats upp till en budgeterad omslutning på 118 MKR vilket innebär en uppväxling med 574 procent (faktor 5,74) vilket ligger långt över målet på 50 procents uppväxling.

Under året har regionen och kommunalförbunden i Västra Götaland anordnat en regional träff för alla strateger som är kopplade till överenskommelsen för att diskutera genomförandet av den.

Den delregionala beredningsgruppen på förbundet har fortsatt att utveckla gemensamma arbetssätt och kan på ett bättre sätt stötta varandra i handläggningen av projektansökningar som inkommer. Funktionen miljö- och klimatstrateg har tillsatts under året.

Kommunikation

Den huvudsakliga målgruppen för kommunalförbundets kommunikation är förtroendevalda och tjänstepersoner i medlemskommunerna, samt inom Västra Götalandsregionen och andra offentliga myndigheter. Den primära kanalen är förbundets webbplats i kombination med nyhetsbrev och sociala medier.

Under 2021 hade webbplatsen fyrbodal.se en rekordstor ökning av besökare, och nådde för första gången över 40 000 unika besökare. Nyhetsbrevet utkom sex gånger och har cirka 1 500 prenumeranter. Antalet följare i sociala media fortsätter att öka. De kanaler som främst använts under året är Facebook och LinkedIn. Totalt på sociala media har kommunalförbundet drygt 2 300 följare. Satsningen på video och rörlig bild har fortsatt under 2021. Totalt fick förbundets filmer cirka 18 000 visningar under året.

Kommunalförbundet leder ett nätverk för kommunernas kommunikatörer. Nätverket har haft fyra digitala möten under året. Sedan 2020 finns även ett internt kommunikatörsnätverk där kommunikationsansvarig och två projektkommunikatörer ingår.

Under 2021 genomfördes även en ny upphandling av ramavtal för medie- och kommunikationstjänster. Inklusive optioner sträcker sig avtalet fram till december 2025.

Ekonomisk redovisning

Resultaträkning (tkr)

	BUDGET BAS 2021-01-01 – 2021-12-31	UTFALL 2021-01-01 – 2021-12-31	UTFALL FÖRE-GÅENDE ÅR 2020-01-01 – 2020-12-31	AVVIKELSE BUDGET BAS 2021
Verksamhetens intäkter	9 935	45 935	41 666	35 991
Verksamhetens kostnader	-9 705	-45 199	-41 084	-35 485
Avskrivningar	-40	-58	-66	-18
VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER	**-9 745**	**-45 257**	**-41 150**	**-35 503**
Skatteintäkter	0	0	0	0
Generella statsbidrag och utjämning	0	0	0	0
Konsultkostnader				
VERKSAMHETENS RESULTAT	**190**	**678**	**516**	**488**
FINANSIELLA INTÄKTER & KOSTNADER				
Ränteintäkter	0	26	41	26
Räntekostnader	0	-2	-2	-2
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER	**190**	**701**	**555**	**511**
EXTRAORDINÄRA POSTER:	0	0	0	0
ÅRETS RESULTAT	**190**	**701**	**555**	**511**

Balansräkning (tkr)

		2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR			
MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Inventarier	*(Not 3)*	0	58
FINANSIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
Aktier & andelar	*(Not 4)*	2 767	2 767
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
Kundfordringar		7 751	6 039
Momsfordringar		398	408
Övriga kortfristiga fordringar		0	0
Upplupna intäkter & förutbetalda kostnader basverksamhet	*(Not 8)*	753	464
Upplupna intäkter särskilt finansierad verksamhet	*(Not 9)*	1 650	70
Upplupna intäkter projektverksamhet	*(Not 10)*	6 830	3 364
SUMMA:		**20 149**	**13 170**
LIKVIDA MEDEL			
Kassa, postgiro och bank	*(Not 11)*	57 890	36 687
SUMMA TILLGÅNGAR:		**78 039**	**49 857**
SKULDER OCH EGET KAPITAL			
EGET KAPITAL			
Balanserat resultat		-4 168	-3 613
Periodens resultat		-701	-555
SUMMA:		**-4 870**	**-4 168**
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		-5 165	-3 832
Övriga kortfristiga skulder basverksamhet		-1 643	-1 445
Delregionala utvecklingsmedel	*(Not 4)*	-25 857	-26 956
Upplupna kostnader & förutbetalda intäkter basverksamhet	*(Not 5)*	-136	-403
Upplupna kostnader & förutbetalda intäkter särskilt finansierad verksamhet	*(Not 6)*	-8 129	-7 724
Upplupna kostnader & förutbetalda intäkter projektverksamhet	*(Not 7)*	-32 239	-5 329
SUMMA:		**-73 169**	**-45 689**
SUMMA SKULDER OCH EGET KAPITAL:		**-78 039**	**-49 857**
Ställda panter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga

Kassaflödesanalys (kr)

		2021-01-01 - 2021-12-31	2020-01-01 - 2020-12-31
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Årets resultat		701 252	555 693
JUSTERINGAR FÖR POSTER SOM INTE INGÅR I KASSAFLÖDET			
Avskrivningar inventarier		58 120	66 085
SUMMA:		**759 371**	**621 778**
FÖRÄNDRINGAR I RÖRELSEKAPITAL			
Förändring av fordringar		-7 036 804	11 390 091
Förändring av kortfristiga skulder		27 480 283	-4 961 352
SUMMA:		**20 443 479**	**7 050 516**
KASSAFLÖDE FRÅN DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN		21 202 850	7 050 516
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av inventarier		0	0
Försäljning av inventarier		0	0
KASSAFLÖDE FRÅN INVESTERINGSVERKSAMHETEN:		**0**	**0**
ÅRETS KASSAFLÖDE		21 202 850	7 050 516
Likvida medel vid årets början		36 686 881	29 636 365
Likvida medel vid årets slut		57 889 731	36 686 881
SOLIDITET	*(Not 12)*	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Eget kapital/Tillgångar		6%	8%

Redovisnings- och värderingsprinciper

ALLMÄNT
Årsredovisningen har upprättats enligt Lagen om kommunal bokföring och redovisning.

VÄRDERINGSPRINCIPER MED MERA
Tillgångar, avsättningar och skulder har värderats till anskaffningsvärdet om inget annat anges nedan.

INTÄKTER
Intäkter har upptagits till verkligt värde av vad som erhållits eller kommer att erhållas. Intäkter redovisas i den omfattning det är sannolikt att de ekonomiska fördelarna kommer att tillgodogöras förbundet och intäkterna kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR
Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar och eventuella nedskrivningar. Linjär avskrivning görs på avskrivningsbart belopp (anskaffningsvärdet med avdrag för beräknat restvärde) över tillgångarnas nyttjandeperiod enligt följande:

Inventarier:	10 år
Beloppsgräns:	20 000 kronor
Datorer:	Direktavskrivning från 2013

FORDRINGAR
Fordringar upptas till det lägsta av nominellt värde och det belopp varmed de beräknas inflyta.

LIKVIDA MEDEL
Likvida medel omfattar kassa och tillgodohavande hos bank samt kortfristiga placeringar med en ursprunglig löptid på högst tre månader.

PENSIONSPREMIER
Pensionspremier betalas månadsvis till Collectum, Alecta och Skandia sedan förbundets bildande 2005. Det innebär att förbundet inte har en traditionell pensionsavsättning.

Noter

NOT 1: PERSONAL

Medelantalet anställda	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Män i basverksamheten	1,87	1,15
Kvinnor i basverksamheten	7,55	6,40
Män i övrig verksamhet	3,20	3,00
Kvinnor i övrig verksamhet	15,60	14,00
Män i projektverksamhet	2,33	4,30
Kvinnor i projektverksamhet	10,35	9,15
Summa:	**40,90**	**38,00**

Tillsvidareanställda basverksamheten	9,42	7,55
Tillsvidareanställda övrig verksamhet	16,10	11,90
Tillsvidareanställda projektverksamhet	4,5	6,55
Visstidsanställda	10,9	12,00
Summa:	**40,90**	**38,00**

Antalet anställda är beräknad utifrån antalet heltidstjänster.

Under 2021 har tjänsteköp avseende systematisk uppföljning från Trollhättans stad och God och nära vård från Lysekils kommun gjorts.

Upplysning om sjukfrånvaro	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Sjukfrånvaro för män	1,04%	3,00%
Sjukfrånvaro för kvinnor	2,18%	3,94%
Sjukfrånvaro för anställda	1,92%	3,69%
Yngre än 30 år	0%	2,55%
Mellan 30–49 år	3,32%	5,33%
Äldre än 49 år	0,87%	2,54%

Sjukfrånvaron för varje grupp anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid.

	2021-12-31	**2020-12-31**
Total sjukfrånvaro	1,92%	3,69%
Långtidssjukfrånvaro	46,98%	63,50%

Total sjukfrånvaro anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Långtidssjukfrånvaron är den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.

NOT 2: INVENTARIER

	2021-12-31	2020-12-31
Ingående anskaffningsvärde	1 881 472	1 881 472
INKÖP	0	0
Försäljning inventarier	0	0
UTGÅENDE ACKUMULERAT ANSKAFFNINGSVÄRDE	1 881 472	1 881 472
Ingående avskrivningar	-1 823 353	-1 757 268
Årets avskrivningar	-58 119	-66 085
Återförd avskrivning försålda inventarier	0	0
UTGÅENDE ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR	-1 881 472	-1 823 353
UTGÅENDE PLANENLIGT RESTVÄRDE	**0**	**58 119**

NOT 3 FINANSIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

	Antal	Andel	Bokfört värde	EK-andel 2020 (kr)
GRYNING VÅRD AB	17 000	17,0%	17 000	12 028 854
MEDIAPOOLEN VÄSTRA GÖTALAND AB	250	16,7%	250 000	1 315 024
INNOVATUM AB	13	1,3	2 500 000	261 006
SUMMA:			**2 767 000**	**13 604 884**

NOT 4: DELREGIONALA UTVECKLINGSMEDEL (DRUM)

Fyrbodals kommunalförbund erhåller enligt överenskommelse månadsvis medel från Västra Götalandsregionen avseende delregionala utvecklingsmedel. Dessa medel betalas ut från regionutvecklingsnämnden, kulturnämnden och miljönämnden. Avsättningen av medel regleras årligen av de olika nämnderna. Medlemskommunerna i Fyrbodal motfinansierar dessa medel i förskott varje år med 37 kr per kommuninvånare. Medlen förvaltas av kommunalförbundet och placeras på balanskonton för det aktuella året.

Medlen används för att ge stöd till projekt som främjar en hållbar regional utveckling och löser aktuella samhällsutmaningar i Västra Götaland enligt den Regionala utvecklingsstrategin 2030, Kulturstrategin 2023 och Klimat- och miljöstrategin 2030. De belopp som regionutvecklingsnämnden, kulturnämnden och miljönämnden går in med är 7,5 MKR (RUN), 2,05 MKR (KUN) och 1,5 MKR (MN). Det som finns på balanskontot som avser 2021 års delregionala utvecklingsmedel är 11,17 MKR.

NOT 5: UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER BASVERKSAMHET

Upplupna kostnader basverksamhet består i huvudsak av upplupen semesterlöneskuld, löneskuld samt upplupna arbetsgivaravgifter. Föregående år inom parentes.

Summa: -136 tkr (-403 tkr)

NOT 6: UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER SÄRSKILT FINANSIERAD VERKSAMHET

Förutbetalda intäkter i övrig verksamhet omfattar i huvudsak beviljade bidrag som erhållits vid verksamhetsstart. Föregående år inom parentes.

Summa: -8 129 tkr (-7 724 tkr)

NOT 7: UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER PROJEKTVERKSAMHET

Förutbetalda intäkter i projektverksamheten omfattar i huvudsak beviljade projektbidrag som erhållits vid projektstart på ännu ej avslutade projekt. Föregående år inom parentes.

Summa: -32 239 tkr (-5 329 tkr)

NOT 8: UPPLUPNA INTÄKTER OCH FÖRUTBETALDA KOSTNADER BASVERKSAMHET

Förutbetalda kostnader basverksamhet består i huvudsak av hyra och IT-avtal. Föregående år inom parentes.

Summa: 753 tkr (464 tkr)

NOT 9: UPPLUPNA INTÄKTER SÄRSKILT FINANSIERAD VERKSAMHET

Upplupna intäkter övrig verksamhet består i huvudsak av beviljade bidrag som rekvireras i efterhand mot redovisade kostnader.

Summa: 1 650 tkr (70 tkr)

NOT 10: UPPLUPNA INTÄKTER PROJEKTVERKSAMHET

Upplupna intäkter projekt består i huvudsak av beviljade men ännu ej utbetalda EU-bidrag.

Summa: 6 830 tkr (3 364 tkr)

NOT 11: LIKVIDA MEDEL

Förbundet har fortsatt god likviditet med anledning av förutbetalda Delregionala tillväxtmedel från Västra Götalandsregionen och medlemskommunerna. Placeringen av medel görs enligt förbundets kapitalplaceringspolicy på fastränteko nto, tre månader i taget. Under året 2021 har de likvida medlen ökat avsevärt då förbundet förvaltar medel om 26 Mkr från Regeringskansliet avseende God och nära vård. Dessa medel ska vidare ut till medlemskommunerna under början av 2022.

NOT 12: SOLIDITETSTAL

Förbundsdirektionen beslutade den 2 maj 2013 om en långsiktig stabil soliditetsnivå på 10 procent, men nivån får variera över tid beroende av åtaganden som direktionen finner angelägna. Soliditeten har gått ner sedan 2020 på grund av den stora ökningen av likvida medel under 2021. Förklaringen till detta finns i not 11.

Driftsredovisning basverksamhet (tkr)

	BUDGET 2021-01-01 – 2021-12-31	UTFALL 2021-01-01 – 2021-12-31	UTFALL FÖRE-GÅENDE ÅR 2020-01-01 – 2020-12-31	AVVIKELSE BUDGET 2021
INTÄKTER				
Medlemsavgifter	9 900	9 879	9 587	-21
Ersättning för uppdrag	0	0	0	0
Övriga intäkter	35	64	102	29
SUMMA:	**9 935**	**9 943**	**9 689**	**8**
KOSTNADER				
Konsultkostnader	-100	-177	-101	-77
Administration, fasta kostnader	-731	-700	-694	31
Administration, rörliga kostnader	-1050	-931	-703	119
Personalkostnader (Not 1)	-7 204	-7 028	-7 228	-176
Bilersättning, traktamente & leasingbil	-120	-106	-105	14
Politiska ersättningar, ordf & revisorer	-400	-336	-436	64
Möteskostnader, politiker & tjänstepersoner	-100	-1	-21	99
SUMMA:	**-9 704**	**-9 278**	**-9 288**	**427**
RESULTAT FÖRE AVSKRIVNINGAR	**230**	**665**	**401**	**435**
Avskrivningar inventarier	-40	-58	-66	-18
RESULTAT EFTER AVSKRIVNINGAR	**190**	**606**	**335**	**416**
FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER				
Ränteintäkter	0	21	41	26
Räntekostnader	0	-2	-2	-2
SUMMA:	**0**	**24**	**39**	**24**
ÅRETS RESULTAT	**190**	**630**	**374**	**440**

KOMMENTARER TILL RESULTATET

De huvudsakliga avvikelserna i basen mot budget är konsultkostnader, de administrativa kostnaderna och personalkostnaderna. Avseende konsultkostnaderna har förbundet behövt stöd i samband med större upphandlingar då medlemskommunerna inte haft möjlighet att bistå med detta.

De administrativa kostnaderna har hållits nere för basen med hjälp av kostnadsfördelning på projekten samt fortsatt låga resekostnader på grund av pandemin. Det syns en skillnad på politiska ersättningar mellan åren 2020 – 2021 vilket beror på att auktoriserade revisorernas

arvoden 2020 ingick under posten politiska ersättningar men egentligen hör dessa hemma under administrativa kostnader. I redovisningen av 2021 har kostnaderna lagts under administrativa kostnader.

Covid-19 har fortsatt att prägla förbundets basresultat, även under 2021.

Driftsredovisning projektverksamhet (tkr)

		UTFALL 2021-01-01 – 2021-12-31	UTFALL FÖREGÅENDE ÅR 2020-01-01 – 2020-12-31
INTÄKTER			
Extern finansiering		14 996	8 963
EU-bidrag		2 933	5 968
Ersättning för uppdrag		2 391	156
Övriga intäkter		3	14
SUMMA:		**20 322**	**15 101**
KOSTNADER			
Konsultkostnader		-6 299	-4 741
Administration, fasta kostnader		-673	-399
Administration, rörliga kostnader		-992	-558
Personalkostnader	*(Not 1)*	-11 973	-8 533
Bilersättning & traktamente		-18	-59
Konferensarrangemang		-296	-136
SUMMA:		**-20 251**	**-14 426**
RESULTAT FÖRE AVSKRIVNINGAR		**71**	**675**
Avskrivningar inventarier		0	0
RESULTAT EFTER AVSKRIVNINGAR		**71**	**675**
FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER			
Ränteintäkter		0	0
Räntekostnader		0	0
SUMMA:		**0**	**0**
ÅRETS RESULTAT		**71**	**675**

KOMMENTARER TILL RESULTATET

Under året har tio projekt avslutats varav ett, Integritet i förskolan, lämnar ett överskott på 71 tkr. Övriga projekt har avslutats och slutredovisats under 2020/2021 men har avslutats administrativt i systemen först under 2021. Dessa projekt har inte lämnat någon resultatpåverkan.

Pågående projekt stäms av och följs upp löpande av projektekonom och ansvarig tjänsteperson. Medel som finansierar dessa projekt är antingen förutbetalda och ej upparbetade alternativt upparbetade men ej utbetalda. Dessa regleras i balansräkningen.

FÖRTECKNING PROJEKTVERKSAMHET 2021-12-31

Pågående projekt

- Attraktiva kommuner 2020–2021
- Bioeconomy Region in Scandinavia
- Biomarina näringar
- Brygg-projekt fullföljda studier
- F&U Utbildning Förstudie
- Fenixz
- Fiskekommunerna
- Fossilfri gränsregion 2030
- Fullföljda studier
- Förstudie DRUM e-tjänster
- Gestaltad livsmiljö i Fyrbodal
- God & Nära Vård
- God & Nära Vård 2
- Gör dörren synlig
- Hållbar besöksnäring i Väst
- Kartläggning av kommunernas arbete med offentliga miljön
- Möjligheternas Värld - Teknikcollege
- ROR-i-land
- Projektekonom P-003
- Projektekonom P-011
- Projektekonom P-012
- Strukturbild Fyrbodal
- Suicidprevention
- Suicidprevention 2
- Tjänsteköp systematisk uppföljning
- Trämanufaktur
- Uppdrag ALMI-affärscoaching
- VFU-verksamhetsförlagd utbildning
- Vi-projektet
- Våra rum - samverkan för gestaltad livsmiljö
- Ökad strategisk kultursamverkan i Fyrbodal

Förteckning funktioner finansierade med delregionala utvecklingsmedel (DRUM)

- Klimat- och miljöstrateg
- Kompetensförsörjningsstrateg
- Kulturstrateg
- Näringslivsstrateg
- Projekt – och finansieringslots

Avslutade projekt

- Genomförandeplan VG2020
- Grön Tillväxt Skog
- Hedersvåld
- Integritet i förskolan
- Tidiga satsningar fullföljda studier

- Rural Mobilitet
- Utv- & konkurrenskraftig näringslivsutveckling
- Utveckling av seminarieverksamhet 2013–2019
- VGR/GITS
- Fossilfri Boråsregion

Driftsredovisning särskilt finansierad verksamhet (tkr)

		UTFALL 2021-01-01 – 2021-12-31	UTFALL FÖREGÅENDE ÅR 2020-01-01 – 2020-12-31
INTÄKTER			
Extern finansiering		11 965	13 293
EU-bidrag		0	0
Ersättning för uppdrag		3 705	3 495
Övriga intäkter		0	88
SUMMA:		**15 670**	**16 876**
KOSTNADER			
Konsultkostnader		-1 315	-2 204
Administration, fasta kostnader		-1 064	-1 173
Administration, rörliga kostnader		-1 462	-1 474
Personalkostnader	*(Not 1)*	-11 042	-11 901
Bilersättning & traktamente		-10	-49
Konferensarrangemang		-777	-569
SUMMA:		**-15 670**	**-17 370**
RESULTAT FÖRE AVSKRIVNINGAR		**0**	**-494**
Avskrivningar inventarier		0	0
RESULTAT EFTER AVSKRIVNINGAR		**0**	**-494**
FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER			
Ränteintäkter		0	0
Räntekostnader		0	0
SUMMA:		**0**	**0**
ÅRETS RESULTAT		**0**	**-494**

KOMMENTARER TILL RESULTATET

Under 2021 har inga verksamheter med särskild finansiering som avslutats påverkat resultatet. Pågående verksamheter löper på och faktureras och/eller finansieras löpande eller årligen enligt avtal. Förra året var det den nu helt avvecklade verksamheten Kurser och konferenser som generade underskott på helåret. De verksamheter med särskild finansiering och som pågår över årsskiftet ska inte belasta resultatet och följs löpande upp av projektekonom och ansvarig tjänsteperson.

FÖRTECKNING SÄRSKILD FINANSIERAD VERKSAMHET 2021-12-31

Aktuella verksamheter

- Affärsdriven miljöutveckling
- Antagning Fyrbodal
- Avtal vuxenutbildning
- DMO
- EBP - Äldre H-029, H-042, H-057
- F&U
- F&U Utbildningar
- F&U Välfärdsteknik
- Hälsokällan
- Magister/Master
- Miljösamverkan - årsavgift
- Nätverksledare IFO
- ORS/SRS
- Position Väst
- Praktiksamordning Fyrbodal
- Samhällsorientering Fyrbodal
- SKL - Prio
- Socialstrateg 25%
- Strategisk kompetensförsörjning
- Teknikcollege Fyrbodal
- Vård- och omsorgscollege

Avslutade verksamheter

- BBIC
- IT-samverkan

Uppföljning av de strategiska utvecklingsområdena för 2021

Område 1: Stöd, omsorg och hälsa

Inom det strategiska utvecklingsområdet ”Stöd, omsorg och hälsa” finns tre strategiska mål; Kvalitet och välfärdsutveckling, Barn och unga samt Kompetens, FoU och samverkan. Uppföljningen av aktiviteterna visar att arbetet fortgår enligt plan.

Utvecklingen inom hälso- och sjukvården ger nya förutsättningar och möjligheter, men detta skapar nya arenor där samverkan mellan huvudmännen ställs inför nya utmaningar. Via förbundets arbete har alla kommuner medverkat i process kring revidering av hälso- och sjukvårdsavtalet, som reglerar ansvarsfrågor för hälso- och sjukvården mellan kommuner och regionen. Genom samordning av kommunernas behov och förutsättningar har förbundet lyft fram de kommunala perspektiven inom processer kring hälso- och sjukvårdsavtal, primärvårdrapport, Färdplan när vård med mera. Gemensamma aktiviteter för kommuner och region med syfte att ställa om mindset från partsförhållande till samverkanspartners behöver fortsatt främjas. Ökad samverkan med Vårdsamverkan ger samordningsvinster, med mål om mer likvärdig vård av god kvalitet för medlemskommunernas invånare.

KVALITET OCH VÄLFÄRDSUTVECKLING

Via chefs- och professionsnätverk ges stöd till strategisk dialog och samarbete kommuner emellan. Detta bidrar till resurseffektivitet, ökad gemensam kompetens och ökad beredskap hos kommunerna att möta välfärdssektorns utmaningar. Under året har samordning skett kring de särskilda utmaningar och påfrestningar som pandemin medfört för verksamheter inom vård och omsorg. Medverkan i regional- och nationell kunskapsstyrning av socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård har skett, där samordning av information skett och kommunernas villkor och behov lyfts in till regional och nationell nivå. Via nätverken sker gemensamt arbete för att omformulera nationella direktiv och satsningar till konkreta aktiviteter som gör mesta möjliga nytta för kommuninvånarna.

Nära Vård-omställningen påverkar i stora drag samtliga aktiviteter som genomförs via förbundet inom området kvalitet och välfärdsutveckling. Nära vård är ett förhållningssätt som avser en mer personcentrerad hälso- och sjukvård där samarbetet och samverkan mellan regioner och kommuner är central. Arbetet kräver långsiktighet och uthållighet med förändringar på samtliga organisationsnivåer och samverkansstrukturer. Samordning av statliga satsningar och överenskommelser görs genom kommunalförbundet och en särskild resurs är bemannad för att främja och stötta kommunernas omställningsarbete.

Framtidens socialtjänst och hälso- och sjukvård, där samordning och samverkan mellan huvudmännen behöver ske i ökad omfattning jämfört med tidigare, förutsätter fortsatt utveckling av den digitala tekniken, kompetensen och informationsinfrastrukturen. Förbundet har ett uppdrag att utveckla stöd till digitalisering och välfärdsteknik. Via professions- och chefsnätverk samlas behov och kommunala förutsättningar för utveckling mot den digitala omställningen. Via nätverken kommuniceras relevant information, ges tips och exempel delas. Ökat fokus behöver ske för att säkerställa att kommunerna kan leda arbetet mot kompetensökning i implementering och användandet av välfärdsteknik och digitala hjälpmedel.

BARN OCH UNGA

Alla barns rättigheter genomsyrar kommunalförbundets uppdrag. Arbetet som görs för kommunerna främjar en god hälsa och ökad framtidstro hos barn, unga och deras familjer.

Kommunalförbundets verksamhet Hälsokällan har syftet att skapa förutsättningar för god och jämlik hälsa hos barn och unga i Fyrbodalsregionen. Hälsokällan ska nå viktiga vuxna som möter barn och unga i åldern 0–20 år samt verka för en god geografisk spridning i Fyrbodalsregionen av verksamhetens aktiviteter.

2021 har Hälsokällan genomfört aktiviteter enligt plan inom alla sina fem fokusområden (Våldsförebyggande, Integration, Psykisk hälsa, Fullföljda studier samt Samspel, relationer och sexualitet), men med vissa justeringar på grund av pandemin. Fokusområdena Våldsförebyggande och Fullföljda studier har dominerat arbetet. Under 2021 mötte Hälsokällan totalt 2 480 viktiga vuxna i 191 aktiviteter, främst kompetensutveckling och processtöd. Det är färre deltagare är föregående år, medan aktiviteterna var fler. Majoriteten av aktiviteterna var digitala. Utöver alla deltagare i olika aktiviteter har Hälsokällan mött nästan 548 personer i olika möten och samverkan (169 möten).

KOMPETENS, FOU OCH SAMVERKAN

Arbetet med kompetensfrågor leds av FoU-Socialtjänst Fyrbodal genom tre FouRum. Där finns representanter från socialtjänstens ledningsgrupper inom områdena vård och omsorg, IFO-Individ och familjeomsorg och funktionhinder/socialpsykiatri möts. I samverkan initieras och genereras aktiviteter som stöd för kunskapsutveckling i kommunerna.

Gymnasie- och vuxenutbildningen för undersköterskor har förändrats. Detta är en av anledningarna till att kommunerna tillsammans med kommunalförbundet har gjort en Revidering av modellerna för kompetensutveckling för funktionshinderområdet, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Ett kommunikationsmaterial har tagits fram. Modellerna ger enligt de kommunala företrädarna ett bra stöd för att utveckla kompetensen hos både baspersonal, personal inom missbruksområdet, ekonomiskt bistånd och sociala barnavården. Med samma syn på kompetens är det lättare att i enskilda kommuner höja både nivå och status för socialtjänstens olika arbetsområden.

Genom uppdrag i det gemensamma omställningsarbetet mot god och nära vård har även Kommunal hälso- och sjukvård påbörjat framtagandet av en Fyrbodalgemensam modell för kompetensutveckling till legitimerad personal.

Beslut om placeringar av barn och vuxna är svåra att göra och kostsamma. Det är också förhållandevis få placeringar som görs och avslutas på ett år. Om erfarenheterna från alla fjorton kommuner i Fyrbodalsregionen samlas blir det ett större och säkrare underlag för kommande beslut. Det blir ett sätt att samla kunskap från uppföljning av individer för att utveckla kunskapen i verksamheten. Ett kommungemensamt digitalt system för detta har tagits fram av alla kommuner under året.

Pandemin har haft en stor påverkan på all berörd verksamhet. I rapporten från forskningscirkeln ” att leda i en pandemi” kommer många enhetschefer inom socialtjänstens alla områden och i alla kommuner i Fyrbodal till tals med sina erfarenheter. Enhetschefer är en viktig målgrupp som behöver mycket stöd och information för att kunna vara en bra ledare för baspersonalen i en kristid, som en pandemi.

Område 2: Kompetensförsörjning och utbildning

ARBETSKRAFT, BEHOVSSTYRD UTBILDNING OCH UTBILDNINGSNIVÅ / SAMVERKAN OCH TILLGÄNGLIGHET / FORSKNING OCH UTVECKLING

Samhället förändras snabbt och det ställs kontinuerliga krav på utveckling av individens kunskaper. Det har blivit allt viktigare att barn och ungdomar fullföljer sin skolgång, upplever framtidstro och har förutsättningar för ett framtida yrkesliv. Samtidigt behöver arbetslivet yrkesmänniskor med rätt kompetens. Inom utbildning och kompetensförsörjning arbetar kommunalförbundet med hela den kedjan. För att uppnå målen arbetar förbundet med flera långsiktiga processer och fleråriga projekt som syftar till att generera kunskap och driva utveckling genom interaktion mellan aktörer. Internt sträcker sig området utbildning och kompetensförsörjning över båda våra avdelningar Samhällsutveckling och Välfärdsutveckling och inkluderar allt från Hälsokällans fokus på barn och ungdomar till Näringsliv med fokus på ökad hållbarhet och tillväxt.

Under året har samverkan mellan interna verksamheter och projekt intensifierats, till exempel med Antagningen, Hälsokällan med projekt Fullföljda studier och Vi-projektet, som alla har det gemensamma intresset att stimulera barn och ungdomar till studier. Under året har även bryggan mot förbundets näringslivssatsningar stärkts, inte minst via kompetensförsörjningsprojektet Fenixz samt den branschspecifika satsningen mot besöksnäringen via projekt Hållbar besöksnäring i Väst.

Under året har vi inom såväl projekt som ordinarie verksamhet lagt ökad energi på omvärldsbevakning och aktiviteter som stimulerar erfarenhetsutbyte. En viktig del har varit seminarier, informationsmöten och utbildningar som arrangerats via projekt, nätverk och råd. Tack vare den digitala räckvidden har föreläsningar och seminarier nått ut till betydligt fler än vad som varit möjligt med fysiska arrangemang. Vi har under året haft fler möten med övriga kommunalförbund och Västra Götalandsregionen och även nått ut med kompetensinsatser till dem. Vi har även intensifierat ambitionen att nå ut med det vi gör i form av goda exempel som får spridning via nyhetsbrev, webb och inlägg i sociala media. Dessa satsningar har under året stärkt kommunalförbundet som ett nav för frågor som rör utbildning och kompetensförsörjning.

Kompetensplattformsuppdraget och projekt Strategisk kompetensförsörjning

Projektet Strategisk kompetensförsörjning startade 1 februari 2019 för att medvetandegöra och mer strukturerat arbeta med kopplingar mellan utbildning och närings- och arbetsliv samt ge bättre stöd till kommunerna. Projektet avslutades under 2021 och resulterade i att det numera är en verksamhet som spänner över flera delar inom kompetensförsörjningen med kompetensplattformsuppdraget som en överblickande, samordnande funktion.

Nätverk och Branschspecifika kompetensråd

För utbildning och kompetensförsörjning är nät- och kompetensråd funktionella och centrala. Det beror bland annat på att området genomsyrar många olika förvaltningar i kommunerna, inkluderar statliga verksamheter och även engagerar den privata sektorn. Under året har arbetet med professionsnätverk och branschspecifika kompetensråd intensifierats och förädlats.

För att underlätta samsyn och samarbete än mer har det tagits fram en ny modell för uppdragsbeskrivningar och avsiktsförklingar som under året har införts i flera nätverk och råd. Namnbytet från branschråd till Branschspecifika kompetensråd Fyrbodal har tydliggjort att det är kompetensförsörjningsfrågor som är fokus. I dag finns råd för branscherna besöksnäring, buss, transport och bygg. Fler råd vill starta upp men resurserna är begränsade.

Vård- och omsorgscollege

Från 2021 är samtliga 14 kommuner och två folkhögskolor i Fyrbodal anslutna till Vård- och omsorgscollege. Skolorna och verksamheterna har tillsammans arbetat fram innehåll och riktlinjer för nya ämnesplaner, APL och validering. Under året har språkombud utbildats utifrån nationellt koncept för att stödja och stärka språket på arbetsplatser.

Teknikcollege

Under året genomfördes en genomlysning av Teknikcollege som kommer ligga till grund för utvecklingsarbetet och tecknande av nytt samverkansavtal under 2022.

Kompetensråd Fyrbodal

Kompetensråd Fyrbodal är i gång med processen att tydliggöra sin funktion i kompetensförsörjningsstrukturen i Fyrbodal.

Validering

Inte minst för personer som kommer till Sverige från andra länder är validering det som öppnar dörren till den svenska arbetsmarknaden. Samarbetet mellan Fyrbodals kommunalförbund och Validering Väst har pågått i många år och under året har samarbetet intensifierats. Frågan om branschvalidering har under året varit på agendan inom de branschspecifika kompetensråden, Vux-chefsnätverket och Teknik- samt Vård- och omsorgscollege.

Motivera elever till högre studier samt vägledning

Motiverande satsningar på högre studier och yrkesvägledningen utgör en bro mellan individens möjligheter och arbetslivets behov. Att öppna upp förståelsen för och möjligheten till olika utbildningsvägar och yrken är något som behöver ske genom utbildningssystemet alla nivåer, från de riktigt små barnen till människor i omställning sent i yrkeslivet. Under året har förbundet drivit dessa strategiska frågor via nätverk och råd, i synnerhet SYV-nätverket, VUX-nätverket samt projekt Göra dörren synlig, som syftar till att utveckla skolors breda studie- och yrkesvägledning i yngre åldrar.

Årets SYV-dagar med en serie föreläsningar som syftade till att öka kompetensen hos studie- och yrkesvägledare i hela Västra Götalandsregionen var mycket uppskattad.

Fullföljda studier är en av fyra kraftsamlingar i Västra Götalandsregionens regionala utvecklingsstrategi. För att bidra till strategin och Fyrbodals utveckling har vi under året varit delaktig i fyra projekt; Vi-projektet, Bryggprojektet fullföljda studier och Delregional kunskapsnod i Fyrbodal samt satsningar på skolutveckling och barns mående via Hälsokällan.

Ökad tillgänglighet för högre utbildning: Lärcentra/noder

Ett sätt att öka tillgängligheten till högre studier är via lärcentra och noder, vilket är en fråga som drivits under året genom nätverk, i projekt och framtagande av stödjande processer.

Numera är samtliga 14 kommuner i Fyrbodal medlemmar i Westum, vilket är en förutsättning för att fortsätta arbetet med att utveckla lärcentra i kommunerna. Därtill har vi tillsatt medel till Sotenäs Kommun och noden Norra Bohuslän för att särskilt fördjupa sig i frågor som hybrid, fjärr och distansutbildning. Detta projekt ska ligga grunden för det fortsatta utvecklingsarbetet i hela Fyrbodalsregionen.

Samverkansarena för utbildning av pedagogisk personal

Arenan för samverkan mellan Högskolan Väst och kommunernas utbildningsförvaltningar har under året varit aktiva och medskapande i planeringen av utbildningsutbud och metoder på både kort och lång sikt.

Särskild satsning i norra Bohuslän

Satsningarna i Strömstad kan summeras som en essens av strategiska val, åtgärder och aktiviteter för att ställa om arbetsmarknaden och höja den låga utbildningsnivån. Genom sitt utsatta läge, akut orsakat av pandemin, är Strömstad ett levande exempel på hur olika aktörer, från kommun och skolsystem på alla nivåer tillsammans med region och stat samt näringslivet, krokat arm och mycket konkret genomfört en omställning med fokus på just utbildning och kompetensförsörjning. Bland annat startade så kallat högskolevux samt ett projekt för hybridundervisning i norra Bohuslän. Under året lades därför extra tid och DRUM-finansierade resurser här.

Genomförda utredningar

Utredning kring samverkansavtal för gymnasieskolan och vuxenutbildningen påbörjades men lades ner. Utredningen kring etablering av FoU-utbildning avslutades under året.

Kommunakademin Väst

Kommunakademin Väst är en arena för samverkan mellan Fyrbodals kommuner och Högskolan Väst, vars syfte är att bedriva gemensam kunskaps-, kompetens- och verksamhetsutveckling som bidrar till nytta för Fyrbodals kommuner och Högskolan Väst samt samhället i stort. Vår utgångspunkt är att samverkan är nödvändig för att vi gemensamt ska kunna ta oss an nuvarande och framtida samhällsutmaningar.

Verksamheten har under året påverkats av pandemin, möten har huvudsakligen skett digitalt och graden av aktivitet har påverkats. I gengäld gavs vi ett utrymme att grundligt utvärdera och diskutera våra arbetssätt. Resultatet blev att Kommunakademin Väst från årsskiftet kommer att fokusera arbetet inom tre temaområden, ”vård och omsorg”, ”lärande och utbildning” samt ”samhällsplanering och samhällsbyggnad”. Organiseringen förändras och tre temagrupper tillsätts, som en konsekvens av denna förändring har ledningsrådet upplösts. Detta arbete har lett till en stärkt ömsesidighet och delaktighet som har burit frukt i antalet initiativ till samverkan som har tagits under hösten.

Under perioden då fysiska möten var möjliga genomfördes besök i kommuner, kommunala verksamheter och på flera av högskolans institutioner.

Projekt Ökad högskoleövergång, i samarbete med Hälsokällan, har under året inlett samverkan med ett antal skolor i Fyrbodal där de arbetar med studievägledande, kulturförändrande och motiverande aktiviteter för att öka barns kunskap om olika yrken, få fler att se högskolestudier som en möjlighet och för att bidra till att fler känner sig motiverade att klara skolan. Inom projekt Ökad högskoleövergång inleddes under hösten HögskoleVux, som sker i samverkan mellan Högskolan Väst och Strömstad kommun, ambitionen är att underlätta för fler att påbörja högskolestudier.

Kommunakademin Väst har under året satsat på kommunikation för att på ett mer lättillgängligt sätt kunna sprida information om de aktiviteter som sker. Under hösten lanserades en webbsida och ett nyhetsbrev.

SKOLAVHOPP, RESULTAT OCH JÄMLIKHET

Hälsokällan stöttar kommuner i Fyrbodal i syfte att barn och ungdomar ska fullfölja sina studier i grund- och gymnasieskolan. Inom fokusområdet Fullföljda studier har Hälsokällan mött grundskolor och förskolor i ett antal olika aktiviteter, främst kompetensutveckling.

Projektet ”Processtöd fullföljda studier” är mitt i genomförandefas. Det övergripande syftet är att öka andelen gymnasiebehöriga elever på sikt samt att minska antalet skolavhopp. Munkedal, Åmål och Vänersborg deltar fullt ut i processtödet, flera kommuner har även deltagit vid de olika kunskapsseminarierna. Exempel på aktiviteter är att stötta utveckling av processplaner, lokala

uppföljningar och kunskapspåfyllnad. Samtliga kommuner har kunnat delta vid gemensamma seminarier, fördjupat sig i referenslitteratur och getts möjlighet till gemensam reflektion.

Projektet ”Vad ska du arbeta med när du blir stor” genomförs i samverkan med Högskolan Väst (Kommunakademin Väst). I utvecklingsarbetet stöttas skolor i en medveten och strategisk satsning för att utveckla studie- och yrkesvägledning i vid bemärkelse i tidig ålder. Pilotskolor medverkar med rektorer, lärare och annan pedagogisk personal som utvecklar och provar aktiviteter såsom nytt lektionsmaterial, att yrkesverksamma möter klasser digitalt för att berätta om sin yrkesresa samt inspirerande föreläsningar för vårdnadshavare i syfte att bredda kunskapen om barnens framtida yrkesval.

Område 3: Fysisk planering och hållbara transporter

HÅLLBART RESANDE

En remissversion av regional transportinfrastrukturplan för Västra Götaland 2022–2033/37 har framarbetats under året. Preliminär ekonomisk ram för Västra Götaland är 7 655 miljoner kronor. Långsiktigt syftar planförslaget till att förbättra tillgängligheten i hela regionen med större fokus på olika funktioner i transportsystemet, det vill säga både i stråk och till stråk (större och mindre vägar) samt på ett hela-resan perspektiv både för person- och godstransporter.

Insatserna för att medverka till en fossilfri gränsregion pågår kontinuerligt och har medverkat till att medlemskommunerna och andra aktörer i Fyrbodalsregionen är föregångare inom områden som laddinfrastruktur, biogasutveckling och fossilfria arbetsmaskiner. Samarbeten med norska parter men också övriga kommunalförbund har utvecklats och gjort arbetet mer effektivt och gett större genomslag.

Kommunalförbundet har tillsammans med Biogas Väst arbetat för att underlätta för att Västtrafiks kommande upphandling av regiontrafik i Dalsland ska bli fossilfri och biogasdriven.

Frågan om hållbar mobilitet i glesare geografier har genom påverkansarbete fått en mycket mer framskjuten plats på den regionala nivån och samordnade insatser planeras och genomförs. Ett större mobilitetsprojekt har fått finansiering från Energimyndigheten där samarbeten i hela Västra Götalandsregionen kommer att etableras.

Förbundet har stärkt klimat- och miljöarbetet med en ny funktion och strukturen för samarbeten kring fossilfria transporter har stärkts genom ett nytt miljöstrategiskt professionsnätverk.

Arbetet med att föra in stråk och noder för gods, hamnar, farleder och terminaler i strukturbildsarbetetet har påbörjat men har pausats på grund av pandemin. Övriga strategiska godsfrågor har inte kunnat prioriteras.

Fyrbodals kommunalförbund har agerat vilket resulterat i att beslut tagits att tillskriva Västra Götalandsregionen om att göra en beställning på en åtgärdsvalsstudie för fast förbindelse till Orust. Det motsvarande gäller en åtgärdsvalsstudie för fast förbindelse över Gullmarsfjorden förutsatt att den inte går före redan prioriterade objekt inom Fyrbodalsregionen. Förbundet har även deltagit och agerat på möten för åtgärdsvalsstudie (ÅVS) väg 173.

Under året har direktionen vid fått fördjupad information avseende framtida järnvägsutveckling. Vid det ena tillfället gavs information om den så kallade Skagerak-linjen, en höghastighetsjärnväg. Detta är ett initiativ från ett kommunalt konsortium. Vid det andra tillfällets gavs information av Västra Götalandsregionen och Trafikverket om aktuell framtida järnvägsutveckling inom Fyrbodalsregionen med fokus på sträckan Göteborg-Oslo som är en av EU:s prioriterade stomnätskorridorer.

Inom ramen för Delregionalt kollektivtrafikråd, DKR, har påverkansfrågor bedrivits bland annat kopplat till Västtrafiks förstudie om upphandling av skolskjuts. Vidare har det handlat om behovet av mobilitet – en fråga om regional utveckling och en väg till det goda livet i form av att hitta hållbara lösningar för mobilitet och tillgänglighet. På DKR-mötet i oktober lyftes utredningen för Seniorkort. Fyrbodals kommuner framförde ett behov av att kontakta Västtrafik

i syfte om att få tydligare kostnadskalkyler och konsekvensbeskrivningar av angivna alternativ i utredningen för Seniorkort. Först därefter ansåg man att ett samråd/remissförfarande kan göras.

Trollhättan-Vänersborgs flygplats är en strategisk viktig infrastrukturpunkt för närområdet. Direktionen har ställt sig bakom en skrivelse upprättad av Fyrstads Flygplats AB:s ägarkommuner Trollhättan, Vänersborg, Uddevalla och Lysekil. Skrivelsen avsåg behovet av temporär allmän trafikplikt och är ställd till Infrastrukturdepartementet, Näringsdepartementet, Trafikverket samt Västra Götalandsregionen.

GEMENSAM PLANERING / SAMSPEL OCH UTVECKLING

Restriktionerna under pandemin gjorde det svårt för projektet att genomföra alla återstående workshops i kommunernas ledningsgrupper inom Rådslag . Munkedal, Strömstad, Vänersborg och Färgelanda planeras till början av 2022.

Under året har projektet fokuserat på det grundläggande syftet bakom strukturbild; att genom ökad kunskap om territoriet utveckla arbetssätt och vara ett forum för viljestyrd samplanering inom gemensamma utvecklingsfrågor.

Nätverket för samhällsplanerare har under året genomfört sex möten. Året inleddes på temat stora etableringars påverkan på samhällsplaneringen, möjligheter och utmaningar. I fokus stod den planerade laxodlingen i Sotenäs kommun, liksom planerna på logistikcentrum i Munkedal.

Det därpå följande nätverksmötet fick en inblick i Åmåls kommuns arbete med att försöka få till en stor etablering av en ny kriminalvårdsanstalt i kommunen och hur man hanterar medborgarperspektiven på en sådan satsning. Vid samma möte var också länsstyrelsen i Västra Götaland inbjudna för att informera om remissen av den statliga utredningen om strandskydd. Flera kommuner i förbundet förväntades svara på remissen och fick här ett tillfälle att diskutera tillsammans.

En annan remiss som också bidrog till flera diskussioner i nätverket och i politiken var remissen från Beredningen för hållbar utveckling, BHU, Västra Götaland om regionen skulle hemställa hos regeringen om att bli regionplaneorgan med formellt ansvar enligt Plan- och bygglagen, PBL. Ett flertal informations och diskussionstillfällen arrangerades både tillsammans med regionen och med Sveriges kommuner och regioner, SKR.

Kommunerna besvarade remissen var och en för sig, och efter diskussion i förbundsdirektionen skickades också ett gemensamt svar från kommunalförbundet till regionen. Från Fyrbodals kommuner och kommunalförbund var svaret avslag till remissen, ett svar som delades av majoriteten av regionens 49 kommuner och fyra kommunalförbund. I remissvaret framhöll dock förbundsdirektionen behovet av och viljan till att öka samverkan och samplanering inom fler frågor än dagens och att ett arbete för att komma överens om vilka frågor bör inledas snarast.

Övriga teman som nätverket för samhällsplanerare och strukturbild avverkat under året är Mark & Exploatering – erfarenheter organisatoriskt och juridiskt. Hur blir översvämningsskydd en inbjudande del av stadsbilden och inte en vägg mot havet? Hur klarar våra samhällen anstormningen av besökare och turister? Nya slussar – en utmaning för både planerare, politiker, invånare och näringsliv.

Under året fick nätverket bland annat besök från Skaraborg som berättade om sitt strukturbildsarbete som fått Sveriges Arkitekters planpris. Utöver nätverksarbetet har processledare för strukturbild under året fått möjlighet att genom Västra Götalandsregionen delta i RegLabs forum för lärande om regional utveckling.

Område 4: Näringsliv, kultur och attraktionskraft

FÖRETAGSKLIMAT, STRUKTUR OCH OMSTÄLLNINGSKAPACITET

För näringslivet har 2021 varit ett prövningarnas år. Coronapandemin har påverkat branscher och företag mycket olika. Sett till ett nationellt perspektiv sticker Strömstad ut, med ett omsättningstapp på nio miljarder kronor inom handeln och permitteringar och uppsägning av personal.

Sommaren med lättade restriktioner gjorde att den hårt drabbade besöksnäringen och gränshandeln fick välbehövligt syre och tro på framtiden. Detta grusades dock när pandemin fick ny fart under senhösten och gränsen åter stängdes precis före det att julhandeln skulle dra i gång. Detta fick flera småföretagare att kasta in handduken.

Men allt har inte varit svart. Kraftsamlingen i norra Bohuslän och Strömstad är ett tydligt exempel på styrkan i samverkan, där olika aktörer, från kommun och skolsystem på alla nivåer, tillsammans med region, stat och näringsliv, krokat arm och mycket konkret genomfört en omställning med fokus på utbildning och kompetensförsörjning.

För industrin och flera andra branscher har förhållandena jämfört med företag inom besöksnäring och kulturella- och kreativa näringar i många fall varit de omvända. Med en aldrig tidigare skådad efterfrågan på produkterna har utmaningarna här handlat om att hitta rätt kompetenser i tillräcklig omfattning, liksom att få tag i råvaror och nödvändiga komponenter.

En konsekvens av pandemin och restriktionerna är förändrade arbetssätt. Teknik som visserligen funnits tillgänglig redan tidigare, har nu fått ett genomslag och det ökade utbudet av liksom tillgängligheten till kompetensutveckling har utnyttjats av såväl företag som individer.

Utvecklingsnodernas betydelse för omställningen genom forskning och innovation ökar i takt med att noderna utvecklas. Kommunalförbundet bidrar på olika sätt till att stärka noderna, bland annat genom samverkan och genom Delregionala utvecklingsmedel, DRUM-medel. Förbundet representerar medlemskommunerna i en regional beredningsgrupp för DRUM-medlen med syfte att driva på utvecklingen av det regionala innovationsstödsystemet, som spelar en central roll för näringslivsutvecklingen.

Det nya breddade avtalet med Innovatum Science Park är en viktig pusselbit i att öka innovationskapaciteten i näringslivet och stärka delregionens attraktionskraft för investeringar. Här spelar också utvecklingsnoderna en avgörande roll som kunskapskluster och testbäddar inom våra styrkeområden.

Flera av de projekt som finansieras genom DRUM, har fått ställa om både arbetssätt och erbjudande för att möta delvis nya behov från företagen. Aktörerna inom det näringslivslivsfrämjande systemet har under pandemin visat lyhördhet för näringslivets behov och en stor anpassningsförmåga för att möta snabbt förändrade förutsättningar inom alla områden. Förbundet har verkat för ökad transparens genom samverkan vilket lett till att behov löpande identifierats och att åtgärder kunnat sättas in. Exempel på detta är bland annat Företagarhjälpen och Utvecklingskontoret i Strömstad.

Kommunalförbundets ledord; Framåt, Forum, Flerstämmigt och Förtroende, genomsyrar arbetet inte minst i de nätverk och forum inom näringslivsområdet som förbundet driver och/eller representerar medlemskommunerna i både regionalt och nationellt.

Ett viktigt arbete under året har varit att ta fram ett förslag till förbundets första gemensamma näringslivsstrategi. Drygt 200 intressenter och intressentgrupper fick möjlighet att respondera

på ett första utkast och inspel och förbättringsförslag togs med i remissversionen som i slutet av året, efter beslut i arbetsutskottet, skickades ut på remiss till medlemskommunerna, för beslut i förbundsdirektionen under våren 2022.

Även förbundets inre arbete har påverkats av pandemin med bland annat ökad handläggning av DRUM-medel då majoriteten av beviljade och beslutade projekt och förstudier fått ställa om helt eller delvis. Många har begärt förlängning vilket lett till att nya beslut behövt beredas och tas.

Möten har till övervägande del skett digitalt, vilket i vissa fall försvårat verksamheten och i andra fall till exempel inneburit ett högre deltagande på möten och seminarier.

INNOVATION, STYRKEOMRÅDEN OCH INVESTERINGSVILJA

Måluppfyllelsen inom detta utvecklingsområde är mycket god. Både befintliga och nyetablerande bolag visar investeringsvilja; Hela nio nyetableringar samt ett markanvisningsavtal offentliggjordes, med god geografisk och branschmässig spridning. Amerikanska Danas beslut om en investering på 50 miljoner US-dollar i en ny elmotorfabrik i Åmål stärker Fyrbodals position i det västsvenska fordonsklustret.

Samverkan med regionala, nationella och norska aktörer inom styrkeområdena skog och trä samt marint fungerar väl och synergier skapas. Ett mycket viktigt steg togs när ett skogsprogram för Västra Götaland beslutades. Ett nätverk för cirkulär bioekonomi beslutades under året, liksom ett miljöstrategiskt nätverk som också etablerades under året. En ny miljö- och klimatstrategisk funktion på förbundet stöttar kommunerna inte minst i genomförande av satsningen Kommunernas klimatlöften. Förbundet samordnar insatser samt förmedlar expertstöd och goda exempel så att kommunerna lättare kommer i gång med sina åtgärder. Den nya funktionen för också dialog med Västra Götalandsregionen i miljö- och klimatfrågor. Arbete pågår för att undanröja hinder för blå livsmedelsproduktion.

Genom att bidra till regional och nationell finansiering samt att driva och delta i projekt och andra insatser kunde pandemidrabbade kommuner såsom Strömstad och företag inom gränshandel, kreativa och kulturella näringar, liksom delar av besöksnäringen, stöttas. Förutsättningar för en ny utvecklingsnod i Strömstad med fokus på handel och logistik undersöks.

En grogrund för nya styrkeområden finns inom näringsliv och akademi och stärks bland annat genom insatser med fokus på affärsdriven miljöutveckling och cirkularitet. Arbetet för att etablera strukturer inom livsmedelsområdet har inte startat. Intresset för havsbaserad vindkraft ökar, ett möjligt nytt styrkeområde.

Medfinansieringen av, och den nära dialogen med, innovationssystemet skapar goda förutsättningar för hållbar tillväxt. Här finns utmaningar för både företag, kommunalförbundet och stödsystemet att vara relevanta och effektiva i denna tid av omställning, förändrade affärsmodeller och global konkurrens. Kännedomen om innovationssystemet kan fortfarande stärkas.

KULTUR OCH ATTRAKTIONSKRAFT

Pandemin har fortsatt pröva kulturbranschen hårt. Kommunerna har haft stora utmaningar för att anpassa sina kulturverksamheter efter aktuella restriktioner. Stora, ofta akuta, insatser har krävts för att ställa in eller ställa om planerade publika arrangemang. Biblioteken har fått anpassa sig för att kunna upprätthålla service till invånarna och kulturskolan för att bedriva undervisning.

På uppdrag av direktionen har förbundet bildat ett nytt kulturpolitiskt nätverk med representanter från alla medlemskommuner. Uppslutningen och intresset för att delta har varit

högt och nätverket har prioriterat temafrågor inför kommande möten. Uddevalla och Åmål har utsetts till ordförande respektive vice ordförande. Nätverket för kulturansvariga har mötts digitalt merparten av de planerade träffarna. Fokus har varit erfarenhetsutbyte kring hanteringen av pandemin, men även beredning av inkomna projektansökningar. Även nätverket för biblioteksansvariga har träffats, för erfarenhetsutbyte och planering inför en gemensam förstudie.

Den beviljade förstudien Det moderna biblioteket ska kartlägga verksamheternas behov inom kommunikation samt ge konkreta förslag på framtida projekt.

Natur- och kulturarv och kulturmiljö är ett nytt prioriterat område för förbundet, varför vi inleder utvecklingsarbetet med behovsinventering och omvärldsbevakning med hjälp av Innovatum och Förvaltningen för kulturutveckling inom Västra Götalandsregionen.

Konferensen Attraktiva kommuner – verktyg för utveckling genomfördes för första gången helt digitalt. Temat ”Från nationell politik till lokal praktik” lockade närmare 400 deltagare från hela landet. Programmet inleddes av Riksarkitekt Helena Bjarnegård på Boverket.

Efter två förstudier startade projektet Våra Rum – Samverkan för gestaltad livsmiljö. Inledningsvis deltar kommunerna Mellerud, Orust, Sotenäs och Vänersborg.

Område 5: Digitalisering

INNOVATION, KOMPETENS OCH LEDARSKAP

Från och med årsskiftet 2020/2021 tecknades en överenskommelse kring de medel som fram till och med 2020 finansierat tjänster för e-samordning på kommunalförbundet. Från 1 januari 2021 förändrades medelstilldelningen och därefter utgår en tjänst från kommunalförbundet med tydligare uppdrag direkt från VästKom som anställande part.

Som en konsekvens av detta har inte kommunalförbundet längre någon funktion/kompetens som kan driva frågorna i enlighet med verksamhetsplanens intentioner. Förbundet har därför under året intagit en mer passiv roll i digitaliseringsarbetet men har stöttat i olika frågor inom ramen för andra uppdrag. I början av året avslutades ett par projekt vilkas resultat tagits vidare i olika sammanhang. Förbundet har också stöttat kompetensutvecklande insatser indirekt genom medfinansiering av projekt som bedrivs av IUC Väst, Almi, Innovatum med flera.

INFRASTRUKTUR OCH DIGITAL SERVICE

När det kommer till digital infrastruktur och service har förbundit bidragit genom att medverka i regionala samverkansytor där frågorna hanteras samt genom att föra information mellan dessa forum och förbundets egna professionsnätverk.

Ekonomisk redovisning Fyrbodals kommunalförbund 2021-01-01 – 2021-12-31

Uddevalla den 31 mars 2022

Direktionen

Stig Bertilsson Bengtsfors kommun	Martin Carling Dals-Eds kommun Ordförande	Ann Blomberg Färgelanda kommun
Jan-Olof Johansson Lysekils kommun	Morgan E Andersson Melleruds kommun	Christoffer Rungberg Munkedals kommun
Anders Arnell Orust kommun	Mats Abrahamsson Sotenäs kommun	Kent Hansson Strömstad kommun
Liselott Fröjd Tanums kommun	Paul Åkerlund Trollhättan Stad 1:e vice ordförande	Peter Eriksson Trollhättan Stad
Christer Hasslebäck Uddevalla kommun 2:e vice ordförande	Ingemar Samuelsson Uddevalla kommun	Benny Augustsson Vänersborgs kommun
Henrik Harlitz Vänersborgs kommun	Michael Karlsson Åmåls kommun	

Årsredovisning 2021

Fyrbodal

Förbundsdirektören om verksamheten 2021

- Pandemin fortsätter!
- Pressat läge inom hälso- och sjukvårdsområdet samtidigt som reformeringen till nära vård pågår.
- Gemensamt VFU-avtal i länet sjösätts.
- Kompetensutvecklingserbjudanden till företagen i krisen genom projekten Fenixz och Hållbar besöksnäring i Väst
- Ett första skogsprogram för Västra Götaland arbetas fram
- Kontaktpersoner för de regionala kraftsamlingarna utses i organisationen. Kraftsamlingen Fullföljda studier börjar ta fart.
- Årets konferens Attraktiva kommuner genomförs framgångsrikt
- Flera företagsetableringar i vårt område, Position Väst och strategerna på förbundet är med och bidrar till detta

Fyrbodal

Väsentliga händelser under 2021

- 5 strategiska utvecklingsområden – 4 Kraftsamlingar och 4 Långsiktiga prioriteringar (resurssätts genom DRUM), Klimat 2030 och Kulturstrategin VG 2020-2023
- Effektivisering inom administrationen - Nytt diariesystem, e-signering av avtal och protokoll
- Bedrägeriförsök – stoppades tack vare god relation med banken
- Stor personalomsättning – 17 nya medarbetare har börjat, 19 har slutat
- Omställning av projekt på grund av pandemin – digitala möten och konferenser istället för fysiska, högre närvaro och effektivt. Stopp i arbetet med strukturbild och fysiska studiebesök.
- Arbetsmiljöenkät – visar både på förbättrings- och styrkeområden
- Första året med tertialrapportering

Fyrbodal

Ekonomi och personal

- Total omsättning (medlemsavgift, projekt och särskild finansierad verksamhet) 45,9 miljoner (41,6 miljoner år 2020)

- 7,5 heltidstjänster inom basverksamheten

- 31 dec 2021 var 31 personer tillsvidareanställda (26 år 2020) och 16 personer visstidsanställda (12 personer år 2020)

- 19 personer slutade och 17 personer började
- 38 kvinnor (30 år 2020) 9 män (8 år 2020)

- 2 personer har tjänsteköpts från kommunerna
- Sjukfrånvaron har minskat från 3,79% år 2020 till 1,92% 2021.

Fyrbodal

Ekonomisk redovisning

- Resultaträkning, Balansräkning, noter
- Driftsredovisning basverksamheten
- Driftsredovisning projektverksamheten
- Förteckning över projektverksamheten per den 2021-12-31
- Driftsredovisning särskild finansierad verksamhet
- Förteckning särskild finansierad verksamhet per den 2021-12-31

Fyrbodal

Ekonomisk redovisning Resultaträkning (tkr)	Budget BAS 2021-01-01 – 2021-12-31	Utfall 2021-01-01 – 2021-12-31	Utfall föregående år 2020-01-01 – 2020-12-31	Avvikelse budget bas 2021
Verksamhetens intäkter	9 935	45 935	41 666	35 991
Verksamhetens kostnader	-9 705	-45 199	-41 084	-35 485
Avskrivningar	-40	-58	-66	-18
verksamhetens nettokostnader	-9 745	-45 257	-41 150	-35 503
Skatteintäkter	0	0	0	0
Generella statsbidrag och utjämning	0	0	0	0
Konsultkostnader				
Verksamhetens resultat	190	678	516	488
FINANSIELLA INTÄKTER & KOSTNADER				
Ränteintäkter	0	26	41	26
Räntekostnader	0	-2	-2	-2
resultat efter finansiella poster	190	701	555	511
Extraordinära poster:	0	0	0	0
Årets resultat	190	701	555	511

Fyrbodal

Driftsredovisning 2021

Basverksamhet + 630 tkr

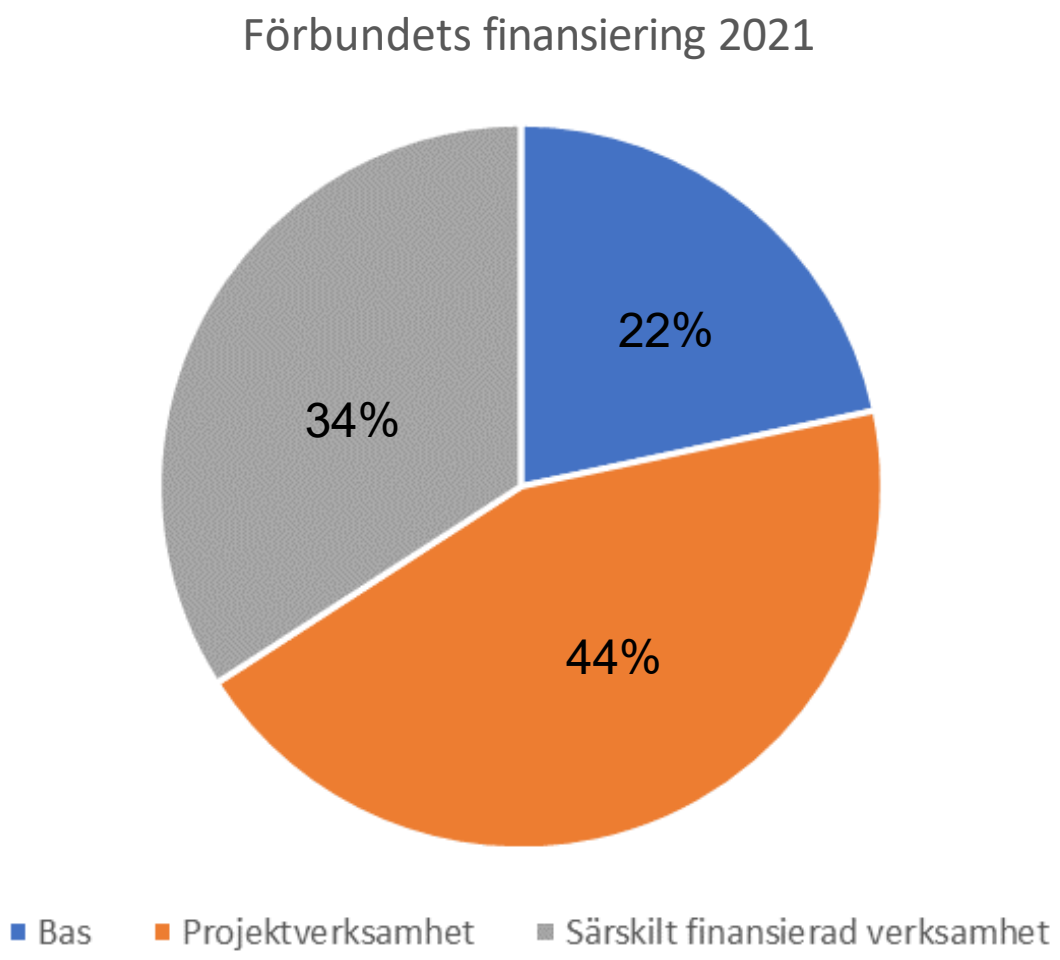
- + 374 tkr år 2020 (budget +170 tkr)
- prognos + 998 tkr
- budget +190 tkr

Projektverksamhet + 71 tkr

- + 675 tkr år 2020

Särskilt finansierad verksamhet +- 0

- - 494 tkr år 2020



Fyrbodal

Finansiella mål

Förbundet har 4 finansiella mål:

- ***Soliditetsnivå 10% -*** År 2021 är soliditeten 6%, en sänkning med 2 procentenheter från 2020.
  Likvida medel har ökat i samband med att förbundet förvaltar 26 Mkr från Regeringskansliet avseende God och nära vård som ska vidare till medlemskommunerna.
- ***Budget i balans -*** Årets överskott uppgår till 701 tkr (555 tkr år 2020)
- ***God likviditet -*** Likvida medel uppgår till 58 Mkr (ca 37 Mkr år 2020)
- ***Uppväxling av delregionala utvecklingsmedel -*** Minst 50%.
  2021 uppgår dessa till en omslutning på 118 Mkr vilket innebär en uppväxling med 574%

Förbundet har 2 vägledande principer:

- Tillgångar och skulder ska förvaltas på ett betryggande sätt.
- Tydliga regler och riktlinjer för sin finansförvaltning.
  Likvida medel har placerats riskfritt under 2021 och genererat ränteintäkter om 26 tkr. (41 tkr år 2020)

Fyrbodal

Kommunalförbundets förväntade utveckling

- Kommunalförbundets verksamhet och ekonomi följer tidigare års utveckling.
- Osäkerhet råder dock på grund av Covid-19.
- Under 2022 kommer endast enstaka projekt att slutredovisas och regleras. (Tidigare år har flera stora projekt avslutats och reglerats vilka har genererat stora överskott).
- Investeringar i kansliet kommer att ske under 2022 (utveckla kontoret till ett digitaliserat kontor)
- Fortsätter med uppföljning och avstämningar inom projekten enligt projektbeslut.

Fyrbodal

Delregionala utvecklingsmedel

- Används till att förverkliga målen i den regionala utvecklingsstrategin VG 2030, Klimat 2030 och den regionala kulturstrategin 2020-2023 samt delar av förbundets verksamhetsplan 2021-2023.
- Styrning av medlen görs i form av årlig budget som tas av Direktionen samt en regional överenskommelse med Västra Götalandsregionen.
- Under år 2021 har 35 projekt/verksamheter har bedrivits med hjälp av DRUM.
- De 21,05 Mkr som budgeten omsluter har växlats upp till 118 Mkr (574%)
- Gemensamma arbetssätt mellan kommunalförbunden och VGR

Fyrbodal

Kommunikation

- Primär målgrupp är förtroendevalda och tjänstepersoner i medlemskommunerna samt VGR och andra offentliga myndigheter.
- Den primära kanalen är förbundets hemsida i kombination med nyhetsbrev och sociala medier.
- Fyrbodal.se nådde över 40 000 unika besökare år 2021.
- Nyhetsbrevet har ca 1 500 prenumeranter.
- Antalet följare på sociala medier ökar varje år. Ca 2 300 följare.
- Förbundets filmer har haft ca 18 000 visningar under 2021.
- Kommunikatörsnätverk bestående av kommunernas kommunikatörer.
- Nytt avtal för medie- och kommunikationstjänster.

Fyrbodal

Uppföljning av de strategiska utvecklingsområdena för 2021

Fyrbodal

Strategiskt utvecklingsområde

Stöd, omsorg och hälsa

Fyrbodal

Strategiska mål

Stöd omsorg och hälsa

Kvalitet och välfärdsutveckling. Invånarna i Fyrbodalsregionen erbjuds en trygg, likvärdig och jämlik socialtjänst, vård och omsorg som är kunskapsbaserad och effektiv. Kommunerna får genom kommunalförbundet ett efterfrågat stöd till förebyggande och hälsofrämjande arbete samt till verksamhetsutveckling där socialtjänst, vård och omsorg bedrivs nära och i samverkan med invånarna. Digitalisering och välfärdsteknik är områden som kan möjliggöra ökad delaktighet i samhället, god livskvalitet men också bidra till att resurser används mer kostnadseffektivt.

- Kommunalförbundet representerar kommunerna i möte med andra aktörer, både regionalt och nationellt.
- Strategisk samarbete i samverkan med VGR i t ex vårdsamverkan, inför VVG och SRO, i arbetet med att revidera hälso- och sjukvårdsavtalet med tillhörande överenskommelser och färdplan för omställning till god och nära vård samt utefter statlig överenskommelse för psykisk hälsa.
- Ger kommunerna stöd i omställningsarbete till en god och nära vård. Samtliga aktiviteter har genomförts enligt projektplan.
- Kommunalförbundet leder DIKT-nätverket (Digitalisering, Informations- och Kommunikationsteknik).

Fyrbodal

Strategiska mål

Stöd omsorg och hälsa

Barn och unga. Alla barns rättigheter genomsyrar kommunalförbundets uppdrag. Arbetet som görs för kommunerna främjar en god hälsa och ökad framtidstro hos barn, unga och deras familjer.

- Hälsokällan har under året genomfört aktiviteter enligt plan inom alla fem fokusområden, som samtidigt kopplas till varandra. Fokusområden Våldsförebyggande och Fullföljda studier har dominerat arbetet.
- Med anledning av pandemin har många aktiviteter (workshops, semina rier, konferenser) genomförts på andra sätt än planerat (digitalt) och nå gra har flyttats fram.
- Mer tid än planerat har lagts på ansökningar och förberedelse av framtida projekt.
- Ett exempel på framgångsrikt arbete är det avslutade projektet Barns integritet i förskolan som har fått stort genomslag både i Fyrbodal och nationellt.
- Hälsokällans verksamhet följs också upp genom avtalsuppföljning

Fyrbodal

Strategiska mål

Stöd omsorg och hälsa

Kompetens, FoU och samverkan. Kommunerna har en hög kompetens inom socialtjänst, omsorg, vård och hälsa, och driver ett gemensamt arbete kring forskning och utveckling (FoU) med fokus på innovation. Samverkan mellan kommunerna och andra aktörer är god. Genom erfarenhetsutbyte och omvärldsbevakning främjas kunskapsutveckling och möjligheterna att vid behov utarbeta likartade arbetssätt.

- Inom områdena funktionshinder, socialpsykiatri, vård och omsorg, sociala barnavården, missbruk och ekonomiskt bistånd finns kompetensplaner som är utarbetade och antagna av socialcheferna i alla kommunerna i Fyrbodal. Dessa används, utvecklas och har reviderats under året och har utvecklats till modeller för kunskap, kompetens och kvalitet. Efterfrågade och tillhörande utbildningar arrangeras av kommunalförbundet.
- Kommunalförbundet har medverkat i att framarbeta ett nytt VFU-avtal (verksamhetsförlagd utbildning) för legitimerade yrkesutbildningar som har antagits av kommunerna.
- Exempelvis har en forskningscirkel om att leda i pandemin genomförts och en rapport blev klar i september. Resultaten har presenterats i lokala och nationella sammanhang.
- Kommunalförbundet bjöds in till Regeringskansliets digitala workshops för att informera och diskutera differentiering av arbetsuppgifter och karriärvägar inom äldreomsorgen.

Fyrbodal

Framgångsfaktorer

Via kommunalförbundet leds 21 olika nätverk inom socialtjänstens område. Under året har i genomsnitt 10 kommuner representerats vid varje mötestillfälle.

Hög grad av kommunal medverkan och aktivitet i nätverk och utvecklingsprojekt sker med förankring i professionsnätverken så att kunskapen är lokalt efterfrågad och har betydelse och aktuell relevans för verksamheterna.

Förankring i nätverken är en framgångsfaktor som bidrar till hög grad av implementering och nytta av framarbetad kunskap och metodik.
Ett antal utvecklingsarbeten har föranlett nationellt intresse och erkännande.

Utvärdering visar på hög grad av nöjdhet i nätverken. Enkäten har genomförts via 14 nätverk med 79% svarsfrekvens. 99% nöjdhet med nätverken, 100% nöjdhet med kunskapsstöd och omvärldsbevakning. 98 % nöjdhet med stöd att identifiera samverkansområden.

Fyrbodal

Kommande utvecklingsområden

Ökade aktiviteter för att främja barn och ungas delaktighet är behövliga inom kommunalförbundet

Ökad teknisk beredskap/infrastruktur behövs för att möta efterfrågan på digitala arbetssätt

Ansvarsfördelning och samverkan med andra stödstrukturer behöver fortsätta att definieras och utvecklas

Fyrbodal

Strategiskt utvecklingsområde

Kompetens-försörjning och utbildning

Fyrbodal

Strategiska mål

Kompetensförsörjning och utbildning

Arbetskraft, behovsstyrd utbildning och utbildningsnivå. Tillgången till arbetskraft med rätt kompetens är god i hela Fyrbodals regionen. Människor som nyligen flyttat till Sverige är en resurs som tas tillvara. Vägledning och utbildning är behovsstyrda och leder till arbete efter avslutade studier för alla ungdomar. Utbildningsnivån i Fyrbodals regionen ökar och allt fler söker till eftergymnasiala utbildningar. Vuxen- och yrkesutbildningar är väl utbyggda och möjliggör ett livslångt lärande.

- **Kompetensplattformsuppdraget:**
  Uppdraget genomförs inom ramen för projekt Strategisk kompetensförsörjning i Fyrbodal. Projektet har förlängts p g a pandemin och avslutades 31 oktober 2021. I november övergick uppdraget i en verksamhet, Kompetensplattform Fyrbodal.
- **Processledning av Kompetensråd Fyrbodal -** Se separat punkt nedan.
- **Strategier och handlingsplaner -** Arbetet med att ta fram en strategi för Utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor i Fyrbodal har påbörjats.
- **Processtöd till medlemskommunerna med lokal kompetensförsörjning.-** Samtal har förts och besök har genomförts i samtliga 14 kommuner.
- **Omvärldsbevakning och informationsspridning genom till exempel seminarier, informationsmöten, nyhetsbrev, webb och sociala medier. -** Utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågorna har gjorts mer synliga genom exempel och spridning. Ett gott exempel på detta är Expedition Lärande. Spridningen har varit mindre framgångsrikt internt.

Fyrbodal

Strategiska mål

Kompetensförsörjning och utbildning

Arbetskraft, behovsstyrd utbildning och utbildningsnivå. Tillgången till arbetskraft med rätt kompetens är god i hela Fyrbodals regionen. Människor som nyligen flyttat till Sverige är en resurs som tas tillvara. Vägledning och utbildning är behovsstyrda och leder till arbete efter avslutade studier för alla ungdomar. Utbildningsnivån i Fyrbodals regionen ökar och allt fler söker till eftergymnasiala utbildningar. Vuxen- och yrkesutbildningar är väl utbyggda och möjliggör ett livslångt lärande.

- **Kartläggning och analys** - Antagningen har varit en resurs gällande statistik som vi ska ta tillvara framåt. VGR och AF har inte bidragit med förväntat underlag och stöd utifrån omorganisationer.
- **Teknikcollege –** under året har en genomlysning genomförts. Implementering av förbättringsåtgärder ska leda till ett nytt samverkansavtal under våren 2022.
- **Vård- o omsorgscollege** - Språkombud/Språkstödjare har utbildats, nationella riktlinjer för Validering har tagits fram och Folkhögskolan gick under året med i Vård och omsorgscollege.
- **Branschspecifika kompetensråd** - Framgångsfaktorer på VGR-nivå har tagits tillvara och det har införts ett årshjul och en arbetsordning. Näringslivets deltagande varit lägre än förväntat.
- **Vi -projektet** - Den medskapande processen utvecklats till en kedja och ett utbildningspaket. Ökad samverkan mellan kommuner och folkhögskolor. F.d. UVAS har anställts som Unga samhällsutvecklare anställda. Det har varit en viss svårighet utifrån projektets många parter och många olika insatser, men det är samtidigt mångfalden i projektet som skapar dynamiken.

Fyrbodal

Strategiska mål

Kompetensförsörjning och utbildning

Arbetskraft, behovsstyrd utbildning och utbildningsnivå. Tillgången till arbetskraft med rätt kompetens är god i hela Fyrbodals regionen. Människor som nyligen flyttat till Sverige är en resurs som tas tillvara. Vägledning och utbildning är behovsstyrda och leder till arbete efter avslutade studier för alla ungdomar. Utbildningsnivån i Fyrbodals regionen ökar och allt fler söker till eftergymnasiala utbildningar. Vuxen- och yrkesutbildningar är väl utbyggda och möjliggör ett livslångt lärande.

- **Samhällsorientering** - Framtagande av gemensamt presentationsmaterial för dem som deltar vid samhällsorienteringen. Process kring ny organisering har påbörjats.
- **Projekt Fullföljda studier** - Genomfört enligt plan. Pandemieffekt har varit negativ för utbyte mellan verksamheterna.
- **Externa projekt** - Genomförda enlig plan. Tid o innehållsförändringar p g a pandemin.
- **Validering** - Branschvalidering har lyfts upp och fått en tydligare roll.
- **Vägledning** - Studie och yrkesvägledarnas roll har uppmärksammats och stärks. Ett problem som uppmärksammats är avsaknad av informationsspridning i den egna kommunen. Plan på att samla rektorerna 2022 för att lyfta hela SYV-uppdraget som hela skolans ansvar. Projekt Göra dörren synlig har fokuserat på föräldrasamverkan.
- **Utbildningschefer o BUN-ordförandenätverk** - Ökad närvaro genom digitala möten. Gemensamma möten mellan nätverken.
- **Vuxnätverket** - Ökad vilja till samarbete “på riktigt”
- **YH-nätverket** - Har återuppstartat. Framtagande av arbetsformer och överenskommelse.

Fyrbodal

Strategiska mål

Kompetensförsörjning och utbildning

Samverkan och tillgänglighet. Fyrbodals regionen har starka utvecklingsnoder och en god samverkan mellan utbildningsanordnare och aktörer inom exempelvis arbetsliv, regional förvaltning samt forskning och innovation. Utbildningsutbudet håller hög kvalitet, är dimensionerat och tillgängliggjort utifrån arbetslivets och individens behov. Förbundet har utvecklade former för att stödja omställningen på arbetsmarknaden tillsammans med kommuner, region, stat och näringslivets parter.

- **Kompetensplattformsuppdraget -** Se punkt ovan.

- **Processledning av nätverk inom utbildning- och kompetensförsörjning -** På Fyrbodals kommunalförbund initieras och drivs en stor del av utvecklingsarbetet tillsammans med de många nätverken, det gäller inte minst inom verksamhetsområdet utbildning och kompetensförsörjning. Under projekttiden för Strategisk kompetensförsörjning har arbetet intensifierat och förädlats med och i nätverken. Processledarna för professionsnätverk och kompetensråd har höjt ribban för att skapa angelägna möten med innehåll och agendor för att deltagarna ska uppleva mening och engagemang.

Fyrbodal

Strategiska mål

Kompetensförsörjning och utbildning

Samverkan och tillgänglighet. Fyrbodals regionen har starka utvecklingsnoder och en god samverkan mellan utbildningsanordnare och aktörer inom exempelvis arbetsliv, regional förvaltning samt forskning och innovation. Utbildningsutbudet håller hög kvalitet, är dimensionerat och tillgängliggjort utifrån arbetslivets och individens behov. Förbundet har utvecklade former för att stödja omställningen på arbetsmarknaden tillsammans med kommuner, region, stat och näringslivets parter.

- **Praktiksamordning** - Praoanskaffning startats upp.
- **Antagning till gymnasiet** - Ny elevsida och antagning till gymnasiesärskolan.
- **Projekt Fenixz** - Genomförs enlig plan. Kom till p g a satsningar i samband med pandemin.
- **Modul Norra Bohuslän** - Genom sitt utsatta läge, akut orsakat av pandemin, är Strömstad ett levande exempel på hur olika aktörer, från kommun och skolsystem på alla nivåer tillsammans med region och stat samt näringslivet, krokat arm och mycket konkret genomfört en omställning med fokus på just utbildning och kompetensförsörjning
.

Fyrbodal

Strategiska mål

Kompetensförsörjning och utbildning

Forskning och utveckling. Forskning och utveckling (FoU) inom utbildningsområdet är etablerat och stöder kommunernas skolutveckling samt kompetensförsörjningen i Fyrbodal.

- Implementering av FoU Utbildning omprioriterades p g a Pandemin. Arbetet kommer att starta upp under 2022.

Skolavhopp, resultat och jämlikhet. Kommunerna i Fyrbodals regionen har utvecklade metoder för ökad skolnärvaro och minskade skolavhopp så att alla ungdomar når grundläggande mål i grundskolan och gymnasiet. Studier är i minskad grad könsstereotypa. Alla har likvärdiga, jämlika och jämställda möjligheter till högre utbildning oavsett kön

- Kraftsamlingen Fullföljda studier har startat upp genom samverkan med VGR och övriga kommunalförbund.
- Projekt Göra dörren synlig har arbetat med att öka barns valkompetens och tagit fram en lektionsbank för mer könsneutrala val.

Fyrbodal

Framgångsfaktorer

Kommunalförbundet skapar mötesplatser, erfarenhetsutbyte, kunskapspåfyllnad och processtöd och genom detta ökad kompetens.

Genom tydliga informationsinsatser har området blivit mer känt.

Digitala möten och nätverksträffar har medfört ökat deltagande.

Arbetet i och med nätverken har intensifierat och förädlats. Processledarna för professionsnätverk och kompetensråd har höjt ribban för att skapa angelägna möten med innehåll och agendor för att deltagarna ska uppleva mening och engagemang. Både ur ett lokalt och delregionalt perspektiv.

Aktuella och relevanta föreläsare samt intressanta exempel bjuds in till nätverk, möten och lärträffar.

Fyrbodal

Kommande utvecklingsområden

Kommunalförbundet som samverkansplattform och kompetensplattform (Kompetensplattform Fyrbodal)
Vara drivande och staka ut riktningen.
Spridning av resultat, både internt kollegor emellan och till kommuner och VGR.
Strukturerad samverkan inom förbundet.
Återkommande utvärdering och effektmätning av nätverksarbetet.
Arbeta med en tydligare koppling till forskning.

Implementering FoU utbildning genom bildandet av rektorsnätverk.
Inom området Fullföljda studier och projekt Kunskapsnod Fyrbodal (0-24 år) arbeta med hela utbildningskedjan - förskola till vuxenutbildning.
Ta tillvara på nyinflyttades kunskap och erfarenheter som resurs genom att exempelvis utveckla informationsinsatserna i Samhällsorientering och att arbeta med handledarstöd och språkstödjare på arbetsplatser.
Fortsätta och utveckla arbetet för att minska könsstereotypa val och öka ungas valkompetens.
SYV-uppdraget och KAA-uppdraget hela skolans/kommunens ansvar.

Fyrbodal

Strategiskt utvecklingsområde

Fysisk planering och hållbara transporter

Fyrbodal

Strategiska mål

Fysisk planering och hållbara transporter

Hållbart resande. Fyrbodalsregionen är en fossilfri gränsregion med ett väl utvecklat transportsystem för besökare, arbetsplatser och invånare. Den offentliga sektorn är en föregångare när det gäller hållbar mobilitet, förnybara drivmedel, elektrifiering och energieffektiva fordon och hållbart resande. Kollektivtrafiken är väl utbyggd med hög tillgänglighet och effektivitet även på landsbygden och i östvästlig led i delregionen, för att möjliggöra ett hållbart resande till arbete, skola, service och fritidsaktiviteter. Förbundet driver ett framgångsrikt påverkansarbete för ökad tillgänglighet till kollektivtrafik. Det finns ett beslut om att bygga ut järnvägen mellan Göteborg och Oslo till dubbelspår.

- Fossilfria transporter: Omfattande insatser har genomförts tillsammans med kommunerna kring personbilar, arbetsfordon, upphandling av transporter, elektrifiering, biogas. Utredning om vilka fortsatta insatser som bör prioriteras de närmaste åren pågår.
- Hållbar mobilitet landsbygd: Påverkansarbete från DKR har resulterat i en ny utvecklingsarena hos VGR. Pilotprojekt genomfört. Ett större forskningsprojekt Ror i land - startat.
- Beslut om skrivelse gällande dialog för utredning av Seniorkort samt deltagit i förbättringsarbete kring Samverkansformerna för kollektivtrafiken
- Beslut att ställa sig bakom skrivelse upprättad av Fyrstads Flygplats AB ang. behovet av temporär allmän trafikplikt

Fyrbodal

Strategiska mål

Fysisk planering och hållbara transporter

Gemensam planering. Strukturbild Fyrbodal utgör ett gemensamt underlag för mellankommunal planering, där alla kommuner i **Fyrbodals**regionen medverkar, och med en bred samverkan med Västra Götalandsregionen och andra myndigheter. Strukturbild Fyrbodal är ett arbetssätt och utgör plattform och forum för viljestyrd samplanering när det gäller service, utbildning, boende, fritid, kultur, näringsliv och infrastruktur. Strukturbilden inkluderar även frågor om mark och kraftförsörjning, bredband, samt grad av självförsörjning och livsmedelsstrategi. Det finns ett väl fungerande samarbete kring större externa etableringar i Fyrbodalsregionen.

- Arbetet med framtidsbild som är en del av strukturbild har bromsats in på grund av Coronapandemin.
- Ett stort arbete har gjorts under året med anledning av den remiss som regionen skickade ut till kommunerna och kommunalförbunden, där regionen efterfrågade kommunernas och kommunalförbundens syn på om regionen skulle hemställa om att bli regionalt planorgan enligt PBL.

Fyrbodal

Strategiska mål

Fysisk planering och hållbara transporter

Samspel och utveckling. Varje del av Fyrbodalsregionen utvecklas utifrån sina förutsättningar och i ett samspel mellan städer och landsbygder. Trestadsområdet har utvecklats till ett tydligt nav, vilket skapar förutsättningar för tillväxt och hållbar utveckling i hela Fyrbodalsregionen.

- Direktionsbeslut ang. " Fast förbindelse till Orust, tillskrivelse till VGR om att beställa en ÅVS från TRV" samt för "Fast förbindelse över Gullmarsfjorden"
- Framtagit och beslutat om skriftligt inspel i arbetet med att revidera den regionala transportinfrastrukturplanen för perioden 2022-2033/2037. Inspelet gällde delregionens prioriteringar av transportinfrastrukturen. Prioriteringarna har föregåtts av tätt samarbete med tjänstepersoner i Infrakollnätverket samt ur dialog med politiker.

Fyrbodal

Framgångsfaktorer och utvecklingsområden

Via kommunalförbundet leds olika nätverk/mötesforum inom målområdet så som fossilfria transporter, miljö och klimat, infrastruktur och kollektivtrafik samt samhällsplanering/Strukturbild. Genom dessa skapas mötesplatser, erfarenhetsutbyte, kunskapspåfyllnad och processtöd och genom detta ökad kompetens.

Digitala möten och nätverksträffar har medfört ökat deltagande och effektiva möten

Vi ser förbättringspotential i att samverka mer internt under kommande år, vilket kan bidra till minskad sårbarhet, ökad kunskap samt större arbetsglädje

Fyrbodal

Strategiskt utvecklingsområde

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Företagsklimat, struktur och omställningskapacitet. Fyrbodalsregionen har ett gott företagsklimat som uppmuntrar till entreprenörskap och företagande, skapar fler arbetstillfällen, mer skatteintäkter och ett ökat välstånd. Näringslivet är differentierat och hållbart samt utgör en stark del av tillväxtregionen Västra Götaland och den svensk-norska gränsregionen. Genom ett nära samarbete mellan näringsliv och utbildningsanordnare finns det en god omställningskapacitet som i sin tur skapar förutsättningar för en god kompetensförsörjning och väl genomförda generationsväxlingar. Fyrbodalsregionen rymmer flera utvecklingsnoder med stark koppling till forskning och utveckling, och som driver på den delregionala utvecklingen.

Företagsklimat

- Kommunerna erbjuds stöd och kunskap om de faktorer som bidrar till ett gott företagsklimat. Ett antal seminarieprogram har genomförts under året i samverkan med Svenskt näringsliv som riktat sig till tjänstepersoner och politiker i våra 14 kommuner som på olika sätt har kontakt med företrädare för näringslivet.
- De delregionala utvecklingsmedlen medfinansierar flera externa projekt, verksamheter och avtal som bidrar till ett ökat entreprenörskap, nyföretagande, generationsväxlingar och utveckling av det befintliga näringslivet. Projekten leder till att fler arbetstillfällen skapas.
- Utvecklingsnoderna som begrepp har börjat sätta sig och få betydelse för Fyrbodals utveckling av styrkeområden och arbetet med att utveckla ett differentierat näringsliv.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Forts **Företagsklimat**

- Kraftsamlingen i Norra Bohuslän, Strömstad är ett tydligt exempel på styrkan i samverkan, där olika aktörer, från kommun och skolsystem på alla nivåer tillsammans med region, stat och näringslivet, krokat arm och mycket konkret genomfört en omställning med fokus utbildning och kompetensförsörjning.
- Samtidigt som konsekvenserna av pandemin inneburit att utfallet från projekt riktade direkt mot näringslivet inte blivit som förväntat, har såväl projektägare och finansiärer tagit ett stort ansvar för att anpassa leveransen och ställa om till förändrade och eller nya behov.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Struktur

- Kommunalförbundet driver flera nätverk inom näringslivsområdet och representerar medlemskommunerna i möten med andra aktörer, både regionalt och nationellt.
- Under året har bland annat ett nätverk inom miljö- och klimatområdet utretts, beslutats och etablerats. Ett nätverk för cirkulär bioekonomi är under uppstart. Förbundet deltar i styrgrupp och arbetsgrupp för ett regionalt skogsprogram samt i tre större, skogliga utvecklingsprojekt.
- Klimat 2030 Västra Götaland pågår och förbundet medverkar i styrgrupp för ett av fyra fokusområden.
- Näringslivsstrategen på förbundet ingår i följande styrelser och styrgrupper; Drivhuset, Connect Väst, Almi Väst, Wargön Innovation och Kompetensråd Fyrbodal.
- Funktionerna Miljö- och klimatstrateg liksom näringslivsstrateg på förbundet har tillsatts för att stötta kommunerna i genomförande av dels Klimat 2030 och dels för att stärka innovationskraften.
- Ett förslag till en första gemensam näringslivsstrategi för förbundet har tagits fram och efter en granskningsrunda bland drygt 200 intressenter har den skickats på remiss till medlemskommunerna.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Forts **Struktur**

- Inom nätverket Fiskekommunerna som drivs genom kommunalförbundet pågår gemensamt påverkansarbete för att undanröja hinder hos företagare inom blå livsmedelsproduktion. Bland annat har en film som visar exempel på företag inom blå livsmedelsproduktion producerats under året.
- Förbundet deltar genom Position Väst i en nationell pilotinsats vars syfte är att utveckla en metodik för att attrahera fler kunskapsdrivna företagsetableringar. I Fyrbodal är Innovatum och Wargön Innovation piloter i samverkan med Vänersborgs kommun.
- Kommunerna har under året bildat ett kulturpolitiskt nätverk.
- Bibliotekschefernas nätverk har åter aktiverats och under året togs bland annat beslut om projektet Det moderna biblioteket.
- Pandemin har påverkat förbundets arbete under året. Möten har till övervägande del skett digitalt, vilket i vissa fall försvårat verksamheten och i andra fall till exempel inneburit ett högre deltagande på möten och seminarier.
- Pandemin har även inneburet en utökad handläggning av DRUM-medel då majoriteten av beviljade och beslutade projekt och förstudier fått ställa om helt eller delvis. Många har begärt förlängning vilket lett till att nya beslut behövt beredas och tas.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Omställnings- och utvecklingskapacitet

- Ett allmänt ökat fokus, både från näringslivet, kunder och från myndigheter på både bioekonomi, fossilfritt inklusive elektrifiering och cirkulär utveckling, ger vår region nya möjligheter bland annat tack vare våra resursbaser inom areella och maritima näringar. Genom förbundets samverkansarbete har dessa kopplats samman med den spetskompetens och omställningsvilja som finns inom tillverkningsindustrin vilket stärker regionens position.
- Utvecklingsnodernas betydelse för omställningen genom forskning och innovation ökar i takt med att noderna utvecklas. Förbundet bidrar på olika sätt till att stärka noderna, bland annat genom samverkan och genom DRUM-medel.
- Aktörerna inom det näringslivslivsfrämjande systemet har under pandemin visat på lyhördhet för näringslivets behov och en stor anpassningsförmåga för att möta snabbt förändrade förutsättningar inom alla områden. Förbundet har verkat för ökad transparens genom samverkan vilket lett till att behov löpande identifierats och att åtgärder kunnat sättas in. Exempel på detta är bland annat Företagarhjälpen och Utvecklingskontoret i Strömstad.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Innovation, styrkeområden och investeringsvilja. Befintliga bolag väljer att expandera i Fyrbodalsregionen och allt fler svenska och utländska bolag väljer att etablera sig och investera här, via vårt gemensamma proaktiva företagsetableringsarbete. Förutsättningarna är mycket goda genom att företag och entreprenörer inom styrkeområdena industri och handel, besöksnäring, blå och gröna näringar, samt kreativa och kulturella näringar, skapar global konkurrenskraft i nära samverkan med akademi, institut, finansiärer och offentlig sektor. Här finns även grogrund för nya styrkeområden att växa fram. Företagen i Fyrbodalsregionen får ett gott stöd av innovationssystemet när det gäller samverkan, innovationer och utvecklandet av en cirkulär ekonomi. Innovationssystemet är robust, välkänt och en viktig del av det västsvenska innovationssystemet. De företagsfrämjande aktörernas roller är väl definierade och har en god samverkan med kunden i fokus.

Innovation

- Förbundet representerar medlemskommunerna i en regional beredningsgrupp för DRUM-medlen med syfte att driva på utvecklingen av det regionala innovationsstödsystemet, som spelar en central roll för näringslivsutvecklingen.
- Det nya breddade avtalet med Innovatum Science Park är en viktig pusselbit i att öka innovationskapaciteten i näringslivet och stärka delregionens attraktionskraft för investeringar. Här spelar också utvecklingsnoderna en avgörande roll som kunskapskluster och testbäddar inom våra styrkeområden.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Styrkeområden

- Ett skogsprogram för ett nytt västsvenskt partnerskap inom skoglig utveckling i Västra Götaland har tagits fram. Samverkan inom skoglig utveckling har etablerats mellan förbundet, Region Värmland, Dalarna, Innovatum, Gröna Klustret, Mötesplats Steneby och flera norska parter.
- Kommunalförbundet stöder Innovatums arbete för att etablera ett kluster inom industriellt träbyggande respektive Stenebymiljöns arbete för att etablera en testbädd för design och träinredning samt IUC Västs arbete för att utveckla företag inom skoglig bioekonomi.
- Havsbaserad vindkraftsutbyggnad har potential att bli ett nytt styrkeområde, ett bra exempel som kan få stor betydelse för utvecklingen av en helt ny industri för vår region. Det är viktigt att förbundet har beredskap för att kunna agera och vara ett stöd för kommunerna och näringslivet i den här typen av nya möjligheter.
- Gränshandeln har i stort sett utraderats under pandemin med konsekvensen företagsnedläggning och kompetensflykt. Men handel är ett fortsatt styrkeområde och förbundet deltar i och stöder det nyetablerade Utvecklingsarena Strömstads process att identifiera och definiera en framtida utvecklingsnod i samverkan med region och stat.
- Miljömiljonens medel har nyttjats för att stärka både affärs- och miljöutveckling och prioritet har legat på Fyrbodals styrkeområden och fossilfria transporter.
- Proaktiv marknadsföring riktad till potentiella etablerare har bedrivits med fokus på styrkeområdena trä, logistik och marint.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Investeringsvilja

- Förutsättningarna för kommunerna att förbereda konkurrenskraftiga presentationer att använda vid svar på etableringsförfrågningar har stärkts genom att Position Väst tagit fram mallar på engelska samt erbjuder stöd att presentera ledig mark internationellt på Business Sweden’s digitala kartplattform.
- Etableringsärendena har ett ökat fokus på hållbarhet, krav på stora detaljplanerade ytor, omfattande behov av kraft- och vattenförsörjning samt tillgång till specifik industriell kompetens.
- Trenden 2021 blev något färre, men mer komplexa, inkommande företagsetableringsärenden samtidigt som antalet beslutade etableringar blev fler än tidigare år. Både den branschmässiga och geografiska spridningen är god.
- Expansionsserviceinsatser har bidragit till att amerikanska Dana beslutat etablera en ny elmotorfabrik i Åmål. Detta utgör en högkvalitetsinvestering; 50 miljoner dollar, minst 80 nya arbetstillfällen och regionen stärker sin position i omställningen som ett av Europas ledande fordonskluster.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Kultur och attraktionskraft. Fyrbodalsregionen har en stark attraktionskraft utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Här finns en stor en stor variation och en stark utveckling av platser och miljöer där människor kan bo, arbeta och studera. Kommunerna samverkar för att erbjuda boende och besökare tillgängliga och levande bibliotek samt ett aktivt kulturliv. Det finns goda förutsättningar för en meningsfull fritid, bland annat genom Fyrbodalregionens stora natur och kulturarv och unika kulturmiljöer. Gestaltad livsmiljö och offentlig konst är en självklar del av samhällsplaneringen.

Kultur

- Kartläggningen av de kulturella och kreativa näringarna (KKN) i Fyrbodal som genomförts under året visar bland annat på ett högt engagemang, men också en markant högre oro för att klara sin försörjning än hos egenföretagare i genomsnitt. Resultatet av rapporten kommer att ligga till grund för förbundets fortsatta arbete att stärka KKN-företagen.
- Kulturbranschen liksom föreningslivet har påverkats stort av de restriktioner som införts på grund av pandemin. Detta har bland annat lett till att kulturansvariga i kommunerna fått fokusera på akuta insatser för att ställa om publika verksamheter som evenemang, bibliotek och fritidsaktiviteter, snarare än utveckling.
- Konsekvenserna av restriktionerna kan komma att få långsiktiga konsekvenser för kulturlivet och folkhälsan, något som förbundet behöver vara uppmärksamt på framåt.

Fyrbodal

Strategiska mål

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Attraktionskraft

- Konferensen Attraktiva kommuner – verktyg för utveckling flyttades till januari 2021 och genomfördes digitalt i samverkan med Högskolan Väst. Tema för konferensen var Gestaltad livsmiljö – från nationell politik till lokal praktik. Riksarkitekten Helena Bjarnegård inledningstalade och konferensen sågs av nära 400 personer.
- Besöksnäringen är en viktig del i vår regions attraktionskraft. Pandemin har inneburit en stark påfrestning för näringen, men olika branscher och företag inom besöksnäringen har haft olika utmaningar. För vissa har pandemin inneburit ett totalt stopp medan andra haft sin största tillväxtperiod någonsin. Det har bland annat lett till ökad utvecklingstakt och innovationer för att kunna möta en ny efterfrågan på inhemsk turism. Projektet Hållbar besöksnäring i Väst erbjuder stöd och inspiration till företagen i Fyrbodal för att motverka pandemins effekter.
- En ökad marknadsföring av utvecklingsnoderna som kluster för kunskap, innovation och samverkan inom våra styrkeområden, bland annat på Position Västs hemsida, annonsering i nationella media och filmproduktion bidrar till att öka attraktionskraften både när det gäller att attrahera kompetens och nya etableringar.

Fyrbodal

Strategiskt utvecklingsområde

Digitalisering

Fyrbodal

Strategiska mål

Digitalisering

Innovation, kompetens och ledarskap. Det finns en förmåga hos kommuner och näringsliv i Fyrbodalsregionen att hantera både innovation och effektivitet samt att balansera dessa i takt med skiftande krav från omvärlden. Det finns en hög digital kompetens och ett utvecklat digitalt ledarskap. Det finns ett gemensamt arbete och samsyn kring digitalisering, innovationer och skapandet av gemensamma plattformar.

- Projektet Digital Motor Fyrbodal har slutförts. Projektet satte ljus på, lät kommunerna utforska, skapade förståelse för och utmanade kommunernas bild av sina verksamhetsförmågor vilket lett till fortsatta diskussioner. Projektets byggde på att kommunerna gav förbundet förtroende att ta del av data som möjliggjort ett gott underlag till resultat och slutsatser för kommunerna att arbeta vidare.
- Kraftsamling digitalisering uppstartad.

Infrastruktur och digital service. En väl utbyggd digital infrastruktur skapar värde för näringsliv, kommuner och invånare i hela Fyrbodalsregionen och bidrar till att överbrygga klyftor mellan städer och landsbygder, till exempel när det gäller kompetensförsörjning, företagande samt innovations- och konkurrenskraft. Det finns en förmåga att se och agera utifrån ett helhetsperspektiv för att möta förväntningar på en trygg sammanhållen digital service.

- Förbundet har bidragit till att driva på frågor som rör mobiltäckning och bredbandsutveckling. Detta är exempel på det förbundet kan göra genom deltagande i länsgemensamma forumen.
- På ett övergripande plan kan konstateras att avsaknad av direkta resurser för digitalisering påverkar förbundets möjligheter att aktivt stötta delregionen i dessa frågor.

Fyrbodal

Tjänsteskrivelse
2022-03-03

Val av representant till ersättare till stämmoombud Gryning Vård AB

Förslag till beslut

Att arbetsutskottet föreslår direktionen beslutar att utse Ann Blomberg (C) som ersättare till ordinarie stämmoombud för Gryning Vård AB.

Sammanfattning

Gryning Vård AB är ett bolag med ändamålet att inom ramen för det allmännas intresse samt på samhällsnyttig grund tillgodose behov hos ägarnas medlemskommuner och dess invånare genom att utveckla och tillhandahålla vård-, omsorgs-, behandlings-, utrednings- och rådgivningsresurser samt bedriva annan därmed förenlig verksamhet. Bolaget ska tillhandahålla ett brett, differentierat och kundanpassat vårdutbud. Gryning ägs av och utvecklas kontinuerligt i dialog med de fyra kommunalförbunden i Västra Götaland och dess medlemskommuner.

Bakgrund

Tobias Bernhardsson (C) har under mandatperioden 2019-2022 haft uppdraget som ersättare till stämmoombud Gryning Vård AB. Bernhardsson har lämnat sina politiska uppdrag. Mot den bakgrunden har valberedningen för Fyrbodals Kommunalförbund berett nomineringsärendet och föreslår Ann Blomberg (C), Färgelanda kommun, som ersättare till ombud Föreningsstämman. Ordinarie ombud är Ingemar Samuelsson (S), Uddevalla kommun.

Beskrivning av ärendet

-

Bedömning och synpunkter

-

Finansiering

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522 - 44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

-

Koppling till mål

-

Ansvarig tjänsteperson

-

Jeanette Lämmel
Förbundsdirektör
Fyrbodals kommunalförbund

Tjänsteskrivelse
2022-03-03

Nominering av styrelseledamot till Gryning Vård AB

Förslag till beslut

Att arbetsutskottet föreslår direktionen nominera Ylva Morén som ordinarie styrelseledamot i Gryning Vård AB.

Sammanfattning

Gryning Vård AB är ett bolag med ändamålet att inom ramen för det allmännas intresse samt på samhällsnyttig grund tillgodose behov hos ägarnas medlemskommuner och dess invånare genom att utveckla och tillhandahålla vård-, omsorgs-, behandlings-, utrednings- och rådgivningsresurser samt bedriva annan därmed förenlig verksamhet. Bolaget ska tillhandahålla ett brett, differentierat och kundanpassat vårdutbud. Gryning ägs av och utvecklas kontinuerligt i dialog med de fyra kommunalförbunden i Västra Götaland och dess medlemskommuner. Årsstämman äger rum den 21 april 2022.

Bakgrund

Lis Palm, Fyrbodals kommunalförbund, har sedan 2017 varit styrelseledamot i Gryning Vård AB. Lis har meddelat att hon nu lämnar sitt uppdrag. Förslaget är att nominera Ylva Morén, kommundirektör Munkedals kommun, till styrelsen för Gryning Vård AB.

Beskrivning av ärendet

-

Bedömning och synpunkter

-

Finansiering

-

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522 - 44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Koppling till mål

-

Ansvarig tjänsteperson

-

Jeanette Lämmel
Förbundsdirektör
Fyrbodals kommunalförbund

Beslutet expedieras till:

Helena Söderbäck, förbundsdirektör GR
Gunnel Rydberg, förbundssekreterare GR
Katarina Ahlqvist, VD, Gryning Vård AB

Tjänsteskrivelse
2022-03-03

Val av representant till ersättare till ombud Föreningsstämma Västkom

Förslag till beslut

Att arbetsutskottet föreslår direktionen beslutar att utse Ann Blomberg (C) som ersättare till ordinarie stämmoombud för Västkom.

Sammanfattning

VästKom är kommunernas länsgemensamma samverkansaktör med fokus på välfärd och regional utveckling. Utveckling som skapar nytta för invånarna i de 49 kommunerna i Västra Götaland och bidrar till att utveckla en dynamisk och konkurrenskraftig region. VästKom verkar på den regionala arenan med frågor där nyttan blir större av att samverka regionalt än delregionalt eller lokalt. VästKom, arbetar på uppdrag av de fyra kommunalförbunden i Västra Götaland: Boråsregionen Sjuhärads Kommunalförbund, Fyrbodals Kommunalförbund, Göteborgsregionens Kommunalförbund samt Skaraborgs Kommunalförbund. VästKom är en politiskt styrd organisation. Föreningsstämman är VästKoms högsta beslutande organ och sammanträder en gång var fjärde år – året efter det varit allmänna val. Det innebär att styrelsen väljs för en hel mandatperiod vid stämman. En föreningsstämma genomfördes den 2 april 2019. VästKom har en styrelse med 16 ledamöter där varje kommunalförbund har utsett fyra ledamöter vardera. De 16 ledamöterna utgör också kommunalförbundens ledamöter i det med Västra Götalandsregionen gemensamma samverkansorganet BHU, Beredningen för Hållbar Utveckling. VästKom har sitt formella säte i Skövde. I Göteborg finns kansliet som handhar VästKoms administration och löpande verksamhet. Chefen för VästKoms kansli svarar för den löpande förvaltningen.

Bakgrund

Tobias Bernhardsson (C) har under mandatperioden 2019-2022 haft uppdraget som ersättare till stämmoombud Västkom. Bernhardsson har lämnat sina politiska uppdrag. Mot den bakgrunden har valberedningen för Fyrbodals Kommunalförbund berett nomineringsärendet och föreslår Ann Blomberg (C), Färgelanda kommun, som ersättare till ombud Föreningsstämman. Ordinarie ombud är Monica Hanson (S), Trollhättan stad.

Beskrivning av ärendet

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522 - 44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

-

Bedömning och synpunkter

-

Finansiering

-

Koppling till mål

-

Ansvarig tjänsteperson

-

Jeanette Lämmel
Förbundsdirektör
Fyrbodals kommunalförbund

Skrivelse rörande konsekvenser av Arbetsförmedlingens reformering för kommunerna i Fyrbodalsregionen

Den statliga närvaron i kommunerna behöver utökas. Dessutom behöver samverkan mellan statliga myndigheter och kommunerna förbättras. Detta gäller inte minst frågor som rör Arbetsförmedlingen och de lokala servicekontoren.

Undertecknarna av denna skrivelse föreslår en rad åtgärder för att komma till rätta med de problem en minskad statliga närvaro har orsakat. Vidare önskas en fortsatt dialog i ärendet, där Fyrbodals kommunalförbund och de ingående 14 medlemskommunerna bjuder in ansvariga politiker och tjänstemän på den statliga nivån till ett möte för att diskutera frågan. Svar på skrivelsen kan ställas till Fyrbodals kommunalförbund.

Statlig närvaro och service saknas idag i många kommuner

Förutom närvaro saknas ofta en samverkan mellan kommuner, fristående aktörer och statliga myndigheter (framför allt Arbetsförmedlingen) på en lokal nivå där utgångspunkten är individens behov. Som en konsekvens får många individer inte det stöd som de behöver för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. I stället riskerar de att hamna eller stanna kvar i långtidsarbetslöshet, vilket i sin tur leder till att fler behöver ekonomiskt bistånd från kommunen för att kunna försörja sig.

Statens Servicecenters uppdrag är att ge lokal statlig service till privatpersoner och företag på vissa orter i landet. Statens Servicecenter fungerar dock inte som en samverkanspart till kommunerna kring enskilda individer. En del kommuner som har ett Servicecenter vittnar om att behoven som finns bland de som söker arbete inte kan mötas av centren utan det krävs en aktiv samverkan mellan stat och kommun för att stötta dessa individer. Många arbetslösa idag behöver insatser från flera aktörer, ofta under en längre period, för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Därför är en tydlig rollfördelning mellan kommunerna, Arbetsförmedlingen och de fristående aktörerna viktig för att öka chanserna att fler kommer ut i arbete eller utbildning.

Utifrån medlemskommunernas perspektiv måste det säkerställas att de lokala servicekontoren finns och att Arbetsförmedlingens uppdrag följs upp och anpassas utifrån lokala behov.

Viktigt med lokal statlig närvaro i hela landet

Lokal statlig närvaro och service i hela landet är viktigt för att skapa ett starkt samhälle och upprätthålla legitimitet och förtroende för de statliga myndigheterna. Lokal statlig service är särskilt viktigt för de som har svårigheter med det svenska språket, har vissa typer av funktionsnedsättningar eller är ekonomiskt utsatta. Dessa grupper har ofta svårt för att använda

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

sig av digitala tjänster. Detta märker kommunerna då de ofta får stötta sina invånare i kontakter med statliga myndigheter.

En organisationsförändring av Arbetsförmedlingen pågår, och resultatet av detta arbete är oklart (inklusive frågan om kommunerna som aktör i arbetsmarknadspolitiken). En stark lokal/kommunal förankring av Arbetsförmedlingen är nödvändig för en resultatinriktad arbetsmarknadspolitik. Utarmningen av Arbetsförmedlingen i synnerhet, och andra statliga aktörer i allmänhet, i mindre kommuner måste upphöra.

Stora brister i samverkan med fristående aktörer

Reformeringen av Arbetsförmedlingen, där fristående aktörer ska hantera flertalet av de arbetssökande, har lett till svårigheter för kommunerna. Det saknas plattformar samt tydliga riktlinjer för hur alla parter förväntas samarbeta kring en individ på ett effektivt sätt. Informationsflödet mellan aktörerna, där kommunerna är en av flera, är ytterst bristfälligt. Konsekvensen blir att tiden för att etablera sig i samhället fördröjs för många. Därmed ökar ansvaret och kostnaderna för kommunerna.

Arbetsförmedlingen har inte tagit sitt ansvar i att implementera de nya arbetssätt som omorganisationen har medfört. I det stora flertalet av kommunerna saknas i dagsläget en samverkan på en lokal, operativ, nivå. Oavsett samverkan har omorganisationen på Arbetsförmedlingen medfört att kommunerna har fått ta ett allt större ansvar för de personer som står långt från arbetsmarknaden. Kommunen har samtidigt inte alltid de verktyg och medel som krävs för att stötta individen då ansvaret formellt åligger Arbetsförmedlingen och till stor del ska utföras av upphandlade fristående aktörer.

Ökad långtidsarbetslöshet och en tudelad arbetsmarknad.

Bristen på kommunikation och samverkan har lett till att kommunerna får ta ett större ansvar. Exempelvis uppmanas kommunerna att inte arbeta med individer som uppbär ekonomiskt bistånd vid en pågående individuell plan hos en fristående aktör, då det kan störa planen. Formellt kan kommunen arbeta med individen men denne riskerar då att förlora sin ersättning vilket ytterligare belastar den kommunala ekonomin då försörjningsstödet ökar än mer. Det innebär i praktiken att kommunen betalar ekonomiskt bistånd, men får inte arbeta för att korta ner vägen till egenförsörjning.

Forskning och erfarenhet visar att det är av yttersta vikt att snabbt komma ut på, alternativt återetablera sig på arbetsmarknaden för att minska risken för utanförskap och att riskera att hamna i ett långvarigt behov av ekonomiskt bistånd. Kommunerna ser att reformeringen av

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Arbetsförmedlingen och det bristfälliga samarbetet mellan Arbetsförmedlingen, fristående aktörer och kommunerna, leder till just detta.

För att vända denna utveckling föreslår undertecknarna av denna skrivelse följande åtgärder:

- Lokal statlig närvaro - Statens servicecenter kan inte ersätta Arbetsförmedlingens samverkansuppdrag.
- Att det finns en nära lokal samverkan med Arbetsförmedlingen och fristående aktörer på såväl strategisk nivå som på individnivå.
- Att det finns en tydlighet kring vad Arbetsförmedlingens omorganisation och förändrade uppdrag innebär för kommunerna.
- Att en gemensam planering finns, mellan kommunen och Arbetsförmedlingen och/eller fristående aktörer, kring hur arbetet med etablering på arbetsmarknaden bedrivs för individer som uppbär försörjningsstöd.
- Att förändringarna inom Arbetsförmedlingen i större utsträckning kan anpassas efter lokala behov.
- Att det blir tydligt vad en lokal närvaro innebär rent praktiskt på strukturell- och individuell nivå.

Medlemskommunerna inom Fyrbodals kommunalförbund önskar en framåtsyftande dialog med Arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter för att stärka den lokala närvaron i kommunerna och att arbeta för ett tydligare samarbete mellan berörda aktörer där anpassning efter lokala behov kan göras.

De som står bakom skrivelsen:

Arbetsmarknadsenhetsnätverket Fyrbodal
Kommundirektörerna Fyrbodal
Förbundsdirektionen, Fyrbodals kommunalförbund

Skrivelsen ska gå till:

Arbetsmarknadsministern
Generaldirektören för Arbetsförmedlingen
Arbetsförmedlingskontoren i Fyrbodal
SKR
Länsstyrelsen
Tillväxtverket
Statens servicecenter

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Europeiska socialfonden
Västra Götalandsregionen – Helena Lundberg
Fyrbodals kommunalförbund och dess medlemskommuner
Övriga kommunalförbund inom Västra Götalandsregionen

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Förslag till åtgärd avseende statlig närvaro i kommunerna i Fyrbodal

Förslag till beslut

Arbetsutskottet godkänner förslag till hantering av ärendet och föreslår direktionen fatta beslut i ärendet på kommande direktionsmöte.

Sammanfattning

Förbundsdirektören fick i uppdrag från direktionen 2022-02-03 § 23, att till arbetsutskottet den 3 mars 2022 inkomma med förslag till åtgärd avseende att belysa bristen på statlig närvaro.

Bakgrund

S-ledamöterna i direktionen för Kommunalförbundet Dalsland har inkommit med en skrivelse till kommunalförbundet som påtalar regeringens uppdrag till Statens servicecenter (SSC) innebärande att upprätta 28 nya servicecenter i hela landet. Inom Fyrbodals geografiska område innebär det att ett nytt servicecenter kommer att etableras i Lysekil. Sedan tidigare finns sådana centrum i Strömstad, Trollhättan, Vänersborg, Uddevalla och Åmål. S-ledamöterna framför vikten av att fortsätta stärka den statliga närvaron i kommunerna. Det behövs fler initiativ för att ett servicecenter ska finnas i varje kommun. S-ledamöterna framför en önskan om att Fyrbodals kommunalförbund tar initiativ gentemot såväl Västra Götalandsregionen, som regeringen och berörda myndigheter i syfte att framföra behovet av lokal närvaro i kommunerna.

Beskrivning av ärendet

Inom Fyrbodals kommunalförbund finns AME-nätverket, vilket består av medlemskommunernas enhetschefer för arbetsmarknadsfunktionerna. Undertecknad har varit i kontakt med Jeanette Andersson, enhetschef Arbetsmarknadsenheten & Integration, i Sotenäs kommun. Hon är kontaktperson i detta ärende. Förslag på åtgärd är att AME-nätverket tar fram en skrivelse. Ärendet kommer upp på kommundirektörernas möte den 25 februari. Därefter sker en återkoppling till arbetsutskottet den 3 mars för möjlighet till ytterligare synpunkter. AME-nätverket har sitt möte den 9 mars och kommer att arbeta vidare med skrivelsen. Förslaget i sin helhet kommer att presenteras för direktionen den 31 mars. Jeanette Andersson kommer även att i dialog med sina kollegor diskutera till vilka som ska vara mottagare av skrivelsen samt vilka som ska ha det för kännedom.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Bedömning och synpunkter

-

Finansiering

-

Koppling till mål

-

Ansvarig tjänsteperson

Jeanette Lämmel

Jeanette Lämmel

Förbundsdirektör

Fyrbodals kommunalförbund

Näringslivsstrategi 2030 Business Region Väst, Fyrbodals kommunalförbund

Förslag till beslut

Direktionen beslutar att:

– Godkänna förslaget till Näringslivsstrategi 2030 Business Region Väst, Fyrbodals kommunalförbund.

Sammanfattning

Fyrbodals kommunalförbund har i enlighet med Verksamhetsplan 2021–2023, tagit fram ett förslag till gemensam näringslivsstrategi för förbundet.

Ett övergripande mål för kommunalförbundets verksamhet är att stödja och utveckla det kommunala självstyret. Förbundet ska särskilt verka inom följande områden;

• Hållbar tillväxt och utveckling.
• Verksamhetsstöd och intressebevakning.
• Projekt som har till syfte att främja samordning och/eller samverkan inom områdena tillväxt och utveckling samt verksamhetsstöd.
• Ägaransvar för gemensamt ägda bolag och verksamheter.

Inom området "hållbar tillväxt och utveckling" ställer omställningen till ett mer ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbart samhälle krav på samverkan över flera nivåer och områden, initiativförmåga, kreativitet och uthållighet. Näringslivets förutsättningar till omställning och utveckling är centrala för att nå hållbarhetsmålen i Agenda 2030.

Fyrbodals kommunalförbund samlar därför sitt näringslivsarbete i en gemensam Näringslivsstrategi 2030 och under ett gemensamt namn, Business Region Väst.

Näringslivsstrategi 2030 är övergripande och långsiktig. Strategiska vägval konkretiserar och prioriterar innehållet och ligger i linje med de styrdokument som kommunalförbundet styrs av och visar hur det relaterar till övriga strategier och planer som indirekt kopplar till näringslivsstrategin.

Näringslivsstrategins genomförande är helt avhängigt av kommunernas och övriga aktörers insatser; deras kraftsamling och samverkan. Mandat och resurser ser olika ut, men ansvaret är gemensamt.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Bakgrund

Fyrbodals kommunalförbund har sedan bildandet 2005, bedrivit näringsliv- och tillväxtfrämjande arbete. Arbetet har fokuserats på att skapa nya arbetstillfällen genom att dels främja entreprenörskap och nyföretagande och genom att stärka företagens konkurrens- och innovationskraft. Dels genom att utveckla strukturer för att tillgodose företagens behov av rätt kompetens genom det kompetensplattformsuppdrag som näringsdepartementet gett Västra Götalandsregionen.

Detaljer i förbundets uppdrag har förändrats och utvecklats över tid genom de olika programperiodernas genomförandeplaner.

Ett starkt och brett näringsliv med många framgångsrika företag är en förutsättning för ett gott liv i hela Fyrbodal. Den ojämna geografin med ett trekärnigt befolkningscentra i söder och glesa landsbygder i norr skapar stora utmaningar för delregionens förmåga att bidra till Västra Götalandsregionens långsiktiga prioriteringar;

- Stärka innovationskraften
- Bygga kompetens
- Öka inkluderingen
- Knyta samman Västra Götaland

De fyra prioriteringarna hänger ihop och är förutsättningar för varandra. För att vara framgångsrika i arbetet att skapa ett starkt och brett näringsliv, behöver alla fyra adresseras även om näringslivsstrategin väljer att fokusera på två av dem: Stärka innovationskraften och Bygga kompetens.

Inom Västra Götalandsregionen finns idag; Business Region Göteborg, Business Region Skaraborg och Business Region Borås. Även andra regioner i landet har valt att samla sitt näringslivsarbete under namnet Business Region. De har olika innehåll och olika organisation men gemensamt är att de, tillsammans med medlemskommunerna ska bidra till att skapa fler arbetstillfällen och en hållbar tillväxt och utveckling i delregionens och regionens näringsliv.

Genom att samla förbundets näringslivsarbete under ett gemensamt namn, Business Region Väst, ökar tydligheten kring kommunalförbundets uppdrag såväl inom organisationen som gentemot externa intressentgrupper och över tid skapas ”en väg in” till delregionens näringslivsarbete.

Business Region Väst är en del av Fyrbodals kommunalförbund och samlar förbundets nuvarande och framtida näringslivsarbete med målet att som stöd och i samverkan med

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

medlemskommunerna arbeta långsiktigt för en hållbar och konkurrenskraftig näringslivsutveckling i delregionen Fyrbodal, genom att:

- förbättra förutsättningar för att utveckla ett konkurrenskraftigt och attraktivt näringsliv i samverkan med kommuner, regionen, näringslivsstödjande aktörer, myndigheter, kompetens- och utbildningsaktörer samt akademi,
- bedriva och vidareutveckla en högkvalitativ företagsetableringsstödjande verksamhet för bolag och investerare som är intresserade av delregionen Fyrbodal,
- finansiera omställning, utveckling och innovation inom ramen för styrkeområden och i samverkan med delregionala utvecklingsnoder.

Strategin ska leda till att de strategiska målen i förbundets verksamhetsplan inom utvecklingsområdena "Näringsliv, kultur och attraktionskraft" samt "Utbildning och kompetensförsörjning" nås. Målen har också direkt koppling till Regionala utvecklingsstrategin, RUS 2030, Regionala kulturstrategin, Klimat 2030 och utvecklingsmålen i Agenda 2030.

Näringslivsstrategins genomförande och aktiviteter beskrivs i handlingsplaner som årligen upprättas och som är en del av kommunalförbundets treåriga verksamhetsplan.

Resultatuppföljning av genomförda insatser sker löpande och redovisas tertialvis till kommunalförbundets politiska ledning Förbundsdirektion, samt i förbundets årsredovisning.

Näringslivsstrategi 2030 ska granskas i sin helhet och vid behov revideras, en gång per mandatperiod.

Näringslivsstrategins genomförande är helt avhängigt av kommunernas och övriga aktörers insatser; deras kraftsamling och samverkan. Mandat och resurser ser olika ut, men ansvaret är gemensamt.

Beredning av ärendet

Förslaget till näringslivsstrategi har beretts tillsammans med representanter från näringslivsnätverket och på uppdrag av arbetsutskottet (§ 71 2021-08-26) skickats ut, 2021-09-01 till relevanta nätverk, samverkansparter och intressenter för inspel och synpunkter.

Efter revidering i enlighet med inspel och synpunkter från granskningen beslutar arbetsutskottet (§ 99 2021-11-18) att skicka förslaget till näringslivsstrategi för yttrande till medlemskommunerna med syfte att bereda ärendet inför beslut i Förbundsdirektionen.

Medlemskommunernas yttrande skulle vara förbundet tillhanda senast 2022-02-18. Vid remisstidens utgång har elva (11) kommuner svarat och tillstyrkt förslaget. En (1) kommun har bett om ytterligare en veckas tid för handläggning och beslut. Två (2) kommuner har inte inkommit med något svar.

Det slutliga förslaget till näringslivsstrategi har reviderats i enlighet med de förslag till ändringar som kommit in från medlemskommunerna.

Finansiering

Årligen tillförs kommunalförbundet delregionala utvecklingsmedel, DRUM, från Västra Götalandsregionen (Regionala utvecklingsnämnden, Kulturnämnden och Miljönämnden) under förutsättning att de växlas upp med motsvarande belopp av kommunala medel. Utöver DRUM tillförs förbundet medel från regionen för att finansiera förstudier och analyser. År 2021 uppgick DRUM till 21,5 miljoner kronor.

Medlen används för att finansiera utvecklingsprojekt, verksamheter och strategiska funktioner inom delregionen.

Genom DRUM kan Business Region Väst medfinansiera stora utvecklingsprojekt som finansieras via EU:s regionalfond och socialfond liksom andra finansiärer som till exempel Vinnova med flera. På så sätt växlas årligen de medel som avsätts från medlemskommunerna och Västra Götalandsregionen upp.

Ansvarig tjänsteperson

Anna Lärk Ståhlberg, tel 0733-35 85 34, e-post: anna.lark.stahlberg@fyrbodal.se
Christel Thuresson, tel 0709-66 62 46 e-post: christel.thuresson@fyrbodal.se

Christel Thuresson
Näringslivsstrateg

Fyrbodals kommunalförbund

Näringslivsstrategi 2030
Business Region Väst

1. Inledning

Fyrbodals kommunalförbund bildades 2005 och är en sammanslutning av 14 kommuner i Dalsland, norra Bohuslän och nordvästra hörnet av Västergötland.

Förbundet är en offentlig organisation som regleras i kommunallagen och styrs av en politisk styrelse, Förbundsdirektionen, som består av representanter från de 14 medlemskommunerna.

Förbundet har till ändamål att stärka medlemskommunernas intressen och att bidra till regional utveckling av Fyrbodalsregionen. Syftet är att stärka delregionen och samverka för utveckling och effektivt resursutnyttjande. Dessutom ska kommunalförbundet vara kommunernas part i samverkan och dialog med Västra Götalandsregionen kring tillväxtfrågor.

Ett övergripande mål för verksamheten är att stödja och utveckla det kommunala självstyret. Förbundet ska särskilt verka inom följande områden;

- Hållbar tillväxt och utveckling.
- Verksamhetsstöd och intressebevakning.
- Projekt som har till syfte att främja samordning och/eller samverkan inom områdena tillväxt och utveckling samt verksamhetsstöd.
- Ägaransvar för gemensamt ägda bolag och verksamheter.

Att arbeta strategiskt med hållbarhet är ett sätt att förbereda sig för framtiden. Det ställer stora krav på samverkan över flera nivåer och områden, initiativförmåga, kreativitet och uthållighet. Näringslivets förutsättningar till omställning och utveckling är centrala för att nå hållbarhetsmålen i Agenda 2030.

Under 2021–2030 års programperiod samlar Fyrbodals kommunalförbund därför näringslivsarbetet i en gemensam Näringslivsstrategi 2030.

Näringslivsstrategins genomförande är helt avhängigt av kommunernas och övriga aktörers insatser; deras kraftsamling och samverkan. Mandat och resurser ser olika ut, men ansvaret är gemensamt.

1.1. Avgränsning

Kommunalförbundets Verksamhetsplan visar hur hela förbundet är med och bidrar till omställningen enligt Agenda 2030 och de långsiktiga prioriteringarna som finns i Västra Götalandsregionens regionala utvecklingsstrategi, RUS2030, Klimat 2030 och Västra Götalandsregionens kulturplan 2020–2023.

Områden som infrastruktur och fysisk planering, bostäder, energiförsörjning, arbetsmarknads- och utbildningsområdet, hälsa, miljö och klimat är avgörande förutsättningar för samhällets utveckling i stort liksom för ett starkt och attraktivt näringsliv.
Strategier och handlingsplaner för dessa områden omhändertas dock i nationella, regionala och kommunala styrdokument liksom i kommunalförbundets Verksamhetsplan, Strukturbild Fyrbodal, Kompetensplattformsuppdraget, Regional infrastrukturplan, Nationell transportplan, Trafikförsörjningsprogrammet med flera och beskrivs i detta dokument utifrån utmaningarna inom det som kallas företagsklimat.

1.2. Bakgrund

Fyrbodals kommunalförbund har sedan bildandet 2005, bedrivit näringsliv- och tillväxtfrämjande arbete. Arbetet har fokuserats på att skapa nya arbetstillfällen genom att dels främja entreprenörskap och nyföretagande och genom att stärka företagens konkurrens- och innovationskraft. Dels genom att utveckla strukturer för att tillgodose företagens behov av rätt kompetens genom det kompetensplattformsuppdrag som näringsdepartementet gett Västra Götalandsregionen.

Detaljer i förbundets uppdrag har förändrats och utvecklats över tid genom de olika programperiodernas genomförandeplaner.

Under programperioden 2014–2020 implementerades det gemensamma företagsetableringskontoret Position Väst i förbundet. Genom Position Väst har också samverkan med Vara, Essunga och Grästorp utvecklats. Förbundsdirektionen antog i december 2018 en strategisk plan för Position Väst 2019–2024.

Verksamheten Affärsdriven miljöutveckling fick ett tydligt politiskt uppdrag att verka inom områdena fossilfria transporter, marin och skoglig bioekonomi.

Förbundets näringslivsutvecklare fick i uppdrag att utveckla samverkan mellan kommunernas näringslivsenheter och det näringslivsfrämjande systemet samt att initiera ett övergripande arbete med att förbättra företagsklimatet i Fyrbodal

Under programperioden har de kulturella och kreativa näringarna fått en alltmer framträdande roll i och med framtagandet av rapporten Kreativa Kraftfält Fyrbodal. Ett gemensamt arbete för att stärka näringarna initierades i ett gemensamt nätverk bestående av kulturansvariga och näringslivsutvecklare. Ur nätverket har en arbetsgrupp bildats.

Nätverket Fiskekommunerna har fått sin hemvist i förbundet vilket också har bidragit till en ökad medvetenhet kring de marina och maritima näringarna.
Genom kommunalförbundets arena för samverkan har de olika professionsnätverken utvecklats och roller och uppdrag har förtydligats. Ett arbete som visade sig ovärderligt under pandemin, då snabb informationsspridning, samordning av resurser och kortare beslutsvägar var nödvändiga.

Under förra programperioden har förbundet tillsammans med Västra Götalandsregionen och de övriga kommunalförbunden i regionen utvecklat processen för hantering och fördelning av de delregionala utvecklingsmedlen enligt den överenskommelse som upprättats mellan medlemskommunerna och Västra Götalandsregionen. Genom den nya överenskommelsen har förbundet möjlighet att medfinansiera projekt och verksamheter samt att tillsätta en näringslivsstrateg, en kompetensförsörjningsstrateg, en miljö- och klimatsstrateg, en kulturstrateg och en projekt- och finansieringsstrateg.

2. BUSINESS REGION VÄST

I Västra Götalandsregionen finns idag; Business Region Göteborg, Business Region Skaraborg och Business Region Borås. De har olika innehåll och olika organisation men gemensamt är att de, tillsammans med medlemskommunerna ska bidra till att skapa fler arbetstillfällen och en hållbar tillväxt och utveckling i delregionens och regionens näringsliv.

Genom att samla förbundets näringslivsarbete under ett gemensamt namn, Business Region Väst, ökar tydligheten kring kommunalförbundets uppdrag såväl inom organisationen som gentemot externa intressentgrupper och över tid skapas ”en väg in” till delregionens näringslivsarbete.

2.1. Programförklaring

Business Region Väst är en del av Fyrbodals kommunalförbund och samlar förbundets nuvarande och framtida näringslivsarbete med målet att som stöd och i samverkan med medlemskommunerna arbeta långsiktigt för en hållbar och konkurrenskraftig näringslivsutveckling i delregionen Fyrbodal, genom att:

- förbättra förutsättningar för att utveckla ett konkurrenskraftigt och attraktivt näringsliv i samverkan med kommuner, regionen, näringslivsstödjande aktörer, myndigheter, kompetens- och utbildningsaktörer samt akademi,

- bedriva och vidareutveckla en högkvalitativ företagsetableringsstödjande verksamhet för bolag och investerare som är intresserade av delregionen Fyrbodal,

- finansiera omställning, utveckling och innovation inom ramen för styrkeområden och i samverkan med delregionala utvecklingsnoder.

Strategin ska leda till att de strategiska målen i förbundets verksamhetsplan inom utvecklingsområdena "Näringsliv, kultur och attraktionskraft" samt "Utbildning och kompetensförsörjning" nås. Målen har också direkt koppling till Regionala utvecklingsstrategin, RUS 2030, Regionala kulturstrategin, Klimat 2030 och utvecklingsmålen i Agenda 2030.

2.2. Attraktionskraft

Fyrbodalregionens läge som granne till två växande storstadsregioner, Göteborg och Oslo, gör Fyrbodal till ett attraktivt område för personer och företag som söker storstadens fördelar, utan nackdelarna. Skandinaviens befolkningsmässiga tyngdpunkt ligger här, vilket ger ett gott strategiskt läge för företag och investerare som vill nå hela marknaden i Sverige, Norge och Danmark.

Fyrbodal är beläget i en region som är en viktig logistisk knutpunkt med mycket logistisk aktivitet och stora godsflöden. Flera av kommunerna ligger i direkt eller nära anslutning till flygplats, hamnar, vägar och järnväg som är strategiskt utpekade på regional, nationell och EU-nivå. Att dessa är strategiskt angivna innebär bland annat att det finns incitament från flera instanser att tillsätta resurser för att fortsätta underhålla och utveckla infrastrukturen både nu och i framtiden.

Här finns dessutom vacker natur, tillgång till både sött och salt vatten, berg och dalar, tätorter och landsbygder och ett brett kulturliv. Kort och gott – ett Sverige i miniatyr med plats för *det goda livet*.

Näringslivet måste präglas av utvecklingskraft för att fortsatt vara attraktivt. Det skapar förutsättningar att attrahera och behålla den kompetens, det kapital och de verksamheter som krävs för att våra företag och samhällen ska blomstra.

Basen i Fyrbodals näringslivsstruktur utgörs av små och stora företag, många av dem världsledande inom sina branscher och ett starkt innovationssystem med högskola, universitet och utvecklingskluster i nära samverkan.

Med utgångspunkt i våra resursbaser och styrkeområden utgör Fyrbodalregionens näringsliv en viktig drivkraft för utvecklingen av en hållbar, cirkulär och biobaserad ekonomi.
De konkurrenskraftiga innovativa miljöerna, utvecklingsnoder, behöver goda förutsättningar för utveckling och samverkan, lokalt, delregionalt, regionalt och globalt.

3. STYRKEOMRÅDEN

Näringslivet i Fyrbodalsregionen består till största del av så kallade mikroföretag med färre än tio anställda och tillsammans med småföretag (10–49 anställda) utgör de 99,9 procent av alla företag. Flest företagare finns inom de bioekonomiska näringarna.

Antalet stora företag med fler än 250 anställda utgör visserligen bara en promille av alla företag, men de är en stark motor i näringslivet och står för nära 40 procent av den totala omsättningen och förädlingsvärdet i delregionen. Dessutom är drygt en tredjedel av alla anställda i näringslivet, anställda i ett stort företag. Flest stora företag i Fyrbodal finns inom tillverkande industri. De har ofta utländska ägare och verkar alla på en hårt konkurrensutsatt marknad, vilket innebär både risker och möjligheter.

Att identifiera och prioritera områden med potential för internationell konkurrenskraft och hållbar utveckling, så kallad smart specialisering, har en central roll i EU:s regionalpolitik och är en grund för satsningar inom EU:s regionalfondsprogram. Flera av Fyrbodalregionens styrkeområden återfinns som utpekade områden i Västra Götalandsregionens Smart Specialiseringsstrategi och Regionala Utvecklingsstrategi, RUS 2030.

3.1. Bioekonomiska näringar

Till de bioekonomiska näringarna räknas jordbruk, skogsbruk, fiskerinäring och jakt samt verksamheter som knyter an som till exempel livsmedelsproduktion, förädling och byggnation av träråvara, bioenergi, turism och design. Hit räknas även de maritima näringarna och verksamheter som knyter an till havet och Vänern som till exempel hamnverksamhet, båtbyggeri, energi, biomarina och marina livsmedel, vattenbruk och marin turism.

Delregionen har en lång historia inom de bioekonomiska näringarna och mycket av den gemensamma identiteten härstammar från dessa näringar. Både den långa kustlinjen mot Västerhavet och den mot innanhavet och sötvattenreserven Vänern, utgör styrkor för delregionen att fortsätta ta tillvara. Genom den breda kunskapen och långa erfarenheten inom de bioekonomiska näringarna har Fyrbodal ett starkt utgångsläge i omställningen till en mer biologiskt hållbar och cirkulär framtid.

3.2. Besöksnäring och handel

Besöksnäringen är ett samlingsbegrepp som består av olika branscher inom till exempel handel-, flyg-, hotell-, och resebranscherna och mötesindustrin som är riktade till och konsumeras av människor när de reser till och vistas på platser utanför sin vanliga omgivning.

I Fyrbodal är både besöksnäringen och handeln viktiga branscher på flera sätt. Här finns de viktiga instegsjobben för den unga arbetskraften, här skapas attraktionskraft till vårt område och här skapas en stor del av skatteintäkterna.

Gränshandeln längs norska gränsen är betydande och omsätter drygt nio miljarder kronor per år.
E-handeln har tagit stora kliv framåt på kort tid och ställer krav på hållbara logistiklösningar med både fossilfria transporter och effektiv lagerhållning.

3.3. Hållbar industri och framtidens mobilitet

Innovativ industri rymmer såväl produktion, nya material, resurseffektiv process- och produktutveckling, och industrinära tjänster som digitalisering, energiförsörjning och cirkulära affärsmodeller.

Framtidens mobilitet samlar styrkan i fordons-, flyg- och rymdindustrin. Här inkluderas både person- och godstransporter samt logistik, elektrifiering och ökad tillgång till nya typer av tjänster.

Flera stora branscher inom industrin finns representerade i Fyrbodalsregionen. Här finns världsledande företag med spetsteknologier, tillsammans med akademi och andra utvecklingsaktörer är de motorer för forskning och utveckling i delregionens utvecklingsmiljöer.

3.4. Kulturella och kreativa näringar

Inbegriper områden som till exempel arkitektur, audiovisuellt (dataspel, film, tv och radio), bild och form, kulturarv, litteratur och press (bibliotek, litteratur och press), litterärt och konstnärligt skapande, mode, reklam och scenkonst.

Förutom att vara viktiga näringar i sig själva och starkt bidra till delregionens attraktivitet pekar forskning ut konst och kultur som en tydlig drivkraft och grogrund för innovation genom sin förmåga att utmana gränser och bryta invanda mönster såväl som skapa mötesplatser över sociala och mentala gränser.

4. UTVECKLINGSNODER

Innovation är ett område som under lång tid legat i fokus för svensk näringspolitik. I takt med att ekonomin blir alltmer kunskapsbaserad och innovationsdriven, blir förmågan till utveckling och förnyelse central för företagens konkurrenskraft.

Kunskapen kring vad som påverkar innovationer hos företag på landsbygderna är dock begränsad eftersom studier inom detta område i hög grad har fokuserat på större företag och miljöer som finns i städer och storstadsregioner, vilka allmänt betraktas som ekonomins innovations- och tillväxtmotorer.

Den befintliga innovationspolitiken, på nationell och regional nivå, riskerar att missa många av de behov och utmaningar som specifikt rör små företag och i synnerhet små företag i landsbygdskommuner.

Mot denna bakgrund har kommunalförbundet låtit genomföra en innovationsundersökning i syfte att samla in information om innovationsbenägenheten i företag i de 14 medlemskommunerna. Undersökningen genomfördes i april 2020 och datainsamlingen skedde genom telefonintervjuer med 800 företag i delregionen.

Undersökningen visade bland annat att det visserligen finns en hög grad av innovation hos företagen i Fyrbodal men att den till största delen består i att företagen tar till sig innovationer och utvecklar sin verksamhet genom ”successiva förbättringar”. Få företag bidrar med innovationer som är nya utanför det egna företaget. När det gäller samverkan är det få företag som samverkar med forskningsmiljöer men desto fler som samverkar med andra företag i samma branscher att dessa kan vara såväl leverantörer eller kunder som konkurrenter.

Med den ökande konkurrensen och komplexiteten ökar också behovet av att fler företag är med och bidrar till innovationer som gör att hållbarhetsmålen i Agenda 2030 nås.

Inom delregionen har ett antal platser identifierats där det över tid utvecklats en nära samverkan mellan forskning, akademi, näringsliv och offentlig sektor, där verksamheten bygger på delregionens styrkeområden och det finns en uttalad ambition att vara en nod och mötesplats för innovation, forskning och utveckling.

Flera av dessa utvecklingsnoder är redan idag starka magneter som bidrar till det befintliga näringslivets utveckling och skapar en ”god jordmån” för innovation. Några är dessutom attraktiva för nya företagsetableringar och investeringar inom respektive styrkeområde, medan andra har potential att bli det.

Strömstad och Uddevalla är exempel på kommuner där samarbete mellan kommun, näringsliv och akademi har inletts med syfte att stärka en nodutveckling inom ett identifierat styrkeområde.

4.1. Gröna Klustret Nuntorp

Gröna Klustret Nuntorp bildades 2018 och är en klustermiljö som ger förutsättningar för forskning, utbildning och överföring av kunskap för att bidra till utveckling i Fyrbodals kommuner inom de gröna näringarna och näraliggande branscher. Målsättningen är bland annat att utveckla en plattform för skogliga frågor. Gröna Klustret finns i Brålanda, Vänersborgs kommun.

4.2. Innovatum Science Park

Innovatum Science Park med PTC som test och demomiljö har uppdraget att skapa ett långsiktigt konkurrenskraftigt regionalt näringsliv genom fokuserade satsningar på framtidsinriktade, hållbara och storskaligt genomförda lösningar med industriell teknik som bas.
I Innovatumgruppen ingår även Energikontor Väst, Wargön Innovation, Innovatum Science Center och Saab Car Museum, som alla verkar för att bidra till ökad hållbarhet och utveckling i Västsverige.

Innovatum Science Park har sitt huvudkontor i Trollhättan och finns representerat på flera platser i delregionen.

4.3. Kristineberg Center

Forsknings- och innovationsmiljön Kristineberg Center drivs av Göteborgs Universitet, Chalmers, KTH, IVL Svenska miljöinstitutet, RISE Research Institutes of Sweden, Innovatum Science Park och Lysekils kommun med nära koppling till det västsvenska Maritima klustret.
Kristineberg identifierar strategisk forskning och innovationer med målsättningen att skapa en hållbar blå tillväxt som samtidigt bidrar till att uppnå de miljökvalitetsmål och globala mål som berör havet.
Genom partnerskap med bland andra Tjärnö Marina Laboratorium erbjuder Kristineberg Center avancerad marin infrastruktur, testbäddar och demomiljöer såväl som en mötesplats för forskning, innovation och företagsutveckling.
Kristineberg Center finns i Fiskebäckskil, Lysekils kommun.

4.4. Mötesplats Steneby

Mötesplats Steneby arbetar med kulturdriven samhällsutveckling för att det ska vara möjligt att bo och arbeta på landsbygden. Noden stödjer idéer, samarbeten och företagande som är kopplad till konst, design och hantverk med särskilt fokus på trä, metall och textil.
Mötesplats Steneby är en del av GU Ventures, Göteborgs universitets holdingbolag, med uppdrag från Västra Götalandsregionen som hjälper konstskapare att bygga upp ett robust kulturlandskap i Dalsland.
Mötesplats Steneby har ett nära samarbete med bland andra Not Quite i Fengersfors, Åmåls kommun.
Mötesplats Steneby finns i Dals Långed i Bengtsfors kommun.

4.5. Sotenäs Symbioscentrum

Sotenäs Symbioscentrum arbetar med cirkulär ekonomi genom industriell och social symbios, med havet som utgångspunkt.
Sotenäs Symbioscentrum är en utvecklingsplattform och verkar som mötesplats för företag, akademi, skola och offentlig sektor. Målsättningen är att sammanföra människor för att skapa innovation, företagande, utbildning och sysselsättning.
Sotenäs Symbioscentrum är placerat i Kungshamn, Sotenäs kommun.

4.6. Wargön Innovation

Wargön Innovation har som mål och uppdrag att möjliggöra produktion av framtidens hållbara material inom biomaterial och textil och är en etablerad del av det svenska innovationssystemet.
Wargön Innovation är en innovationsmiljö som drar nytta av det starka industriella kunnandet i regionen för att bland annat möta textilindustrins utmaningar och lotsar nya materialinnovationer vidare i parallell affärs- och teknikutveckling. Målet är att göra resan från laboratoriets idé- och gramskala till marknadsfärdiga produkter.
Wargön Innovation är en del av Innovatum Science Park. Wargön Innovation finns i Vargön, Vänersborgs kommun.

5. UTMANINGAR

Då och då i världshistorien inträffar sällsynta och oförutsägbara händelser med omvälvande konsekvenser och de upplevs som en blixt från klar himmel. Inte sällan är de resultatet av en ny teknisk landvinning. Gemensamt är att de i efterhand ofta markerar slutet på en epok och början på en annan.

Coronapandemin kanske mer kan liknas vid en tidsaccelerator som rekordsnabbt förflyttat individer, företag och myndigheter minst tio år framåt i tiden, både när det gäller att omvärdera vårt sätt att leva, arbeta, resa och konsumera och att på allvar anamma den teknik som redan finns tillgänglig.

Med utgångspunkt i den kunskap som finns brukar fem megatrender pekas ut som har och får betydelse för såväl samhälls- som näringslivsutveckling;

Demografi – åldrande befolkning och urbanisering
Teknologi – digitalisering, automatisering, sammanflätade system
Ekonomi – globalisering och ett ökande ömsesidigt beroende mellan platser
Miljö – tilltagande resursbrist och klimatförändringar.
Värderingar – ökad polarisering

I Näringslivsstrategi 2030 beskrivs några av de utmaningar som följer på dessa megatrender och vilka konsekvenser de får för näringslivet i Fyrbodalsregionen. Hur de långsiktigt påverkas av Coronapandemin kommer tiden att utvisa.

5.1. Kompetensförsörjning och utbildning

En väl fungerande kompetensförsörjning är avgörande för näringslivets konkurrenskraft.
Oavsett bransch och storlek på företaget är det en stor utmaning att hitta rätt person till rätt plats. Om företagen ska kunna förbättra sin verksamhet och utveckla sina produkter och tjänster krävs tillgång till rätt medarbetare. Det är helt enkelt avgörande att företagens kompetensförsörjning fungerar på ett bra sätt.

En viktig del handlar om utbildningssystemets kvalitet, relevans och förmåga att motivera och rusta elever och studenter att fullfölja sina studier, vilket är avgörande för att sedan kunna bygga på sina kunskaper ytterligare. Inte minst viktigt för framtida konkurrenskraftiga företag är skolans satsningar genom hela utbildningssystemet när det gäller entreprenöriella – och *intra*prenöriella – kompetenser, det vill säga förmågan att praktiskt omsätta idéer och teoretiska kunskaper i handling.

Dagens arbetsmarknad skiljer sig mycket ifrån hur den såg ut för 20–30 år sedan. Idag är kontinuerlig kompetensutveckling genom hela yrkeslivet en förutsättning för att hålla sig ajour med arbetsmarknaden och för att verksamheter ska kunna vara konkurrenskraftiga. Det handlar både om att tillvara kompetens genom validering i samverkan med arbetslivet och att skapa möjligheter att kunna röra sig mellan olika utbildningsnivåer, exempelvis högskola och yrkeshögskola. Viktigt är också att differentiera begreppet kompetensförsörjning till att även omfatta lärande som sker i arbetet och att på olika sätt knyta spetskompetenser till sin verksamhet. Livslångt lärande är en central del i arbetslivet, såväl för individens egen utveckling och konkurrenskraft på arbetsmarknaden, som för företagens förmåga att konkurrera på en global marknad.

En fortsatt utveckling med bristande matchning mellan utbud och efterfrågad kompetens kan få effekten att företag flyttar sin verksamhet eller inte väljer att etablera sig eller investera i Fyrbodalsregionen.

5.2. Företagsklimat

Ett livskraftigt näringsliv lägger grunden för skatteintäkter och är avgörande för att skapa attraktiva och hållbara kommuner och regioner.
Åtta av tio företagare har någon gång kontakt med kommunen. Rätt kunskap och bemötande bidrar till ett bra företagsklimat. Men det handlar också om tillgången till lokaler, mark för expansion, energiförsörjning, infrastruktur och inte minst kompetensförsörjning.

Lika viktig är tillgången till attraktiva bostäder, fungerande kollektivtrafik, bra skolor, samhällsservice, möjlighet till en rik fritid och upplevd trygghet.

Enligt Sveriges kommuner och regioner, SKR:s, servicemätning Insikt som mäter hur nöjda företagen som haft kontakt med kommunen är med hur deras ärende hanterats, har en majoritet av kommunerna i Fyrbodal förbättrat sig mellan åren 2018 och 2020. Åtta av de kommuner som genomför mätningen har högre index, det vill säga högre kundnöjdhet, än genomsnittet för Sveriges kommuner.

Mätningen omfattar myndighetsområdena; brandskydd, bygglov, markupplåtelse, miljö- och hälsoskydd, livsmedelskontroll och serveringstillstånd.

Medan Insikt mäter kommunernas servicegrad, mäter Svenskt Näringsliv årligen attityden till företagande hos kommunerna, Företagsklimat. Enligt mätningen 2021 låg endast tre av delregionens 14 kommuner bland de 100 bästa kommunerna i landet, medan sju återfanns i bottenskiktet, plats 227 till 283 av 290 kommuner.

En konstant låg rankning i företagsklimatmätningar kan få konsekvenser att företag inte väljer att investera eller etablera sig i delregionen.

5.3. Hållbar industri och framtidens mobilitet

Industrin står inför ett avgörande paradigmskifte i form av den fjärde industrirevolutionen eller Industri 4.0 som den också kallas. Målet är att nå den smarta fabriken, som med uppkopplade produkter och system som hanterar informationen styr sig själv i syfte att minska ledtider och omställningar samtidigt som man ökar flexibiliteten och förädlingsgraden. Förändringen går mycket snabbt och företagens förmåga till att ställa om är avgörande för att bibehålla sin konkurrenskraft.

Teknik med koppling till Industri 4.0, såsom Internet of things, Artificiell intelligens och Machine learning, Big data, Cyber security, etcetera är också i hög grad tillämpliga i det övriga samhället, exempelvis inom sjukvård och fintech.

Fyrbodalregionens läge mitt emellan Oslo och Göteborg skapar goda förutsättningar och gör området attraktivt för många olika typer av etableringar, inte minst logistiketableringar och industriell verksamhet, men det skapar också utmaningar i form av många tunga transporter genom vår region liksom mobiliteten över EU:s yttre gräns för såväl persontrafik som godstrafik.

Just godstransporter är en av nyckelfaktorerna i den gröna omställningen. För att Fyrbodal ska kunna möta den omställningen och fortsatt vara konkurrenskraftig som logistikregion måste samverkan mellan näringslivet, myndigheter och forskning stärkas. Coronapandemin har tydligt visat på behovet av att långsiktigt säkra mobiliteten i Norden över landsgränserna.

Människor vill gärna ha stadens tillgänglighet och landsbygdens lugn med närhet till naturen. I områdena utanför tätorterna finns stora utmaningar kopplade till detta, såsom kollektivtrafik, närhet till infrastruktur och utbudet av fritidssysselsättning. I spåren av Corona har det blivit tydligt vilka möjligheter som finns med en mer digitaliserad arbets-/studieplats.
Samtidigt som digitaliseringen skapar nya möjligheter och ökar tillgängligheten inte minst för landsbygderna riskerar centrumkärnorna att stå med fler tomma lokaler, ökad otrygghet och minskad attraktivitet.

Genom ökade möjligheter att arbeta på distans kan företag på ett enklare och mer hållbart sätt knyta expertkompetens till sig som inte nödvändigtvis finns på den aktuella orten. Studenter kan ha anställning kopplat till studier, samt genomföra projekt- och examensarbeten på företag och verksamheter i hela Fyrbodal.

Utveckling innebär att krav på robust el- och dataförsörjning som är grundläggande för att flera samhällskritiska funktioner ska fungera ökar. Det gäller även för näringslivet och behöver prioriteras lika högt som annan infrastruktur. Fiber- och mobilnätet behöver byggas ut för att öka graden av jämlikhet och tillgänglighet inom hela Fyrbodalsregionen.

5.4. Ökande konkurrens och hållbar omställning

Förändringstakten i samhället ökar och ställer stora krav på alla företags innovationsförmåga och snabba rörlighet. Samverkan och kunskapsöverföring blir därför allt viktigare när traditionella branscher och produkter och tjänster vävs samman på nya sätt. Vilket ställer nya krav på näringslivets utveckling.
Att agera hållbart ur samtliga dimensioner socialt, ekologiskt och ekonomiskt bedöms bli avgörande för företag som vill gå starka ur samhällsförändringar.

Fyrbodals näringslivsstruktur med både spets och bredd ger goda förutsättningar att möta utmaningarna och den ökande konkurrensen. Det kräver dock dels att kunskapsinnehållet i det som produceras ökar, det vill säga att vidareförädlingen av våra basresurser i högre utsträckning behöver ske lokalt. Dels att mottagarkapaciteten i näringslivet ökar, det vill säga företagens förmåga att ta till sig och implementera nya tekniska lösningar, processer och kompetenser.

För att nå klimatmålen krävs omfattande investeringar i ny teknik som ofta inte är kommersialiserad. Industrin har en viktig roll att spela inte bara genom att minska sina egna utsläpp utan också genom att till exempel framställa förnybara cirkulära produkter som kan ersätta fossila och därigenom bidra till en cirkulär och biobaserad ekonomi.
Genom att utveckla klimatsmart teknik som kan bidra till mer cirkulära och fossilfria lösningar skapas konkurrensfördelar, sysselsättning och exportmöjligheter, samt nya samarbeten mellan aktörer för ny innovationskraft.

Fyrbodalsregionen har en tydlig könsuppdelad branschstruktur, det finns också könsrelaterade skillnader i lönenivåer och det är mer utmanande för kvinnor och personer med utländsk bakgrund att starta och driva företag. Social hållbarhet skapas genom ett medvetet arbete för att minska könsuppdelningen och skapa ett inkluderande näringsliv.

5.5. Mångfald, jämställdhet och demografi

Mångfald, kunskap och samverkan är tre grundläggande förutsättningar som tillsammans skapar en grogrund för innovations- och utvecklingskraft. Forskning visar att företag som i ledningen såväl som bland medarbetare drivs av människor med olika bakgrund, kompetenser och kön har både högre lönsamhet, är mer innovativa och överlever längre på marknaden.

En mångfald av branscher, entreprenörer, företag, företagare och medarbetare bidrar till förnyelse, stärkt innovationsförmåga och ökad konkurrenskraft samtidigt som sårbarheten minskar vid konjunktursvängningar.

Även om statistiken visar att fler kvinnor, liksom personer med utländsk bakgrund, är/blir företagare, så är valet av bransch fortfarande traditionellt. Båda grupperna är överrepresenterade inom olika servicebranscher.

Den bristande mångfalden och jämställdheten får konsekvenser där till exempel personer med utländsk bakgrund i betydligt högre utsträckning lyfter fram svårigheten att få finansiering för att starta och utveckla företag. Uppföljningen av de företagsstöd som staten erbjuder via Almi visar också en tydlig trend. Endast en av tio som tar del av stöden är kvinnor. Samtidigt tar fler kvinnor än män del av inspirationsaktiviteter och rådgivningar som anordnas inom det näringslivsfrämjande systemet vilket visar på stor potential i målgruppen.

Det är en viktig del av det ekonomiska kretsloppet att företag startas, byter ägare eller läggs ner. Men när fullt fungerande företag lägger ner på grund av uteblivet generations- eller ägarskifte är det ett slöseri som riskerar både värdefulla jobb och ekonomisk välfärd.

I Sverige utgör företagare nio procent av alla sysselsatta i åldersgruppen 16–64 år och hela 42 procent i åldersgrupperna 65–74 år. Bland personer över 70 år som fortfarande är sysselsatta är majoriteten företagare, enligt SCB. Av de kommuner i landet som har högst andel företagsledare äldre än 65 år återfinns några av Fyrbodals medlemskommuner.

6. STRATEGISKA VÄGVAL

Ett starkt och brett näringsliv med många framgångsrika företag är en förutsättning för ett gott liv i hela Fyrbodal. Den ojämna geografin med trekärnigt befolkningscentra i söder och glesa landsbygder i norr

skapar stora utmaningar för delregionens förmåga att bidra till Västra Götalandsregionens långsiktiga prioriteringar;

- Stärka innovationskraften
- Bygga kompetens
- Öka inkluderingen
- Knyta samman Västra Götaland

De fyra prioriteringarna hänger ihop och är förutsättningar för varandra. För att vara framgångsrika i arbetet att skapa ett starkt och brett näringsliv, behöver alla fyra adresseras även om näringslivsstrategin väljer att fokusera på två av dem.

6.1. Stärka innovationskraften

- *För ett konkurrenskraftigt näringsliv i framkant*

6.1.1. Arena för samverkan

I flernivåstyret inom Västra Götalandsregionen har delregionerna en stark och avgörande roll. På strategisk nivå med representation i regionens Beredningen för hållbar utveckling, BHU, i utvecklingsarbetet, liksom på en mer operativ nivå där kommunerna får draghjälp med att utveckla de lokala förutsättningarna och det operativa arbetet i samarbete med andra, exempelvis i frågor som rör företagsklimat och trygghetsfrågor.

Genom Business Region Västs nätverk och partnerskap utvecklas kontaktytor och skapas synlighet för deltagarna långt utanför den egna kommunen, delregionen och regionen.

Fyrbodalsregionen utgör Västra Götalandsregionens yttre gräns mot EU. Sverige och Norge är varandras största handelspartners och Norge är även en viktig del av norra Bohusläns och Dalslands arbetsmarknadsområde.

6.1.2. Cirkulära affärsmodeller och bioekonomi

Produkter och tjänster som baseras på förnybar energi och råvaror från jord, skog och vatten är nyckeln till att bryta beroendet av olja och andra fossila resurser. Fyrbodalsregionen har genom sina resursbaser möjlighet att gå i täten. Det finns med andra ord goda möjligheter att utveckla och stärka cirkulär produktion och konsumtion som inte äventyrar den biologiska mångfalden.

Innovationer behöver utvecklas, testas och skalas upp. Nya affärsmodeller med förändrade värdecykler ökar behovet av samverkan på både företagsnivå och systemnivå. Genom att några går före öppnas möjligheter för andra branscher och samhällssektorer att haka på och driva processen vidare.

6.1.3. Företagsetableringsservice

Företag som önskar etablera sig på en ny plats har ofta flera alternativ att välja mellan som uppfyller företagets kravlista. För att en kommun ska vara ett intressant alternativ krävs att företagets behov av relevant information, snabb service och bra bemötande tillgodoses. Det befintliga näringslivet, utbildningsystemet, relevant forskning och utveckling är viktiga parametrar i urvalsprocessen. Sekretessen är, liksom tiden ofta en viktig faktor, konkurrensen om att väljas är mycket hård.

Utländska företagsinvesteringar är ofta komplexa och kan innebära att mycket kapital tillförs regionen liksom att många nya arbetstillfällen skapas eller att befintliga räddas kvar. Men konkurrensen mellan ägarnas enheter i olika länder i samband med till exempel konsolideringsinsatser kan innebära både hot och möjligheter för Fyrbodalsregionen.

Business Region Västs företagsetableringsservice är Position Väst som i samverkan med kommunerna och näringslivsfrämjande aktörer och genom ett proaktivt och uppsökande arbete lyfter hela delregionens konkurrenskraft. Genom samverkan kan kompetens och offertberedskap byggas upp där kommunerna

drar nytta av varandras erfarenheter. Position Västs partnerskap med Business Sweden är mycket värdefullt för kommunerna inte minst när det gäller stora utländska investeringar.

6.1.4. Projektplattform

Samhället såväl som näringslivet står inför stora utmaningar. Genom projekt som form och arbetssätt skapas fokus, drivkraft och en testmiljö för nya lösningar, samtidigt som projekt ofta drivs i korta cykler och arbetet riskerar att ”rinna ut i sanden” när projektet avslutas.

Business Region Västs projektplattform fungerar som en startmotor vars syfte är att inspirera och motivera näringsliv, akademi, organisationer samt utbildnings- och näringslivsfrämjande aktörer att skapa och driva projekt där gränser tänjs och nya innovativa lösningar på gamla och nya utmaningar testas för att kunna skalas upp.

Plattformen är också en garant för att kunskapen som projekten bygger upp tas tillvara och implementeras i befintliga verksamheter såväl som i byggstenar för nya projekt och/eller verksamheter. Genom plattformen skapas en arena för samverkan och synergier mellan olika projekt och verksamheter kan tas tillvara.

Genom uppväxling av delregionala utvecklingsmedel, så kallade DRUM, kan förstudier och projekt finansieras.

6.2. Bygga kompetens

– *För bättre kompetensförsörjning och livslångt lärande*

6.2.1. Kompetensplattform

Kompetensförsörjning beskrivs som ett av företagens största hinder för tillväxt och omställning. Förmågan att möta framtiden med rätt kompetens är den största och viktigaste utmaningen och är en strategisk fråga för alla organisationer oavsett bransch, storlek eller verksamhet.

En väl fungerande kompetensförsörjning kännetecknas av en effektiv matchning av utbud och efterfrågan av kompetens.

Kompetensplattform är ett verktyg för att möta behovet av bättre matchning i näringsliv och offentlig sektor. Det övergripande syftet med kompetensplattformarna är att få en bättre kunskap om kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt samt att samordna aktörer på regional och delregional nivå med ansvar inom kompetensförsörjning.

I arbetet ingår bland annat att bidra till en ökad samverkan kring kompetensförsörjning. Det vill säga, verka för att matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft, med helhetssyn på hela systemet kring kompetensförsörjningen, inklusive alla aktörer.

Kompetensråd Fyrbodal, som består av representanter från näringslivet, akademi, utbildningsaktörer, näringslivsfrämjande aktörer och offentlig sektor, utgör tillsammans med branschspecifika kompetensråd och Teknik College grunden i plattformen.

7. STRATEGISKA MÅL

Fyrbodals kommunalförbund har fem strategiska utvecklingsområden för perioden 2021–2023. Inom varje område finns strategiska mål som beskriver ett önskvärt läge för Fyrbodalsregionen på cirka tio års sikt.
De strategiska målen ska ses som en inriktning för Fyrbodalsregionen som helhet som kan nås genom medlemskommunernas och övriga aktörers samverkan och gemensamma satsningar.
Mandat och resurser ser olika ut, men ansvaret är gemensamt.

Kopplat till varje strategiskt mål finns årliga handlingsplaner som beskriver de insatser som planeras för att nå de strategiska målen.

7.1. Näringsliv, kultur och attraktionskraft

7.1.1. Företagsklimat, struktur och omställningskapacitet

Fyrbodalsregionen har ett gott företagsklimat som uppmuntrar till entreprenörskap och företagande, skapar fler arbetstillfällen, mer skatteintäkter och ett ökat välstånd. Näringslivet är differentierat och hållbart samt utgör en stark del av tillväxtregionen Västra Götaland och den svensk-norska gränsregionen. Genom ett nära samarbete mellan näringsliv och utbildningsanordnare finns det en god omställningskapacitet som i sin tur skapar förutsättningar för en god kompetensförsörjning och väl genomförda generationsväxlingar. Fyrbodalsregionen rymmer flera utvecklingsnoder med stark koppling till forskning och utveckling, och som driver på den delregionala utvecklingen.

7.1.2. Innovation, styrkeområden och investeringsvilja

Befintliga bolag väljer att expandera i Fyrbodalsregionen och allt fler svenska och utländska bolag väljer att etablera sig och investera här, via vårt gemensamma proaktiva företagsetableringsarbete. Förutsättningarna är mycket goda genom att företag och entreprenörer inom styrkeområdena industri och handel, besöksnäring, blå och gröna näringar, samt kreativa och kulturella näringar, skapar global konkurrenskraft i nära samverkan med akademi, institut, finansiärer och offentlig sektor. Här finns även grogrund för nya styrkeområden att växa fram. Företagen i Fyrbodalsregionen får ett gott stöd av innovationssystemet när det gäller samverkan, innovationer och utvecklandet av en cirkulär ekonomi. Innovationssystemet är robust, välkänt och en viktig del av det västsvenska innovationssystemet. De näringslivsfrämjande aktörernas roller är väl definierade och har en god samverkan med kunden i fokus.

7.1.3. Kultur och attraktionskraft

Fyrbodalsregionen har en stark attraktionskraft utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Här finns en stor en stor variation och en stark utveckling av platser och miljöer där människor kan bo, arbeta och studera. Kommunerna samverkar för att erbjuda boende och besökare tillgängliga och levande bibliotek samt ett aktivt kulturliv. Det finns goda förutsättningar för en meningsfull fritid, bland annat genom Fyrbodalregionens stora natur- och kulturarv och unika kulturmiljöer. Gestaltad livsmiljö och offentlig konst är en självklar del av samhällsplaneringen.

7.2. Kompetensförsörjning och utbildning

7.2.1. Arbetskraft, behovsstyrd utbildning och utbildningsnivå

Tillgången till arbetskraft med rätt kompetens är god i hela Fyrbodalsregionen. Människor som nyligen flyttat till Sverige är en resurs som tas tillvara. Vägledning och utbildning är behovsstyrda och leder till arbete efter avslutade studier för alla ungdomar. Utbildningsnivån i Fyrbodalsregionen ökar och allt fler söker till eftergymnasiala utbildningar. Vuxen- och yrkesutbildningar är väl utbyggda och möjliggör ett livslångt lärande.

7.2.2. Samverkan och tillgänglighet

Fyrbodalsregionen har starka utvecklingsnoder och en god samverkan mellan utbildningsanordnare och aktörer inom exempelvis arbetsliv, regional förvaltning samt forskning och innovation. Utbildningsutbudet håller hög kvalitet, är dimensionerat och tillgängliggjort utifrån arbetslivets och individens behov. Förbundet har utvecklade former för att stödja omställningen på arbetsmarknaden tillsammans med kommuner, region, stat och näringslivets parter.

7.2.3. Forskning och utveckling

Forskning och utveckling (FoU) inom utbildningsområdet är etablerat och stöder kommunernas skolutveckling samt kompetensförsörjningen i Fyrbodal.

7.2.4. Skolavhopp, resultat och jämlikhet

Kommunerna i Fyrbodalsregionen har utvecklade metoder för ökad skolnärvaro och minskade skolavhopp så att alla ungdomar når grundläggande mål i grundskolan och gymnasiet. Studier är i minskad grad könsstereotypa. Alla har likvärdiga, jämlika och jämställda möjligheter till högre utbildning oavsett kön.

8. RESURSER

8.1. Finansiering

Årligen tillförs kommunalförbundet delregionala utvecklingsmedel, DRUM, från Västra Götalandsregionen (Regionala utvecklingsnämnden, Kulturnämnden och Miljönämnden) under förutsättning att de växlas upp med motsvarande belopp av kommunala medel. Utöver DRUM tillförs förbundet medel från regionen för att finansiera förstudier och analyser. År 2021 uppgick DRUM till 21,5 miljoner kronor.

Medlen används för att finansiera utvecklingsprojekt, verksamheter och strategiska funktioner inom delregionen.

Genom DRUM kan Business Region Väst medfinansiera stora utvecklingsprojekt som finansieras via EU:s regionalfond och socialfond liksom andra finansiärer som till exempel Vinnova med flera. På så sätt växlas årligen de medel som avsätts från medlemskommunerna och Västra Götalandsregionen upp.

8.2. Kompetens

Business Region Västs medarbetare har lång erfarenhet från såväl det privata näringslivet som offentlig sektor och politiskt styrda organisationer.
Samverkan är en integrerad del av verksamheten och genom nätverk och partners inom och utanför delregionen säkerställs tillgång till relevant specialistkompetens.
Genom att arbeta tillsammans blir Business Region Väst en stark röst och en partner till Västra Götalandsregionen och andra offentliga aktörer. I alla samarbeten bidrar Business Region Väst med kunskap och kompetens.

8.3. Kommunikation

Business Region är ett etablerat begrepp för regionalt och delregionalt plattformsarbete gentemot näringslivet och bidrar till att företag och andra aktörer inom näringslivsområdet förstår ”vem de pratar med”.

Business Region Väst är ett nytt varumärke inom Fyrbodals kommunalförbund. Namnvalet följer andra varumärken inom delregionen som till exempel; Position Väst, Högskolan Väst, Almi Väst, Connect Väst, Radio Väst, Kunskapsförbundet Väst med flera.

Genom Business Region Väst kan ”en väg in” skapas för alla intressentgrupper och en samlad kommunikation kring delregionens näringslivsarbete möjliggör större genomslag.

Business Region Väst är en del av Fyrbodals kommunalförbund och ska följa de riktlinjer och kommunikationsstrategier som fastställts av förbundet.
Kommunikationen ska vara trovärdig, relevant, sammanhållande och bidra till en ökad attraktivitet i hela delregionen.

9. UPPFÖLJNING

Näringslivsstrategins genomförande och aktiviteter beskrivs i handlingsplaner som årligen upprättas och som är en del av kommunalförbundets Verksamhetsplan.

Resultatuppföljning av genomförda insatser sker löpande och redovisas tertialvis till kommunalförbundets politiska ledning Förbundsdirektion, samt i förbundets årsredovisning.

Näringslivsstrategi 2030 ska granskas i sin helhet och vid behov revideras, en gång per mandatperiod.

Business Region Väst sammanställer årligen en uppföljning av de projekt och verksamheter som beviljats regionala projektmedel inom ramen för Näringslivsstrategi 2030, där lärdomar och effekter framgår.

Business Region Väst sammanställer årligen en uppföljning av upplevd nytta, effektivitet och nöjdhet med de nätverk och samverkansavtal som drivs.
./.

Fyrbodals kommunalförbund Direktionen

Malöga 31 mars 2022

Ärende 9

Anna Lärk Ståhlberg

Christel Thuresson

Fyrbodal

Näringslivsstrategi 2030

Förslag till beslut:

Direktionen beslutar att:

– Godkänna förslaget till Näringslivsstrategi 2030 Business Region Väst, Fyrbodals kommunalförbund.

Resultat remissvar från medlemskommuner:

14 kommuner har besvarat remissen.

14 kommuner har bifallit remissen

Fyrbodal

Sammanfattning:

I enlighet med VP 2021–2023 har förslag till gemensam näringslivsstrategi tagits fram.

Inom området ”Hållbar tillväxt och utveckling” ställs stora krav på samverkan, initiativförmåga, kreativitet och uthållighet. Näringslivets förutsättningar till omställning och utveckling är central för att nå hållbarhetsmålen i Agenda 2030.

Näringslivsstrategi 2030 är övergripande och långsiktig. Strategiska vägval konkretiserar och prioriterar innehållet i linje med övriga styrdokument, strategier och planer som indirekt kopplar till näringslivsstrategin.

Strategins genomförande är helt avhängigt av kommunernas och övriga aktörers insatser; deras kraftsamling och samverkan. Mandat och resurser ser olika ut, men ansvaret är gemensamt.

Synpunkter från remissen

Business Region Väst:

– Namnändring till Business Region Väst är relevant och tydliggör uppdrag och syfte.

– Det nya namnet Business Region Väst är bra och ger en tydlighet gentemot såväl näringsliv som organisationer och får ses som mycket positivt för att stärka det gemensamma varumärket gällande näringslivsutveckling i Fyrbodal. Det blir även en enhetlighet med tanke på de andra kommunalförbundens benämningar av näringslivsarbetet.

– Förtydligande krävs över verksamheten Business Region Väst, vad är motivet, verksamhetens omfattning och resursfrågor.

– Strategin tydliggör det samlade arbetet för att skapa goda förutsättningar för företagande.

Synpunkter från remissen

Strategi:

– Identifierade styrkeområden är relevanta.

– Nätverken, utvecklingsnoderna och styrkeområdena ger förutsättningar för innovation och spetskompetens i vårt område där också samarbete mellan alla aktörer ska bidra till ett framgångsrikt arbete för näringslivet.

– Genom att utveckla och stärka beskrivna styrkeområden, noder, befintliga nätverk och samarbeten mellan aktörer så bidrar strategin till ett hållbart och välmående näringsliv.

– Skrivningen om utvecklingsnoder ska gynna alla medlemskommuner och vara öppen för nya initiativ under handlingsplanens gällande.

– Instämmer med ställningstagandet att det är avgörande att näringslivet präglas av utvecklingskraft för att vara fortsatt attraktiv.

– Fyrbodal är en heterogen delregion med olika förutsättningar, styrkor och svagheter. Genom att fokusera på ”Stärka innovationskraft” och ”Bygga kompetens” blir strategin relevant för samtliga kommuner.

Fyrbodal

Synpunkter från remissen

Strategi forts:

– De strategiska vägvalen är områden där vi gör mer nytta genom att arbeta tillsammans och att det gemensamma utvecklingsarbetet i delregionen därmed gynnas.

– Bra och övergripande med fokus på utveckling och innovation, flexibelt utan att för den skulle missa det långsiktiga perspektivet.

– De strategiska målen och strategin i sin helhet innehåller drag av tillitsbaserad styrning. Detta förutsätter att respektive medlemskommun beaktar strategin i sin kommunala planering och sina verksamheter för att levandegöra strategin.

– Strategin behöver ta höjd för att förbereda oss för det som vi inte vet idag men måste förhålla oss till. Här blir uppföljning av strategin en viktig faktor för utvecklingen.

– Det är genom företagande som nya arbetstillfällen och förutsättningar för att bo, leva och verka skapas. Strategin tydliggör den samlade ansatsen för att skapa goda förutsättningar för ett bra företagsklimat och näringslivsutveckling i Fyrbodal.

Fyrbodal

Synpunkter från remissen

Samverkan:

– Samverkan är central i strategin och hänsyn behöver också tas till samarbeten utanför Fyrbodal. Där det finns gemensamma behov är Fyrbodalslösningar ett bra alternativ. Erfarenheten av gemensamma lösningar är god och kan utvecklas mer. Samverkan under pandemin visar tydligt nyttan av exempelvis nätverk för näringslivsutvecklare, tex den gemensamma företagsakuten, Position Väst med mera.

– Oklart hur förbundet fortsättningsvis skall arbeta med så många fokusområden. Erfarenheterna i förbundets historia var visat bräckligheter i detta tidigare.

– Det är en fördel att Fyrbodal fokuserar på områden och tar sig an de frågor som mindre kommuner på egen hand inte mäktar med.

– Inför kommande upphandling av aktörer inom affärsstödsystem är det viktigt att beakta synlighet ute i alla medlemskommuner för att stärka den lokala närvaron och samtidigt öka effekten av samverkanspotentialen.

Fyrbodal

Synpunkter från remissen

Generellt:

– Positivt gensvar på inspel från granskningsrundan.
– Gediget framställd, tar väl tillvara det lokala perspektivet.
– Begreppet hållbarhet kommuniceras på ett brett plan i hela strategin.
– Beskrivna utmaningar är relevanta både på lokal och delregional nivå.

Näringslivsstrategi Business Region Väst i korthet

Fyrbodal

Business Region Väst

- Bättre förutsättningar att i samverkan utveckla konkurrenskraftigt och attraktivt näringsliv,
- bedriva och vidareutveckla en högkvalitativ företagsetableringsstödjande verksamhet,
- finansiera omställning, utveckling och innovation inom ramen för styrkeområden i samverkan med delregionala utvecklingsnoder.

Foto: Unsplash

Fyrbodal

Foto: Unsplash

Bredd, spets &läge

- Skog, jord, sött och salt vatten
- Industri och handel skapar sysselsättning
- Utvecklingsnoder
- Mitt emellan Göteborg och Oslo

Fyrbodal

Utmaningar

- Hållbar omställning
- El- och dataförsörjning
- Effektiva transporter
- Kompetensförsörjning
- Service och attityd
- Mångfald, jämställdhet och demografi

Foto: Unsplash

Foto: Pixabay

DRUM för hållbar tillväxt

Fyrbodal

Genomförande

- Arena för flernivåsamverkan
- Cirkulära affärsmodeller och bioekonomi
- Företagsetableringsservice
- Projektplattform
- Kompetensplattform

Foto: Pixabay

Vårt uppdrag:

Det goda livet

Fyrbodal

Nuläge och nyläge för Kommunakademin Väst

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår direktionen besluta:

- Att till direktionsmötet den 31 mars säkerställa att de berörda 13 kommunerna är beredda på att enligt nedan angiven modell även för 2023 genomföra en temporär utdebitering för att finansiera kommunernas del i samverkansytan Kommunakademin Väst
- Att, förutsatt att 13 kommuner har meddelat positivt besked, häva beslutet som togs den 3 februari 2022 om att säga upp samverkansavtalet.

Sammanfattning

På direktionens möte 2022-02-03, § 3, beslutades att samverkansavtalet skriftligen ska sägas upp före den 31 mars 2022. Detta är ännu inte verkställt. Ledningen för Högskolan Väst och verksamhetsledaren för KAV informerades samma dag om beslutet som direktionen fattade. Den 25 februari 2022 var ärendet uppe på kommundirektörsnätverkets möte. 13 kommuners viljeinriktning är att även för 2023 göra en utdebitering motsvarande 2022 års modell men att kostnaden per kommun i stället blir baserat på 13 kommuner.

Fakturering KAV			
Fakturering avtal med kr/inv			
Kommun	**Invånarantal**	**%**	**Faktureringssumma**
Bengtsfors	9443	3,45%	32673
Dals-Ed	4775	1,74%	16522
Färgelanda	6593	2,41%	22812
Lysekil	14308	5,22%	49506
Mellerud	9268	3,38%	32067
Munkedal	10563	3,86%	36548
Orust	15354	5,61%	53125
Sotenäs	9130	3,33%	31590
Strömstad	13262	4,84%	45887
Tanum	12988	4,74%	44938
Trollhättan	59193	21,62%	204808
Vänersborg	39576	14,45%	136933
Åmål	12357	4,51%	42755

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Ackumulerat	**216810**	**100,00%**	**750163**

Summa att fakturera per inv	**3,46**

Beräkning utdebitering 2023

Antal invånare utan Uddevalla	216810
Summa att fördela ut	750 000
Per invånare	3,459

Beräkningen gjord per den 1 november 2021

Bakgrund

2021-10-07 § 82 gav arbetsutskottet förbundsdirektören i uppdrag att göra ett utskick till medlemskommunerna för ett ställningstagande kring långsiktig finansiering av Kommunakademin Väst och huruvida man förordar att samverkan löper på tills vidare innebärande en finansiering om 2,75 kr per invånare och år från och med 1 januari 2023, eller om man förordar att samverkansavtalet sägs upp senast den 31 mars 2022 innebärande att avtalet upphör att gälla 31 december 2022. Samtliga kommuner har lämnat besked, 11 kommuner har framfört att de vill att samverkansavtalet löper på tills vidare, 2 kommuner har framfört att de vill se en temporär utdebitering även för 2023 i syfte att göra en utvärdering före ställningstagande om fortsättning, 1 kommun har meddelat att de förordar att avtalet sägs upp. Mot den bakgrunden fattade direktionen ovanstående beslut.

Beskrivning av ärendet

Se sammanfattningen.

Bedömning och synpunkter

Det finns ingen skrivning i samverkansavtalet om att samtliga 14 kommunerna ska vara överens. Därför är det möjligt att även för 2023 göra motsvarande upplägg som för 2022. Kommundirektörernas syn är det större arbete som har genomförts och som resulterat i en ny utvecklad organisation för KAV, bör tas tillvara. Vidare är de tre temagrupperna enligt det nya förslaget bemannade med representanter både från kommunerna och Högskolan Väst och redo att påbörja sitt arbete. Kommundirektörernas framhåller vikten av att en utvärdering av

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

samverkansytan krävs och bedömningen är att både 2022 och 2023 behövs för att kunna göra en sådan utvärdering avseende gemensam kunskaps-, kompetens och verksamhetsutveckling och i vilken mån det har bidragit till nytta för Fyrbodals kommuner och Högskolan Väst samt samhället i stort.

Finansiering

-

Koppling till mål

-

Ansvarig tjänsteperson

Jeanette Lämmel

Jeanette Lämmel

Förbundsdirektör

Fyrbodals kommunalförbund

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Revidering Hälso- och sjukvårdsavtal resp Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård

Förslag till beslut

- Direktionen beslutar att rekommendera kommunerna att besluta i enlighet med VästKoms styrelses rekommendation att ställa sig bakom förslagen på revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet med tillhörande överenskommelser.

- Direktionen beslutar att rekommendera kommunerna att besluta i enlighet med VästKoms styrelses rekommendation att ställa sig bakom Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård.

Sammanfattning

Revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet samt framtagande av Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård är två processer starkt kopplade till varandra. Under det gångna året har dessa båda processer hanterats i länet och varit på remiss till samtliga parter, däribland Fyrbodals kommuner. Kommunerna har getts flera olika möjligheter till att påverka förslagen, både direkt genom remissvar och genom kommunalförbundets ansvariga tjänstepersoner. Sammanfattningsvis har kommunernas synpunkter på både innehåll och för modernisering av innevarande gemensamma hälso- och sjukvårdsavtal till stor del tagits tillvara. Förslaget till en gemensam färdplan för omställning till en god och nära vård motsvarar i stort kommunernas framförda önskemål.

Bakgrund

Länets 49 kommuner och Västra Götalandsregionen (VGR) har sedan 1999 reglerat samverkan och ansvarsfördelning för områden båda huvudmännen har hälso- och sjukvårdsansvar för i ett Hälso- och sjukvårdsavtal. På uppdrag av det politiska samrådet SRO har inför ny avtalsperiod har förslag till revidering av avtalet tagits fram i en process med deltagare från kommunerna och regionen. Samtidigt har underavtal och överenskommelser med koppling till Hälso- och sjukvårdsavtalet, där lagstiftningen ställer krav på att samverkan regleras, också reviderats. VästKom har varit ansvarigt för att hålla samman och för ledning av arbetet på uppdrag av kommunerna. Efter remisshantering är det nu dags att fatta beslut om förslag till reviderat avtal.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Parallellt med revidering av avtalet har en Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård arbetats fram. Denna har stark koppling till avtalet – förändringar i Hälso- och sjukvårdsavtal och överenskommelser har gjorts med utgångspunkt i omställningen till god och nära vård. Även färdplanen har varit på remiss och ska fattas beslut om.

Beskrivning av ärendet

Revideringen av hälso- och sjukvårdsavtalet har inför ny avtalsperiod även omfattat andra avtal/överenskommelser som är lagreglerade för huvudmännen, dessa ingår som överenskommelser till Hälso- och sjukvårdsavtalet.

Nationellt pågår ett omställningsarbete där både kommunal och regional primärvård, vidare i dokumenten kallat primärvård är navet i vården och samspelar med socialtjänsten. Målet med omställningen är att patienten får en god, nära, samordnad och hälsofrämjande vård och är delaktig utifrån sina förutsättningar och preferenser.

Hälso- och sjukvårdens medicinska, digitala och tekniska utveckling får som följd att den hälso- och sjukvård som ges i öppen vård och i hemmet förändras över tid. Primärvårdens hälso- och sjukvårdsuppdrag omfattas av två huvudmän och avser vanligt förekommande hälso- och sjukvårdsinsatser både enkla och komplexa som på ett patientsäkert sätt kan utföras utan särskilda medicinska eller tekniska resurser eller annan särskild kompetens. Det reviderade avtalet anger förutsättningar för ansvarsfördelning mellan parterna, och tar viss höjd för att den tekniska utvecklingen medför att gränserna mellan specialiserad vård och primärvård till följd av detta är föränderlig.

Regionen har ansvar för specialiserad vård som kräver särskilda medicinska eller tekniska resurser eller annan särskild kompetens även om insatsen utförs av primärvården. Ett pågående utvecklingsarbete sker nationellt för att bistå huvudmännen i att ta fram riktlinjer som bistår i tolkningen av fördelningen av ansvar.

Den gemensamma politiska viljeinriktningen med Hälso- och sjukvårdsavtalet fokuserar på individens behov framför att söka skarpa gränser mellan huvudmännens ansvarsområden. Gränsdragning ner på detaljnivå i alla situationer skapar organisatoriska mellanrum som kan leda till att patienten inte får sina behov av hälso- och sjukvård tillgodosedda.

Följande politiska prioritering har varit vägledande i framtagandet av Hälso- och sjukvårdsavtalet:

• Vad blir bäst för patienten?

• Vad är bästa sättet att använda våra skattemedel ur ett samhälls-/invånarperspektiv?

• Behöver vi överenskommelser eller avtal för att stödja detta?

Avsikten är att Hälso- och sjukvårdsavtalet med tillhörande överenskommelser ska ge de förutsättningar som behövs för samverkan och personcentrerad vård över huvudmannagränserna. En viktig synpunkt som framförts under remisshanteringen är att avtalskonstruktionen lämnar övrigt att önska avseende tid för uppsägning. I det reviderade avtalsförslaget har dock önskan om kontinuitet fått väga tyngre varför avtals- och uppsägningstid ligger kvar i förslaget. Detta skulle kunna medföra lägre efterlevnad av avtalet, då kommunernas sanktionsmöjlighet i form av uppsägning av avtalet är begränsad.

Parallellt med revideringen av Hälso- och sjukvårdsavtalet har en ”Färdplan - länsgemensam strategi för god och nära vård” tagits fram. Färdplanen anger inriktning och ambition för fortsatt arbete med omställning av hälso- och sjukvården till att möta framtida behov och att genomföra de förändringar som nära vård fordrar. Färdplanen ska bidra till Västra Götalands utveckling inom hälsa, vård och omsorg. I färdplanen beskrivs de områden som huvudmännen gemensamt prioriterar att kraftsamla kring för att tillsammans utveckla hälsa, vård och omsorg i Västra Götaland fram till 2030. I förslaget har ett förtydligande gjorts om att nära vårdsomställningen berör *alla* invånare som är i behov av vård och omsorg.

Bedömning och synpunkter

Arbetet med revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet samt framtagandet av Färdplan, länsgemensam strategi för god och nära vård, har skett parallellt och har många beröringspunkter. Remissrundor för respektive ärende har också skett samtidigt. Fyrbodals kommunalförbunds tjänstepersoner har under remisstiden utgjort ett stöd och varit kommunerna behjälpliga med gemensam information och dialog, bland annat genom remisskonferenser. Kommunernas synpunkter kring såväl reviderat Hälso- och sjukvårdsavtal som Färdplan Nära vård har framförts. Dialog har skett med berörda chefs- och politikernätverk i Fyrbodal. Varje kommun har lämnat sina egna synpunkter på remissförslagen.

I länet som helhet har en stor mängd synpunkter inkommit från remissinstanserna gällande såväl Hälso- och sjukvårdsavtalet som Färdplan – gemensam strategi för god och nära vård, vissa av dessa har inte varit samstämmiga vilket gjort att det inte varit möjligt att tillgodose alla. Flera av de områden som lyfts fram kommer istället att tas omhand i det fortsatta länsgemensamma utvecklingsarbetet, det ska också göras en länsgemensam uppföljning och analys av såväl avtalet som utvecklingsområdena i sin helhet.

Tidplanen för beslut är mycket snäv vilket gör att besluten i olika instanser inte fullt ut kuggar i varandra. Vid tidpunkten för arbetsutskottets möte var ännu inte beslut fattat av VästKom varför förslag till beslut var under förutsättning av motsvarande beslut har fattats i detta forum. Vid tidpunkten för direktionsmötet är ärendena i fas. VästKoms styrelse fattade 2022-03-08 beslut om att rekommendera kommunerna att ställa sig bakom revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet med tillhörande överenskommelser samt att ställa sig bakom förslag till Färdplan – gemensam strategi för god och nära vård.

Finansiering

Dessa ärenden hanteras inom ramen för Fyrbodals kommunalförbunds ordinarie verksamhet.

Koppling till mål

Ärendena är kopplade till det strategiska utvecklingsområdet Stöd, omsorg och hälsa.

Ansvarig tjänsteperson

Titti Andersson

Teamchef Välfärdsutveckling

Fyrbodals kommunalförbund

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Färdplan – länsgemensam strategi för god och nära vård

Hälso- och sjukvårdsavtal med tillhörande överenskommelser

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

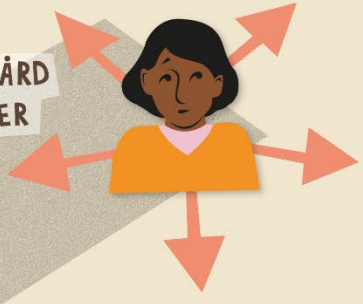
VästKom

NÄRA VÅRD

FRÅN FOKUS PÅ ORGANISATION

- TILL FOKUS PÅ PERSON OCH RELATION

FRÅN ISOLERADE VÅRD OCH OMSORGSINSATSER



- TILL SAMORDNING UTIFRÅN PERSONENS FOKUS

FRÅN REAKTIV

- TILL PROAKTIV OCH HÄLSOFRÄMJANDE

- TILL AKTIV MEDSKAPARE

FRÅN INVÅNARE OCH PATIENTER SOM PASSIVA MOTTAGARE

Politisk viljeinriktning

- Vad är bäst för individen?
- Vad är bäst ur samhälls-/invånarperspektiv?
- Behövs förtydligande i avtal/överenskommelser?

Förankring och beslutsprocess

2020	2021		2022			2023
	Okt 2020 – sep 2021 Framtagande av förslag	Sept 2021 – dec 2021 Remiss	Feb 2022 Information i VVG	Feb 2022 Ställningstagande i SRO	Mar 2022 – okt 2022 Beslut hos respektive huvudman	1 Jan 2023 Ny avtalsperiod

Dialog och kommunikation med parterna via arbetsorganisationen, VästKom och Koncernstab hälso- och sjukvård

Kommunikation och dialog

2020	2021	2022

Förankring och beslutsprocess – Färdplan, Hälso- och sjukvårdsavtal med tillhörande överenskommelser

Färdplan
- Workshop
- Delregionala dialoger

HoS-avtal med överenskommelser
- Arbetsgrupper med verksamhetsrepresentanter

Remisshantering
- Färdplan
- HoS-avtal med överenskommelser

Andra grupperingar inom kommun och region har löpande varit delaktiga i arbetet

Omhändertagande av remissvar

- Stort engagemang och mycket synpunkter
- Bra förslag på omformuleringar som förtydligar
- Synpunkterna som inkom var ibland helt motsatser - Önskemål om mer detaljerad nivå / mindre detaljerad nivå
- Begrepp som används har setts över tex funktionsvariation och funktionsnedsättning, missbruk / beroende, valt begrepp efter socialstyrelsens termbank

Sammanfattning av synpunkter från remisshanteringen – ett urval

- Inför ett nytt Hälso- och sjukvårdsavtal behövs ett utvecklat arbete som går i linje med omställningen till en God och Nära vård – både på lokal och regional nivå.
- Vårdnivåer/ansvarsförhållande och behov av definition
- Tydligare beskrivning att kommunens ansvar alltid är på primärvårdsnivå
- Uppföljning och hantering av brister: Avtalet behöver reglera vad som ska följas upp och hur bristande följsamhet omhändertas.
- KHSV under permission – endast efter dialog i samförstånd
- Frågande till utökning med helger
- Förtydliganden om läkarmedverkan behöver ska

Ett urval av tillägg och förtydliganden

- Avtalet ska beskriva ansvarsförhållandet mellan VGR och kommunerna i Västra Götaland
- Förtydligande har gjorts kring att primärvård omfattas av två huvudmän och avser vanligt förekommande hälso- och sjukvårdsinsatser både enkla och komplexa som på ett patientsäkert sätt kan utföras utan särskilda medicinska eller tekniska resurser eller annan särskild kompetens.
- Kommunal hälso- och sjukvård är en del av primärvården och Kommunal primärvård omfattar vanligt förekommande vårdbehov, både enkla som komplexa

forts. tillägg och förtydliganden

- Om patienten har behov av kommunal primärvård i hemmet, förutsätter det att parterna är överens om ansvarsfördelning samt att nödvändigt informationsutbyte sker. Den enskilde ska vara delaktig och medskapare till sin vård och behandling.
- Tillagt under läkarens patientansvar:

  att få möjlighet till fast läkarkontakt inom primärvård enligt patientlagen (2014:821) 6 kap 3§ för att öka tryggheten för patienten

  -att ge medicinsk konsultation utifrån ett personcentrerat förhållningssätt till kommunens legitimerade personal

Parternas ansvar - kompletteringar

Regionen

Erbjuda samtliga hälso- och sjukvårdsinsatser enligt HSL för personer som vistas i hem för vård och boende, HVB, eller hem för viss annan heldygnsvård.

Kommunen

Kommunal hälso- och sjukvård är en del av primärvården.

Kommunal primärvård omfattar vanligt förekommande vårdbehov, både enkla som komplexa.

Gemensamt ansvar och samverkan

- Tillsammans utgör professioner från de båda huvudmännen det team som ansvarar för att ge en god och säker hälso- och sjukvård till målgruppen.
- Patientens fasta vårdkontakt ska utses där den huvudsakliga vården ges.
- Fast läkarkontakt och fast vårdkontakt ska tillsammans stärka patientens ställning.
- Patientens vård och behandling sker efter beslut eller ordination. Huvudprincipen är att parterna var för sig har ett ekonomiskt ansvar för beslut, ordinationer eller förskrivning som görs av respektive huvudman.

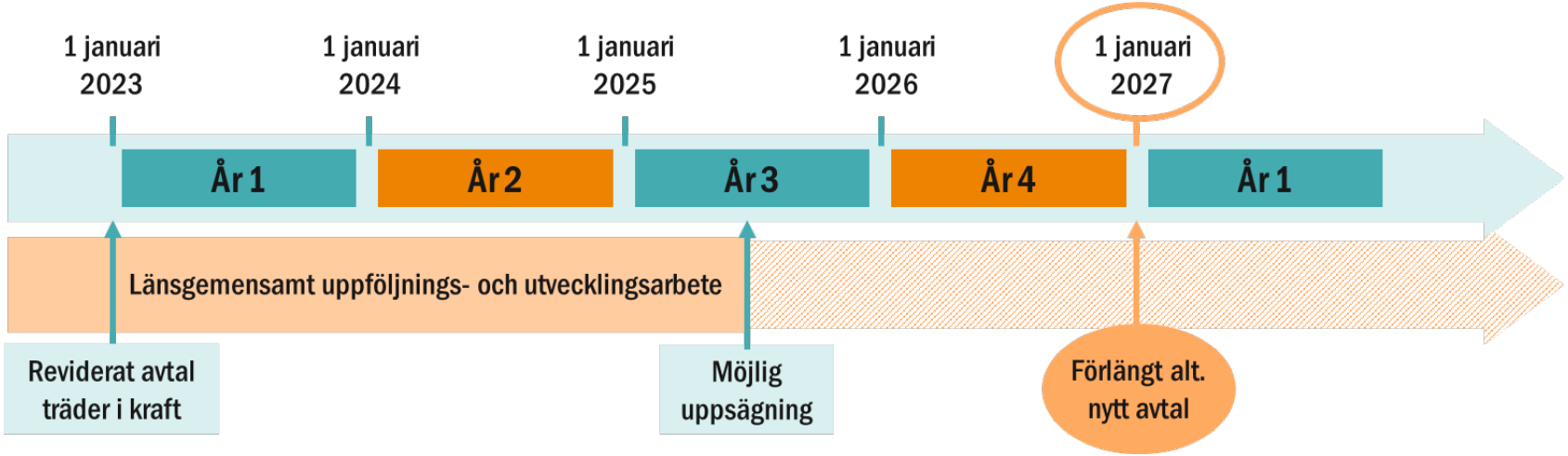
Lagreglerad samverkan mellan kommun och Västra Götalandsregionen

Avtal

Överenskommelser

Del A

Förändringar i avtalstid



- Avtalstiden är förändrad från 3,5 år till 4 år.
- Möjligheten att förlänga avtalet har ändrats från 2 år till 3 år.
- Uppsägningstiden är förändrad från 12 månader till 18 månader.

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN VästKom

Färdplan - länsgemensam strategi för god och nära vård

God och nära vård *är riktningen* i omställningsarbetet

Färdplanen innehåller de områden som vi gemensamt prioriterar att kraftsamla kring

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

VästKom

Färdplan - länsgemensam strategi för god och nära vård

Parterna är länets 49 kommuner och Västra Götalandsregionen och riktar sig mot;

- Vård och omsorg
- Socialtjänst
- Skolverksamheterna
- Regional och kommunal hälso- och sjukvård
- Tandvård
- Hälsofrämjande och förebyggande områden.

Målbild

En god och nära vård

- utgår från individuella förutsättningar och behov.
- bygger på relationer, är hälsofrämjande, förebyggande och proaktiv.
- bidrar till jämlik hälsa, trygghet och självständighet och grundas i gemensamt ansvarstagande och tillit.

Färdplan länsgemensam strategi för god och nära vård

- Barnkonventionen
- Regionala utvecklingsstrategi, RUS
- Gemensamt prioriterade områden att kraftsamla kring
  - Sex förändrade arbetssätt
  - Stärka grundläggande förutsättningar i samverkan
  - Gemensamt ansvar – ledning och styrning
- Länsgemensam uppföljning och analys
- Länsgemensamt utvecklingsarbete

Utveckla arbetssätt i samverkan

- Öka hälsofrämjande och förebyggande insatser
- Utveckla personcentrerade arbetssätt
- Stärk samverkanskultur för att öka tillit mellan huvudmännen
- Stärk kontinuitet och samordningen mellan huvudmännen
- Utveckling av arbetssätt med stöd av digitalisering
- Utveckling av mobila team som stöd för vård i hemmet

Stärka grundläggande förutsättningar i samverkan

- Digitala Hjälpmedel/välfärdsteknik
- Gemensam vårdinformation
- Kunskapsstyrning och kompetensutveckling i samverkan
- Kompetensförsörjning
- Verksamhetsutveckling och implementering

Samlad information, dokument och kontaktuppgifter finns här:

- Revidering av Hälso- och sjukvårdsavtalet - Vårdsamverkan i Västra Götaland (vardsamverkan.se)
- Färdplan Länsgemensam strategi för god och nära vård - Vårdsamverkan i Västra Götaland (vardsamverkan.se)

FÅ LÖPANDE NYHETER DIREKT I DIN MAILKORG

Prenumerera på nyhetsbrev här!

Ersättning för hemtjänst och hemsjukvård i annan kommun, 2022

Förslag till beslut

- Direktionen beslutar att rekommendera kommunerna att ställa sig bakom VästKoms styrelses beslut om att rekommendera kommunerna i länet att besluta om en ersättningsnivå under 2022 för hemtjänst och hemsjukvård vid tillfällig vistelse i annan kommun än hemkommun, enligt följande:
    - Ersättning för hemtjänst i annan kommun 2022: 441 kr/timma.
    - Ersättning för hemsjukvård i annan kommun 2022: 744 kr/timma.

Sammanfattning

Den årliga rekommendationen från VästKom gällande ersättningsnivåer för hemtjänst respektive hemsjukvård som utförs av en annan kommun än hemkommunen är för år 2022 441 kr/timma för hemtjänst och 744 kr/timma för hemsjukvård. Kommunerna rekommenderas att besluta i enlighet med detta.

Bakgrund

Från den 1 maj 2011 har riksdagen beslutat om möjligheter för vistelsekommun att bl.a. erhålla ersättning från bosättningskommun för utförd hemtjänst vid tillfällig vistelse i kommunen. På motsvarande sätt följer av skrivningar i Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) att kommunerna ska ge hemsjukvård i ordinärt boende åt personer bosatta inom länet, oavsett om de är kommuninvånare eller inte. I Västra Götalands län har kommunerna de senaste åren enats om ersättningsnivåer, vilka revideras årligen.

Beskrivning av ärendet

Avseende hemtjänst har riksdagen beslutat om möjligheter för vistelsekommun att bl.a. erhålla ersättning från bosättningskommun för utförd hemtjänst vid tillfällig vistelse i kommunen. Något fast ersättningsbelopp anges inte, utan i propositionen anges att bosättningskommunen ska ersätta vistelsekommunen enligt den ersättningsnivå som bosättningskommunen tillämpar. Enligt önskemål från flera kommuner rekommenderar VästKoms styrelse årligen kommunerna i länet ett fast belopp på samma sätt som VästKom årligen anger kostnadsnivån för utförd hemsjukvård.

Ersättningsnivån för 2022 rekommenderas till 441 kr/timma för biståndsbedömd hemtjänst. Ersättningsnivån innebär en höjning med 1,9 % och baseras på innevarande års omsorgsprisindex (OPI).

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

När det gäller hemsjukvård ska varje region i enlighet med Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) erbjuda en god hälso- och sjukvård åt dem som är bosatta i regionen. Det innebär att kommunerna i Västra Götaland ska ge hemsjukvård i ordinärt boende åt personer bosatta inom länet, oavsett om de är kommuninvånare eller inte. Kommunen kan inte neka insats till "icke kommuninvånare" med hänvisning till resursbrist utan alla sökanden ska behandlas lika. Enligt HSL kan en region ge sjukvård till personer som vistas i regionen utan att vara bosatta där. Samtliga regioner i landet har sig emellan ett avtal, det s.k. riksavtalet för utomlänsvård, som reglerar den ekonomiska ersättningen, när vård ges av annan region än där den enskilde är bosatt. VästKom har rekommenderat kommunerna i Västra Götaland att följa detta avtal sig emellan. Sålunda kommer vi också att följa den prissättning som Västra sjukvårdsregionen beslutar om årligen. Sedan 2018 har Västra sjukvårdsregionen harmoniserat priserna med Södra sjukvårdsregionen. Detta innebär en ny kategorisering av yrkeskategorierna och numer ingår såväl distriktsköterska som sjukgymnast i kategorin ”Besök hos övriga yrkeskategorier i primärvård (inklusive medicinsk service)”.

För sjukvård som utgår ifrån distriktssköterskebeslut och behandling som beslutas av arbetsterapeut eller sjukgymnast, rekommenderas kommunerna att under 2022 följa det belopp som fastställts av Samverkansnämnden för Västra Sjukvårdsregionen. Beloppet är för 2022 satt till 744 kr/timma.

Bedömning och synpunkter

Bedömningen är att gemensamma ersättningsnivåer skapar tydlighet och likvärdighet mellan länets kommuner.

Finansiering

Förslaget innebär ingen kostnad för Fyrbodals kommunalförbund.

Koppling till mål

Ärendet kopplar till Strategiskt målområde Stöd, omsorg och hälsa.

Ansvarig tjänsteperson

Titti Andersson

Teamchef Välfärdsutveckling

Fyrbodals kommunalförbund

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

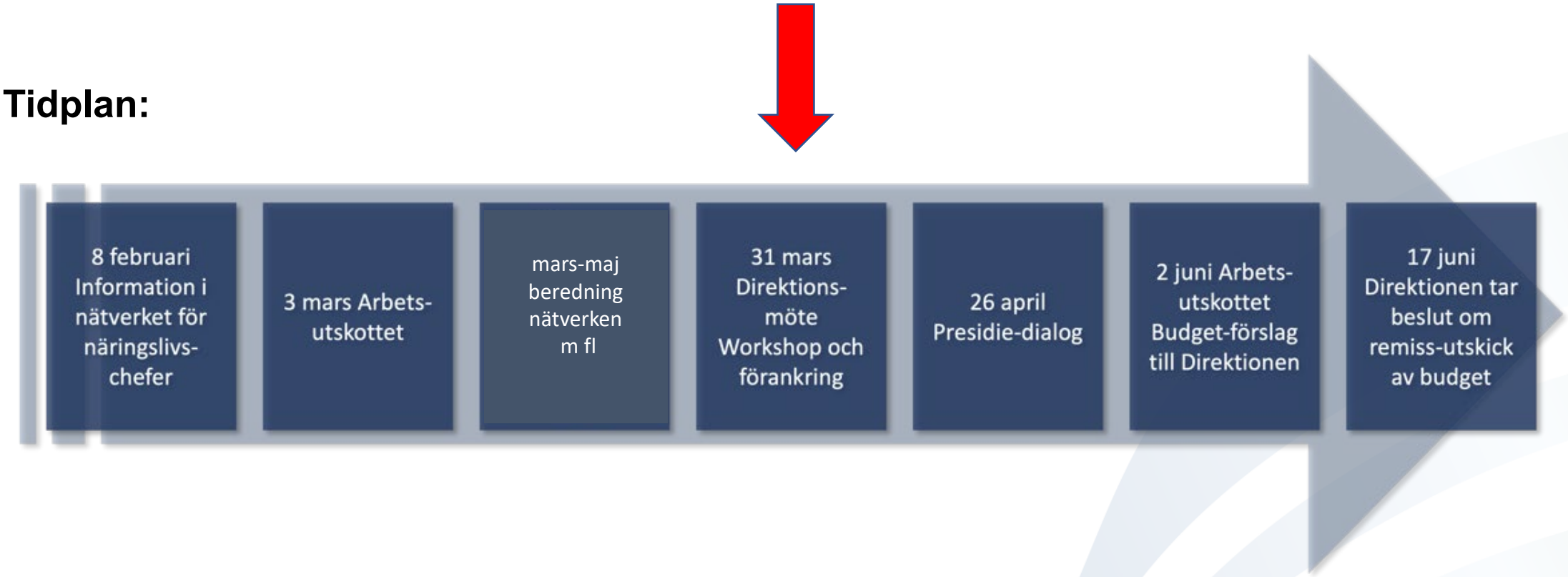
Ärende: Workshop budget delregionala utvecklingsmedel –DRUM

- Budget för de delregionala utvecklingsmedlen avseende år 2023 ska tas fram under våren 2022
- Remiss till förbundets medlemskommuner efter beslut om remissutskick i direktionen juni
- Ett upplägg för beredning, förankring och dialog och en tidsplan för arbetet har tagits fram av beredningsgruppen på förbundet varav dagens work-shop är ett delmoment

Förslag till beslut
Att anteckna informationen till protokollet.

Fyrbodal

Tidplan:



Fyrbodal

DRUM - hur mycket och till vad?

- Tillförs årligen från VGR – RUN, MN och KUN- under förutsättning att motsvarande belopp av kommunala medel avsätts.
- År 2021 - 21,5 miljoner kronor.
- Medlen finansierar utvecklingsprojekt, verksamheter och strategiska funktioner inom delregionen.
- Medlen finansierar Position Väst 3 MSEK/år och medfinansierar Innovatum Science Park 2,9 MSEK/år.
- Återstår för år 2023 att fördela ca 10 miljoner kronor.
  Krav på extern medfinansiering om minst 50 procent.

  Näringsliv och kompetens
  Kultur
  Miljö

[1)] Samverkansmodell mellan VGR och förbundet anpassad till RUS2030, kulturplan, Klimat 2030 och verksamhetsplan för förbundet. Modellen regleras i en överenskommelse mellan VGR och kommunalförbundet. Överenskommelsen fastställer syfte med delregionala utvecklingsmedel, förväntade effekter samt ansvarsfördelning mellan parterna.

Fyrbodal

Var gör pengarna störst nytta för att åstadkomma näringslivs- kompetens- miljö- och kulturutveckling?

” Medlen finns för att ge stöd till nytänkande och konkreta projekt som främjar en hållbar regional utveckling och bidrar till att lösa aktuella samhällsutmaningar i regionen.”

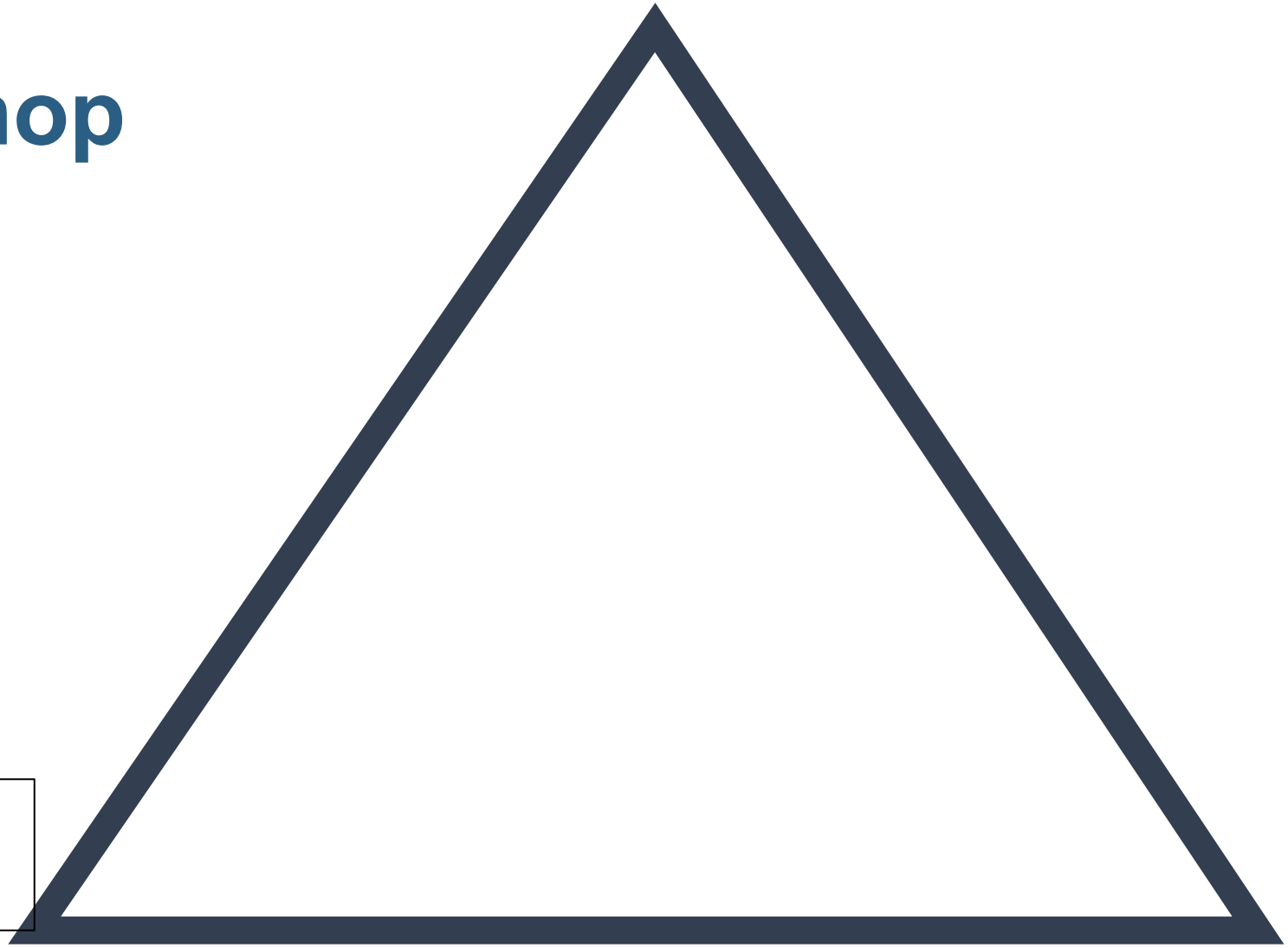
Exv projekt hos Companion, IUC Väst, Connect Väst, Almi, utvecklingsnoderna eller sammanhållet av Fyrbodals kommunalförbund.

Ytterligare 50 % finansiering krävs.

Fyrbodal

Work-shop

DRUM
Fyrbodal



Kommunens egna fråga

Annan organisations fråga

Work-shop

DRUM
Fyrbodal

Energiförsörjning inklusive elektrifiering

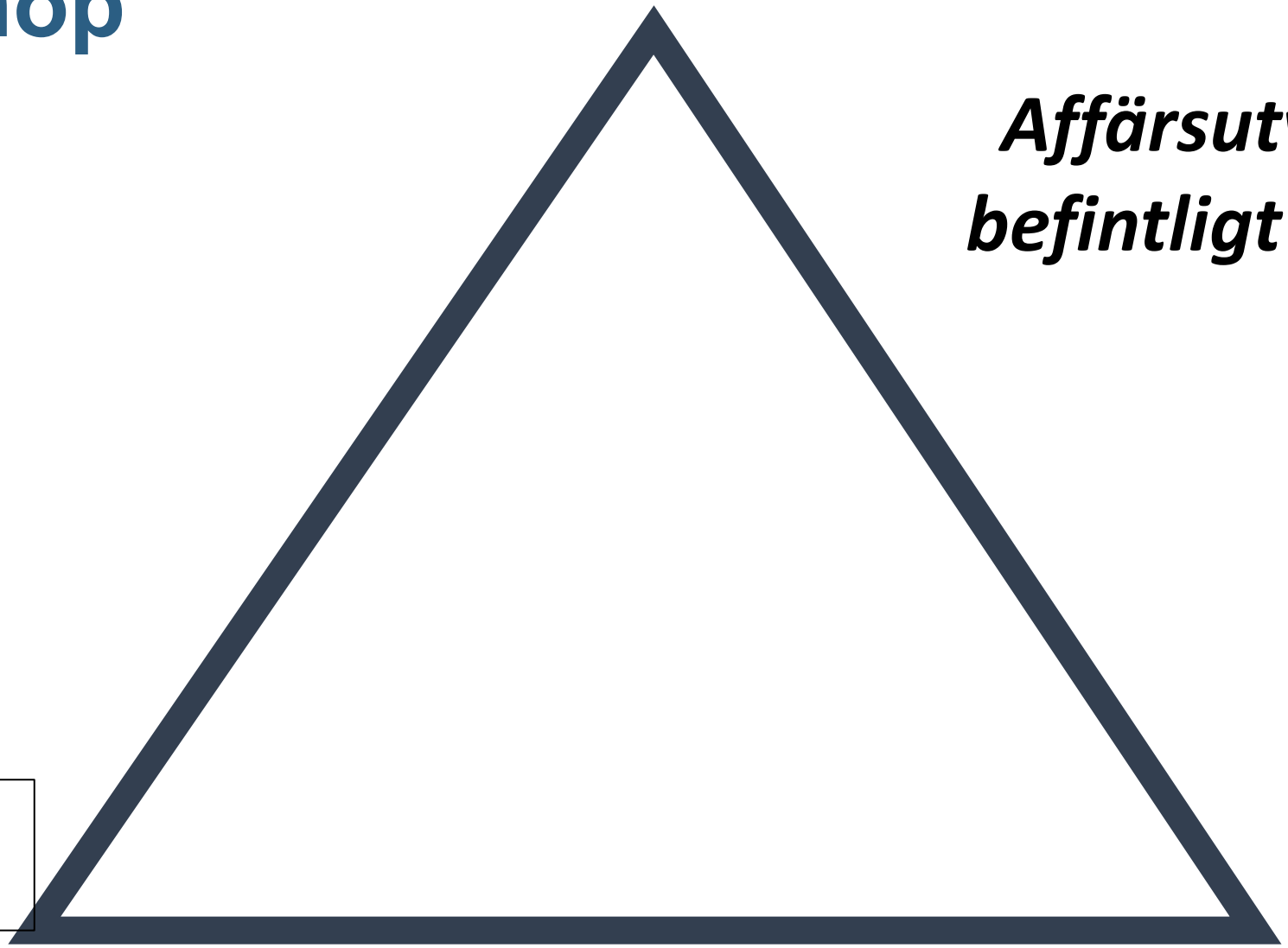
Kommunens egna fråga

Annan organisations fråga

Work-shop

DRUM
Fyrbodal

Affärsutveckling i befintligt näringsliv



Kommunens egna fråga

Annan organisations fråga

Ärende 13Forts.

Fyrbodal

Strategiskt utvecklingsområde Stöd, omsorg och hälsa

Ett urval av strategiska målsättningar:

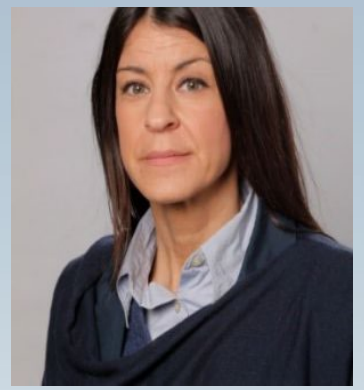
Kommunerna i Fyrbodalsregionen har en trygg, likvärdig och jämlik socialtjänst, vård och omsorg.

Verksamheten är kunskapsbaserad och effektiv.

Genom erfarenhetsutbyte och omvärldsbevakning främjas kunskapsutveckling och möjligheterna att vid behov utarbeta likartade arbetssätt.

Fyrbodal

Personal



Lidija Beljic
Utvecklingsledare
Nära Vård

Maria Klamas
Vetenskaplig ledare
och utvecklingsledare

Titti Andersson
Teamchef
Välfärdsutveckling

.

Lis Palm
FoU-strateg

Maria Wolff
VFU-samordnare

Elisabeth Bredberg
Nätverksledare IFO

Karin Engström
Socialstrateg

Fyrbodal

Utgångspunkter för arbetet

- Kommunalförbundet arbetar på uppdrag av och för kommunala representanter.
- Kommunala representanter styr innehåll och aktiviteter baserat på medborgarnas och verksamheternas behov och vad som blir kostnadseffektivt att göra tillsammans.
- Kostnadsfördelningen sker oftast efter invånarantal
- Alla kommuner är inte med på alla aktiviteter
- Gärna tjänsteköp av personal från en medlemskommun – tillvarata lokal kompetens
- Tillit är grunden för att kunskap av olika slag ska delas mellan kommunerna, som till exempel olika rutiner eller hur olika utmaningar har lösts.

Fyrbodal

Tre exempel

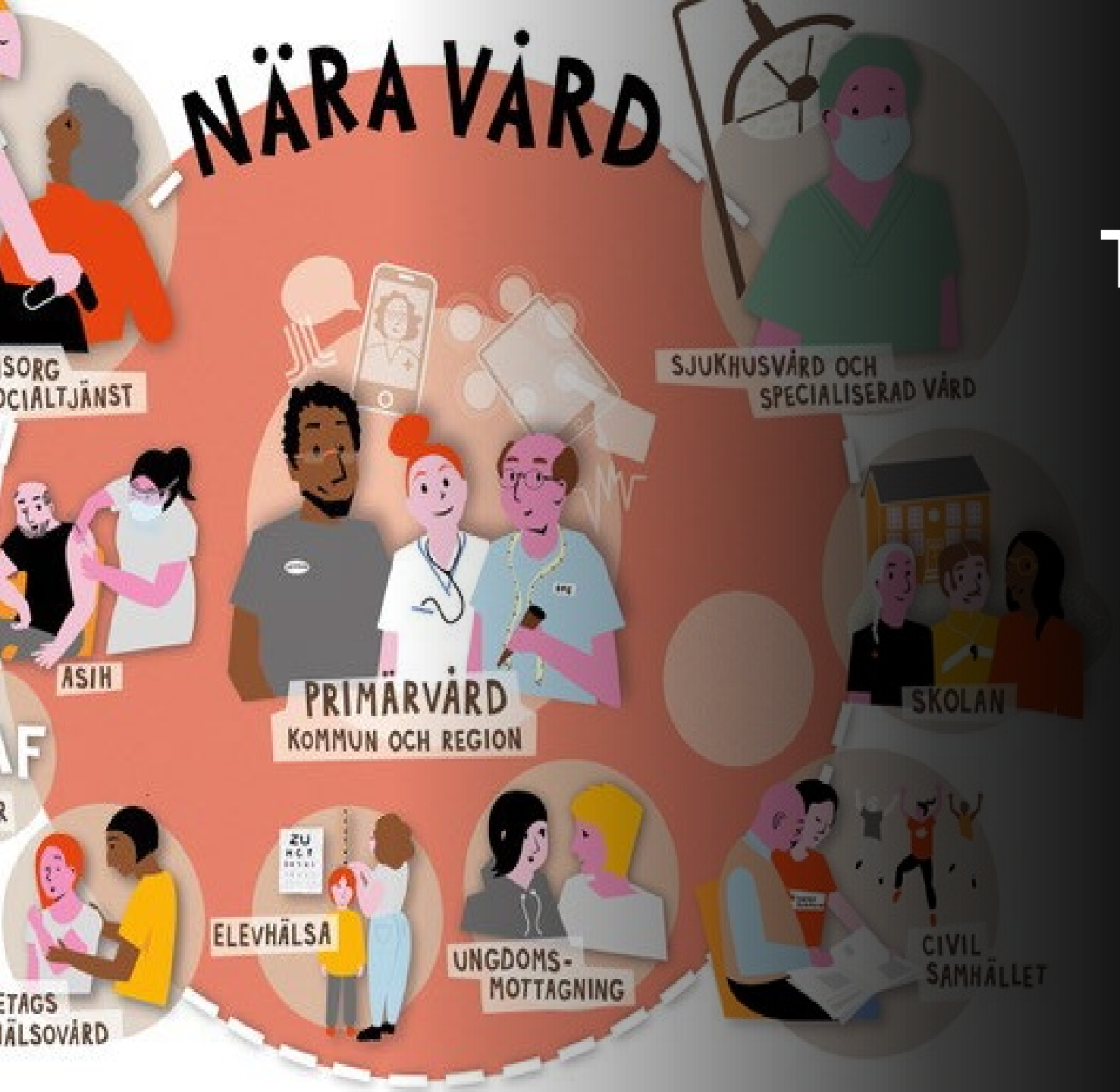
Tre exempel kopplade till det strategiska målet

”Kompetens, FoU och samverkan”

Fyrbodal

Min roll i omställningen

- omvärldsbevaka och nätverka (nationellt, regionalt och lokalt)
- stötta kommunerna med expertkunskap och ”rigga” utbildningar, workshops, dialogmöten, planerings- och uppstartsdagar
- hjälpa till med lokalt målbildsarbete
- *samordna framtagningen av kompetensutvecklingsmodell för sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut.*



Till vilken nytta…?

- Över 600 (chefer, medarbetare, politiker och övriga intressenter) har fått skräddarsydd information/utbildning
- Insatserna har varit allt från några timmars informationstillfälle till två dagarsutbildning
- Anordnat uppstartsdagar och uppföljning av integrerade verksamheter
- Riggat lokala möten med intresseorganisationer och medborgardialoger
- Stöd och hjälp att tolka avtal och överenskommelser samt rådgivning

Hur går det för oss?

Kommunernas omställning till nära vård är i full gång.

Det pågår insatser som:

- stödjer omställningen till en nära vård med primärvården som nav
- ger goda förutsättningar till vårdens medarbetare
- vidareutbildar sjuksköterskor (specialist)

Insatser pågår i alla kommuner

- Tillgänglighet
- Personcentrerad
- Kontinuitet & relation
- Förebyggande & proaktiv
- Samordnad
- Samskapande
- Kompetenshöjande
- Arbetssätt med stöd av digital teknik

Utmaningarna är att…

- få vården utgå ifrån person och inte organisation
- patienten blir delaktig utifrån sina förutsättningar och preferenser
- patienten får en god, nära och samordnad vård som stärker hälsan
- ställa om hälso- och sjukvården så att primärvården blir navet i vården och att den samspelar med annan hälso- och sjukvård och socialtjänst
- använda hälso- och sjukvårdens resurser effektivare

Vi behöver öka takten i arbetet med att…

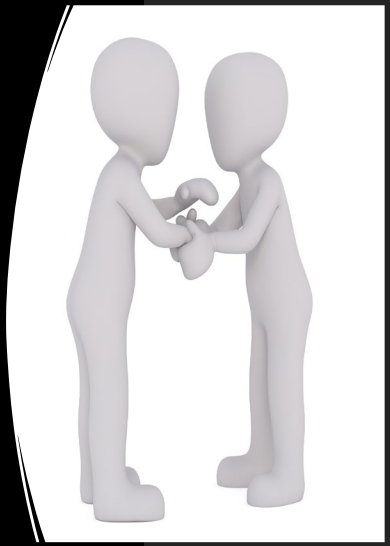
…utveckla det personcentrerade arbetssättet

…möjliggöra kompetensutveckling

…digitalisera och införa välfärdsteknik

...ge förutsättningar till ett äkta teamarbete

…förbättra samverkan mellan aktörerna.



Tips till er som vill veta mer om omställningen till god och nära vård

Omställning till nära vård

Vården behöver komma närmare patienten och brukaren. Utvecklingen av en nära vård pågår på lokal, regional och nationell nivå. SKR:s roll är att stödja och synliggöra kommunernas och regionernas arbete för nära vård.

För att hälso- och sjukvården och den kommunala vård- och omsorgen ska vara fortsatt effektiv och av hög kvalitet, och kunna möta den demografiska utvecklingen och invånarnas behov på ett bättre sätt, krävs en omställning i hela vårdkedjan.

Presentation av nära vård (PDF)

Presentation av nära vård (Powerpoint)

Vad är nära vård?

Nära vård är inte en ny organisationsnivå eller en benämning på dagens primärvård, även om primärvården utgör en kärna i den nära vården. Nära vård är snarare ett nytt sätt att arbeta med hälsa, vård och omsorg. Den närmsta vården är den som patienten/brukaren kan ge sig själv – egenvården – samt det stöd kommuner och regioner kan ge för att möjliggöra detta.

En mer tillgänglig, närmare vård kan tillsammans med nya arbetssätt i vården innebära att resurserna inom vård och omsorg kan användas bättre och därmed räcka till fler.

Kärnan i nära vård är ett personcentrerat arbetssätt som utgår från individens behov och förutsättningar. Det innebär att se, involvera och anpassa insatserna efter vad som är viktigt för just den personen.

Avsnitt

17. Om en smartare fördelning av vårdens arbetsuppgifter

På djupet – en podd från Socialstyrelsen

Spela | Podcaster | Rss | Dela

Hur kan en smartare arbetsfördelning skapa en effektivare vård? Vilka uppgiftsväxlingar är lämpliga, när säger lagen stopp och när utgörs hindren av vanor och traditioner? Hör Marie Berglund berätta om projektet "*Rätt Använd Kompetens vid Visby lasarett*", samt Charlotte Pihl och Anders Alexandersson, projektledare respektive jurist på Socialstyrelsen, om arbetet med frågan vem får göra vad i hälso- och sjukvården. Samtalet leds av Ola Billger, kommunikationschef på Socialstyrelsen. (170515)

Fyrbodal

Tips på en bra ledarutbildning!

Ledarskapsprogram Nära vård | SKR

Fyrbodal

Här kan ni läsa mer om min roll och Nära vård-omställningen i Fyrbodalskommunerna:

[Nära vård - Fyrbodals kommunalförbund]

Ta gärna kontakt med mig!

KONTAKTPERSONER

Lidija Beljic
Utvecklingsledare Nära vård

Telefon: 0522-44 08 45
Mobil: 0701-82 40 39
lidija.beljic@fyrbodal.se

Fyrbodal

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde:

Funktionshinder

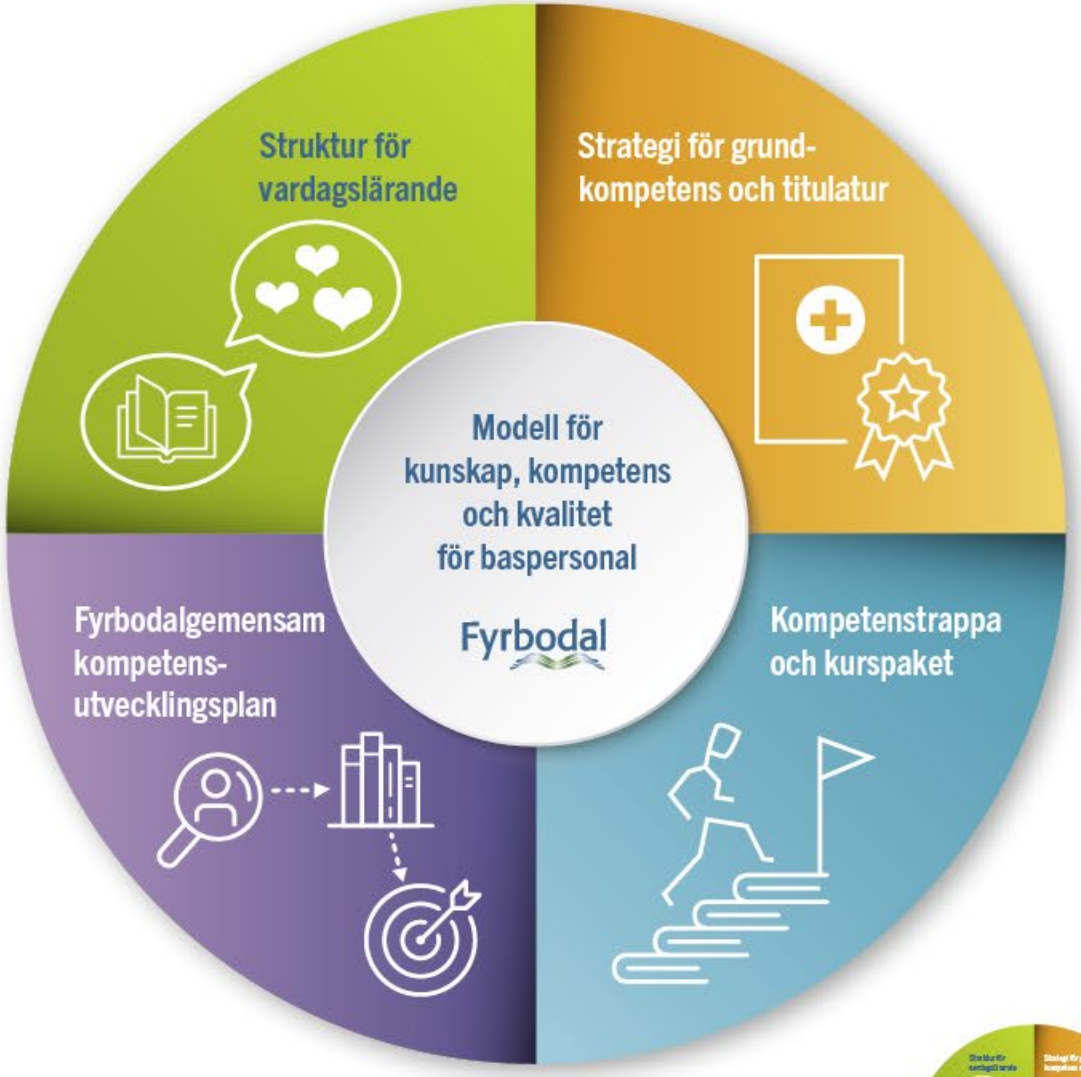
Socialpsykiatri

Vård och omsorg

Fyrbodal

4 delar
= en sammanhållen modell

- Strategi för grundkompetens och titulatur
- Kompetenstrappa och kursspaket
- Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan
- Struktur för vardagslärande



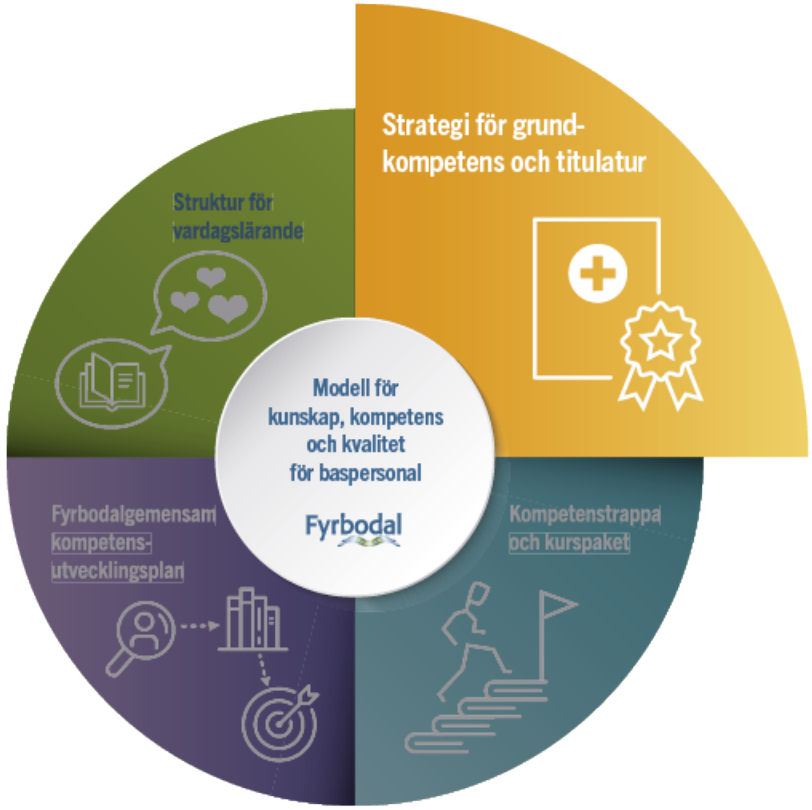
Strategierna och strukturerna beskriver:

- **Kompetenskrav** utifrån brukarnas behov och lagens intentioner
  - Generell baskunskap för ”alla”
  - Specifik kunskap för ”vissa”
- Hur vi kan **nyttja personalen och dess kompetens effektivt** (två nivåer med differentierade arbetsuppgifter utifrån kompetens och ansvar)
- Hur vi arbetar systematiserat med **kompetensutveckling** utifrån brukarnas behov
- Hur vi på ett systematiserat sätt verkar för att kunskap och kompetens omsätts i praxis. Att personalens kunskap blir organisationens kunskap och kommer brukaren till del (formell till **reell kompetens**)

DEL 1

Strategi för grundkompetens och titulatur

- Påbörjade arbetet 2013, strategin antogs 2014 för funktionshinder och sedan 2015 för socialpsykiatri samt vård och omsorg
- Syftet med denna strategi är att höja kvaliteten på det stöd som ges inom de tre verksamhetsområdena genom att ha en **hög lägsta nivå** av kompetens hos den personal som anställs
- Anger den grundutbildning som **all baspersonal** ska ha för att få/ha en anställning inom något av de tre verksamhetsområdena och vilka titlar som gäller för dessa
- Anger de titlar som ska användas inom respektive verksamhets-område
- Anger hur ett kompetens och titulaturarbete kan genomföras/ implementeras med utgångspunkt i Fyrbodals erfarenheter



Baspersonal med formell kompetens och titulaltur

Äldreomsorg	Funktionshinder	Socialpsykiatri
Undersköterska med specialistkompetens	Stödpedagog	Boendestödspedagog
Undersköterska	Stödassistent	Boendestödjare

Fyrbodal

Baspersonal utan formell kompetens och titulaltur

Äldreomsorg	Funktionshinder	Socialpsykiatri
Vårdbiträde	Stödassistent outbildad	Boendestödjare outbildad

Fyrbodal

DEL 2

Kompetenstrappa och kurspaket

Syftar till att skapa en långsiktig och hållbar struktur för **kompetensutveckling** för att därigenom kunna upprätthålla en **god kvalitet** i verksamheten.

Personalens kompetens har avgörande betydelse för social-tjänstens kvalitet och säkerhet. Kompetensutveckling är där-för en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden.

Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och för-hållningssätt måste ske **fortlöpande under hela yrkeslivet**, baserat på verksamhetens, professionens, **brukarnas och samhällets behov.**

DEL 2

Upplägg

- 5 steg vardera för stödassistent, personlig assistent, boendestödjare och undersköterska
- Stegen flexibla i tid utifrån respektive verksamhet och medarbetare
- Generell kunskap för alla inom respektive verksamhetsområde (till detta kommer annan mer specifik kompetensutveckling relaterat till enhet/verksamhet)
- Kurser – övervägande kostnadsfria med ”säkra avsändare”
- Stödpedagog, boendestödspedagog, undersköterska med specialistkompetens – enbart kunskapsområden, ej regelrätta kurser ännu. Utöver det förväntas dessa gå de kurser som stödassistent, boendestödjare respektive undersköterska går.
- Implementeringsstöd för chefer och medarbetare

DEL 3

Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan

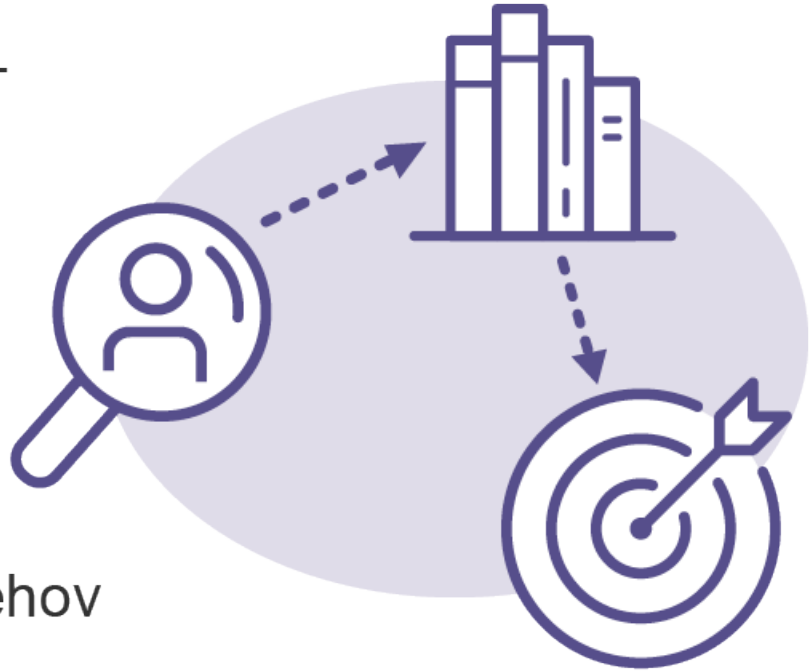
Syfte:

Få ökad vetskap om den **formella kompetensen** hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, **medarbetar-, enhets-, verksamhets samt Fyrbodals-nivå**, för att utifrån detta skapa en **långsiktig strategi** vad gäller kompetensutveckling. Planen syftar också till att öka förutsättningarna för att kunna **samordna kompetensutvecklings- och utbildningsinsatser** för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna.

DEL 3

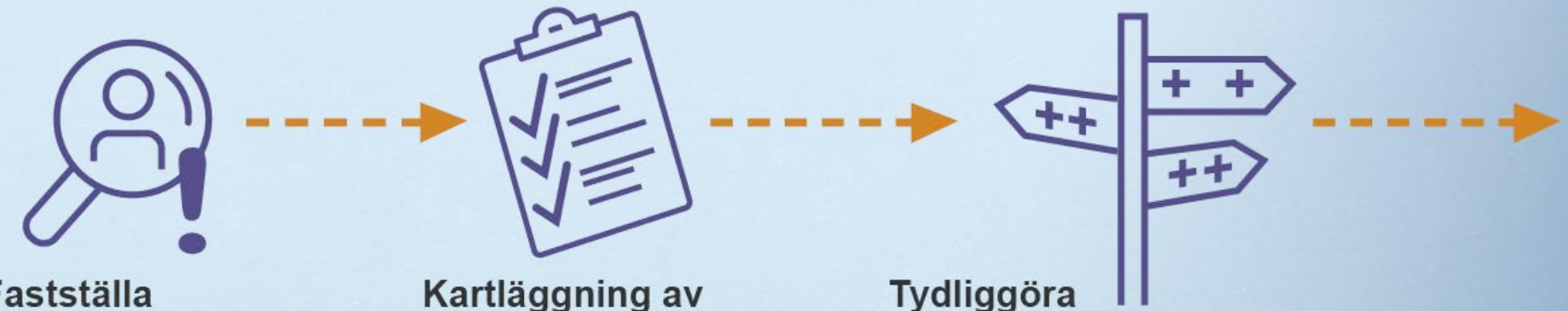
Innehåll

- Hur man inventerar och fastställer vilka kompetens-krav som gäller inom respektive verksamhet och enhet utifrån brukarnas behov (IBIC)
- Hur man inventerar den befintliga personalens kompetens (blankett finns)
- Synliggör såväl de generella som de specifika kompetensutvecklingsbehoven samt rekryteringsbehov



Kompetenskrav minus befintlig kompetens = kompetensbehov

(kompetensutveckling och/eller rekrytering)



Fastställa kompetenskravet

Kartläggning av medarbetarnas formella kompetens

Tydliggöra kompetensutvecklingsbehovet

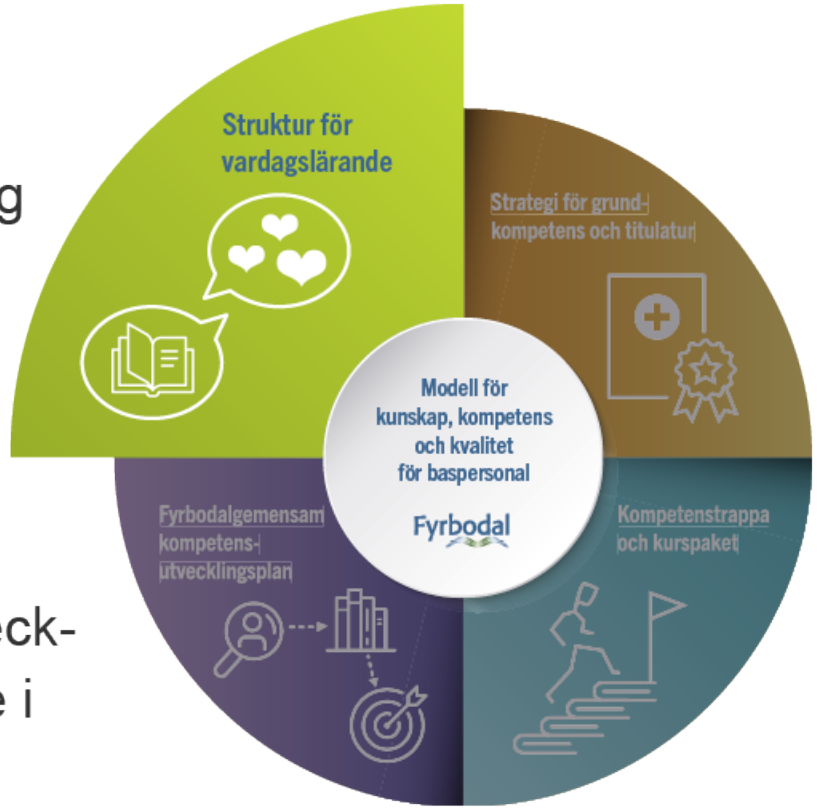
Fyrbodal

DEL 4

Struktur för vardagslärande

Syfte:

Skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den **formella kompetensen** också kan bli den **reella kompetensen**. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att ”rätt kompetensutvecklingsinsats” beviljas till ”rätt personer” och att stödet från arbetskamraterna, såväl innan som efter kompetensutvecklingen, ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo.



DEL 4

Fokus

- Omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov

DEL 4

Dokument och blankett

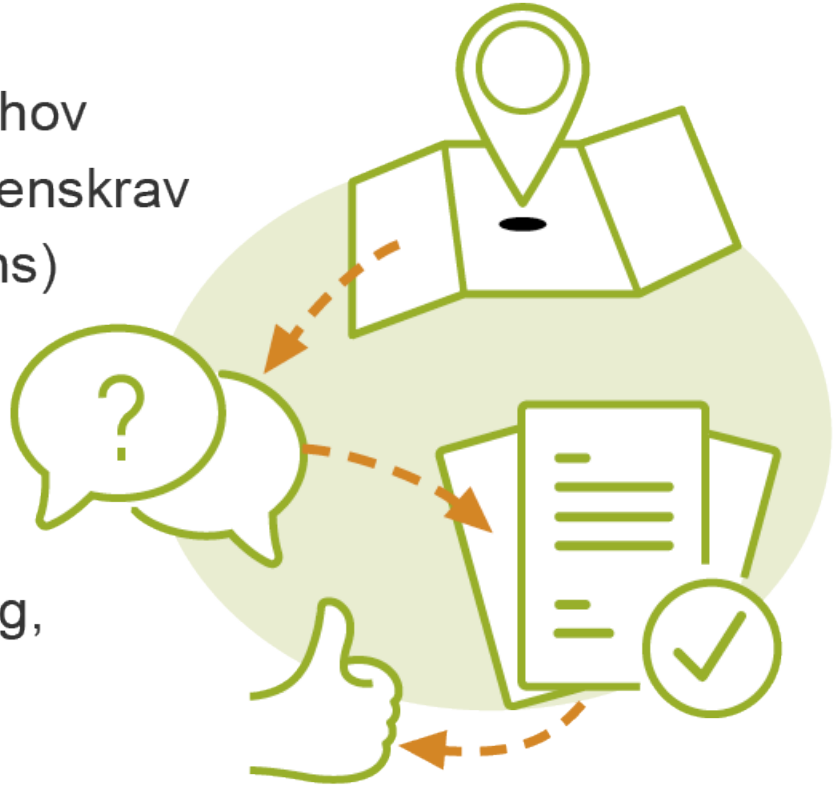
Dokumentet lyfter :

- Organiserande för lärande
- Chefens och arbetsgruppens roll
- Verksamhets- och kompetensanalys
- Samverkan
- Kontinuerlig uppföljning och utvärdering
- Modell för kunskapsutveckling

DEL 4

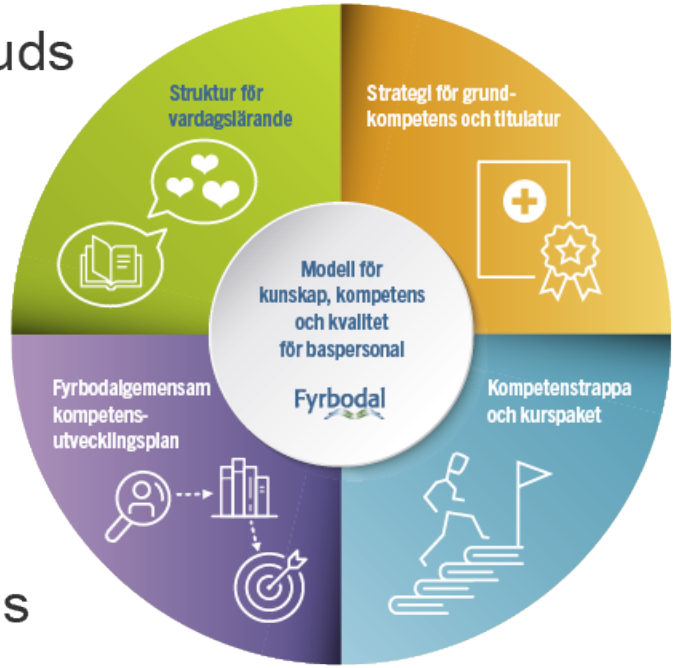
Blankett för vardagslärande

- Utgångspunkt i inventerat kompetensutvecklingsbehov (fastställt via kompetensutvecklingsplanen, kompetenskrav och inventering av personalens befintliga kompetens)
- Diskussionsunderlag
  - Vilka kurser/utbildningar kan vara aktuella?
  - Vem/vilka mest lämpade att gå?
- Underlag inför, under och efter kompetensutveckling, redovisning och uppföljning



Implementering och uppföljning av modellen och de fyra delarna

- Informationsträffar och workshops för implementering erbjuds regelbundet via Fyrbodals kommunalförbund. Syftet är att ge verksamheterna information om modellen och stöd i implementeringen.
  Efter träffar och workshops sker återkoppling på sådant som behöver förändras och förbättras så modellen blir praktiskt användbar.
- Modellen ska regelbundet ses över och vid behov revideras



Övergripande syfte med modellen som helhet

Nå ökad **kvalitet** och **resurseffektivitet** i våra verksamheter, men också möjliggöra **karriärvägar** för baspersonal och höja **status** för yrket och därigenom kunna bibehålla personal och få ökade förutsättningar för nyrekrytering.

Fyrbodal

Tack

Maria Klamas

Vetenskaplig ledare och utvecklingsledare

Mobil: 0733-35 85 08

E-post: maria.klamas@fyrbodal.se

Exempel Kompetensresan Fyrbodal – kompetensplaner för IFO

Kompetensresan Fyrbodal är en struktur för kompetensutveckling som framarbetas av FouRum IFO. Arbetet syftar till att kommunernas utbildningsplanering ska vara långsiktig och hållbar och ge förutsättningar till ökad kompetens och stabilitet hos medarbetarna.

I kompetensresan Fyrbodal finns idag kompetensplaner för områdena Missbruk, Ekonomiskt bistånd och Barn- och unga. Kompetensplanerna har tre utvecklingssteg för medarbetarna. Varje steg innehåller fastställda mål för kunskaper och färdigheter.

Fyrbodal

Forts. Kompetensresan Fyrbodal – kompetensplaner för IFO

De två första åren i yrket finns en *yrkesintroduktion* för medarbetaren. Det är fastställda kunskaper och färdigheter som medarbetaren jobbar sig igenom.

År tre – fem fortsätter med en *yrkesfördjupning*.

Efter fem år i yrket finns kompetensutveckling som *specialist*.

Även första linjens arbetsledare har en planerad kompetensresa.

Fyrbodal

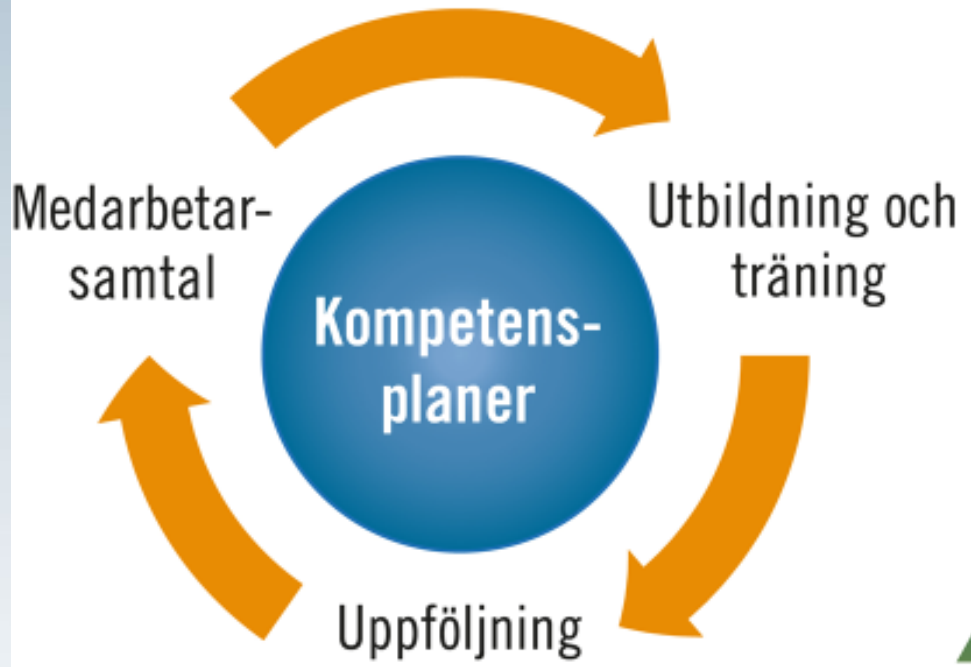
Forts. Kompetensresan Fyrbodal – kompetensplaner för IFO

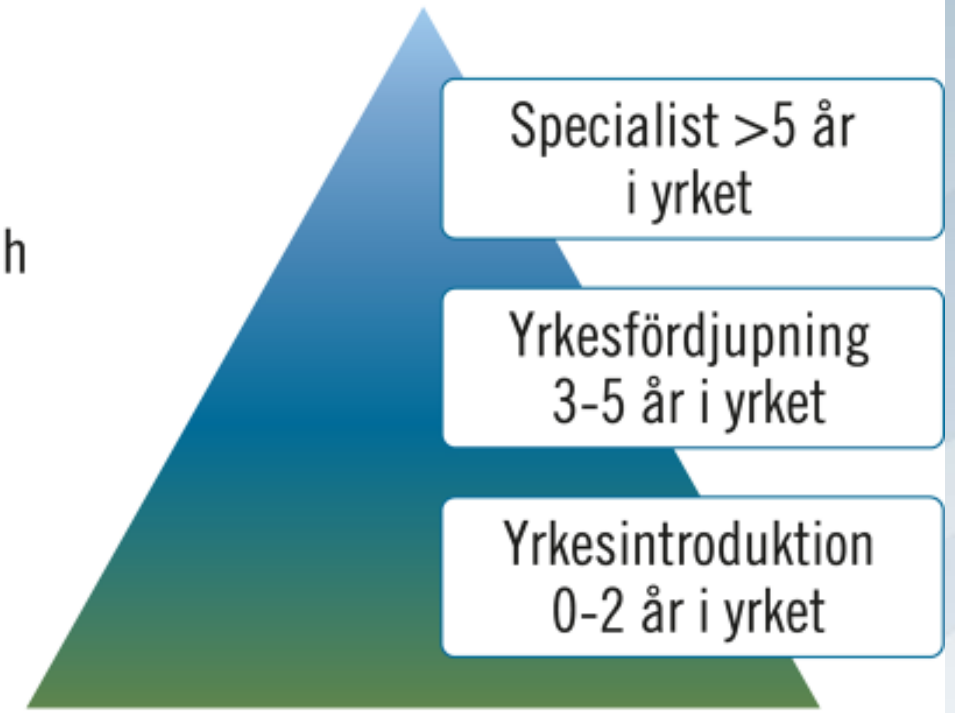
Kompetensresan Fyrbodal ger stöd till kartläggning av kunskap och färdigheter och stöd i genomförandet av utbildningsbehov.

Planering och administrering av en del av utbildningarna sker genom Fyrbodals kommunalförbund. Förbundet genomför aktiviteter.

T.ex yrkesintroduktionshandledning för nya socialsekreterare inom barn och unga, en yrkesgrupp med identifierad hög personalomsättning där många lämnar yrket innan de hunnit bli specialister. Aktiviteten syftar till att stödja utvecklingen av professionalitet och skapa trygghet i yrkesrollen.

Fyrbodal


Medarbetar-
samtal
Kompetens-
planer
Utbildning och
träning
Uppföljning

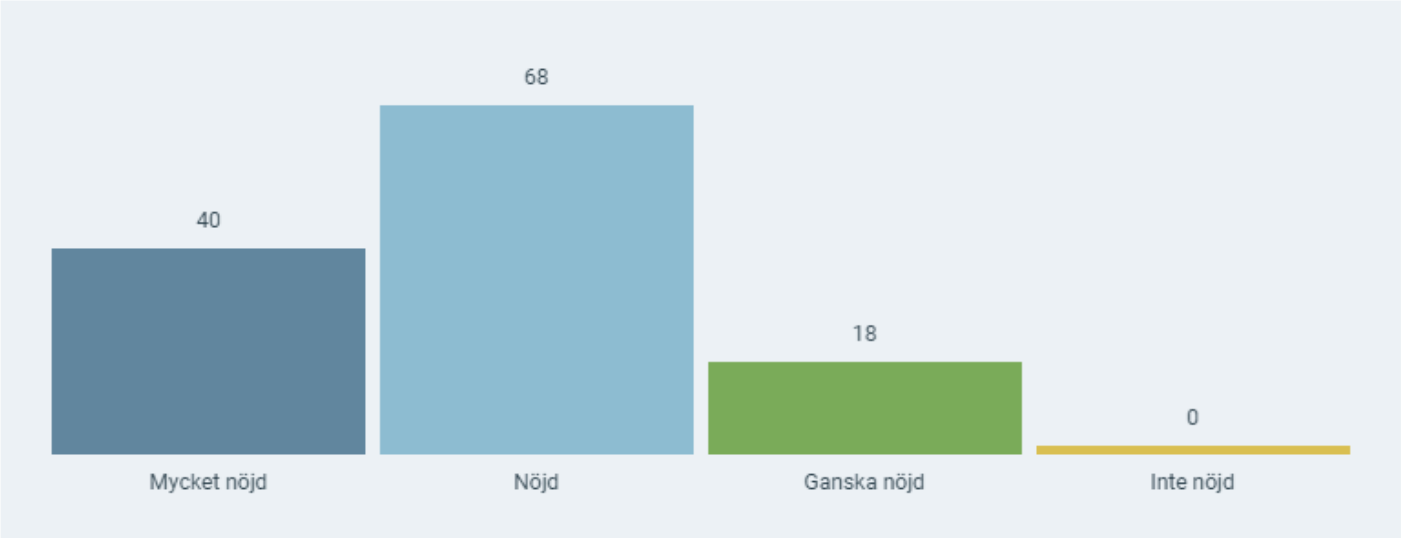

Specialist >5 år
i yrket
Yrkesfördjupning
3-5 år i yrket
Yrkesintroduktion
0-2 år i yrket

Fyrbodal

Utvärdering, nytta

Svar från nätverken om nöjdhet med insatser kring kunskap och kompetensutveckling

6. Hur nöjd är du med stödet till kunskaps- och kompetensutveckling?



Option	Answers	% Answered
Mycket nöjd	40	32%
Nöjd	68	54%
Ganska nöjd	18	14%
Inte nöjd	0	0%

Från utvärdering av FoU verksamheten:

”Kommunerna upplever att de blir starkare tillsammans genom FoU och nätverken.”

Fyrbodal

Röster från verksamheterna - socialtjänstens utvärdering av Fyrbodals verksamheter 2021

En trygghet genom att ha kollegialt stöd i frågor som nätverket kan hjälpa till att hitta svar på.

Uppskattar mkt samordningsfunktionen och stödet som fås från förbundet. Underlättar betydligt i vardagen.

Det är värdefullt på många vis att delta i ett sådant här nätverk. Man delar erfarenheter, bollar dilemman och delar med sig av kunskap som kommer många till gagn.

Bra och relevant omvärldsbevakning inom området.

Det är ganska stort fokus på kompetensutvecklingsfrågor på mötena.

Fyrbodal

Besök www.fyrbodal.se

Här kan du läsa mer om

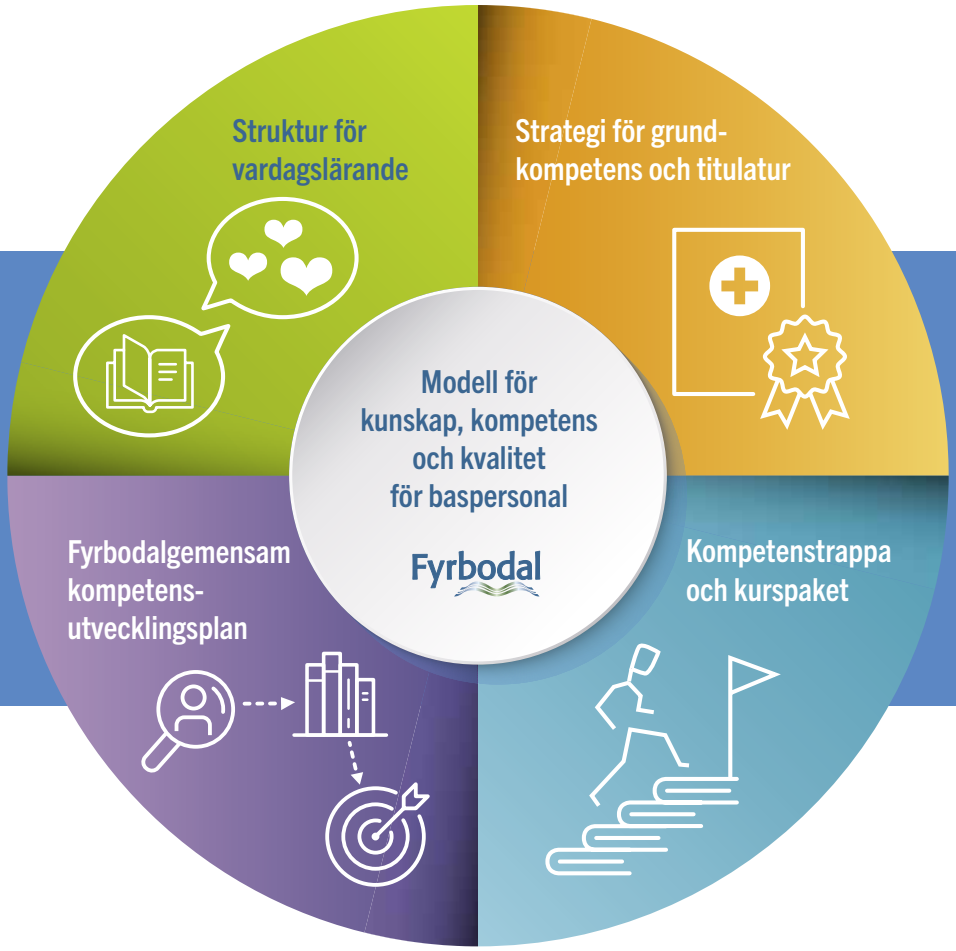
Välfärd, socialtjänst, kommunal hälso- och sjukvård

FoU-socialtjänst Fyrbodal

Våra nätverk

Du kan även följa oss på
Facebook, LinkedIn, Twitter och Instagram

Fyrbodal



Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde funktionshinder

Antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal
2021-12-03

Fyrbodal

Innehåll

Inledning ... 3

Del 1 – Strategi för grundkompetens och titulatur ... 5

Funktionshinder förr och nu ... 7

Syfte ... 9

Val av titlar; stödassistent och stödpedagog ... 11

Stödassistent ... 11

Stödpedagog ... 12

AID-KL ... 13

Personliga assistenter ... 13

Referenslitteratur ... 14

- Bilaga 1 – Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal ... 15

Del 2 – Kompetenstrappa och kurspaket ... 21

Syfte ... 21

Kompetensutveckling i 5 steg ... 23

Trappstege och kurspaket för stödassistent/stödpedagog/ personlig assistent ... 24

- Bilaga 2 – Implementeringsstöd för chefer och medarbetare ... 28

Del 3 – Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan ... 31

Syfte ... 31

Kompetensutvecklingsplan – tre steg ... 32

Kartläggning av medarbetares formella kompetens ... 33

Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer ... 35

- Bilaga 3 – Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg ... 36
- Bilaga 4 – Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan att använda vid medarbetarsamtal ... 37

Del 4 – Struktur för vardagslärande ... 47

Gemensam kunskapsutveckling ... 51

- Bilaga 5 – Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg ... 53

Inledning

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodal består av fyra delar;
1. Strategi för grundkompetens och titulatur
2. Kompetenstrappa och kurspaket
3. Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan
4. Struktur för vardagslärande

Denna modell med dess strategier och strukturer är antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal 2021-12-03.

Modellen är framtagen för verksamhetsområdena: funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg (äldreomsorg). Till sin grund och struktur är modellen gemensam för de tre verksamhetsområdena, men det finns delar som är specifika för respektive verksamhetsområde. Just denna rapport gäller för verksamhetsområde funktionshinder.

Övergripande syfte

Det övergripande syftet med denna modell är att nå en ökad kvalitet och resurseffektivitet i våra verksamheter, men också möjliggöra karriärvägar för baspersonal och höja status för yrket och därigenom kunna bibehålla personal och få ökade förutsättningar för nyrekrytering.
Modellen med dess strukturer och strategier beskriver:

- **Kompetenskrav** utifrån brukarnas behov och lagens intentioner
- Generell baskunskap för ”alla”
- Specifik kunskap för ”vissa”
- Hur vi kan nyttja personalen och dess kompetens **effektivt** (två nivåer med differentierade arbetsuppgifter utifrån kompetens och ansvar)
- Hur vi arbetar systematiserat med **kompetensutveckling** utifrån brukarnas behov
- Hur vi på ett systematiserat sätt verkar för att kunskap och kompetens omsätts i praxis. Att personalens kunskap blir organisationens kunskap och kommer brukaren till del (från formell till **reell kompetens**)

Del för del

Del 1 ”strategi för grundkompetens och titulatur” anger den grundutbildning som all baspersonal ska ha för att få en anställning inom något av de tre verksamhetsområdena och vilka titlar som gäller för dessa. Syftet med denna strategi är att höja kvaliteten på det stöd som ges inom de tre verksamhetsområdena genom att ha en hög lägsta nivå av kompetens hos den personal som är anställd och rekryteras.

Del 2 ”kompetenstrappa och kurspaket” anger fem steg vilka vart och ett inkluderar ett antal kurser som anställda ska genomföra inom ramen för sin anställning. Dessa kurser är generell kunskap/kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna del syftar till att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling för att därigenom kunna upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Del 3 ”Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan” syftar till att få ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets- samt Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling. Planen

syftar också till att öka förutsättningarna för att kunna samordna kompetensutvecklings- och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna. Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen anger hur man inventerar och fastställer vilka kompetenskrav som gäller inom respektive verksamhet och enhet utifrån brukarnas behov samt hur en inventering av den befintliga personalens kompetens kan genomföras. Här ges möjlighet att synliggöra och systematisera såväl de generella som de specifika kompetenskraven samt kompetensutvecklingsbehoven vilka i sin tur kan aggregeras till Fyrbodalnivå.

Del 4 "struktur för vardagslärande" syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Del 4 handlar således om att:

- Omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Implementering och uppföljning

Informationsträffar och workshoppar för implementering av denna modell erbjuds regelbundet via Fyrbodals kommunalförbund. Dessa syftar till att ge verksamheterna såväl information om modellen som att stödja dem i själva implementeringen av densamma. Dessa träffar/workshops förväntas också ge återkoppling på sådant som behöver förändras och förbättras med modellen så att den ska vara praktiskt användbar.

Modellen ska regelbundet ses över och vid behov revideras.

Samverkan med utbildningsaktörer

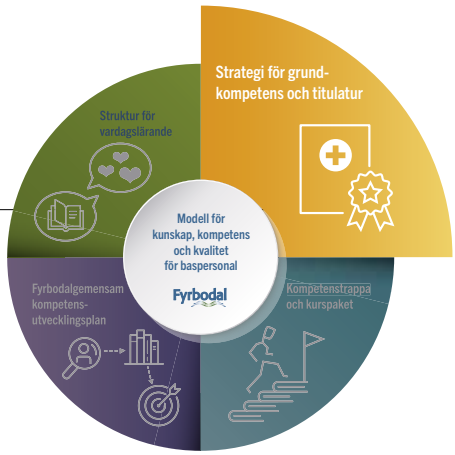
I arbetet med frågor som rör kvalitetsutveckling i verksamheten relaterat till såväl, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling av befintlig personal och nyrekrytering är det av stort värde att ha en god samverkan med olika utbildningsaktörer. Det finns flera aktörer och forum där samverkan och påverkan sker; vård och omsorgscollege (nationellt, regionalt och lokalt), nationella kompetensrådet, programråd, branschråd, YH-utbildningsanordnare, högskolor/universitet, arbetsförmedling m.fl.

Skälen till varför vi särskilt vill betona denna samverkan är flera, såsom till exempel;

- Få fler att läsa vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet om möjligt gärna med kurser som fokuserar antingen funktionshinder, socialpsykiatri eller äldreomsorg.
- Få fler att söka jobb inom våra verksamheter
- Få utbildningsanordnarna att ge de utbildningar/kurser/inriktningar vi har behov av
- Påverka innehållet i de kurser som ges så att de matchar de behov verksamheten har
- Påverka så att varje lärosäte har lärare inom varje verksamhetsområde, som till elever/studenter kan prata för dessa för att skapa intresse, engagemang och kunskap
- Få in verksamhetsföreträdare på utbildningarna för att möta elever/studenter för att skapa kunskap och intresse för verksamhetsområdet samt främja kopplingen mellan teori och praktik
- Få elever/studenter som gör verksamhetsförlagdutbildning/praktik i våra verksamheter

Del 1
Strategi för grundkompetens och titulatur

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde funktionshinder**



1. Inledning

Strategin anger den grundkompetens som krävs av baspersonal för att arbeta inom verksamhetsområde funktionshinder och vilka titlar som ska användas. Fokus här är de nuvarande vård- och omsorgsutbildningarna. Vid nyrekrytering kan vissa sökanden ha äldre utbildningar och i den mån den äldre utbildningen bedöms som relevant kan den rekryterade behöva viss kompetensutveckling/validering för att uppnå de grundläggande kompetenskraven. När det gäller redan anställd personal finns i strategin en beskrivning av hur kompetens- och titulaturarbetet för befintlig personal kan genomföras för de kommuner som ännu inte gjort detta.[1]

Strategin har sin utgångspunkt i det arbete kring kompetens och titulatur som Fyrbodals 14 kommuner påbörjade 2013 och antogs av socialchefsnätverket 2014. Syftet då var att arbeta fram en strategi för hur Fyrbodals 14 kommuner skulle arbeta med kompetens och titulatur för baspersonal inom kommunens funktionshindersverksamhet. Avsikten var att bättre kunna möta framtida behov av arbetskraft, höja kvaliteten i verksamheten, erhålla statistik på nationell och lokal nivå samt höja yrkesstatusen inom verksamhetsområdet. Därefter utvecklades en strategi för verksamhetsområde socialpsykiatri tätt följt av strategin för vård och omsorgsområdet vilka antogs första gången 2015 av socialchefsnätverket i Fyrbodal.

Detta är tredje gången just denna strategin revideras och utgångspunkten med denna revidering var de förändringar av vård- och omsorgsprogrammet som genomfördes hösten 2021. Dessa förändringar medförde att vissa kurser har tagits bort och att de kompetenskrav vi tidigare hade behövde anpassas till den nya programstrukturen. Vid denna revidering valde vi också att sätta samman samtliga fyra delar till en modell för ”kunskap, kompetens och kvalitet”.

Processen över tid

2014-04-25 presenterades och antogs strategin av socialchefsnätverket.

2015-10-28 revideras strategin och det görs ett förtydligande om vilka kurser som gäller för stödassistent, dessa kopplas till de yrkesutgångar inom verksamhetsområdet som Skolverket rekommenderar. Tillvägagångssätt för genomförandeprocessen skrivs fram på ett tydligare sätt tack vare de erfarenheter vi fått via genomförandegrupper under åren 2014-2015.

Under 2014 - 2015 drevs frågan kring AID-KL-koder via kommunalförbunden (eller motsvarande) i landet för att få upp frågan på nationell nivå.

[1] En beskrivning av processen för genomförande av kompetens och titulatur återfinns i bilaga 1.

I oktober 2015 tillsattes en grupp på SKR för att arbeta med nya AID-KL-koder, vilka var färdiga våren 2018.

Diskussioner fördes med såväl det nationella socialchefsnätverket, SKR och nationella kompetensrådet.

En enkät genomfördes av landets utvecklingsledare funktionshinder via SKL 2014 som sammanställdes 2015 för att få en bild av hur arbetet med kompetens och titulatur LSS såg ut på nationell nivå.

2018-02-09 antogs den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen av socialcheferna. Planen har också presenterats för personalchefer.

2018-10-26 revidering av strategin för kompetens och titulatur vilken syftade till att få en tydligare balans mellan titulatur och kompetens, då inkluderades också den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen i strategin.

2. Bakgrund

Kompetens och titulaturarbetet grundar sig på den utveckling inom funktionshinderområdet som skett under de senaste åren, vilket åskådliggörs i nedanstående tabell[2]. Denna resa inkluderar lagstiftningar, policys och förändrat huvudmannaskap, d.v.s. en organisatorisk utveckling, men det har också fått återverkningar i det direkta arbetet där vi gått från vård till stöd och från patient till medborgare. Huvudfokus idag är att stödja och ge förutsättningar för delaktighet för den enskilde så att denne kan leva mer självständigt.

[2] Inspirerad av tabell i Göteborgsregionens rapport om deras kompetens och titulaturarbete.

Funktionshinder förr, nu och framtiden:

Faser	Institutionell	Avveckling	Medborgarskap
Vem är personen?	Patient	Klient/Brukare	Medborgare
Var bor personen?	Institution	Gruppbostad	Bostad
Vad består sevicen av?	Vård	Omsorg	Stöd
Vilken är modellen?	Förmynderi medicinskt fokus	Utveckling – beteende	Individuellt stöd
Vad är viktigast?	Behov, skydd	Förmåga, normalisering	Självbestämmande och relationer
Titel på personal			
	Vårdare	Habliteringspersonal	Stödassistent Stödpedagog

Genom att tydliggöra kompetensen som krävs för ett visst arbete, ges möjlighet att kompetensutveckla och rekrytera rätt personal

3. Syfte

Syftet med kompetens och titulaturarbetet är;

> Att höja kvaliteten på det stöd som ges till personer med stöd inom verksamhetsområde funktionshinder.

Till grund för detta arbete finns **lagmässiga** krav (SoL och LSS) men även **socialpolitiska riktlinjer och ambitioner**[3] Men givetvis även det arbete som bedrivs vad gäller **evidensbaserad** praktik/socialtjänst. Kompetens och titulatur ska främja det **synsätt** och den **ideologi** som ska ligga till grund för verksamhetsområdet. Våra verksamheter har de senaste åren förändrats och den problematik som brukarna har är idag mer komplex. Brukargruppen har vidgats och exempelvis har fler personer med neuropsykiatrisk problematik tillkommit, vilket ställer andra krav på kompetens i våra verksamheter.

Trots lagstiftningar och policys har dessa inte implementerats i tillräcklig omfattning, det har heller inte satsats tillräckliga nationella resurser på kompetenshöjande åtgärder i relation till de krav som ställs på var och en som arbetar inom dessa verksamheter. Därför är det oerhört angeläget att arbeta med ett förtydligande av den kompetens som krävs för att arbeta inom funktionshinderverksamheterna idag, något som denna strategi är ett led i.

Genom att tydliggöra den **kompetens** som krävs för ett visst arbete ges möjlighet att kompetensutveckla och rekrytera rätt personal som kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att kvaliteten säkras för individen.

Kompetens och titulaturarbetet bidrar också till ökade **utvecklings- och karriärmöjligheter** för personalen vilket i sin tur bidrar till **ökad status** för yrkesgruppen. Detta är något som blivit än mer tydligt i de kommuner inom Fyrbodal som genomfört titulaturbytet inom verksamhetsområdet funktionshinder. Där vittnar flera chefer om hur medarbetarna i ökad utsträckning börjat prata om att vidareutbilda sig.

Att verksamheter bedrivs med god kvalitet av personal med god kompetens har även en **ekonomisk aspekt** då det kan innebära ökade förutsättningar att göra det vi ska, att rätt stöd ges till rätt person på rätt sätt. Att personal med rätt kompetens anställs från början innebär också en besparing i form av att validering inte behövs i ett senare skede.

Arbetet med kompetens och titulatur syftar också till ett tydligare **ledarskap** och **organisation** det vill säga, vart vi vill och hur vi ska nå dit.

Efter att under flera år ha drivit frågan, både lokalt och nationellt, för att få AID-KL-koder som är mer anpassade till det uppdrag personalen har, presenterade SKR ny kodning under våren 2018. Det bidrar till att funktionshinderområdet synliggörs på ett nytt sätt där relevant och mer rättvisande **statistik** kan tas fram både lokalt och nationellt.

[3] så som exv. Socialstyrelsens vägledning för arbetsgivare, ”rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning”.

Stödassistent, personlig assistent och stödpedagog är titlar på baspersonal som arbetar med stöd och service inom funktionshinderområdet.

4. Val av titlar; stödassistent och stödpedagog

Stödassistent och stödpedagog är de två titlar som tillsammans med föreliggande kompetenskrav ska användas för baspersonal som arbetar med att ge stöd och service inom funktionshinderområdet.[4] Dessa titlar belyser bättre arbetsuppgiften, anpassat till nutida ideologi, synsätt, policy, lagstiftning etc. och är kopplade till särskild kompetens och utbildningsnivå. Personliga assistenter omfattas av samma kompetenskrav som stödassistenterna, men titeln ändras inte. [5]

Ett argument för kompetens och titulaturarbetet är att det ska finnas en karriärväg, vilket innebär två led utifrån kompetens och utbildningskrav. Den första nivån är baserad på gymnasieutbildning. Den andra nivån kräver en eftergymnasial utbildning i form av minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng med inriktning mot verksamhetsområde funktionshinder.

Utbildningsmässigt ställs nedanstående krav på respektive titel. Detta ska ses som en basnivå vilken kompletteras med specifik kravnivå relaterad till aktuell verksamhet och enhet [6]. Andra utbildningar med fokus på området ”funktionsnedsättning” som av arbetsgivaren bedöms som relevant kan inkluderas inom respektive titelområde.

4.1 Stödassistent

Vård- och omsorgsprogrammen har genom åren förändrats flera gånger och det är upp till respektive kommun att vid anställning kontrollera och bedöma att den kompetens personen har motsvarar de kompetenskrav som strategin anger[7].

Grundkraven är dock att de anställda stödassistenterna ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet och då gärna med inriktning mot och/eller med valbara kurser inom funktionshinderområdet eller barn- och fritidsprogrammet med fokus på socialt och/eller pedagogiskt arbete.

De krav som anges nedan (markerat som B) är de som gäller för nyanställda som påbörjat sin utbildning 2021 dvs då det nya programmet startade.[8] Fram till dess att dessa personer har slutfört sin utbildning är det strategins tidigare utbildningskrav som avses (markerat som A). Hur den befintliga personalens kompetens bedöms och hanteras vid införandet av denna strategi anges i bilaga 1.

A – Kompetenskrav fram till och med våren 2024

För titeln stödassistent krävs ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen[9] inom:

- Vård- och omsorgsprogrammet med yrkesutgång ”funktionshinderområdet” vilket innebär programfördjupning med kurserna; ”socialpedagogik” samt ”specialpedagogik 2” [10] .

ELLER

- Barn- och fritidsprogrammet inriktning socialt arbete med utgång mot funktionshinder vilket innebär programfördjupning med kurserna; ”grundläggande vård och omsorg”, ”specialpedagogik 1” samt ”specialpedagogik 2” [10]

SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

[4] Arbetet gäller således inte befintlig personal med högskoleexamen, såsom socialpedagoger, sjukgymnaster, arbetsterapeuter m.fl.

[5] När det gäller personliga assistenter så är denna titel förknippad med insatsen personlig assistans av det skälet omfattas inte denna personalgrupp av titelbytet, men av det grundläggande kompetenskravet på gymnasienivå.

[6] Se vidare i del 2 och 3 i modellen för kunskap, kompetens och kvalitet.

[7] I bilaga 2 i rapporten ”Omvårdnadslyftet” (socialstyrelsen.se) finner du en omvandlingstabell för gamla utbildningar. Omvårdnadslyftet (socialstyrelsen.se).

[8] Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024.

[9] För ungdomsgymnasium motsvarar det 2500 poäng och för vuxenutbildningen 1500 poäng

[10] Argument för dessa kurser se fotnot 3.

För specifika tjänster inom t.ex. daglig verksamhet kan en annan gymnasiekompetens utgöra grunden för anställning som stödassistent, t.ex. inom kök "Restaurang och livsmedelsprogrammet" eller inom hantverk "Hantverksprogrammet". Det är naturligt att dessa tjänster också får titeln stödassistent. Arbetsgivaren ansvarar då för att personalen får erforderlig fortbildning inom funktionshinderområdet.

B – Kompetenskrav från och med juni 2024

- vård- och omsorgsprogrammet samt kursen "vård och omsorg specialisering" inom funktionshinderområdet samt någon av följande valbara kurser "socialpedagogik", "socialt arbete 1" eller "socialt arbete 2" [11 / 12]

ELLER

- Barn- och fritidsprogrammet inriktningen pedagogiskt och socialt arbete samt någon av de valbara kurserna "socialt arbete 2", "specialpedagogik 1" eller "specialpedagogik 2". [12]

SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

4.2 Stödpedagog

För titeln stödpedagog krävs eftergymnasial specialisering inom funktionshinderområdet:

- Minst 200 yrkeshögskole-poäng

ELLER

- Minst 60 högskolepoäng

  Alternativt en kombination mellan båda ovanstående som motsvarar minst två terminers heltidsstudier.

Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot funktionshinderområdet i hela sin omfattning.

Högskolestudier motsvarande 60 högskolepoäng kan vara delar av en yrkesutbildning (t.ex. socionomprogrammet) eller enstaka kurser, men **alla 60 poängen måste ha en direkt koppling** till verksamhetsområdet.

4.3 Outbildad/obehörig

De krav som specificeras i denna strategi avser den lägsta grundkompetens som baspersonal ska ha för att kunna utföra sitt arbete med den kvalitet som krävs. Utgångspunkten är således att all befintlig personal och alla som rekryteras ska ha denna kompetens. I den mån det finns befintlig personal utan denna kompetens är det upp till respektive arbetsgivare att avgöra i vilken utsträckning dessa ska erbjudas kompetensutveckling och/eller validering av kunskaper. Ansvaret är dock inte enbart kommunens/arbetsgivarens utan även den enskilde anställdes.

Vad gäller sommarvikarier och andra tillfälliga anställningar kan givetvis "outbildade" och/eller personer under utbildning vara en strategi för att få in personal till verksamheten. I viss mån kan det också vara av nöden tvunget då det i vissa kommuner kan vara svårt att rekrytera personal med den kompetens som krävs. Detta visar på ett ökat krav på samarbete med utbildningsanordnare för att säkerställa att de utbildningar som ges kan ge verksamheterna den kompetens som krävs. Det visar också på behovet av att mer aktivt verka för att personer söker sig till utbildningar inom vårt verksamhetsområde, d.v.s. att göra området mer tydligt och attraktivt.

Benämningen/titel på den personal som inte uppnår de formella grundkompetenskraven kan för verksamhetsområde funktionshinder vara stödassistent outbildad alternativ stödassistent

[11] För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde

[12] Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

obehörig eller annan titel som kommunen finner lämplig. Fram till dags dato har flertalet av de kommuner i Fyrbodal som genomfört kompetens och titulaturarbetet valt att använda sig av titeln ”stödassistent outbildad”. Argumentet för detta har varit att inte tillskapa en tredje titel utan att bara åskådliggöra att kompetenskraven inte är uppnådda.

4.4 AID-KL

AID-KL är ett partsgemensamt klassificeringssystem och utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är centrala förhandlingar, men även allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Men dessa koder är också viktiga för verksamhetsområdet och ytterst för brukare, med tanke på resurstilldelning, statliga satsningar mm.

AID-KL infördes 2008. Under åren 2016 - 2018 genomfördes en översyn och revidering av koderna. Översynen syftade till att fånga upp förändringar i arbetsuppgifter som skett sedan AID-KL infördes.

AID-KL rör arbetsuppgifterna man utför och inte vilken utbildning man har, man har en AID-KL kod per anställning plus en lokal titel på sin arbetsplats, kod och titel behöver således inte vara samma. Förändringarna kan, utifrån funktionshinderområdet sammanfattas med att man har:

- Infört stödassistent, stödpedagog och stödbiträde efter önskemål från verksamheterna, många har tagit bort vårdare (men finns kvar ändå i AID i samma kod)
- Ersatt funktionshinder med funktionsnedsättning
- Jobbat med beskrivningar för att ge exempel på vilka som ska ligga var
- Flyttat äldreomsorg och funktionsnedsättning från det område som tidigare hette ”socialt och kurativt” till det som nu heter ”Arbete inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri (kommun) och integrationsarbete”

Utifrån ovanstående resonemang om outbildad/obehörig ställer vi oss egentligen inte bakom att använda titeln stödbiträde när det gäller vår personal, men då vi inte fått gehör för att ha en AID-KL-kod för outbildade stödassistenter finner vi det för närvarande bäst att kategorisera våra stödassistenter outbildad/obehörig under koden stödbiträde. Syftet med det är att tydliggöra lokalt och nationellt hur många det är som inte innehar den kompetens som egentligen krävs för yrket. Ett fortsatt påverkansarbete kommer dock att ske vad gäller möjligheten till att få separat AID-KL-kod för stödassistent outbildad/obehörig.

4.5 Personliga assistenter

Ursprungligen ingick inte personliga assistenter i arbetet kring kompetens och titulatur, men efter revideringen 2018 när strategierna vidgades till att även omfatta en gemensam kompetensutvecklingsplan för verksamhetsområdet inkluderades även personliga assistenter som också de arbetar inom verksamhetsområdet funktionshinder. Vår rekommendation är att den formella grundkompetens som gäller för stödassistenter även ska gälla för personliga assistenter[13]. För de personliga assistenter som inte har denna grundkompetens rekommenderas titeln personlig assistent outbildad/obehörig och att dessa i AID-KL kodas som stödbiträde tills vidare.

[13] Gäller ej de personliga assistenter som har en PAN-anställning eller är anhörigvårdare.

Referenslitteratur

Socialstyrelsen **"Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Vägledning för arbetsgivare".**
Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning (socialstyrelsen.se)

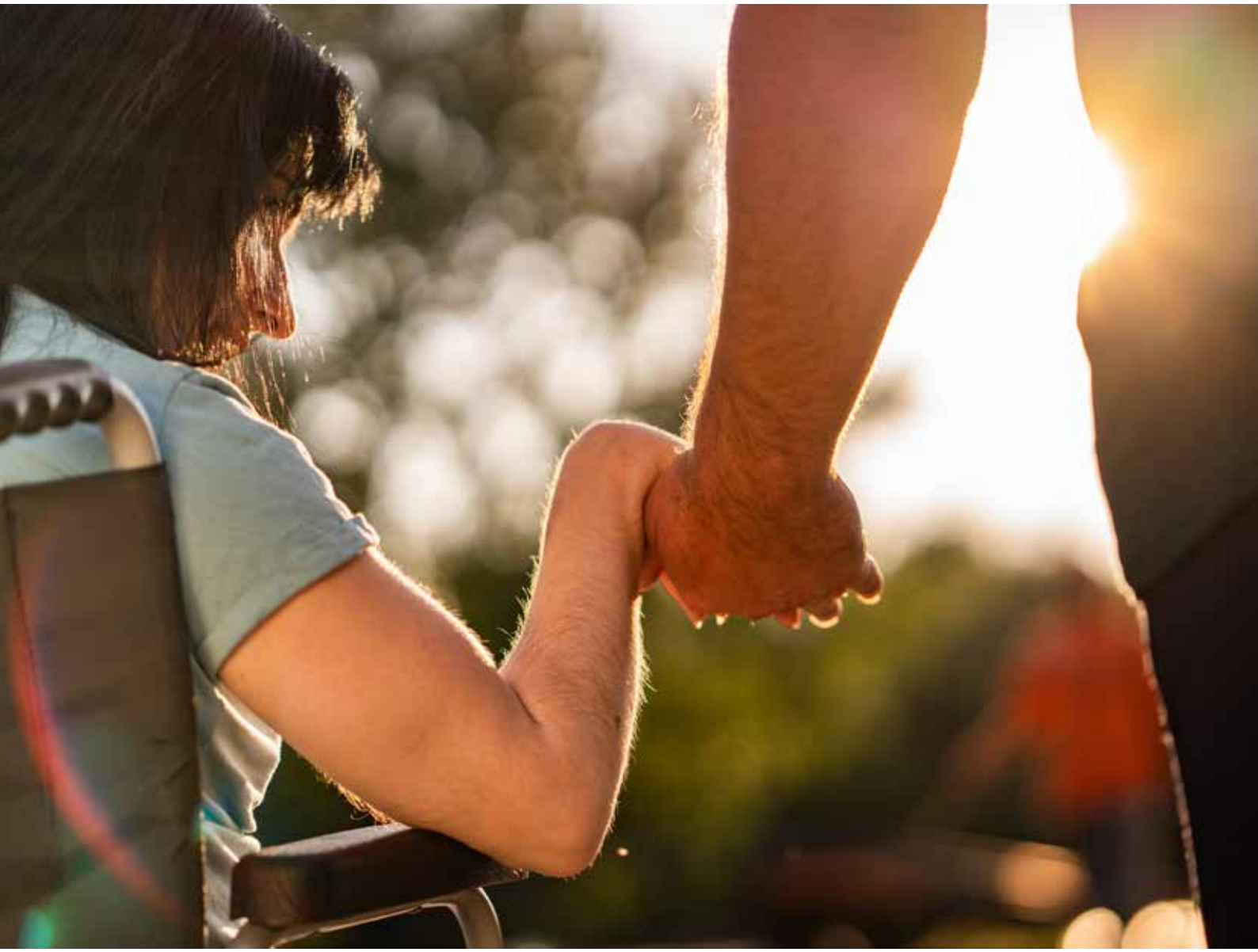
Socialstyrelsen **"Kunskap hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning",**
SOSFS 2014:2.
2014-3-19.pdf (socialstyrelsen.se)

Länkar

Nationella kompetensrådet
Nationella kompetensrådet inom funktionshinderområdet - Vård- och omsorgscollege (vo-college.se)

Vård- och omsorgscollege nationellt
https://www.vo-college.se/

Vård- och omsorgscollege regionalt
http://fyrbodal.se/dettajobbarvimed/utbildning/vardochomsorgscollege.4.32da1d2c1483e9972af690ae.html



Bilaga 1

Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal

I denna bilaga har vi sammanställt hur vi i Fyrbodal har arbetat med genomförandet av strategi för grundkompetens och titulatur, men också vilka lärdomar vi tagit av detta arbete. Vi har också sammanställt ett antal frågeområden som man inom organisationen måste diskutera och fatta beslut kring. Frågeområdena har i stort sett bärighet för såväl funktionshinder, socialpsykiatri som för vård och omsorg, därför används boendestödjare/stödassistent/undersköterska i texten.

Genomförandegrupper

2014 antogs "Strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområde, funktionshinder LSS". Efter det påbörjades arbetet med att genomföra denna strategi i våra kommuner. Vi beslöt att tillskapa så kallade genomförandegrupper vilka Fyrbodals kommunalförbund höll i. Syftet med dessa genomförandegrupper var att stödja varandra i processen och delge varandra de dokument som tillskapas i anslutning till arbetet, såsom information, kompetensinventering, arbetsbeskrivningar mm. I dessa genomförandegrupper deltog, utöver representant från Fyrbodals kommunalförbund, de chefer som omfattades av kompetens och titulaturarbetet samt någon från HR och från fackförbundet Kommunal [14].

I varje kommun tillsattes också en grupp som internt var ansvarig för implementeringen, i vissa avseenden var det samma personer som också deltog i de Fyrbodalgemensamma genomförandegrupperna. Till en början var dessa verksamhetsspecifika, för att sedan inkludera genomförande även vad gäller kompetens och titulaturarbetet inom socialpsykiatrin samt vård och omsorg. Vi kan varmt rekommendera att arbeta på detta sätt om det är flera kommuner eller verksamheter som ska igenom samma process. Det har uppfattats väldigt positivt att ha detta stöd av varandra, men också att kunna utarbeta gemensamt material av olika slag.

Förankring och genomförande

Varje kommun/verksamhet som ska genomföra detta arbete rekommenderas att formulera en plan för genomförande och implementering, vilken bör inkludera såväl tidsplan, innehåll och struktur, ansvarsområden mm. Processen i korthet handlar om:

- Tillskapa informationsmaterial beträffande syftet med kompetens och titulaturarbetet
- Informations-, samverkans- och implementeringsmöten med fackliga representanter, brukarorganisationer, personalchefer och medarbetare.
- Kompetensinventering av befintlig personal för att se vilken titel de kommer att få utifrån den utbildnings- och kravnivå som antagits.
- Fatta beslut om i vilken mån den befintliga personalen som inte har den inriktning på gymnasieutbildning som efterfrågas i de nya kompetenskraven ändå ska erhålla titeln undersköterska/stödassistent/boendestödjare eller inte. De kommuner som hittills genomfört titulaturbytet har valt att ge, befintligt anställd

[14] Vision var även inbjudna men deltog inte i dessa grupper.

personal, titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare även om inriktningen på deras gymnasieutbildning inte är den som krävs enligt kompetenskraven [15].

- Fatta beslut om vilken titel de som inte når upp till titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska ska ha. Arbetsgruppen förordar tillordet outbildad efter titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare för att inte tillskapa en tredje titel.
- Fatta beslut om i vilken mån befintlig personal som inte når upp till kompetenskraven ska få kompetensutveckling/validering.
- Formulera arbetsbeskrivningar för de två titlarna där det framgår vilka skillnader det är på respektive titel/arbetsposition, men också hur de länkas samman i arbetet med att stödja personer inom de tre verksamhetsområdena.

Inventering av befintlig personal

När det gäller inventering av befintlig personals formella kompetens utifrån den antagna kravspecifikationen så behöver man tillskapa en blankett där det framgår vilken kompetens som varje medarbetare har respektive saknar. Med fördel kan den blankett användas som finns som bilaga 4 i del 3 av modellen. Varje medarbetare ges möjlighet att lämna in sina betyg på de utbildningar/kurser de har som kan ligga till grund för en bedömning av vilken titel som de ska tilldelas, stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog eller undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. En rekommendation är att sätta en tidsgräns för när betygen senast ska vara inlämnade för bedömning. När beslut om titel ska lämnas till medarbetarna har deltagande kommuner använt formuleringen ”Utifrån den information du lämnat in är du bedömd som…” Detta har sedan medarbetaren signerat. De kommuner som genomfört processen menar att detta har varit ett bra förfarande för såväl medarbetare som fackliga.

[15] Även de gamla utbildningarna GPU och PPU har räknats som godkända utbildningar för befintlig personal inom verksamhetsområde funktionshinder.

Frågor att ta ställning till under processen

De frågeställningar och utmaningar som vi mött under dessa år har vi sammanställt under denna rubrik. Det finns för dessa frågor inga färdiga svar, utan är mycket upp till varje kommun att besluta om, allt utifrån de förutsättningar just den kommunen eller verksamheten har. En framgångsfaktor för oss har varit att lyfta och diskutera dessa frågor gemensamt i våra genomförandegrupper, allt för att ha ett bättre underlag för de beslut som var och en fattar i respektive fråga.

Formell kompetens för titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska

Vilka utbildningar ska räknas som formell kompetens för att få titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska? Ska all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning få dessa titlar? I Fyrbodal har alla, oss veterligt, beslutat att all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning har fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska. Man har också valt att inkludera de gamla utbildningarna GPU och PPU när det gäller verksamhetsområde funktionshinder. Sedan blir det en fråga om kompetensutveckling/validering av befintlig personals kunskap.

Bedömning/klassificering av befintlig personal

Bedömningen av befintlig personal görs enbart utifrån den formella kompetensen, dvs inte utifrån personlig lämplighet. I de allra flesta fall är detta en enkel bedömning, men i de fall det finns en tveksamhet, vilket då handlar om vilka utbildningar som ska bedömas som likvärdiga, behöver denna fråga hanteras. Antingen kan man tillsätta en särskild grupp i den egna kommunen som gör dessa bedömningar eller så kan man ta med dessa ärenden till genomförandegruppen i den mån man har sådana. Viktigt är dock att medarbetarna vet om att bedömningarna görs endast med avseende på formell kompetens, d.v.s. inte anställningstid eller personlig lämplighet.

Titel som stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens per automatik?

De med utbildning/kompetens motsvarande stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens ska de per automatik få titeln, lönen och arbetsuppgifterna eller ska man i kommunen strategiskt inrätta dessa tjänster där man vill ha dem och i den omfattning man vill som sedan medarbetare får söka? Det vill säga är det utbildningen som ger titeln eller är det organisering av och behov i verksamheten som ska styra? I Fyrbodal har en del kommuner valt att ge de som har utbildningen titeln när det gäller befintlig personal, men vid nyrekryteringar tänkt mer strategiskt på var dessa ska vara. De kommuner som valt att ge den befintliga personalen titeln i den mån de innehar den kompetensen, har anfört som skäl att det är ett sätt att bibehålla sin personal.

Andel stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens?

Hur många stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens ska man ha i sin verksamhet? Detta är ett strategiskt beslut att fatta för respektive kommun.

Sökande till stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men med högre kompetens

Hur hantera de som söker tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men har en påbörjad högskoleutbildning till kanske socialpedagog eller socialpsykiatrisk vård. De är ju på ett sätt överkvalificerade, men har inte läst de gymnasiekurserna som krävs som stödassistent/boendestödjare. Eftersom det är individen som söker så är det upp till denne om den vill ha en tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska. När det gäller verksamhetsområde vård och omsorg finns ett krav på att all personal ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet.

Gymnasieutbildning inom verksamhetsområdet som grund?

Vissa yrkeshögskoleutbildningar har vård- och omsorgsprogrammet som förkunskapskrav inom våra verksamhetsområden. Högskolekurser har inte det förkunskapskravet. Kan det bli ett problem vid anställningar om de sökande inte har gymnasiets vård- och omsorgsprogram eller barn- och fritidsprogram? I Fyrbodal har vi valt att inte kräva vård- och omsorgsprogrammet (eller barn- och fritidsprogrammet) som förkunskapskrav till våra tjänster som stödpedagog och boendestödspedagog, vilket man har som krav när det gäller undersköterska med specialistkompetens.

Lönebild för respektive titel? Gemensamt tänk?

Det har genomgående funnits ett önskemål om att vi ska ha samma grundlöneskillnad mellan de två titlarna stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog och undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. Något gemensamt beslut har inte tagits i Fyrbodal, en summa som nämnts är 500 kronors skillnad.

Ny anställning och LAS-område

I och med att det är ett titelbyte som sker så ska nytt anställningsavtal skrivas. Vad gäller LAS-område så menar vi i Fyrbodal att eftersom grundtanken med kompetens och titulaturarbetet är att skapa två nya positioner och då bör stödpedagog/boendestödspedagog samt undersköterska med specialistkompetens vara egna LAS-område annars frångår vi den tanken. Detta är viktiga frågor att diskutera med såväl fackliga som personalavdelningen, då beslut om dessa frågor kan få konsekvenser vid övertalighet etc.

Arbets-/yrkes-/ansvarsbeskrivningar

Kompetens och titulaturarbetet rör baspersonalen, inte de med medellång högskoleutbildning,

dvs inte sjuksköterskor, socialpedagoger, arbetsterapeuter etc. I en del av våra kommuner finns socialpedagoger/verksamhetspedagoger och några upplevde en risk med att dessa skulle komma att ersättas av stödpedagoger. Viktigt som vi sett det, är att tänka att det är baspersonalen som delas upp i två positioner och får två olika uppdrag/ansvarsområden. Dessa yrkesbeskrivningar ska skrivas fram först och främst, men i den mån man har socialpedagoger/verksamhetspedagoger är det av vikt att även skriva fram denna yrkesbeskrivning så att distinktionen mellan dessa tre positioner blir tydlig. Kompetens och titulaturarbetet syftar inte till att ta bort högskoleutbildad personal, utan att främja och stärka baspersonalens positioner. Det finns framskrivna arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar från flera av de kommuner som genomfört kompetens och titulaturarbetet.

Kompetensutveckling, validering och kursspecifik fortbildning – befintlig personal

Då Fyrbodal inledde kompetens och titulaturarbetet fanns inte vår kompetensutvecklingsplan, men frågor kring kompetensutveckling har funnits med i resonemanget hela tiden. Alla har påtalat vikten av att, gärna i samband med kompetens-inventeringen av befintlig personal, formulera någon form av kompetensplan. Dels för att medvetandegöra för den anställde vilken kompetens som krävs, men också för att ha en plan för framtida kompetenssatsningar.

I och med att befintlig personal fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska oavsett vilken vård- och omsorgsutbildning de gått, finns behovet av kompetensutveckling. I vilken mån kommunen kan erbjuda/kräva och bekosta sådan kompetensutveckling är givetvis upp till varje kommun.

Anställda utan fullständig gymnasieutbildning

Hur ska man göra med anställda utan fullständig gymnasieutbildning, dvs att denne inte har godkända betyg i alla ämnen. En elev får inte ut fullständigt gymnasiebetyg om något ämne saknas. Det kan vara idrott eller något annat ämne som inte egentligen berör den specifika kompetens vi efterfrågar. De som läser vuxenutbildning har inte samma krav vad gäller basämnen som de krav som ställs på gymnasieelever.

Ungdomsgymnasium består av 2500 poäng, då inkluderas ett antal basämnen såsom svenska, samhällskunskap etc. När det gäller vuxenstudier så är poängen lägre då man plockar kurser och inte per automatik läser svenska etc. Här i Fyrbodal är målet att varje elev som läser på vuxenutbildningen ska ha 1500 poäng. Detta ger att det blir olika krav på ungdoms- respektive vuxenelever i hur många poäng och vilka kurser som ska vara godkända. Det kan ge att två personer är godkända i samma ämnen, de som är specifika för vård och omsorgsarbetet, men den ene har missat något ämne utanför vård- och omsorgsområdet.

Hur ska de bedömas? Vem ska anses vara utbildad? Ska man ha fullständiga betyg/examen för att bli anställningsbar?

Referenskommuner att kontakta

Melleruds kommun, sektor för stöd och service, sektorchef, telefonnummer växel 0530–180 00

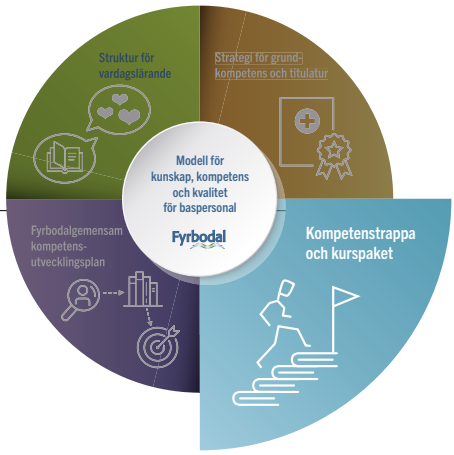
Uddevalla kommun, avdelningschef stöd och service, telefonnummer växel 0522-69 60 00

Åmåls kommun, avdelningschef LSS eller avdelningschef vård och omsorg, telefonnummer växel 0532-170 00

Uppdatering och fördjupning av kunskap, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet.

Del 2
Kompetenstrappa och kurspaket

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde funktionshinder**



Kompetenstrappan och kurspaketet beskriver endast de generella krav på kompetensutveckling som ställs, det vill säga den kunskap som krävs av all baspersonal inom verksamhetsområde funktionshinder. Utöver dessa generella krav ställs enhets- och verksamhetsspecifika krav på kompetens, dessa tas fram med stöd av den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen, vilken presenteras i del 3 av modellen. I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion.

Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för stödassistenter, stödpedagoger och personliga assistenter inom verksamhetsområde funktionshinder.

Strukturen omfattar fem steg för stödassistenter och för personliga assistenter, där varje trappsteg anger de utbildningar som är kopplade till respektive trappsteg. För stödpedagoger anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kompetensutveckling bör ges. Utöver detta rekommenderas att stödpedagogerna genomför de kurser som finns i trappstegen för stödassistenterna.. Till denna struktur finns även ett dokument för chefer och medarbetare, ett så kallat implementeringsstöd, som mer i detalj beskriver hur arbetet med denna modell kan genomföras och utvärderas (se bilaga 2, i denna del).

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet[16]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling,

[16] Insatser som ges till personer med funktionsnedsättning ska vara av god kvalitet. Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i både SoL (3 kap. 3 §) och i LSS (6 §) och gäller såväl offentlig som enskild verksamhet.

men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Till er som är stödassistenter/ stödpedagoger/personliga assistenter

Du som stödassistent/stödpedagog/personlig assistent ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som stödassistent, stödpedagog och personlig assistent.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Kompetensutveckling i 5 steg

Utgångspunkten för denna kompetenstrappa, grundkraven för varje medarbetare innan kompetenstrappan kan påbörjas, är de baskrav som anges i strategin för grundkompetens och titulatur[17]. För stödassistenter och för personliga assistenter är det gymnasieutbildningen ”vård- och omsorgsprogrammet” alternativt ”barn- och fritidsprogrammet” som gäller. För stödpedagoger krävs eftergymnasial specialisering inom funktionshinderområdet, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot funktionshinder i hela sin omfattning.

De kurser som anges i denna kompetenstrappa är de som rör den generella kunskapen och kompetensen, det vill säga det man från arbetsgivarens håll anser att alla ska ha inom verksamhetsområde funktionshinder, oavsett vilken insatsform man jobbar med eller på vilken enhet. Utöver denna generella kunskap och kompetens behövs mer specifik kompetens vilken hanteras med stöd i den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen där enhets- och verksamhetsspecifika kompetenskrav hanteras[18].

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

[17] Del 1 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

[18] Del 3 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

Kompetenstrappa och kurspaket för stödassistent/stödpedagog/ personlig assistent

De steg som anges motsvarar inte någon specifik tidsperiod. Hur lång tid respektive steg tar beror på såväl den enskilde medarbetaren som på vad som är rimligt för varje arbetsplats. Utöver dessa kurser tillkommer även annan kompetensutveckling, sådan som är mer specifikt relaterad till den enhet och den verksamhet som medarbetaren jobbar vid.

När det gäller befintlig personal så fasas dessa in i nedanstående system medan helt nyexaminerade följer stegen i "rätt" ordning. För personal som är nyanställd men har tidigare yrkeserfarenhet kartläggs tidigare kompetensutveckling för att se vilka steg och utbildningar som den nyanställde bör genomföra. Stödpedagoger förväntas/rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för stödassistenterna.

Stödassistent

Steg 1 – arbetsplats- och yrkesintroduktion

Arbetsplatsintroduktionen är för alla oavsett om den anställde har tidigare arbetslivserfarenhet eller inte. Denna del anordnas lokalt.

Som yrkesintroduktion, för dig som är ny i yrket är det nedanstående kurser som är aktuella för steg 1.

Du som läser detta i tryckt form, kan hitta länkarna i pdf-dokumentet som finns på www.fyrbodal.se

- Introduktion till arbete i vård och omsorg
  Socialstyrelsen utbildning
- Yrkesintroduktion funktionshinder
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/course/external/view/elearning/37/WebbintroduktionFunktionshinderomsorgen
- Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrustning i vård och omsorg
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/course/external/view/elearning/263/basala-hygienrutiner-i-vard-och-omsorg
- Stärkt brandskydd för särskilt risk-utsatta individer
  Socialstyrelsen utbildning
- Individens behov i centrum (IBIC) webbintroduktion
  Socialstyrelsen utbildning
- MI
  Anordnas i den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalsnivå

Steg 2

- Att möta personer med adhd i socialtjänsten
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/public/learning_plan/view/7/Bem%C3%B6tande
- Att synliggöra normer i socialtjänsten – med ett hbtq-perspektiv
  Socialstyrelsen utbildning
- Introduktion till autism och autismspektrum
  https://www.autism.se/webbkurs/
- SIP-utbildningar

  För barn
  Webbutbildningar i SIP | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)

  För vuxna
  Webbutbildning om SIP för vuxna | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)

- Tvång och begränsningsåtgärder
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Lågaffektivt bemötande
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Hot och våld
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Kommunikation och AKK
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå

Steg 3

- Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)
  Socialstyrelsen utbildning
- Att åldras med intellektuell funktionsnedsättning
  https://demenscentrum.se/utbildning/webbutbildningar/15-utbildningar#sida-3155
- Psykisk ohälsa migration och trauma
  Ohälsa, migration och trauma (transkulturelltcentrum.se)
- Handledarutbildning (av elev)
  Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket
- Historik - Dagens gruppbostäder och dåtidens institutioner (film av FUB, framtagen till Almedalen 2018):
  https://www.youtube.com/watch?v=kYfP-3Hyxv40
- Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård
  Socialstyrelsen utbildning
- Hälsa
  Ett kunskapsmaterial att arbeta med på APT/pedagogträffar eller liknande.
  https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/hur-ska-par-vi-battre-halsa-for-personer-med-funktionsnedsattning.html
- E-hälsa och Välfärdsteknik
  Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik
  Socialstyrelsen utbildning

Steg 4

- Självskadebeteende - basmodulen
  Utbildningar – Nationella Självskadeprojektet (nationellasjalvskadeprojektet.se)
- Webbkurs om barnrättsarbete
  Webbkurs om hållbart barnrättsarbete - MFD
- Våld i nära relationer
  Webbkurs om våld - Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) - Uppsala universitet (uu.se)
- Handledarutbildningen (handleda elever) (för viss personal) motsvarar 100 poäng
  Via vård och omsorgscollege.

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.

Stödpedagog

För stödpedagoger har vi idag inte några regelrätta utbildningar att rekommendera. Vi rekommenderar i stället att antal områden där vi ser det relevant att kompetensutveckla stödpedagogerna. Dessa områden är då relaterade till den roll och det uppdrag som stödpedagogerna innehar. Vid uppföljningar av modellen kommer vi att lägga till sådana utbildningar som testats och används när det gäller stödpedagoger.

- Att landa i rollen
- Handleda både elev och kollegor
- Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt
- Dokumentera
- Implementera metoder och arbetssätt
- Metodstödja
- Introducera ny personal

Personlig assistent

Steg 1 – arbetsplats- och yrkesintroduktion

Arbetsplatsintroduktionen är för alla oavsett om den anställde har tidigare arbetslivserfarenhet eller inte. Denna del anordnas lokalt.

Som yrkesintroduktion, för dig som är ny i yrke är det nedanstående kurser som är aktuella för steg 1.

- Introduktion till arbete i vård och omsorg
  Socialstyrelsen utbildning
- Introduktionsutbildning personlig assistans
  Finns en kurs för personliga assistenter samt en för arbetsledare och en för assistansanvändare.
  https://synka.org/totara/catalog/index.php?catalog_cat_browse=3&orderbykey=text&itemstyle=narrow
- Personlig assistent som yrke
  – en webbintroduktion:

https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/course/external/view/elearning/398/personlig-assistent-som-yrke-en-webbintroduktion

- Yrkesintroduktion funktionshinder
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/course/external/view/elearning/37/WebbintroduktionFunktionshinderomsorgen
- Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrustning i vård och omsorg
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/course/external/view/elearning/263/basala-hygienrutiner-i-vard-och-omsorg
- Individens behov i centrum (IBIC) webbintroduktion
  Socialstyrelsen utbildning
- Våld i nära relationer
  Webbkurs om våld - Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) - Uppsala universitet (uu.se)

Steg 2

- Att möta personer med adhd i socialtjänsten
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/public/learning_plan/view/7/Bem%C3%B6tande
- Att synliggöra normer i socialtjänsten - med ett hbtq-perspektiv
  Socialstyrelsen utbildning
- SIP-utbildningar
  För barn
  Webbutbildningar i SIP | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)
  För vuxna
  Webbutbildning om SIP för vuxna | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)
- Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård
  Socialstyrelsen utbildning
- Hälsa
  Ett kunskapsmaterial att arbeta med på APT/pedagogträffar eller liknande.
  https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/hur-skapar-vi-battre-halsa-for-personer-med-funktionsnedsattning.html

Steg 3

- Kurs för personliga assistenter (grundutbildning)
  Anordnas av Fyrbodals kommunalförbund vid behov.
- Introduktion till autism och autismspektrum
  https://www.autism.se/webbkurs/
- Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)
  Socialstyrelsen utbildning
- Att åldras med intellektuell funktionsnedsättning
  https://demenscentrum.se/utbildning/webbutbildningar/15-utbildningar#sida-3155
- Handledarutbildning (handleda elev) (vissa anställda)
  Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket
  Samt handledarutbildningen via vård och omsorgscollege.
- Historik
  Dagens gruppbostäder och dåtidens institutioner (film av FUB, framtagen till Almedalen 2018):
  https://www.youtube.com/watch?v=kYfP-3Hyxv40

Steg 4

- Webbkurs om barnrättsarbete
  Webbkurs om hållbart barnrättsarbete - MFD
- Psykisk ohälsa migration och trauma
  Ohälsa, migration och trauma (transkulturellt-centrum.se)
- Personliga assistenter (fördjupningskurs)
  Anordnas vid behov av Fyrbodals kommunalförbund

Steg 5 (sista steget)

- Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.

Bilaga 2

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare – kompetenstrappa och kurspaket

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare

Detta är ett implementeringsstöd för chefer och medarbetare inom verksamhetsområde funktionshinder i Fyrbodal. Här beskrivs kompetenstrappan och kurspaketet med såväl syfte som genomförande och uppföljning.

Inledning

Denna kompetenstrappa och kurspaket har socialcheferna i Fyrbodals 14 kommuner beslutat om. Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för stödassistenter, stödpedagoger samt personliga assistenter.

Strukturen omfattar fem steg för stödassistenter och för personliga assistenter, där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För stödpedagoger anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kurser bör erbjudas den anställde. Stödpedagogerna rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för stödpedagogerna.

I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion. I strategin för grundkompetens och titulatur anges de grundkrav som ställs på baspersonalen inom verksamhetsområde funktionshinder. För stödassistenter och personliga assistenter är det gymnasieutbildningen ”vård- och omsorgsprogrammet” eller ”barn- och fritidsprogrammet” som gäller. För stödpedagoger krävs eftergymnasial specialisering inom funktionshinderområdet, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot funktionshinderområdet i hela sin omfattning. Dessa grundkrav är utgångspunkten för denna modell.

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet[19]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling,

[19] Insatser som ges till personer med funktionsnedsättning ska vara av god kvalitet. Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i både SoL (3 kap. 3 §) och i LSS (6 §) och gäller såväl offentlig som enskild verksamhet.

men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Kompetens, kompetensutveckling och kvalitet i verksamhet

Som anges i syftet har personalens kompetens en avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och kompetensutveckling ska ses som en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden.

En målsättning borde vara att varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan och att det inom varje verksamhet ska finnas en budget för kompetensutveckling. En individuell kompetensutvecklingsplan säkerställer att kompetensutveckling ses som en naturlig del av socialtjänstens systematiska kvalitetsutveckling. Det är eftersträvansvärt att kompetensutvecklingen redovisas i verksamhetsberättelse och granskas genom extern uppföljning för att därmed på ett tydligt sätt inkludera kompetensutveckling i verksamhetsutvecklingen och kvalitetsuppföljningen.

Det är önskvärt att arbetsgivaren skapar tydliga förutsättningar för kompetensutveckling, exempelvis i form av tid och resurser för kompetensutveckling under arbetstid. Utöver arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling har medarbetarna ansvar för att delta i kompetensutveckling utifrån verksamhetens och ens individuella behov.

Till er som är stödassistenter, stödpedagoger och personliga assistenter

Du som stödassistent/stödpedagog/personlig assistent ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag, men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som stödassistent, stödpedagog eller personlig assistent.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

Förutsättningar för kompetensutveckling

Vilka förutsättningar som gäller för kompetensutveckling ser olika ut i olika kommuner. Det är viktigt att det finns en tydlighet om vad som gäller till exempel i form av webbutbildningar och/eller fysiska utbildningar, ersättning för tid, litteratur, resor med mera och att du som stödassistent, stödpedagog och personlig assistent vet vad som gäller innan kompetensutvecklingen genomförs.

Kompetensutveckling kan ses som både ett krav och en möjlighet. Kravet på kompetensutveckling är satt utifrån verksamhetens behov av personal med rätt kompetens. Vissa krav ställer arbetsgivaren på dig och din kompetens och att du gör de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag. Kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig som person, så att du kan utvecklas i ditt yrke. Den kompetensutveckling du deltar i kan i vissa fall innebära andra arbetsuppgifter och ansvar, men oftast mer att du kan genomföra dina arbetsuppgifter på ett mer professionellt sätt. Genomförd kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig då du kan skriva med detta på din CV, något som du har nytta av då du söker nya tjänster.

Kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvarsområden medför inte per automatik ett lönepåslag. Kompetensutveckling är heller inte att betrakta som en rättighet för dig som stödassistent, stödpedagog och personlig assitent utan allt är relaterat till hur du hanterar dina arbetsuppgifter och ansvarsområden, något som diskuteras och utvärderas vid medarbetarsamtalet.

Bedömning och utvärdering

Du som stödassistent, stödpedagog och personlig assistent flyttas inte per automatik från ett trappsteg till nästa. Varje steg ska utvärderas innan nästa trappsteg kan komma i fråga. Utvärderingen sker i medarbetarsamtalet.

Det är den reella kompetensen som ska bedömas och utvärderas, här finns exempel på frågeställningar som kan användas:

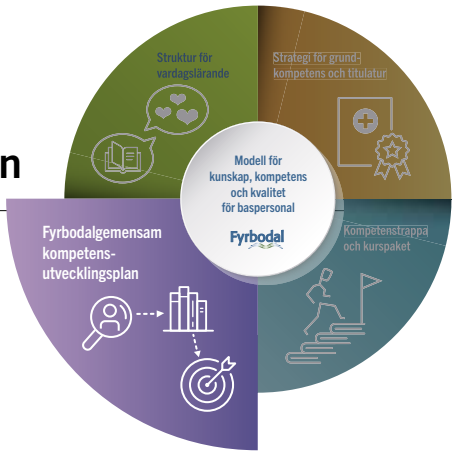
- Vilken kompetensutveckling har du deltagit i?
- Vad har din kompetensutveckling lett till?
- Hur har du tagit till dig den nya kunskapen?
- Har du kunnat omsätta den nya kunskapen i praxis?
- Har du fått nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Hur har du tagit dig an dina nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Har verksamheten tagit hand om din nya kunskap?
- Har din nya kunskap kommit verksamheten till godo?
- Hur ser du på möjligheterna att gå vidare till nästa steg i trappan?
- Kan du ta dig an nya arbetsuppgifter/ansvar?
- Hur ser arbetsgivaren på möjligheterna för dig att gå vidare till nästa steg i trappan?

Vid utvärderingen och planeringen för nästa steg kan nedanstående tre frågor vara användbara och syftar till att få ökad kunskap om vad arbetsgivaren anser att du måste göra och vad som kan vara valbart/valfritt för dig som stödassistent, stödpedagog och personlig assistent. Dessa frågeställningar kan också visa vilket stöd du som stödassistent, stödpedagog och personlig assistent kan behöva för att ta dig an den utmaning som kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvar kan medföra.

- KAN du gå vidare till nästa steg?
- VILL du gå vidare till nästa steg?
- VÅGAR du gå vidare till nästa steg?

Del 3
Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde funktionshinder**



Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen kompletterar de antagna strategierna kring grundkompetens och titulatur för baspersonal samt kompetenstrappan med dess tillhörande kurspaket. Här möts både generell kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde och specifik kompetens som gäller för vissa inom respektive verksamhetsområde. Denna plan antogs första gången av socialchefsnätverket 2018 och har nu reviderats i och med att den inkluderats i ”modell för kunskap, kompetens och kvalitet”.

Med ett gemensamt strukturerat underlag för kompetensutveckling samlas information om befintlig kompetens och kompetensbehov in på fyra nivåer; medarbetar-, enhet-, verksamhet- och Fyrbodalnivå [20]. Detta föregås av en inventering av vilka kompetenskrav som finns relaterat till de brukare som finns inom verksamheterna. Kompetensutvecklingsplanen omfattar enbart den formella kompetensen [21], dvs genomförda kurser [22]. Skälet till det är att huvudsyftet är att skapa en långsiktig strategi i Fyrbodal vad gäller planering och genomförande av olika kurser/utbildningar baserat på brukarnas behov och lagens intentioner.

Syfte

Syftet med en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan är att;

- Ge ökad vetskap om vilka kompetenskrav som bör ställas relaterat till brukarnas behov och lagens intentioner
- Ge ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhet-, verksamhet samt Fyrbodalnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling.
- Samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna.

[20] Med enhet avses varje enskilt ”hus” och med verksamhet avses det område inom vilket det finns flera enheter, såsom dagliga verksamheter, korttidsverksamheter m m.

[21] Den reella kompetensen, är givetvis en viktig aspekt för kommun och verksamhet och inkluderar hur den enskilde medarbetaren tillämpar sin kompetens, dvs. omsätter teoretisk kunskap men inkluderar även den personliga lämpligheten. På så sätt är den reella kompetensen en vägande faktor då det gäller effekter i verksamheten. Hur förutsättningarna kan öka för att formell kompetens också kan omsättas i praxis till reell kompetens framgår av del fyra i modell för kunskap, kompetens och kvalitet ”struktur för vardagslärande”.

[22] Särskild personlig kompetens kommer att inventeras och registreras även om den inte utgör ett verksamhetskrav, mer om detta senare i texten.

Argument för kompetensutvecklingsplanen

Argumenten som ligger till grund för denna Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan är:

- Krav på ökad kvalitet i en verksamhet med komplexa ärenden och uppdrag som också ställer krav på hög(re) kompetens.
- En högre effektivitet och långsiktighet vid samordning av kompetensutveckling
- Behov av tydligt underlag till utbildningsanordnare för att få kurser och kursinnehåll som speglar verksamheternas kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov.
- Ganska otydliga och i vissa fall mindre kända verksamhetsområden med svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens.
- Att nationellt kunna påvisa kunskapsbehov, samt var och hur stimulansmedel, riktade utbildningsinsatser eller andra statliga satsningar behövs inom de tre verksamhetsområdena.

Redskap

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen är tänkt att fungera som ett redskap;

- I medarbetarsamtal
- För att tydliggöra ansvarsfördelning vad gäller kompetensutveckling (medarbetare – arbetsgivare)
- Vid strategiska beslut om kompetensutveckling
- För att bibehålla personal och öka möjligheter till nyrekrytering
- I samverkan med utbildningsanordnare

Kompetensutvecklingsplan – tre steg

1. Fastställa kompetenskrav
2. Kartlägga befintliga medarbetares formella kompetens
3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov hos befintlig personal samt rekryteringsbehov

För att komma fram till vilket kompetensutvecklingsbehov som finns behöver varje verksamhet först och främst fastställa och tydliggöra vilka kompetenskrav som finns på varje enhet samt i respektive verksamhet. Därefter görs en kartläggning av varje medarbetarens formella kompetens. Differensen mellan verksamhetens kompetenskrav och medarbetaren formella kompetens tydliggör kompetensutvecklingsbehovet, men även det eventuella rekryteringsbehov som verksamheten har. De tre stegen beskrivs utförligare nedan och finns även åskådliggjort i bilaga 3.

1. Fastställa kompetenskrav

Grundläggande för kompetenskraven är brukarnas behov och den lagstiftning som gäller för verksamhetsområdet, nationella författningar, riktlinjer och allmänna råd, men även SOFS (psykosocial organisation och arbetsmiljö) och kommunala riktlinjer. I ”strategin för grundkompetens och titulatur” samt i ”kompetenstrappa och kurspaket” (del 1 och 2 i modellen) anges den generella grundkompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna kompetens är dock inte tillräcklig utan behöver kompletteras med mer specifik kompetens utifrån vilken enhet eller specifik verksamhet man arbetar inom.

Kompetenskraven ska formuleras utifrån varje enhet (enskilt ”hus”) och utifrån varje sammantagen verksamhet (daglig verksamhet, särskilt boende, korttidsverksamhet etc.) Allt med avseende på brukarnas behov och beslut om insatser enligt SoL och LSS[23] inom dessa verksamheter. Som stöd för att göra denna kartläggning av kompetenskrav utifrån de befintliga brukarnas behov inom varje enhet rekommenderar vi att man använder sig av de olika livsområdena som finns i IBIC.

[23] Socialtjänstlagen och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens

Grunden i kartläggningen är den Fyrbodalgemensamma blanketten som används vid medarbetarsamtalen [24]. Den kartlagda kompetensen läggs in, antingen av enhetschef eller personalhandläggare i personalakts-systemet. Detta möjliggör att statistik på såväl befintlig som saknad kompetens inom verksamhetsområdet ska kunna plockas fram. Denna helhetsbild skapar förutsättningar för planering för kompetensutvecklingsinsatser och vilken rekrytering som behöver göras.

Kartläggning sker utifrån fyra aspekter;

- Vilken grundkompetens den anställde har respektive saknar utifrån kraven i ”strategi för grundkompetens och titulatur” (del 1 i modellen)
- Vilka kurser som är genomförda respektive kvarstår utifrån de olika stegen i ”kompetenstrappa och kurspaket” (del 2 i modellen)
- Vilken verksamhets- och enhetsspecifik kompetens den anställde har respektive saknar (utifrån den kravspecifikation verksamheten och enheten formulerat där medarbetaren har sin anställning)
- Vilken särskild personlig kompetens den anställde har (som verksamheten kan ha behov av, men inte kräver)

Formell grundkompetens

Med formell grundkompetens avses den kompetens som anges i strategierna kring grundkompetens och titulatur.

Stödassistent

- **Fram till och med våren 2024**

  Inom **funktionshinder** är det för stödassistent; vård- och omsorgsprogrammet med yrkesutgång ”funktionshinderområdet” det vill säga programfördjupning med kurserna; ”socialpedagogik” samt ”specialpedagogik 2” eller barn- och fritidsprogrammet inriktning socialt arbete med utgång mot funktionshinder vilket innebär programfördjupning med kurserna; ”grundläggande vård och omsorg”, ”specialpedagogik 1” samt ”specialpedagogik 2”.

  Utöver ovanstående ska man även vara godkänd i ”svenska 1” (100 poäng) och ”samhällskunskap” (50 poäng) på gymnasienivå utifrån vård- och omsorgscollege kravnivå.

  Vår rekommendation är att den formella grundkompetens som gäller för stödassistenter även ska gälla för personliga assistenter [25].

- **Från och med juni 2024** [26]

  Inom **funktionshinder** är det för stödassistent; vård- och omsorgsprogrammet samt kursen ”vård och omsorg specialisering” inom funktionshinderområdet samt någon av följande valbara kurser ”socialpedagogik”, ”socialt arbete 1” eller ”socialt arbete 2” alternativt barn- och fritidsprogrammet inriktningen pedagogiskt och socialt arbete samt någon av de valbara kurserna ”socialt arbete 2”, ”specialpedagogik 1” eller ”specialpedagogik 2”.[27,28]

  Utöver ovanstående ska man även vara godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

[24] Bilaga 4

[25] Gäller ej de personliga assistenter som har en PAN-anställning eller är anhörigvårdare

[26] Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024.

[27] För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

[28] Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

Stödpedagog

För stödpedagog är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng med tydlig inriktning mot funktionshinder som gäller.

Verksamhetsspecifik kompetens

Med verksamhetsspecifik kompetens avses den kompetens som man har behov av inom alla dagliga verksamheter, särskilda boende, korttidsverksamheter etc. Detta kan vara:

- AKK (Alternativ och Kompletterande Kommunikation)
- Tecken som stöd
- MI (Motiverande Samtal)
- SE; IPS (Supported Employment och Individual Placement and Support)
- Välfärdsteknik och IKT (Informations och Kommunikationsteknik)
- Med mera…

Enhetsspecifik kompetens

Med enhetsspecifik kompetens avses den kompetens man har behov av inom varje enskild enhet (enskilt hus) mer specificerad utifrån var och en av de brukare som har sitt stöd via just den enheten. Det kan vara samma typer av kompetens som ovanstående, men kan också skilja sig åt mellan olika enheter. Det kan vara;

- Teckenspråk
- ESL (Ett självständigt liv)
- Medicinsk apparatur
- Lågaffektivt bemötande
- Med mera…

Särskild personlig kompetens

Med särskild personlig kompetens avses sådant som inte arbetsgivaren kräver, men som är bra att ha kännedom om i den mån det uppkommer ett behov av denna kompetens. Det ska finnas intyg på den särskilda personliga kompetens som den anställde anför. Det kan vara t.ex.

- Språk
- Keramik
- Yoga
- Ridinstruktör
- Hälsa och friskvård
- Med mera…

3. Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer

Differensen mellan kompetenskrav och medarbetarnas formella kompetens visar på kompetensutvecklingsbehovet och utgör således underlag för en kompetensutvecklingsplan (och eventuellt rekryteringsbehov).

Detta kompetensutvecklingsbehov kan, utöver att det tydliggör befintlig kompetens och det eventuella kompetensbehovet hos varje medarbetare, aggregeras på tre nivåer; enhets-, verksamhets- och Fyrbodalnivå utifrån nedanstående årshjul. Utifrån detta kan beslut tas om vilka utbildningsinsatser som ska planeras och genomföras i respektive kommun och vilka som ska ske i samverkan Fyrbodalkommunerna emellan.

Sammanställning av kompetensutvecklingsbehovet på enhets- och verksamhetsnivå görs i den enskilda kommunen och Fyrbodals kommunalförbund, FoU-Socialtjänst gör sammanställningen på Fyrbodalsnivå. Denna sammanställning utgör underlag vid diskussioner om vilken/vilka kurser/utbildningar vi ska satsa på gemensamt inom Fyrbodal.

Årshjul

- Översyn och eventuell revidering av kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Medarbetarsamtal (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Registrering/revidering av medarbetarnas formella kompetens i PA-systemet (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Rapportering till FoU Socialtjänst Fyrbodals kommunalförbund om vilka områden det finns ett kompetensutvecklingsbehov inom samt antal personer i behov av respektive kompetensutveckling (april varje år).
- Utifrån ovanstående underlag diskuteras i respektive FoU-rum vilka utbildningssatsningar som ska göras gemensamt (på vårens sista FoU-rumsmöte).

Bilaga 3

Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg

Formell grundkompetens

Utifrån strategi för grundkompetens och titulatur samt utifrån kompetenstrappa och kurspaket samt utifrån den lagstiftning som gäller inom verksamhetsområdet.

Verksamhetsspecifik kompetens

Utifrån brukarnas behov inom till exempel:

- Boendestöd
- Daglig verksamhet
- Hemtjänst
- Bostad med särskild stöd och service
- Kortidsverksamhet

Med mera...

Enhetsspecifik kompetens

Kompetens som krävs utifrån en enskild enhet baserad på befintliga brukares behov, till exempel:

- Teckenspråk
- AKK
- Lågaffektivt bemötande
- Demens
- MI

Med mera...

Särskild personlig kompetens

Sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om. Till exempel:

- Hälsa och friskvård
- Ridinstruktör
- Språk
- Keramiker

Med mera...

Bilaga 4

Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan,
att använda vid medarbetarsamtal – funktionshinder

Beskrivning av de olika kompetensområdena

Med formell grundkompetens avses den utbildning medarbetaren har/saknar på gymnasie-, yrkeshögskole-, eller högskolenivå utifrån de kompetenskrav som anges i del 1 i modellen ”strategi för grundkompetens och titulatur”.

Kompetenstrappa och kurspaket avser de kurser som anges i del 2 i modellen, dessa är generella och gäller för alla medarbetare. Stödpedagogerna ska utöver kompetensutveckling inom rekommenderade kompetensutvecklingsområden gå de kurser som anges för stödassistenterna.

Med verksamhets- och enhetsspecifik kompetens avses den kompetens medarbetare har/saknar utifrån de kompetenskrav som fastlagts utifrån inventering via del 3 i modellen.

Med särskild personlig kompetens avses sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om och som kan komma att användas i verksamheten.

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Formell grundkompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Formell grundkompetens som saknas	Poäng

Kompetenstrappa och kurspaket	Genomfört steg	År

Verksamhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Verksamhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Enhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Enhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Särskild personlig kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Långsiktiga mål	År

Kortsiktiga mål		
Kurs	Poäng	År

Handlingsplan				
Kurs	Tidsplan	Ansvar arb.givare/eget	Utvärdering	Effekt i verksamheten

Övrigt.....

.....

.....

.....

Datum.....

Medarbetare.....

Chef .....

Kurspaket – stödassistent och stödpedagog

Länkar till respektive kurser finns i del 2 av rapporten.

Steg 1 – Arbetsplats- och yrkesintroduktion	Genomfört	År
Introduktion till arbete i vård och omsorg – Socialstyrelsen utbildning		
Yrkesintroduktion funktionshinder		
Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrusning i vård och omsorg		
Stärka brandskydd för särskilt riskutsatta individer		
Individens behov i cenrum (IBIC) webbintroduktion		
MI		

Steg 2	Genomfört	År
Att möta personer med adhd i socialtjänsten		
Att synliggöra normer i socialtjänsten – med ett hbtq-perspektiv		
Introduktion till autism och autismspektrum		
SIP-utbildning – för barn		
SIP-utbildning – för vuxna		
Tvång och begränsningsåtgärder		
Lågaffektivt bemötande		
Hot och våld		
Kommunikation och AKK		

Steg 3	Genomfört	År
Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)		
Att åldras med intellektuell funktionsnedsättning		
Psykisk ohälsa migration och trauma		
Handledarutbildning (av elev)		
Historik – Dagens gruppbostäder och dåtidens institutioner (film av FUB)		
Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård		
Hälsa – Ett kunskapsmaterial att arbeta med på APT/pedagogträffar eller liknande		
Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik		

Steg 4	Genomfört	År
Självskadebeteende – basmodulen		
Webbkurs om barnrättsarbete		
Våld i nära relationer		
Handledarutbildningen (handleda elever) (för viss personal) motsvarar 100 poäng		

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.
Här läggs kurser in manuellt som genomförs.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kurspaket – personlig assistent

Länkar till respektive kurser finns i del 2 av rapporten.

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Steg 1 – Arbetsplats- och yrkesintroduktion	Genomfört	År
Introduktion till arbete i vård och omsorg – Socialstyrelsen utbildning		
Introduktionsutbildning personlig assistans Finns en kurs för personliga assistenter samt en för arbetsledare och en för assistansanvändare		
Yrkesintroduktion funktionshinder		
Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrustning i vård och omsorg		
Individens behov i centrum (IBIC) webbintroduktion		
Våld i nära relationer		
Personlig assistent som yrke - en webbintroduktion (Socialstyrelsen)		

Steg 2	Genomfört	År
Att möta personer med adhd i socialtjänsten		
Att synliggöra normer i socialtjänsten – med ett hbtq-perspektiv		
SIP-utbildning – för barn		
SIP-utbildning – för vuxna		
Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård		
Hälsa – Ett kunskapsmaterial att arbeta med på APT/pedagogträffar eller liknande		

Steg 3	Genomfört	År
Kurs för personliga assistenter (grundutbildning)		
Introduktion till autism och autismspektrum		
Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)		
Att åldras med intellektuell funktionsnedsättning		
Handledarutbildning (handleda elev) (vissa anställda)		
Handledarutbildning via Vård- och omsorgscollege		
Historik – dagens gruppbostäder och dåtidens institutioner (film av FUB)		

Steg 4	Genomfört	År
Webbkurs om barnrättsarbete		
Psykisk ohälsa migration och trauma		
Personliga assistenter (fördjupningskurs)		

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.
Här läggs kurser in manuellt som genomförs.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kurser inom kompetensområden för stödpedagoger

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Kompetensområden

Notera planerade och genomförda kurser inom respektive kompetensområde

Att landa i rollen	Planerade	Genomförda

Handleda både elev och kollegor	Planerade	Genomförda

Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt	Planerade	Genomförda

Dokumentation	Planerade	Genomförda

Kompetensområden forts.

Implementera metoder och arbetssätt	Planerade	Genomförda

Metodstödja	Planerade	Genomförda

Introducera ny personal	Planerade	Genomförda

Anteckningar .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Del 4
Struktur för vardagslärande

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde funktionshinder**

Struktur för vardagslärande syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Det handlar således om:

- Att omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Kompetens är en förutsättning för att de insatser och det stöd som verksamheter ger till de personer/brukare som har behov av insatser via SoL, LSS och HSL ska kunna hålla en god kvalitet. Det är av största vikt att vi fångar medarbetarnas kompetens och ser till att den används och kommer brukarna till nytta. Deltagande i olika kompetensutvecklingsinsatser ska utöver att det ger den enskilde medarbetaren ökad kompetens, också resultera i att denna kunskap och kompetens sprids och används av alla i arbetsgruppen i vardagsutvecklingen på arbetsplatsen.

I Fyrbodals strategier kring grundkompetens och titulatur samt i vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket anges den grundkompetens som krävs inom våra verksamheter. I den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen framgår hur varje verksamhet ska identifiera de kunskapskrav som finns på varje enhet och verksamhet, allt utifrån enskilda brukares behov. Dessa kunskaps- och kompetenskrav ligger således till grund för den kompetensutveckling som krävs av befintlig personal, men också den eventuella nyrekrytering som behövs. Utöver detta behöver vi arbeta med den reella kompetensen och säkerställa att brukarnas behov tillgodoses på ett gott och effektivt sätt med god kvalitet.

Utmaningen ligger i att göra den enskildes kompetens till arbetsplatsens kompetens för att ytterst nå brukaren. För det krävs ett systematiskt och sammanhållet lärande så att erfarenheter och upparbetade kunskaper tas tillvara, det vill säga att vi skapar en struktur för utveckling av vardagslärande.

För att jobba med hållbara strukturer för kunskapsutveckling behöver man ställa sig frågor som:

- Hur skapar vi förutsättningar för lärande i de aktiviteter vi planerar och genomför?
- Hur skapar vi förutsättningar för att lärandet inte enbart blir individens kunskap utan en gemensam kunskap på arbetsplatsen?
- Hur får vi kunskap om hur lärande och kunskap utvecklats genom våra aktiviteter?
- Tar verksamheten vara på den nya kunskap som enskild anställd kommer med?
- Förankras och utvecklas den i verksamheten?
- Kommer den brukaren till gagn?
- Blir stödet mer effektivt och har en högre kvalitet?

Organisera för lärande

Varje verksamhet måste organisera sig för utveckling för att lärande ska kunna leda till vardagsutveckling. Det måste finnas strukturer för hur den enskildes kompetensutveckling leder till ett lärande hos övriga i arbetsgruppen. Allt från att organisera och planera möten där det finns tid att presentera det man lärt sig och tid för frågor från kollegorna, till gemensamt reflekterande kring den nya kunskapen och hur den kan användas. Frågor som man kan ta till stöd för att organisera för lärande är:

- Hur skapar vi utrymme för att delta i formaliserad kompetensutveckling?
- På vilket sätt och när kan den enskilde dela med sig av vad den lärt sig?
- Vilka förutsättningar behövs i arbetsgruppen?
- Vilken roll har chefen i detta?

Chefens roll

Chefen har en viktig roll när det gäller att skapa strukturer för ett lärande där den enskildes kompetens ska kunna komma arbetsgruppen till del. Det handlar om att verka för att skapa en lärande organisation/kultur där tid avsätts för lärande oavsett i vilken form det sker.

Verksamhets- och kompetensanalys

Det är viktigt att veta vilken kompetens som finns i arbetsgruppen och vilken kompetens som behöver förstärkas, men framför allt att man har en samsyn kring vilken kompetens som behövs i verksamheten. Som stöd i detta arbete har vi vår strategi för grundkompetens och titulatur, vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket samt vår Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan där såväl fastställande av kompetenskrav utifrån brukarnas behov och behov av kompetensutveckling finns med.

Arbetsgruppens roll och tillit i arbetsgruppen

Kompetensen på varje arbetsplats utgörs av medarbetarnas gemensamma samlade kompetens, det är helheten som ger förutsättningarna för den kvalitet som verksamheten håller och det stöd som brukarna har rätt till. Ett gott medarbetarskap är en viktig faktor. Med tillit till och mellan arbetskamraterna bjuder vi varandra på vår specifika kunskap och kompetens och vi ber vid behov varandra om stöd och hjälp

Samverkan

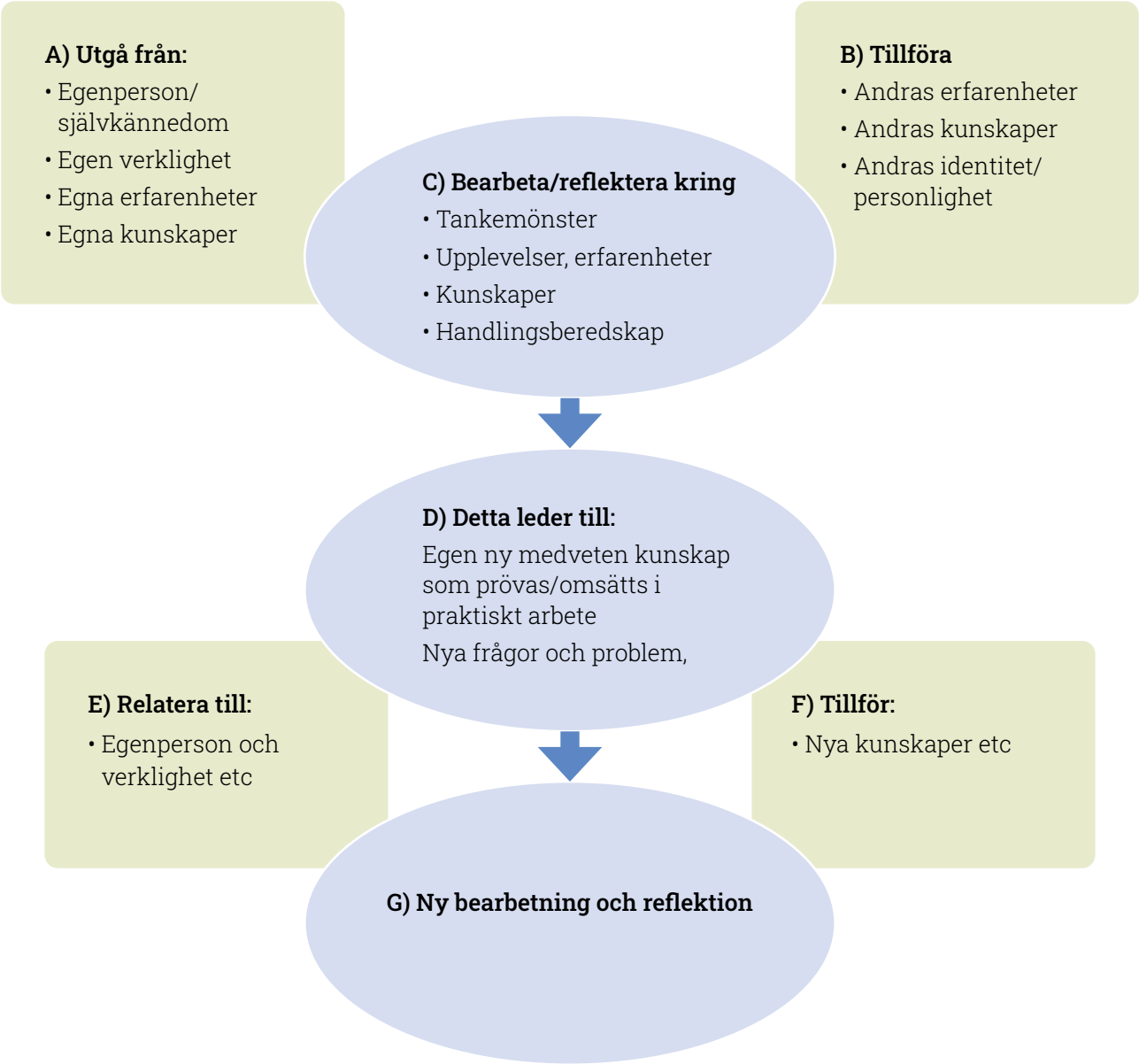
Genom samverkan mellan arbetsgrupper inom såväl den egna som andra kommuner, finns en ökad möjlighet, även för så kallade ”smala verksamhets- och kompetensområden” att utvecklas. Genom FoU Socialtjänst i Fyrbodal har vi tre FoU-rum och ett socialchefsnätverk där frågor kring samverkan när det gäller bland annat kompetensutveckling kan lyftas, planeras och genomföras. Detta ökar möjligheten för såväl mindre kommuner att höja kompetensen hos sina medarbetare, som för speciella, så kallade smalare verksamhets- och kompetensområden att få utrymme. Utöver det ger kompetensutveckling som sker över verksamhets- och kommungränser en pedagogisk vinst i att man diskuterar och reflekterar utifrån fler perspektiv.

Kontinuerlig uppföljning och utvärdering

För att veta om det som görs har någon effekt och kommer brukaren till nytta krävs olika former av systematisk uppföljning. Systematisk uppföljning behöver göras på olika nivåer, individ-, grupp-, och verksamhetsnivå.

Frågor som behöver ställas är bland annat;

- Vilken kunskap är det vi behöver?
- Har vi organiserat så att vi har utrymme för kompetensutveckling?
- Går rätt person på rätt form av kompetensutveckling?
- Deltar alla?
- Har vi strukturer för att lära av varandra?
- Används allas kompetens på bästa sätt?
- Kommer det brukaren till nytta?



Figur 1: Pedagogiska utgångspunkter (fri tolkning av modell Danielsson & Liljeroth (1987)

Gemensam kunskapsutveckling

Gemensam kunskapsutveckling handlar om att ha en struktur och systematik för det konkreta arbetet när det gäller kompetensbehov, kompetensutveckling, hur denna kunskap ska omsättas i handling samt hur effekterna för brukarna ska mätas och utvärderas. Gemensam kunskapsutveckling handlar också om ett gemensamt ansvar. Var och en har ansvar för sin egen, men också för andras kunskapsutveckling. Detta gäller på utbildningar/kurser/inspirationsdagar eller liknande men också på arbetsplatsen. Ovanstående modell försöker tydliggöra detta ansvar, men är också en struktur för hur kunskap utvecklas. Modellen tydliggör ett arbetssätt som har sin grund i ett synsätt som lägger tonvikt vid att varje deltagare bidrar till den gemensamma kunskapsutvecklingen. Metodiken bygger på Danielsson & Liljeroths (1987) modell (fri tolkning).

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Som bilaga 5 finns den blankett som ska användas av arbetsgruppen på APT för att gemensamt kunna ta beslut om behov av kompetensutveckling. När det gäller enskild medarbetares kompetensutveckling så hänvisar vi till den individuella kompetensutvecklingsplanen (bilaga 4).

Blanketten är ett formulär med frågor arbetsgruppen ska diskutera både innan, i direkt anslutning till och efter en kompetensutvecklingsinsats. Nyttan med den är att hela arbetsplatsen ges möjlighet att diskutera vad kollegan eller kollegorna ska gå på och varför samt vad arbetsgruppen vill ha ut av kompetensutvecklingen. Blanketten är således ett hjälpmedel för att förbereda arbetsplatsen när någon ska gå på kompetensutveckling. Den är också ett sätt att förstärka lärandet på arbetsplatsen genom att medarbetare som deltar i kompetensutvecklingen får formulera svar som de kan delge sin arbetsplats efteråt.

Dessa blanketter, ifyllda och klara blir också en sammanställning av vilken kompetensutveckling som getts under året och hur den har följts upp. Detta kan i kombination med exempelvis brukarundersökningar, brukarrevisioner, öppna jämförelser med mera, med enkelhet kopplas till brukarnas upplevelser och erfarenheter. Det kan i sin tur möjliggöra en analys av vilken effekt kompetensutvecklingen gett för brukarna och i vilken mån det stöd verksamheten ger har nått en högre kvalitet.

Bilaga 5

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Bakgrund

Frågorna är framtagna för dem som i samarbete med, enhetschef eller motsvarande, planerar för gemensam kompetensutveckling. Blanketten är en del av "struktur för vardagslärande" som är en del av modellen för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner. Syftet med struktur och blankett för vardagslärande är att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling. Utgångspunkten är också att vi med denna systematik skapar ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo.

Kompetensutveckling

Initiativ om kompetensutveckling kan komma från såväl chef som medarbetare, men ska alltid diskuteras gemensamt med stöd i denna blankett och struktur. Det kan vara en specifik kurs/inspirationsdag eller liknande, men det kan också vara en utbildning/inspirationsdag som man skulle önska fanns och som man kanske i samverkan inom Fyrbodal eller annat sammanhang kan anordna.

Gör så här

1. Chefen ska ha gjort en inventering av medarbetarnas befintliga kompetens samt av verksamhetens kompetenskrav utifrån brukarnas behov för att därigenom ha tydliggjort det kompetensutvecklingsbehov som finns på respektive enhet/verksamhet. Med utgångspunkt i detta är det mer tydligt vilken kompetens som saknas och som kan komma i fråga för arbetsgruppen.

2. Arbetsgruppen diskuterar gemensamt utifrån ovanstående behovsinventering, med stöd av blanketten vilka utbildningar/kurser/kompetensutvecklingsinsatser som kan vara aktuella. Arbetsgruppen diskuterar också vem/vilka i arbetsgruppen som man vill föreslå ska väljas ut för att anmälas till den specifika kompetensutvecklingen.

3. Förslagen lämnas till chefen som fattar det formella beslutet om deltagande.

Inför specifik kompetensutveckling

1. Vilken verksamhet/enhet gäller det?

2. Vilken kompetensutveckling är det vi vill gå på?

3. Varför behöver vår verksamhet denna kompetens? (argument)

4. Vem/vilka föreslår arbetsgruppen ska gå på denna kompetensutveckling?

Beslut om kompetensutveckling

Chefen beslutar att:

Ja ❏

Nej ❏

Om ja, i så fall vem/vilka ska gå?

När beslut är fattat om kompetensutveckling

Gå igenom nedanstående på en arbetsplatsträff.

Inför kompetensutveckling

För att få en gemensam bild av vad vi som arbetsgrupp vill ha ut av den kommande kompetensutvecklingen och för att den/de som ska gå på kompetensutvecklingen lättare ska kunna vara fokuserad på själva utbildningsdagen, och för att det ska bli enklare att återkoppla till arbetsgruppen efteråt ska nedanstående frågeställningar diskuteras och besvaras. Det är både en ram för de som går på kompetensutvecklingen, men ska också tydliggöra det gemensamma ansvaret i arbetsgruppen.

1. Vad vill vi som arbetsgrupp ha ut av denna dagen?

2. Vad vill vi att du/ni som ska gå, ska ta med er för frågor till och från kompetensutvecklingstillfället?

Under kompetensutvecklingen och i direkt anslutning efter kompetensutvecklingen

Den/de som går på kompetensutvecklingen ansvarar för att vara aktiva och ställa de frågor, lyfta de diskussioner som arbetsgruppen kommit fram till innan, men också för att hitta nya intressanta frågeställningar och/eller reflektioner som arbetsgruppen kan ha nytta av i sitt arbete.

Direkt efter kompetensutvecklingstillfället ska den/de som deltagit skriva ner svar utifrån nedanstående frågor:

1. Vad tycker du/ni varit viktigast i dagens kurs/föreläsning/seminarium? Skriv ned minst tre saker.

2. Vilken nytta och användning tänker du/ni att du/ni kan ha av det du/ni har hört i ert vardagliga arbete?

3. Hur vill du/ni att din/er arbetsplats ska jobba vidare med dessa saker?

4. Vad skulle din/er arbetsplats behöva för förutsättningar för att jobba utifrån det du/ni lärt dig/er idag?

Redovisning och diskussion

Ett datum sätts tillsammans med chefen för när redovisning och diskussion ska ske, då bestäms också ett upplägg för hur det ska genomföras.

Förslagsvis tas det upp på ett APT, annat personal- eller pedagogiskt möte.

Diskussionen på arbetsplatsen ska avslutas med, om och i så fall hur ni ska använda er av den nya kunskapen. Skriv ner hur det ska gå till och vem som är ansvarig, samt när det ska följas upp.

1. Hur ska denna kunskap användas?

2. Hur ska det göras?

3. Vem är ansvarig?

4. Hur och när ska det följas upp?

Uppföljning

Vid uppföljning diskutera följande frågor:

1. Hur har det fungerat?

2. Vad har gått bra?

3. Vad har gått mindre bra?

4. Tänkbara förklaringar till fråga 2 och 3

5. Vad lär vi oss av detta?

6. Nästa steg?

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde funktionshinder

Arbetsgrupp

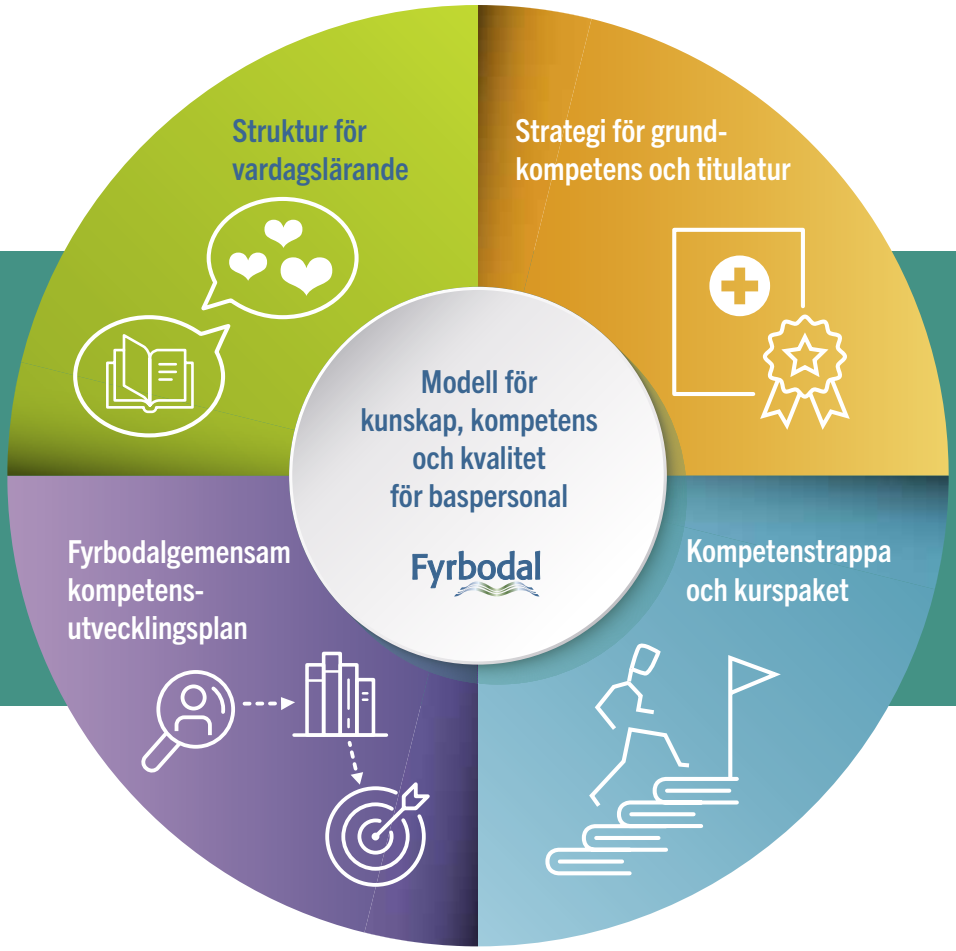
– revidering av tagna dokument samt utveckling av modell

Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund

Anna Eriksson, Trollhättan
Ylva Görling, Sotenäs
Susanne Thorin Karlsson, Lysekil
Marco Niemelä, Åmål
Maria Lindgren Bjurteg, Åmål
Maria Eskel, Strömstad
Emilie Lundqvist, Strömstad
Julia Lundwall, Lysekil
Anette Karlsson, Mellerud

maria.klamas@fyrbodal.se
www.fyrbodal.se

Fyrbodal



Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde socialpsykiatri

Antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal
2021-12-03

Fyrbodal

Innehåll

Inledning ... 3

Del 1 – Strategi för grundkompetens och titulatur ... 5

Socialpsykiatri förr och nu ... 7

Syfte ... 8

Val av titlar; boendestödjare och boendestödspedagog ... 9

Boendestödjare ... 9

Boendestödspedagog ... 10

AID-KL ... 11

Referenslitteratur ... 12

- Bilaga 1 – Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal ... 13
- Bilaga 2 – Statliga satsningar ... 18

Del 2 – Kompetenstrappa och kurspaket ... 20

Syfte ... 20

Kompetensutveckling i 5 steg ... 22

Trappstege och kurspaket för boendestödjare och boendestödspedagoger ... 23

- Bilaga 3 – Implementeringsstöd för chefer och medarbetare ... 26

Del 3 – Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan ... 30

Syfte ... 30

Kompetensutvecklingsplan – tre steg ... 31

Kartläggning av medarbetares formella kompetens ... 32

Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer ... 34

- Bilaga 4 – Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg ... 35
- Bilaga 5 – Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan att använda vid medarbetarsamtal ... 36

Del 4 – Struktur för vardagslärande ... 45

Gemensam kunskapsutveckling ... 48

- Bilaga 6 – Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg ... 50

Inledning

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodal består av fyra delar;
1. Strategi för grundkompetens och titulatur
2. Kompetenstrappa och kurspaket
3. Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan
4. Struktur för vardagslärande

Denna modell med dess strategier och strukturer är antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal 2021-12-03.

Modellen är framtagen för verksamhetsområdena: funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg (äldreomsorg). Till sin grund och struktur är modellen gemensam för de tre verksamhetsområdena, men det finns delar som är specifika för respektive verksamhetsområde. Just denna rapport gäller för verksamhetsområde socialpsykiatri.

Övergripande syfte

Det övergripande syftet med denna modell är att nå en ökad kvalitet och resurseffektivitet i våra verksamheter, men också möjliggöra karriärvägar för baspersonal och höja status för yrket och därigenom kunna bibehålla personal och få ökade förutsättningar för nyrekrytering.
Modellen med dess strukturer och strategier beskriver:

- **Kompetenskrav** utifrån brukarnas behov och lagens intentioner
- Generell baskunskap för ”alla”
- Specifik kunskap för ”vissa”
- Hur vi kan nyttja personalen och dess kompetens **effektivt** (två nivåer med differentierade arbetsuppgifter utifrån kompetens och ansvar)
- Hur vi arbetar systematiserat med **kompetensutveckling** utifrån brukarnas behov
- Hur vi på ett systematiserat sätt verkar för att kunskap och kompetens omsätts i praxis. Att personalens kunskap blir organisationens kunskap och kommer brukaren till del (från formell till **reell kompetens**)

Del för del

Del 1 ”strategi för grundkompetens och titulatur” anger den grundutbildning som all baspersonal ska ha för att få en anställning inom något av de tre verksamhetsområdena och vilka titlar som gäller för dessa. Syftet med denna strategi är att höja kvaliteten på det stöd som ges inom de tre verksamhetsområdena genom att ha en hög lägsta nivå av kompetens hos den personal som är anställd och rekryteras.

Del 2 ”kompetenstrappa och kurspaket” anger fem steg vilka vart och ett inkluderar ett antal kurser som anställda ska genomföra inom ramen för sin anställning. Dessa kurser är generell kunskap/kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna del syftar till att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling för att därigenom kunna upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Del 3 ”Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan” syftar till att få ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets samt Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling. Planen

syftar också till att öka förutsättningarna för att kunna samordna kompetensutvecklings- och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna. Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen anger hur man inventerar och fastställer vilka kompetenskrav som gäller inom respektive verksamhet och enhet utifrån brukarnas behov samt hur en inventering av den befintliga personalens kompetens kan genomföras. Här ges möjlighet att synliggöra och systematisera såväl de generella som de specifika kompetenskraven samt kompetensutvecklingsbehoven vilka i sin tur kan aggregeras till Fyrbodalnivå.

Del 4 "struktur för vardagslärande" syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Del 4 handlar således om att:

- Omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Implementering och uppföljning

Informationsträffar och workshoppar för implementering av denna modell erbjuds regelbundet via Fyrbodals kommunalförbund. Dessa syftar till att ge verksamheterna såväl information om modellen som att stödja dem i själva implementeringen av den samma. Dessa träffar/workshops förväntas också ge återkoppling på sådant som behöver förändras och förbättras med modellen så att den ska vara praktiskt användbar.

Modellen ska regelbundet ses över och vid behov revideras.

Samverkan med utbildningsaktörer

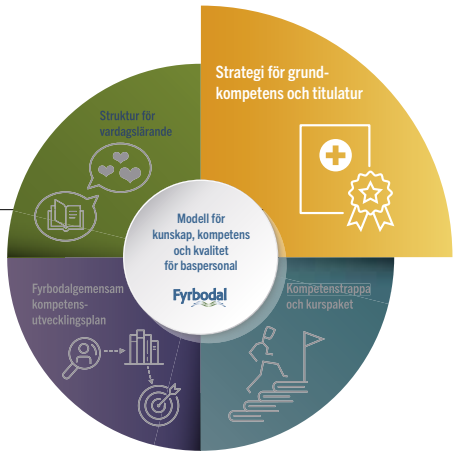
I arbetet med frågor som rör kvalitetsutveckling i verksamheten relaterat till såväl, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling av befintlig personal och nyrekrytering är det av stort värde att ha en god samverkan med olika utbildningsaktörer. Det finns flera aktörer och forum där samverkan och påverkan sker; vård och omsorgscollege (nationellt, regionalt och lokalt), nationella kompetensrådet, programråd, branschråd, YH-utbildningsanordnare, högskolor/universitet, arbetsförmedling m.fl.

Skälen till varför vi särskilt vill betona denna samverkan är flera, såsom till exempel;

- Få fler att läsa vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet om möjligt gärna med kurser som fokuserar antingen funktionshinder, socialpsykiatri eller äldreomsorg.
- Få fler att söka jobb inom våra verksamheter
- Få utbildningsanordnarna att ge de utbildningar/kurser/inriktningar vi har behov av
- Påverka innehållet i de kurser som ges så att de matchar de behov verksamheten har
- Påverka så att varje lärosäte har lärare inom varje verksamhetsområde, som till elever/studenter kan prata för dessa för att skapa intresse, engagemang och kunskap
- Få in verksamhetsföreträdare på utbildningarna för att möta elever/studenter för att skapa kunskap och intresse för verksamhetsområdet samt främja kopplingen mellan teori och praktik
- Få elever/studenter som gör verksamhetsförlagdutbildning/praktik i våra verksamheter

Del 1
Strategi för grundkompetens och titulatur

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**



1. Inledning

Strategin anger den grundkompetens som krävs av baspersonal för att arbeta inom verksamhetsområde socialpsykiatri och vilka titlar som ska användas. Fokus här är de nuvarande vård- och omsorgsutbildningarna. Vid nyrekrytering kan vissa sökanden ha äldre utbildningar och i den mån den äldre utbildningen bedöms som relevant kan den rekryterade behöva viss kompetensutveckling/validering för att uppnå de grundläggande kompetenskraven. När det gäller redan anställd personal finns i strategin en beskrivning av hur kompetens- och titulaturarbetet för befintlig personal kan genomföras för de kommuner som ännu inte gjort detta.[1]

Strategin har sin utgångspunkt i det arbete kring kompetens och titulatur som Fyrbodals 14 kommuner påbörjade 2013. Syftet då var att arbeta fram en strategi för hur Fyrbodals 14 kommuner skulle arbeta med kompetens och titulatur för baspersonal inom kommunens funktionshindersverksamhet. Avsikten var att bättre kunna möta framtida behov av arbetskraft, höja kvaliteten i verksamheten, erhålla statistik på nationell och lokal nivå samt höja yrkesstatus inom verksamhetsområdet. Därefter utvecklades en strategi för verksamhetsområde socialpsykiatri tätt följt av strategin för vård och omsorgsområdet vilka antogs första gången 2015 av socialchefsnätverket i Fyrbodal.

Detta är andra gången strategin revideras och utgångspunkten med denna revidering var de förändringar av vård- och omsorgsprogrammet som genomfördes hösten 2021. Dessa förändringar medförde att vissa kurser tagits bort och de kompetenskrav vi tidigare hade behövde anpassas till den nya programstrukturen. Vid denna revidering valde vi också att sätta samman samtliga fyra delar till en modell för ”kunskap, kompetens och kvalitet”.

Processen över tid

2014-10-24 bekräftar socialcheferna det arbete som påbörjats och godkänner fortsatt arbete vad gäller en strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområde socialpsykiatri.

2015-09-25 antar socialcheferna strategin och förordar titlarna ”boendestödjare” och ”boendestödspedagog” med tillhörande förslag på kompetenskrav enligt de underlag som tagits fram[2]. Socialchefsnätverket beslutar vidare att rekommendera samtliga kommuner i Fyrbodal att anta förslaget på gemensamma titlar och kompetenskrav.

2018-02-09 antogs den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen av socialcheferna. Planen har också presenterats för personalchefer.

[1] En beskrivning av processen för genomförande av kompetens och titulatur återfinns i bilaga 1.
[2] I underlaget som presenterades för socialcheferna fanns två förslag: alternativ 1 ”boendestödjare och boendestödspedagog” och alternativ 2 ”stödassistent inom socialpsykiatri och stödpedagog inom socialpsykiatri, där då socialcheferna beslutade sig för alternativ 1.

2018-10-26 revidering av strategin för kompetens och titulatur vilket syftade till att få en tydligare balans mellan titulatur och kompetens, då inkluderades också den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen i strategin.

2. Bakgrund

Kompetens och titulaturarbetet grundar sig på den utveckling inom socialpsykiatrin som skett under de senaste åren, vilket åskådliggörs i tabellen på nästa sida [3]. Denna resa inkluderar lagstiftningar, policys och förändrat huvudmannaskap, d.v.s. en organisatorisk utveckling, men det har också fått återverkningar i det direkta arbetet där vi gått från vård till stöd och från patient till medborgare. Huvudfokus idag är att stödja och ge förutsättningar för delaktighet för den enskilde så att denne kan leva mer självständigt.

Runt om i landet har det under flera år pågått ett arbete med att ta fram nya titlar och kompetenskrav för personal inom funktionshinderområdet. I Fyrbodal valde vi att se över personalgruppen inom socialpsykiatrin separat då vi ansåg att kompetensen inom detta verksamhetsområde behövde särskiljas från andra verksamhetsområden. Ytterligare ett skäl till varför vi valde att se över titlarna separat är att flera kommuner inom Fyrbodal redan då använde sig av boendestödjare som yrkestitel och att det var ett inarbetat namn. I skriften "Det är mitt hem" från Socialstyrelsen finns tydligt beskrivet vikten av boendestödjarens kompetens. Det är även av betydelse att ha en tydlighet beträffande vad som är det kommunala uppdraget när det gäller denna grupp i relation till landstingets/regionens uppdrag och hur samverkan bör ske huvudmännen emellan när det gäller socialpsykiatrin. Det kommunala uppdraget är inriktat på vardagsstöd där socialförvaltningen erbjuder insatser enligt SoL, LSS och HSL till personer med behov. Insatserna kan vara i form av boende, boendestöd, aktivitetshus, hemsjukvård med mera. Medan primärvård och specialistpsykiatrin har ansvar för det behandlande uppdraget.

[3] En utförligare beskrivning ges i bilaga 2

Socialpsykiatri förr och nu

Faser	Institutionell	Avveckling	Medborgarskap
Vem är personen?	Patient	Brukare/Boende	Medborgare
Var bor personen?	Institution	Särskilt boende	Bostad
Vad består sevicen av?	Vård	Vård	Stöd
Vilken är modellen?	Förmynderi medicinskt fokus	Diagnos och symptom	Individuellt stöd
Vad är viktigast?	Behov, skydd	Förmåga, normalisering	Självbestämmande och relationer
Titel på personal			
	Mentalskötare	Skötare	Boendestödjare Boendestödspedagog

3. Syfte

Syftet med kompetens och titulaturarbetet inom verksamhetsområde socialpsykiatri är;

> Att höja kvaliteten på det stöd som ges till personer med psykiska funktionsnedsättningar.

Till grund för detta arbete finns **lagmässiga** krav (SoL och LSS) men även **socialpolitiska riktlinjer och ambitioner**[5] och givetvis även det arbete som bedrivs vad gäller **evidensbaserad** praktik/socialtjänst. Kompetens och titulatur ska främja det **synsätt** och den **ideologi** som ska ligga till grund för verksamhetsområdet. Våra verksamheter har de senaste åren förändrats och den problematik som brukarna har är idag mer komplex. Brukargruppen har vidgats och exempelvis har fler personer med neuropsykiatrisk problematik tillkommit, vilket ställer andra krav på kompetens i våra verksamheter.

Trots lagstiftningar och policys har dessa inte implementerats i tillräcklig omfattning, det har heller inte satsats tillräckliga nationella resurser på kompetenshöjande åtgärder i relation till de krav som ställs på var och en som arbetar inom dessa verksamheter. Därför är det oerhört angeläget att arbeta med ett förtydligande av den kompetens som krävs för att arbeta inom socialpsykiatrin idag, något som denna strategi är ett led i.

Genom att tydliggöra den **kompetens** som krävs för ett visst arbete ges möjlighet att kompetensutveckla och rekrytera rätt personal som kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att kvaliteten säkras för individen.

Kompetens och titulaturarbetet bidrar också till ökade **utvecklings- och karriärmöjligheter** för personalen vilket i sin tur bidrar till **ökad status** för yrkesgruppen. Detta är något som blivit än mer tydligt i de kommuner inom Fyrbodal som genomfört titulaturbytet. Där vittnar flera chefer om hur medarbetarna i ökad utsträckning börjat prata om att vidareutbilda sig.

Att verksamheter bedrivs med god kvalitet av personal med god kompetens har även en **ekonomisk aspekt** då det kan innebära ökade förutsättningar att göra det vi ska, att rätt stöd ges till rätt person på rätt sätt. Att personal med rätt kompetens anställs från början innebär också en besparing i form av att validering inte behövs i ett senare skede.

Arbetet med kompetens och titulatur syftar också till ett tydligare **ledarskap** och **organisation** det vill säga, vart vi vill och hur vi ska nå dit.

Efter att under flera år ha drivit frågan, både lokalt och nationellt, för att få AID-KL-koder som är mer anpassade till det uppdrag personalen har presenterade SKR ny kodning under våren 2018. Det bidrar till att den kommunala socialpsykiatrin synliggörs på ett nytt sätt där relevant och mer rättvisande **statistik** kan tas fram både lokalt och nationellt.

[5] så som exv. Socialstyrelsens vägledning för arbetsgivare, ”rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning” samt Socialstyrelsens skrift ”Det är mitt hem”.

4. Val av titlar; boendestödjare och boendestödspedagog

Boendestödjare och boendestödspedagog är de två titlar som tillsammans med föreliggande kompetenskrav ska användas för personal upp till högskoleexamen som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning [6] inom den kommunala socialpsykiatrin. Dessa titlar belyser bättre arbetsuppgiften, anpassat till nutida ideologi, synsätt, policy, lagstiftning etc. och är kopplade till särskilda krav på kompetens och utbildningsnivå.

Under framtagandet av den första strategin diskuterades olika alternativ vad gäller titlar utifrån dess styrkor och svagheter. Titlarna boendestödjare och boendesstödspedagog var det alternativ arbetsgruppen förordade och som även socialcheferna beslutade anta. Ett av argumenten för detta alternativ är att boendestödjare är en etablerad titel inom såväl socialpsykiatrins verksamheter som forskningsområdet. Dessa titlar exkluderar dock den personalgrupp som arbetar inom sysselsättning inom socialpsykiatrin. Hur denna personalgrupp ska hanteras titel- och kompetensmässigt är upp till varje enskild kommun.

Ett argument för kompetens och titulaturarbetet är att det ska finnas en karriärväg, vilket innebär två led utifrån kompetens och utbildningskrav. Den första nivån är baserad på gymnasieutbildning. Den andra nivån kräver en eftergymnasial utbildning i form av minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng med inriktning mot verksamhetsområdet socialpsykiatri.

Utbildningsmässigt ställs nedanstående krav på respektive titel. Detta ska ses som en basnivå av kompetens vilken kompletteras med specifik kravnivå relaterad till aktuell verksamhet och enhet [7]. Andra utbildningar med fokus på området ”socialpsykiatri” som av arbetsgivaren bedöms som relevant kan inkluderas inom respektive titelområde.

4.1 Boendestödjare

Vård- och omsorgsprogrammen har genom åren förändrats flera gånger och det är upp till respektive kommun att vid anställning kontrollera och bedöma att den kompetens personen har motsvarar de kompetenskrav som strategin anger [8]. Grundkraven är dock att de anställda boendestödjarna ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet och då gärna med inriktning mot och/eller med valbara kurser inom det socialpsykiatriska området eller barn- och fritidsprogrammet med fokus på socialt och/eller pedagogiskt arbete.

De krav som anges nedan (markerat som B) är de som gäller för nyanställda som påbörjat sin utbildning 2021 det vill säga då det nya programmet startade. Fram tills dess att dessa personer har slutfört sin utbildning är det strategins tidigare utbildningskrav som avses (markerat som A). Hur den befintliga personalens kompetens bedöms och hanteras vid införandet av denna strategi anges i bilaga 1.

A – Kompetenskrav fram till och med våren 2024

För titeln boendestödjare krävs ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen [9] inom:

- Vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser i ”psykiatri 2” samt ”samhällsbaserad psykiatri” [10]

>>

[6] Begreppet används i enlighet med Socialstyrelsens rekommendationer (SoS Termbanken, 2007)
[7] Se vidare i del 2 och 3 i modellen för kunskap, kompetens och kvalitet.
[8] I bilaga 2 i denna rapport finner du en omvandlingstabell för gamla utbildningar Omvårdnadslyftet (socialstyrelsen.se)
[9] För ungdomsgymnasium motsvarar det 2500 poäng och för vuxenutbildningen 1500 poäng.
[10] Argument för dessa kurser, se fotnot 5.

ELLER

- Barn- och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete med kurserna ”psykologi 1” och ”psykologi 2b”. [11]

SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån vård och omsorgscollege kravnivå.

B – Kompetenskrav från och med juni 2024

- Vård- och omsorgsprogrammet samt kursen ”vård och omsorg specialisering” inom (social-) psykiatriområdet samt någon av följande valbara kurser ”socialpedagogik”, ”socialt arbete 1” eller ”socialt arbete 2”. [13] [14]

ELLER

- Barn- och fritidsprogrammet inriktningen pedagogiskt och socialt arbete samt någon av de valbara kurserna ”socialt arbete 2”, ”specialpedagogik 1”, ”specialpedagogik 2”, ”psykologi 1” eller ”psykologi 2b”. [14]

SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån vård och omsorgscollege kravnivå.

4.2 Boendestödspedagog

För titeln boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom området socialpsykiatri:

- Minst 200 yrkeshögskolepoäng [15]

ELLER

- Minst 60 högskolepoäng
  Alternativt en kombination däremellan som motsvarar minst två terminers heltidsstudier.

Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot området socialpsykiatri i hela sin omfattning.

Högskolestudier motsvarande 60 högskolepoäng kan vara delar av en yrkesutbildning (t.ex.socionomprogrammet, socialpedagogiska programmet eller socialpsykiatrisk vård) eller enstaka kurser, men **alla 60 poängen måste ha en direkt koppling** till verksamhetsområdet.

4.3 Outbildad/obehörig

De krav som specificeras i denna strategi avser den lägsta grundkompetens som baspersonal ska ha för att kunna utföra sitt arbete med den kvalitet som krävs. Utgångspunkten är således att all befintlig personal och alla som rekryteras ska ha denna kompetens. I den mån det finns befintlig personal utan denna kompetens är det upp till respektive arbetsgivare att avgöra i vilken utsträckning dessa ska erbjudas kompetensutveckling och/eller validering av kunskaper. Ansvaret är dock inte enbart kommunens/arbetsgivarens utan även den enskilde anställdes.

Vad gäller sommarvikarier och andra tillfälliga anställningar kan givetvis ”outbildade” och/eller personer under utbildning vara en strategi för att få in personal till verksamheten. I viss mån kan det också vara av nöden tvunget då det i vissa kommuner kan vara svårt att rekrytera personal med den kompetens som krävs. Detta visar på ett ökat krav på samarbete med utbildningsanordnare för att säkerställa att de utbildningar som ges kan ge verksamheterna den kompetens som krävs. Det visar också på behovet av att mer aktivt verka för att personer söker sig till utbild-

[11] I barn och fritidsprogrammet finns ingen specifik yrkesutgång med fokus på vare sig psykiatri eller socialpsykiatri, av det skälet har arbetsgruppen tittat på vilka kurser som skulle kunna ge den grundkompetens som behövs för verksamheten.

[12] Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

[13] För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

[14] Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

[15] I dagsläget finns inte någon YH-utbildning som är helt anpassad till de kompetenskrav som nu ställs. Ett led i detta arbete med kompetens och titulatur är att påverka utbildningsanordnarna så att utbildningarna motsvarar kraven inom verksamhetsområdet socialpsykiatri. Ett flertal ansökningar har skickats in till YH-myndigheten från utbildningsanordnare men de har dessvärre hittills fått avslag

ningar inom vårt verksamhetsområde, d.v.s. att göra området mer tydligt och attraktivt.

Benämningen/titel på den personal som inte uppnår de formella grundkompetenskraven kan för verksamhetsområde socialpsykiatri vara boendestödjare outbildad alternativt boendestödjare obehörig eller annan titel som kommunen finner lämplig. Fram till dags dato har flera av de kommuner i Fyrbodal som genomfört kompetens och titulaturarbetet valt att använda sig av titeln "boendestödjare outbildad". Argumentet för detta har varit att inte tillskapa en tredje titel utan att bara åskådliggöra att kompetenskraven inte är uppnådda.

4.4 AID-KL

AID-KL är ett partsgemensamt klassificeringssystem och utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är centrala förhandlingar, men även allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Men dessa koder är också viktiga för verksamhetsområdet och ytterst för brukare, med tanke på resurstilldelning, statliga satsningar mm.

AID-KL infördes 2008. Sedan 2016 har en översyn och revidering av koderna pågått, vilken avslutades i februari 2018. Översynen syftade till att fånga upp förändringar i arbetsuppgifter som skett sedan AID-KL infördes.

AID-KL rör arbetsuppgifterna man utför och inte vilken utbildning man har, man har en AID-KL kod per anställning plus en lokal titel på sin arbetsplats, kod och titel behöver således inte vara samma. Förändringarna kan, utifrån socialpsykiatrin, sammanfattas med att ha:

- Tydliggjort verksamhetsområden, exv. psykiatri för landsting och socialpsykiatri för kommunen
- Ersatt funktionshinder med funktionsnedsättning
- Socialpsykiatrin ligger nu inom område "Arbete inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri (kommun) och integrationsarbete"
- Jobbat med beskrivningar för att ge exempel på vilka som ska ligga var
- Det finns två varianter av boendestödjare i AID-kodningen, den ena avser funktionshinderområdet den andra socialpsykiatriområdet.

Utifrån ovanstående resonemang om outbildad/obehörig ställer vi egentligen oss inte bakom att använda titeln stödbiträde när det gäller vår personal, men då vi inte fått gehör för att ha en AID-KL-kod för vare sig outbildade stödassistenter eller outbildade boendestödjare finner vi det för närvarande bäst att kategorisera våra stödassistenter och boendestödjare outbildad/obehörig under koden stödbiträde. Syftet med det är att tydliggöra lokalt och nationellt hur många det är som inte innehar den kompetens som egentligen krävs för yrket. Ett fortsatt påverkansarbete kommer dock att ske vad gäller möjligheten till att få separat AID-KL-kod för stödassistent och boendestödjare outbildad/obehörig.

För dem som kategoriseras som boendestödspedagoger rekommenderar vi att dessa läggs på AID-KL koden stödpedagog.

Referenslitteratur

Socialstyrelsen ”Det är mitt hem - vägledning om boende och boendestöd för personer med psykisk funktionsnedsättning”
Det är mitt hem - Vägledning om boende och boendestöd för personer med psykisk funktionsnedsättning (socialstyrelsen.se)

Socialstyrelsen ”Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning. Vägledning för arbetsgivare”.
Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning (socialstyrelsen.se)

Socialstyrelsen ”Kunskap hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning”, SOSFS 2014:2.
2014-3-19.pdf (socialstyrelsen.se)

Länkar

Nationella kompetensrådet
Nationella kompetensrådet inom funktionshinderområdet - Vård- och omsorgscollege (vo-college.se)

Vård- och omsorgscollege nationellt
https://www.vo-college.se/

Vård- och omsorgscollege regionalt
http://fyrbodal.se/dettajobbarvimed/utbildning/vardochomsorgscollege.4.32da1d2c1483e9972af690ae.html

Bilaga 1

Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal

I denna bilaga har vi sammanställt hur vi i Fyrbodal har arbetat med genomförandet av strategi för grundkompetens och titulatur, men också vilka lärdomar vi tagit av detta arbete. Vi har också sammanställt ett antal frågeområden som man inom organisationen måste diskutera och fatta beslut kring. Frågeområdena har i stort sett bärighet för såväl funktionshinder, socialpsykiatri som för vård och omsorg, därför används boendestödjare/stödassistent/undersköterska i texten.

Genomförandegrupper

2014 antogs "Strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområde, funktionshinder LSS". Efter det påbörjades arbetet med att genomföra denna strategi i våra kommuner. Vi beslöt att tillskapa så kallade genomförandegrupper vilka Fyrbodals kommunalförbund höll i. Syftet med dessa genomförandegrupper var att stödja varandra i processen och delge varandra de dokument som tillskapas i anslutning till arbetet, såsom information, kompetensinventering, arbetsbeskrivningar mm. I dessa genomförandegrupper deltog, utöver representant från Fyrbodals kommunalförbund, de chefer som omfattades av kompetens och titulaturarbetet samt någon från HR och från fackförbundet Kommunal [16].

I varje kommun tillsattes också en grupp som internt var ansvarig för implementeringen, i vissa avseenden var det samma personer som också deltog i de Fyrbodalgemensamma genomförandegrupperna. Till en början var dessa verksamhetsspecifika, för att sedan inkludera genomförande även vad gäller kompetens och titulaturarbetet inom socialpsykiatrin samt vård och omsorg. Vi kan varmt rekommendera att arbeta på detta sätt om det är flera kommuner eller verksamheter som ska igenom samma process. Det har uppfattats väldigt positivt att ha detta stöd av varandra, men också att kunna utarbeta gemensamt material av olika slag.

Förankring och genomförande

Varje kommun/verksamhet som ska genomföra detta arbete rekommenderas att formulera en plan för genomförande och implementering, vilken bör inkludera såväl tidsplan, innehåll och struktur, ansvarsområden mm. Processen i korthet handlar om:

- Tillskapa informationsmaterial beträffande syftet med kompetens och titulaturarbetet
- Informations-, samverkans- och implementeringsmöten med fackliga representanter, brukarorganisationer, personalchefer och medarbetare.
- Kompetensinventering av befintlig personal för att se vilken titel de kommer att få utifrån den utbildnings- och kravnivå som antagits.
- Fatta beslut om i vilken mån den befintliga personalen som inte har den inriktning på gymnasieutbildning som efterfrågas i de nya kompetenskraven ändå ska erhålla titeln undersköterska/stödassistent/boendestödjare eller inte. De kommuner som hittills genomfört titulaturbytet har valt att ge, befintligt anställd

[16] Vision var även inbjudna men deltog inte i dessa grupper.

personal, titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare även om inriktningen på deras gymnasieutbildning inte är den som krävs enligt kompetenskraven [17].

- Fatta beslut om vilken titel de som inte når upp till titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska ska ha. Arbetsgruppen förordar tillordet outbildad efter titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare för att inte tillskapa en tredje titel.
- Fatta beslut om i vilken mån befintlig personal som inte når upp till kompetenskraven ska få kompetensutveckling/validering.
- Formulera arbetsbeskrivningar för de två titlarna där det framgår vilka skillnader det är på respektive titel/arbetsposition, men också hur de länkas samman i arbetet med att stödja personer inom de tre verksamhetsområdena.

Inventering av befintlig personal

När det gäller inventering av befintlig personals formella kompetens utifrån den antagna kravspecifikationen så behöver man tillskapa en blankett där det framgår vilken kompetens som varje medarbetare har respektive saknar. Med fördel kan den blankett användas som finns som bilaga 5 i del 3 av modellen. Varje medarbetare ges möjlighet att lämna in sina betyg på de utbildningar/kurser de har som kan ligga till grund för en bedömning av vilken titel som de ska tilldelas, stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog eller undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. En rekommendation är att sätta en tidsgräns för när betygen senast ska vara inlämnade för bedömning. När beslut om titel ska lämnas till medarbetarna har deltagande kommuner använt formuleringen "Utifrån den information du lämnat in är du bedömd som…" Detta har sedan medarbetaren signerat. De kommuner som genomfört processen menar att detta har varit ett bra förfarande för såväl medarbetare som fackliga.

[17] Även de gamla utbildningarna GPU och PPU har räknats som godkända utbildningar för befintlig personal inom verksamhetsområde funktionshinder.

Frågor att ta ställning till under processen

De frågeställningar och utmaningar som vi mött under dessa år har vi sammanställt under denna rubrik. Det finns för dessa frågor inga färdiga svar, utan är mycket upp till varje kommun att besluta om, allt utifrån de förutsättningar just den kommunen eller verksamheten har. En framgångsfaktor för oss har varit att lyfta och diskutera dessa frågor gemensamt i våra genomförandegrupper, allt för att ha ett bättre underlag för de beslut som var och en fattar i respektive fråga.

Formell kompetens för titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska

Vilka utbildningar ska räknas som formell kompetens för att få titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska? Ska all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning få dessa titlar? I Fyrbodal har alla, oss veterligt, beslutat att all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning har fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska. Man har också valt att inkludera de gamla utbildningarna GPU och PPU när det gäller verksamhetsområde funktionshinder. Sedan blir det en fråga om kompetensutveckling/validering av befintlig personals kunskap.

Bedömning/klassificering av befintlig personal

Bedömningen av befintlig personal görs enbart utifrån den formella kompetensen, dvs inte utifrån personlig lämplighet. I de allra flesta fall är detta en enkel bedömning, men i de fall det finns en tveksamhet, vilket då handlar om vilka utbildningar som ska bedömas som likvärdiga, behöver denna fråga hanteras. Antingen kan man tillsätta en särskild grupp i den egna kommunen som gör dessa bedömningar eller så kan man ta med dessa ärenden till genomförandegruppen i den mån man har sådana. Viktigt är dock att medarbetarna vet om att bedömningarna görs endast med avseende på formell kompetens, d.v.s. inte anställningstid eller personlig lämplighet.

Titel som stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens per automatik?

De med utbildning/kompetens motsvarande stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens ska de per automatik få titeln, lönen och arbetsuppgifterna eller ska man i kommunen strategiskt inrätta dessa tjänster där man vill ha dem och i den omfattning man vill som sedan medarbetare får söka? Det vill säga är det utbildningen som ger titeln eller är det organisering av och behov i verksamheten som ska styra? I Fyrbodal har en del kommuner valt att ge de som har utbildningen titeln när det gäller befintlig personal, men vid nyrekryteringar tänkt mer strategiskt på var dessa ska vara. De kommuner som valt att ge den befintliga personalen titeln i den mån de innehar den kompetensen, har anfört som skäl att det är ett sätt att bibehålla sin personal.

Andel stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens?

Hur många stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens ska man ha i sin verksamhet? Detta är ett strategiskt beslut att fatta för respektive kommun.

Sökande till stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men med högre kompetens

Hur hantera de som söker tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men har en påbörjad högskoleutbildning till kanske socialpedagog eller socialpsykiatrisk vård. De är ju på ett sätt överkvalificerade, men har inte läst de gymnasiekurserna som krävs som stödassistent/boendestödjare. Eftersom det är individen som söker så är det upp till denne om den vill ha en tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska. När det gäller verksamhetsområde vård och omsorg finns ett krav på att all personal ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet.

Gymnasieutbildning inom verksamhetsområdet som grund?

Vissa yrkeshögskoleutbildningar har vård- och omsorgsprogrammet som förkunskapskrav inom våra verksamhetsområden. Högskolekurser har inte det förkunskapskravet. Kan det bli ett problem vid anställningar om de sökande inte har gymnasiets vård- och omsorgsprogram eller barn- och fritidsprogram? I Fyrbodal har vi valt att inte kräva vård- och omsorgsprogrammet (eller barn- och fritidsprogrammet) som förkunskapskrav till våra tjänster som stödpedagog och boendestödspedagog, vilket man har som krav när det gäller undersköterska med specialistkompetens.

Lönebild för respektive titel? Gemensamt tänk?

Det har genomgående funnits ett önskemål om att vi ska ha samma grundlöneskillnad mellan de två titlarna stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog och undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. Något gemensamt beslut har inte tagits i Fyrbodal, en summa som nämnts är 500 kronors skillnad.

Ny anställning och LAS-område

I och med att det är ett titelbyte som sker så ska nytt anställningsavtal skrivas. Vad gäller LAS-område så menar vi i Fyrbodal att eftersom grundtanken med kompetens och titulaturarbetet är att skapa två nya positioner och då bör stödpedagog/boendestödspedagog samt undersköterska med specialistkompetens vara egna LAS-område annars frångår vi den tanken. Detta är viktiga frågor att diskutera med såväl fackliga som personalavdelningen, då beslut om dessa frågor kan få konsekvenser vid övertalighet etc.

Arbets-/yrkes-/ansvarsbeskrivningar

Kompetens och titulaturarbetet rör baspersonalen, inte de med medellång högskoleutbildning,

dvs inte sjuksköterskor, socialpedagoger, arbetsterapeuter etc. I en del av våra kommuner finns socialpedagoger/verksamhetspedagoger och några upplevde en risk med att dessa skulle komma att ersättas av stödpedagoger. Viktigt som vi sett det, är att tänka att det är baspersonalen som delas upp i två positioner och får två olika uppdrag/ansvarsområden. Dessa yrkesbeskrivningar ska skrivas fram först och främst, men i den mån man har socialpedagoger/verksamhetspedagoger är det av vikt att även skriva fram denna yrkesbeskrivning så att distinktionen mellan dessa tre positioner blir tydlig. Kompetens och titulaturarbetet syftar inte till att ta bort högskoleutbildad personal, utan att främja och stärka baspersonalens positioner. Det finns framskrivna arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar från flera av de kommuner som genomfört kompetens och titulaturarbetet.

Kompetensutveckling, validering och kursspecifik fortbildning – befintlig personal

Då Fyrbodal inledde kompetens och titulaturarbetet fanns inte vår kompetensutvecklingsplan, men frågor kring kompetensutveckling har funnits med i resonemanget hela tiden. Alla har påtalat vikten av att, gärna i samband med kompetens-inventeringen av befintlig personal, formulera någon form av kompetensplan. Dels för att medvetandegöra för den anställde vilken kompetens som krävs, men också för att ha en plan för framtida kompetenssatsningar.

I och med att befintlig personal fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska oavsett vilken vård- och omsorgsutbildning de gått, finns behovet av kompetensutveckling. I vilken mån kommunen kan erbjuda/kräva och bekosta sådan kompetensutveckling är givetvis upp till varje kommun.

Anställda utan fullständig gymnasieutbildning

Hur ska man göra med anställda utan fullständig gymnasieutbildning, dvs att denne inte har godkända betyg i alla ämnen. En elev får inte ut fullständigt gymnasiebetyg om något ämne saknas. Det kan vara idrott eller något annat ämne som inte egentligen berör den specifika kompetens vi efterfrågar. De som läser vuxenutbildning har inte samma krav vad gäller basämnen som de krav som ställs på gymnasieelever.

Ungdomsgymnasium består av 2500 poäng, då inkluderas ett antal basämnen såsom svenska, samhällskunskap etc. När det gäller vuxenstudier så är poängen lägre då man plockar kurser och inte per automatik läser svenska etc. Här i Fyrbodal är målet att varje elev som läser på vuxenutbildningen ska ha 1500 poäng. Detta ger att det blir olika krav på ungdoms- respektive vuxenelever i hur många poäng och vilka kurser som ska vara godkända. Det kan ge att två personer är godkända i samma ämnen, de som är specifika för vård och omsorgsarbetet, men den ene har missat något ämne utanför vård- och omsorgsområdet.

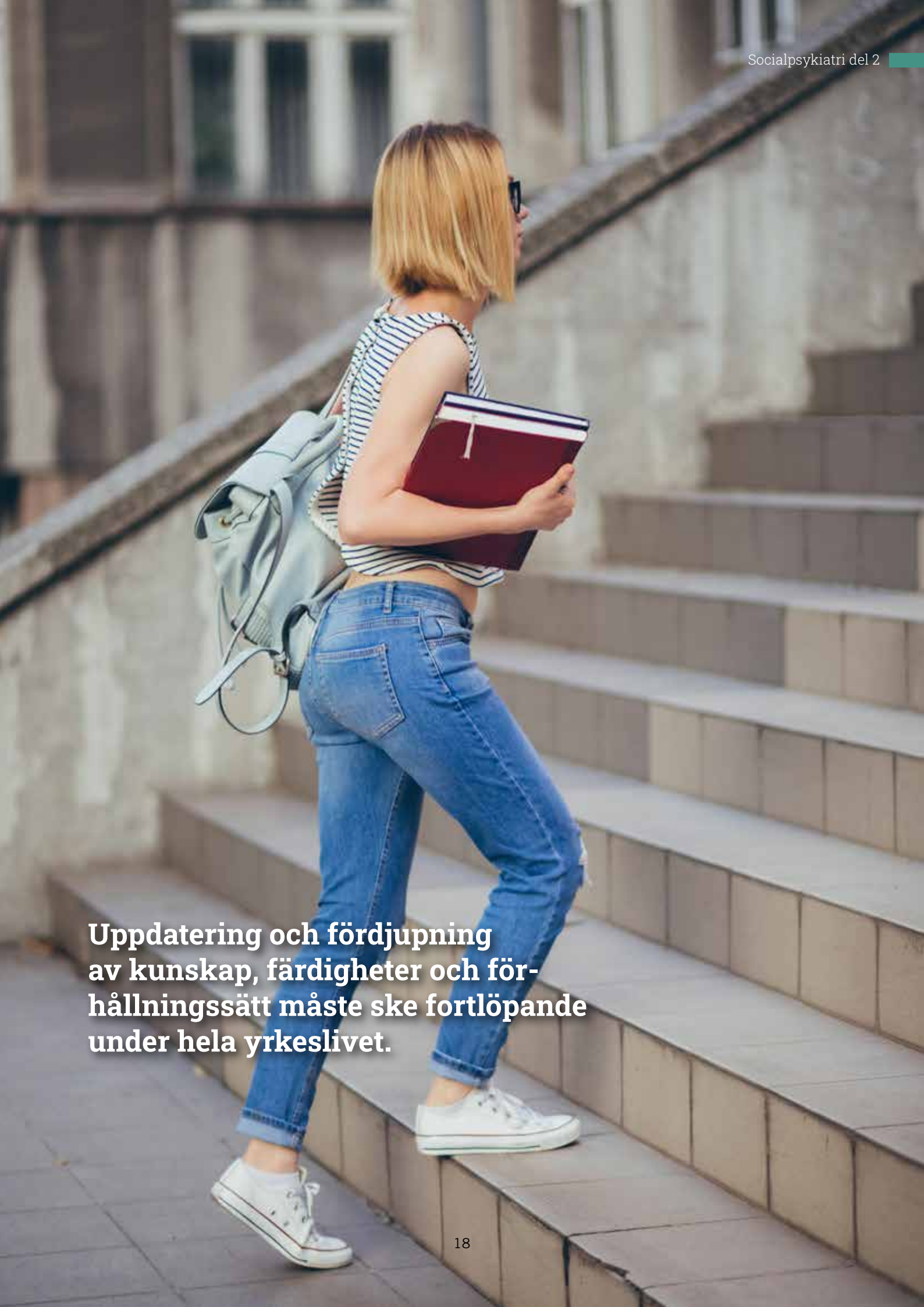
Hur ska de bedömas? Vem ska anses vara utbildad? Ska man ha fullständiga betyg/examen för att bli anställningsbar?

Referenskommuner att kontakta

Melleruds kommun, sektor för stöd och service, sektorchef, telefonnummer växel 0530–180 00

Uddevalla kommun, avdelningschef stöd och service, telefonnummer växel 0522-69 60 00

Åmåls kommun, avdelningschef LSS eller avdelningschef vård och omsorg, telefonnummer växel 0532-170 00



Uppdatering och fördjupning av kunskap, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet.

Bilaga 2

Statliga satsningar

Genom åren har flera förändringar och satsningar genomförts när det gäller området vård, omsorg och stöd till personer med psykisk ohälsa. Syftet med dessa har i mångt och mycket varit att på olika sätt förbättra livsvillkoren för personer med psykiska funktionsnedsättningar och främja deras delaktighet i samhället. Detta har givetvis påverkat det kommunala uppdraget och utvecklingen av den kommunala socialpsykiatrin. För att ge en liten bild av denna utveckling lyfter vi här fram några av dessa satsningar.

• Psykiatrireformen

Psykiatrireformen beslutades 1994 och genomfördes 1995. 1995 års psykiatrireform syftade till att förbättra situationen i samhället för personer med psykisk funktionsnedsättning genom att bland annat stimulera utbyggnaden av bostäder och utveckla dagliga verksamheter. Genom ökad delaktighet, bättre vård och socialt stöd skulle levnadsförhållanden och livsvillkor förbättras. Denna reform ledde till att de personer som tidigare hade bott på institutioner flyttade till gruppboenden eller andra särskilda boenden och till ordinära bostäder. Man gick från stora institutioner utanför städerna till mindre enheter integrerade i samhället.

• Milton-utredningen

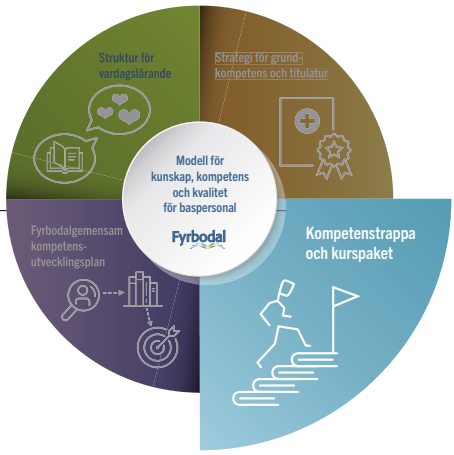
Miltonutredningen pågick mellan 2005 - 2006. I denna gjordes en genomlysning av situationen för personen med psykiska funktionsnedsättningar. Vilket i sin tur gav ekonomiska satsningar för målgruppen i form av olika projekt runt om i landet.

• PRIO och överenskommelse psykisk hälsa

Sedan 2012 har regeringen gjort överenskommelser med Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, inom området psykisk ohälsa. Arbetet var fram till 2016 uppbyggt på grundkrav och prestationer riktat till varje enskild huvudman och utvecklingsmedel har betalats ut i slutet av året efter prestation. Men därefter har upplägget blivit annorlunda, bland annat har fokus flyttats från ohälsa till hälsa, medel rekvireras i början av året, målgruppen har vidgats och kravet är nu en länsgemensam analys och handlingsplan som starten på ett långsiktigt arbete.

Del 2
Kompetenstrappa och kurspaket

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**



Kompetenstrappan och kurspaketet beskriver endast de generella krav på kompetensutveckling som ställs, det vill säga den kunskap som krävs av all baspersonal inom verksamhetsområde socialpsykiatri. Utöver dessa generella krav ställs enhets- och verksamhetsspecifika krav på kompetens, dessa tas fram med stöd av den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen, vilken presenteras i del 3 modellen. I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion.

Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för boendestödjare och boendestödspedagoger inom området socialpsykiatri

Strukturen omfattar fem steg för boendestödjare, där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För boendestödspedagoger anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kompetensutveckling bör ges. Utöver detta rekommenderas att boendestödspedagogerna genomför de kurser som finns i trappstegen för boendestödjarna.. Till denna struktur finns även ett dokument för chefer och medarbetare, ett så kallat implementeringsstöd, som mer i detalj beskriver hur arbetet med denna modell kan genomföras och utvärderas (se bilaga 3, i denna del).

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet[19]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling,

[19] Insatser som ges till personer med funktionsnedsättning ska vara av god kvalitet. Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i både SoL (3 kap. 3 §) och i LSS (6 §) och gäller såväl offentlig som enskild verksamhet.

men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Till er som är boendestödjare och boendestödspedagoger

Du som är boendestödjare och boendestödspedagog ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som boendestödjare och boendestödspedagog.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Kompetensutveckling i 5 steg

Utgångspunkten för denna kompetenstrappa, grundkraven för varje medarbetare innan kompetenstrappan kan påbörjas, är de baskrav som anges i strategin för grundkompetens och titulatur[20]. För boendestödjare är det gymnasieutbildningen "vård- och omsorgsprogrammet" alternativt "barn- och fritidsprogrammet" som gäller. För boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom socialpsykiatriområdet, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot socialpsykiatri i hela sin omfattning.

De kurser som anges i denna kompetenstrappa är de som rör den generella kunskapen och kompetensen, det vill säga det man från arbetsgivarens håll anser att alla ska ha inom verksamhetsområde socialpsykiatri, oavsett vilken insatsform man jobbar med eller på vilken enhet. Utöver denna generella kunskap och kompetens behövs mer specifik kompetens vilken hanteras med stöd i den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen där enhets- och verksamhetsspecifika kompetenskrav hanteras[21].

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

[20] Del 1 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

[21] Del 3 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

Kompetenstrappa och kurspaket för boendestödjare och boendestödspedagoger

De steg som anges motsvarar inte någon specifik tidsperiod. Hur lång tid respektive steg tar beror på såväl den enskilde medarbetaren som på vad som är rimligt för varje arbetsplats. Utöver dessa kurser tillkommer även annan kompetensutveckling, sådan som är mer specifikt relaterad till den enhet och den verksamhet som medarbetaren jobbar vid.

När det gäller befintlig personal så fasas dessa in i nedanstående system medan helt nyexaminerade följer stegen i "rätt" ordning. För personal som är nyanställd men har tidigare yrkeserfarenhet kartläggs tidigare kompetensutveckling för att se vilka steg och utbildningar som den nyanställde bör genomföra. Boendestödspedagoger förväntas/rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för boendestödjarna.

Boendestödjare och boendestödspedagoger

Steg 1 – arbetsplats- och yrkesintroduktion

Arbetsplatsintroduktionen är för alla oavsett om den anställde har tidigare arbetslivserfarenhet eller inte. Denna del anordnas lokalt.

Som yrkesintroduktion, för dig som är ny i yrket är det nedanstående kurser som är aktuella för steg 1.

Du som läser detta i tryckt form, kan hitta länkarna i pdf-dokumentet som finns på www.fyrbodal.se

- Introduktion till arbete i vård och omsorg
  Socialstyrelsen utbildning
- Yrkesintroduktion för baspersonal inom socialpsykiatrin
  Ny yrkesintroduktion för baspersonal inom socialpsykiatrin - Kunskapsguiden
  Yrkesintroduktion för baspersonal som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning - Kunskapsguiden
- Historik, psykiatri – Gunnel Bergstrands vistelse på Restads mentalsjukhus
  https://www.youtube.com/watch?v=iotx-ZeHt3v0
- Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrustning i vård och omsorg
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/course/external/view/elearning/263/basala-hygienrutiner-i-vard-och-omsorg
- Stärkt brandskydd för särskilt riskutsatta individer
  Socialstyrelsen utbildning
- Individens behov i centrum (IBIC) webbintroduktion
  Socialstyrelsen utbildning
- MI
  Anordnas av respektive kommun eller i samverkan på Fyrbodalsnivå

Steg 2

- Att möta personer med adhd i socialtjänsten
  https://utbildning.socialstyrelsen.se/learn/public/learning_plan/view/7/Bem%C3%B6tande
- Att synliggöra normer i socialtjänsten - med ett hbtq-perspektiv
  Socialstyrelsen utbildning
- Introduktion till autism och autismspektrum
  https://www.autism.se/webbkurs/

>>

- SIP-utbildningar
  För barn
  Webbutbildningar i SIP | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)

  För vuxna
  Webbutbildning om SIP för vuxna | Uppdrag Psykisk Hälsa (uppdragpsykiskhalsa.se)
- Tvång och begränsningsåtgärder
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Lågaffektivt bemötande
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Hot och våld
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå
- Kommunikation och AKK
  Rekommenderat utbildningsområde, anordnas av den egna kommunen eller i samverkan på Fyrbodalnivå

Steg 3

- Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård
  Socialstyrelsen utbildning
- Hälsa
  Ett kunskapsmaterial att arbeta med på APT/ pedagogträffar eller liknande.
  https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/hur-ska-par-vi-battre-halsa-for-personer-med-funktionsnedsattning.html
- Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)
  Socialstyrelsen utbildning
- Handledarutbildning
  Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket
- Våld i nära relationer
  Webbkurs om våld - Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) - Uppsala universitet (uu.se)
- Att i vardagen stödja personer med psykiska funktionsnedsättningar och samtidigt missbruk
  Anordnas vid behov via Fyrbodals kommunalförbund
- E-hälsa och Välfärdsteknik
  Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik
  Socialstyrelsen utbildning

Steg 4

- Självskadebeteende - basmodulen
  Utbildningar - Nationella Självskadeprojektet (nationellasjalvskadeprojektet.se)
- Handledarutbildning handleda elever (viss personal)
  Via vård och omsorgscollege
- Psykisk ohälsa migration och trauma
  Ohälsa, migration och trauma (transkulturellt-centrum.se)
- Webbkurs om barnrättsarbete
  Webbkurs om hållbart barnrättsarbete - MFD
- ESL (Ett självständigt liv)
  Anordnas i den egna kommunen.

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.

Boendestödspedagog

För boendestödspedagoger har vi idag inte några regelrätta utbildningar att rekommendera. Vi rekommenderar i stället att antal områden där vi ser det relevant att kompetensutveckla boendestödspedagogerna. Dessa områden är då relaterade till den roll och det uppdrag som boendestödpedagogerna innehar. Vid uppföljningar av modellen kommer vi att lägga till sådana utbildningar som testats och används när det gäller boendestödspedagoger.

- Att landa i rollen
- Handleda både elev och kollegor
- Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt
- Dokumentera
- Implementera metoder och arbetssätt
- Metodstödja
- Introducera ny personal

Bilaga 3

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare – kompetenstrappa och kurspaket

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare

Detta är ett implementeringsstöd för chefer och medarbetare inom verksamhetsområde socialpsykiatri i Fyrbodal. Här beskrivs kompetenstrappan och kurspaketet med såväl syfte som genomförande och uppföljning.

Inledning

Denna kompetenstrappa och kurspaket har socialcheferna i Fyrbodals 14 kommuner beslutat om. Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för boendestödjare och boendestödspedagoger inom området socialpsykiatri.

Strukturen omfattar fem steg för boendestödjare där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För boendestödspedagoger anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kurser bör erbjudas den anställde. Boendestödspedagogerna rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för boendestödjarna.

I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion. I strategin för grundkompetens och titulatur anges de grundkrav som ställs på baspersonalen inom verksamhetsområde socialpsykiatri. För boendestödjare är det gymnasieutbildningen ”vård- och omsorgsprogrammet” eller ”barn- och fritidsprogrammet” som gäller. För boendestödspedagog krävs eftergymnasial specialisering inom socialpsykiatri, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot socialpsykiatri i hela sin omfattning. Dessa grundkrav är utgångspunkten för denna modell.

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet[22]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

[22] Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i både SoL (3 kap. 3 §) och i LSS (6 §) och gäller såväl offentlig som enskild verksamhet.

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling, men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Kompetens, kompetensutveckling och kvalitet i verksamhet

Som anges i syftet har personalens kompetens en avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och kompetensutveckling ska ses som en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden.

En målsättning borde vara att varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan och att det inom varje verksamhet ska finnas en budget för kompetensutveckling. En individuell kompetensutvecklingsplan säkerställer att kompetensutveckling ses som en naturlig del av socialtjänstens systematiska kvalitetsutveckling. Det är eftersträvansvärt att kompetensutvecklingen redovisas i verksamhetsberättelse och granskas genom extern uppföljning för att därmed på ett tydligt sätt inkludera kompetensutveckling i verksamhetsutvecklingen och kvalitetsuppföljningen.

Det är önskvärt att arbetsgivaren skapar tydliga förutsättningar för kompetensutveckling, exempelvis i form av tid och resurser för kompetensutveckling under arbetstid. Utöver arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling har medarbetarna ansvar för att delta i kompetensutveckling utifrån verksamhetens och ens individuella behov.

Till er som är boendestödjare/ boendestödspedagoger

Du som boendestödjare/boendestödspedagog ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag, men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som boendestödjare och boendestödspedagog.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

Förutsättningar för kompetensutveckling

Vilka förutsättningar som gäller för kompetensutveckling ser olika ut i olika kommuner. Det är viktigt att det finns en tydlighet om vad som gäller till exempel i form av webbutbildningar och/eller fysiska utbildningar, ersättning för tid, litteratur, resor med mera och att du som boendestödjare/boendestödspedagog vet vad som gäller innan kompetensutvecklingen genomförs.

Kompetensutveckling kan ses som både ett krav och en möjlighet. Kravet på kompetensutveckling är satt utifrån verksamhetens behov av personal med rätt kompetens. Vissa krav ställer arbetsgivaren på dig och din kompetens och att du gör de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag. Kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig som person, så att du kan utvecklas i ditt yrke. Den kompetensutveckling du deltar i kan i vissa fall innebära andra arbetsuppgifter och ansvar, men oftast mer att du kan genomföra dina arbetsuppgifter på ett mer professionellt sätt. Genomförd kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig då du kan skriva med detta på din CV, något som du har nytta av då du söker nya tjänster.

Kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvarsområden medför inte per automatik ett lönepåslag. Kompetensutveckling är heller inte att betrakta som en rättighet för dig som boendestödjare/boendestödspedagog utan allt är relaterat till hur du hanterar dina arbetsuppgifter och ansvarsområden, något som diskuteras och utvärderas vid medarbetarsamtalet.

Bedömning och utvärdering

Du som boendestödjare/boendestödspedagog flyttas inte per automatik från ett trappsteg till nästa. Varje steg ska utvärderas innan nästa trappsteg kan komma i fråga. Utvärderingen sker i medarbetarsamtalet.

Det är den reella kompetensen som ska bedömas och utvärderas, här finns exempel på frågeställningar som kan användas:

- Vilken kompetensutveckling har du deltagit i?
- Vad har din kompetensutveckling lett till?
- Hur har du tagit till dig den nya kunskapen?
- Har du kunnat omsätta den nya kunskapen i praxis?
- Har du fått nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Hur har du tagit dig an dina nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Har verksamheten tagit hand om din nya kunskap?
- Har din nya kunskap kommit verksamheten till godo?
- Hur ser du på möjligheterna att gå vidare till nästa steg i trappan?
- Kan du ta dig an nya arbetsuppgifter/ansvar?
- Hur ser arbetsgivaren på möjligheterna för dig att gå vidare till nästa steg i trappan?

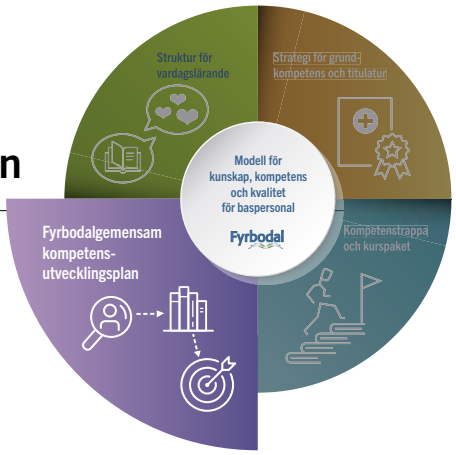
Vid utvärderingen och planeringen för nästa steg kan nedanstående tre frågor vara användbara och syftar till att få ökad kunskap om vad arbetsgivaren anser att du måste göra och vad som kan vara valbart/valfritt för dig som boendestödjare/boendestödspedagog. Dessa frågeställningar kan också visa vilket stöd du som boendestödjare/boendestödspedagog kan behöva för att ta dig an den utmaning som kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvar kan medföra.

- KAN du gå vidare till nästa steg?
- VILL du gå vidare till nästa steg?
- VÅGAR du gå vidare till nästa steg?

GEMENSAM KOMPETENSUTVECKLINGSPLAN

Långsiktig strategi gällande planering och genomförande av kurser baserat på brukarnas behov

Del 3
Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan



Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen kompletterar de antagna strategierna kring grundkompetens och titulatur för baspersonal samt kompetenstrappan med dess tillhörande kurspaket. Här möts både generell kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde och specifik kompetens som gäller för vissa inom respektive verksamhetsområde. Denna plan antogs första gången av socialchefsnätverket 2018 och har nu reviderats i och med att den inkluderats i ”modell för kunskap, kompetens och kvalitet”.

Med ett gemensamt strukturerat underlag för kompetensutveckling samlas information om befintlig kompetens och kompetensbehov in på fyra nivåer; medarbetar-, enhet-, verksamhet- och Fyrbodalnivå [23]. Detta föregås av en inventering av vilka kompetenskrav som finns relaterat till de brukare som finns inom verksamheterna. Kompetensutvecklingsplanen omfattar enbart den formella kompetensen [24], dvs genomförda kurser/utbildningar [25]. Skälet till det är att huvudsyftet är att skapa en långsiktig strategi i Fyrbodal vad gäller planering och genomförande av olika kurser baserat på brukarnas behov och lagens intentioner.

Syfte

Syftet med en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan är att;

- Ge ökad vetskap om vilka kompetenskrav som bör ställas relaterat till brukarnas behov och lagens intentioner
- Ge ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets- samt Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling.
- Samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna.

[23] Med enhet avses varje enskilt ”hus” och med verksamhet avses det område inom vilket det finns flera enheter, såsom dagliga verksamheter, korttidsverksamheter m m.

[24] Den reella kompetensen, är givetvis en viktig aspekt för kommun och verksamhet och inkluderar hur den enskilde medarbetaren tillämpar sin kompetens, dvs. omsätter teoretisk kunskap men inkluderar även den personliga lämpligheten. På så sätt är den reella kompetensen en vägande faktor då det gäller effekter i verksamheten. Hur förutsättningarna kan öka för att formell kompetens också kan omsättas i praxis till reell kompetens framgår av del fyra i modell för kunskap, kompetens och kvalitet ”struktur för vardagslärande”.

[25] Särskild personlig kompetens kommer att inventeras och registreras även om den inte utgör ett verksamhetskrav, mer om detta senare i texten.

Argument för kompetensutvecklingsplanen

Argumenten som ligger till grund för denna Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan är:

- Krav på ökad kvalitet i en verksamhet med komplexa ärenden och uppdrag som också ställer krav på hög(re) kompetens.
- En högre effektivitet och långsiktighet vid samordning av kompetensutveckling
- Behov av tydligt underlag till utbildningsanordnare för att få kurser och kursinnehåll som speglar verksamheternas kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov.
- Ganska otydliga och i vissa fall mindre kända verksamhetsområden med svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens.
- Att nationellt kunna påvisa kunskapsbehov, samt var och hur stimulansmedel, riktade utbildningsinsatser eller andra statliga satsningar behövs inom de tre verksamhetsområdena.

Redskap

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen är tänkt att fungera som ett redskap;

- I medarbetarsamtal
- För att tydliggöra ansvarsfördelning vad gäller kompetensutveckling (medarbetare – arbetsgivare)
- Vid strategiska beslut om kompetensutveckling
- För att bibehålla personal och öka möjligheter till nyrekrytering
- I samverkan med utbildningsanordnare

Kompetensutvecklingsplan – tre steg

1. Fastställa kompetenskrav
2. Kartlägga befintliga medarbetares formella kompetens
3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov hos befintlig personal samt rekryteringsbehov

För att komma fram till vilket kompetensutvecklingsbehov som finns behöver varje verksamhet först och främst fastställa och tydliggöra vilka kompetenskrav som finns på varje enhet samt i respektive verksamhet. Därefter görs en kartläggning av varje medarbetarens formella kompetens. Differensen mellan verksamhetens kompetenskrav och medarbetaren formella kompetens tydliggör kompetensutvecklingsbehovet, men även det eventuella rekryteringsbehov som verksamheten har. De tre stegen beskrivs utförligare nedan och finns även åskådliggjort i bilaga 4.

1. Fastställa kompetenskrav

Grundläggande för kompetenskraven är brukarnas behov och den lagstiftning som gäller för verksamhetsområdet, nationella författningar, riktlinjer och allmänna råd, men även SOFS (psykosocial organisation och arbetsmiljö) och kommunala riktlinjer. I ”strategin för grundkompetens och titulatur” samt i ”kompetenstrappa och kurspaket” (del 1 och 2 i modellen) anges den generella grundkompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna kompetens är dock inte tillräcklig utan behöver kompletteras med mer specifik kompetens utifrån vilken enhet eller specifik verksamhet man arbetar inom.

Kompetenskraven ska formuleras utifrån varje enhet (enskilt ”hus”) och utifrån varje sammantagen verksamhet (daglig verksamhet, särskilt boende, korttidsverksamhet etc.) Allt med avseende på brukarnas behov och beslut om insatser enligt SoL och LSS[26] inom dessa verksamheter. Som stöd för att göra denna kartläggning av kompetenskrav utifrån de befintliga brukarnas behov inom varje enhet rekommenderar vi att man använder sig av de olika livsområdena som finns i IBIC.

[26] Socialtjänstlagen och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens

Grunden i kartläggningen är den Fyrbodalgemensamma blanketten som används vid medarbetarsamtalen [27]. Den kartlagda kompetensen läggs in, antingen av enhetschef eller personalhandläggare i personalakts-systemet. Detta möjliggör att statistik på såväl befintlig som saknad kompetens inom verksamhetsområdet ska kunna plockas fram. Denna helhetsbild skapar förutsättningar för planering för kompetensutvecklingsinsatser och vilken rekrytering som behöver göras.

Kartläggning sker utifrån fyra aspekter;

- Vilken grundkompetens den anställde har respektive saknar utifrån kraven i "strategi för grundkompetens och titulatur" (del 1 i modellen)
- Vilka kurser som är genomförda respektive kvarstår utifrån de olika stegen i "kompetenstrappa och kurspaket" (del 2 i modellen)
- Vilken verksamhets- och enhetsspecifik kompetens den anställde har respektive saknar (utifrån den kravspecifikation verksamheten och enheten formulerat där medarbetaren har sin anställning)
- Vilken särskild personlig kompetens den anställde har (som verksamheten kan ha behov av, men inte kräver)

Formell grundkompetens

Med formell grundkompetens avses den kompetens som anges i strategierna kring kompetens och titulatur.

Boendestödjare

- **Fram till och med våren 2024**
  Inom **socialpsykiatri** är det för boendestödjare, vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser "psykiatri 2" samt "samhällsbaserad psykiatri" eller barn och fritidsprogrammet med inriktning socialt arbete eller pedagogiskt arbete med kurserna "psykologi 1" och "psykologi 2b"
- **Från och med juni 2024** [28]
  Inom **socialpsykiatri** är det för boendestödjare; Vård- och omsorgsprogrammet samt kursen "vård och omsorg specialisering" inom (social-) psykiatriområdet samt någon av följande valbara kurser "socialpedagogik", "socialt arbete 1" eller "socialt arbete 2" eller barn- och fritidsprogrammet med inriktningen pedagogiskt och socialt arbete samt någon av de valbara kurserna "socialt arbete 2", "specialpedagogik 1", "specialpedagogik 2", "psykologi 1" eller "psykologi 2b". [29]

  Utöver ovanstående ska man även vara godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

[27] Bilaga 5

[28] Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024.

[29] För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

Boendestödspedagoger
För boendestödspedagog är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng med tydlig inriktning mot socialpsykiatri som gäller.

Verksamhetsspecifik kompetens
Med verksamhetsspecifik kompetens avses den kompetens som man har behov av inom daglig sysselsättning, särskilda boende, boendestöd etc. Detta kan vara:

- MI (Motiverande Samtal)
- SE; IPS (Supported Employment och Individual Placement and Support)
- Välfärdsteknik och IKT (Informations och Kommunikationsteknik)
- Med mera…

Enhetsspecifik kompetens
Med enhetsspecifik kompetens avses den kompetens man har behov av inom varje enskild enhet ("enskilt hus") mer specificerad utifrån var och en av de brukare som har sitt stöd via den enheten. Det kan vara samma typer av kompetens som ovanstående, men kan också skilja sig åt mellan olika enheter. Det kan vara;

- ESL (Ett självständigt liv)
- Psykiska funktionsnedsättningar och samtidigt missbruk
- Lågaffektivt bemötande
- Med mera…

Särskild personlig kompetens
Med särskild personlig kompetens avses sådant som inte arbetsgivaren kräver, men som är bra att ha kännedom om i den mån det uppkommer ett behov av denna kompetens. Det ska finnas intyg på den särskilda personliga kompetens som den anställde anför. Det kan vara t.ex.

- Språk
- Keramik
- Yoga
- Ridinstruktör
- Hälsa och friskvård
- Med mera…

3. Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer

Differensen mellan kompetenskrav och medarbetarnas formella kompetens visar på kompetensutvecklingsbehovet och utgör således underlag för en kompetensutvecklingsplan (och eventuellt rekryteringsbehov).

Detta kompetensutvecklingsbehov kan, utöver att det tydliggör befintlig kompetens och det eventuella kompetensutvecklingsbehovet hos varje medarbetare, aggregeras på tre nivåer; enhets-, verksamhets- och Fyrbodalnivå utifrån nedanstående årshjul. Utifrån detta kan beslut tas om vilka utbildningsinsatser som ska planeras och genomföras i respektive kommun och vilka som ska ske i samverkan Fyrbodalkommunerna emellan.

Sammanställning av kompetensutvecklingsbehovet på enhets- och verksamhetsnivå görs i den enskilda kommunen och Fyrbodals kommunalförbund, FoU-Socialtjänst gör sammanställningen på Fyrbodalsnivå. Denna sammanställning utgör underlag vid diskussioner om vilken/vilka utbildningar/kurser vi ska satsa på gemensamt inom Fyrbodal.

Årshjul

- Översyn och eventuell revidering av kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Medarbetarsamtal (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Registrering/revidering av medarbetarnas formella kompetens i PA-systemet (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Rapportering till FoU Socialtjänst Fyrbodals kommunalförbund om vilka områden det finns ett kompetensutvecklingsbehov inom samt antal personer i behov av respektive kompetensutveckling (april varje år).
- Utifrån ovanstående underlag diskuteras i respektive FoU-rum vilka utbildningssatsningar som ska göras gemensamt (vårens sista FoU-rums möte).

Bilaga 4

Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg

Formell grundkompetens

Utifrån strategi för grundkompetens och titulatur samt utifrån kompetenstrappa och kurspaket samt utifrån den lagstiftning som gäller inom verksamhetsområdet.

Verksamhetsspecifik kompetens

Utifrån brukarnas behov inom till exempel:

- Boendestöd
- Daglig verksamhet
- Hemtjänst
- Bostad med särskild stöd och service
- Kortidsverksamhet

Med mera...

Enhetsspecifik kompetens

Kompetens som krävs utifrån en enskild enhet baserad på befintliga brukares behov, till exempel:

- Teckenspråk
- AKK
- Lågaffektivt bemötande
- Demens
- MI

Med mera...

Särskild personlig kompetens

Sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om. Till exempel:

- Hälsa och friskvård
- Ridinstruktör
- Språk
- Keramiker

Med mera...

Bilaga 5

Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan,
att använda vid medarbetarsamtal – socialpsykiatri

Beskrivning av de olika kompetensområdena

Med formell grundkompetens avses den utbildning medarbetaren har/saknar på gymnasie-, yrkeshögskole-, eller högskolenivå utifrån de kompetenskrav som anges i del 1 i modellen ”strategi för grundkompetens och titulatur”.

Kompetenstrappa och kurspaket avser de kurser som anges i del 2 i modellen, dessa är generella och gäller för alla medarbetare. Boendestödspedagogerna ska utöver kompetensutveckling inom rekommenderade kompetensutvecklingsområden gå de kurser som anges för boendestödjarna.

Med verksamhets- och enhetsspecifik kompetens avses den kompetens medarbetare har/saknar utifrån de kompetenskrav som fastlagts utifrån inventering via del 3 i modellen.

Med särskild personlig kompetens avses sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om och som kan komma att användas i verksamheten.

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Formell grundkompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Formell grundkompetens som saknas	Poäng

Kompetenstrappa och kurspaket	Genomfört steg	År

Verksamhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Verksamhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Enhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Enhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Särskild personlig kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Långsiktiga mål	År

Kortsiktiga mål		
Kurs	Poäng	År

Handlingsplan				
Kurs	Tidsplan	Ansvar arb.givare/eget	Utvärdering	Effekt i verksamheten

Övrigt.....

.....

.....

.....

Datum.....

Medarbetare.....

Chef.....

Kurspaket boendestödjare och boendestödspedagog

Länkar till respektive kurser finns i del 2 av rapporten.

Steg 1 – Arbetsplats- och yrkesintroduktion	Genomfört	År
Introduktion till arbete i vård och omsorg – Socialstyrelsen utbildning		
Yrkesintroduktion för baspersonal inom socialpsykiatrin		
Historik, psykiari – Gunnel Bergstrands vistelse på Restads mentalsjukhus		
Basala hygienrutiner och personlig skyddsutrustning i vård och omsorg		
Stärkt brandskydd för särskilt riskutsatta individer		
Individens behov i centrum (IBIC) webbintroduktion		
MI		

Steg 2	Genomfört	År
Att möta personer med adhd i socialtjänsten		
Att synliggöra normer i socialtjänsten – med ett hbtq-perspektiv		
Introduktion till autism och autismspektrum		
SIP-utbildning – för barn		
SIP-utbildning – för vuxna		
Tvång och begränsningsåtgärder		
Lågaffektivt bemötande		
Hot och våld		
Kommunikation och AKK		

Steg 3	Genomfört	År
Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård		
Hälsa – Ett kunskapsmatrial att arbeta med på APT/pedagogträffar eller liknande		
Rättigheter för personer med funktionsnedsättning (alla fyra lärpaketen)		
Handledarutbildning		
Våld i nära relationer		
Att i vardagen stödja personer med psykiska funktionsnedsättningar och samtidigt missbruk		
Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik		

Steg 4	Genomfört	År
Självskadebeteende – basmodulen		
Handledarutbildning – handleda elever (viss personal). Via Vård- och omsorgscollege		
Psykisk ohälsa – migration och trauma		
Webbkurs om barnrättsarbete		
ESL (Ett självständigt liv)		

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.
Här läggs kurser in manuellt som genomförs.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kurser inom kompetensområden för boendestödspedagoger

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Kompetensområden

Notera planerade och genomförda kurser inom respektive kompetensområde

Att landa i rollen	Planerade	Genomförda

Handleda både elev och kollegor	Planerade	Genomförda

Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt	Planerade	Genomförda

Dokumentation	Planerade	Genomförda

Kompetensområden forts.

Implementera metoder och arbetssätt	Planerade	Genomförda

Metodstödja	Planerade	Genomförda

Introducera ny personal	Planerade	Genomförda

Anteckningar .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Del 4
Struktur för vardagslärande

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde socialpsykiatri**

Struktur för vardagslärande syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att ”rätt kompetensutvecklingsinsats” beviljas till ”rätt personer” och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Det handlar således om:

- Att omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Kompetens är en förutsättning för att de insatser och det stöd som verksamheter ger till de personer/brukare som har behov av insatser via SoL, LSS och HSL ska kunna hålla en god kvalitet. Det är av största vikt att vi fångar medarbetarnas kompetens och ser till att den används och kommer brukarna till nytta. Deltagande i olika kompetensutvecklingsinsatser ska utöver att det ger den enskilde medarbetaren ökad kompetens, också resultera i att denna kunskap och kompetens sprids och används av alla i arbetsgruppen i vardagsutvecklingen på arbetsplatsen.

I Fyrbodals strategier kring grundkompetens och titulatur samt i vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket anges den grundkompetens som krävs inom våra verksamheter. I den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen framgår hur varje verksamhet ska identifiera de kunskapskrav som finns på varje enhet och verksamhet, allt utifrån enskilda brukares behov. Dessa kunskaps- och kompetenskrav ligger således till grund för den kompetensutveckling som krävs av befintlig personal, men också den eventuella nyrekrytering som behövs. Utöver detta behöver vi arbeta med den reella kompetensen och säkerställa att brukarnas behov tillgodoses på ett gott och effektivt sätt med god kvalitet.

Utmaningen ligger i att göra den enskildes kompetens till arbetsplatsens kompetens för att ytterst nå brukaren. För det krävs ett systematiskt och sammanhållet lärande så att erfarenheter och upparbetade kunskaper tas tillvara, det vill säga att vi skapar en struktur för utveckling av vardagslärande.

För att jobba med hållbara strukturer för kunskapsutveckling behöver man ställa sig frågor som:

- Hur skapar vi förutsättningar för lärande i de aktiviteter vi planerar och genomför?
- Hur skapar vi förutsättningar för att lärandet inte enbart blir individens kunskap utan en gemensam kunskap på arbetsplatsen?
- Hur får vi kunskap om hur lärande och kunskap utvecklats genom våra aktiviteter?
- Tar verksamheten vara på den nya kunskap som enskild anställd kommer med?
- Förankras och utvecklas den i verksamheten?
- Kommer den brukaren till gagn?
- Blir stödet mer effektivt och har en högre kvalitet?

Organisera för lärande

Varje verksamhet måste organisera sig för utveckling för att lärande ska kunna leda till vardagsutveckling. Det måste finnas strukturer för hur den enskildes kompetensutveckling leder till ett lärande hos övriga i arbetsgruppen. Allt från att organisera och planera möten där det finns tid att presentera det man lärt sig och tid för frågor från kollegorna, till gemensamt reflekterande kring den nya kunskapen och hur den kan användas. Frågor som man kan ta till stöd för att organisera för lärande är:

- Hur skapar vi utrymme för att delta i formaliserad kompetensutveckling?
- På vilket sätt och när kan den enskilde dela med sig av vad den lärt sig?
- Vilka förutsättningar behövs i arbetsgruppen?
- Vilken roll har chefen i detta?

Chefens roll

Chefen har en viktig roll när det gäller att skapa strukturer för ett lärande där den enskildes kompetens ska kunna komma arbetsgruppen till del. Det handlar om att verka för att skapa en lärande organisation/kultur där tid avsätts för lärande oavsett i vilken form det sker.

Verksamhets- och kompetensanalys

Det är viktigt att veta vilken kompetens som finns i arbetsgruppen och vilken kompetens som behöver förstärkas, men framför allt att man har en samsyn kring vilken kompetens som behövs i verksamheten. Som stöd i detta arbete har vi vår strategi för grundkompetens och titulatur, vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket samt vår Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan där såväl fastställande av kompetenskrav utifrån brukarnas behov och behov av kompetensutveckling finns med.

Arbetsgruppens roll och tillit i arbetsgruppen

Kompetensen på varje arbetsplats utgörs av medarbetarnas gemensamma samlade kompetens, det är helheten som ger förutsättningarna för den kvalitet som verksamheten håller och det stöd som brukarna har rätt till. Ett gott medarbetarskap är en viktig faktor. Med tillit till och mellan arbetskamraterna bjuder vi varandra på vår specifika kunskap och kompetens och vi ber vid behov varandra om stöd och hjälp

Samverkan

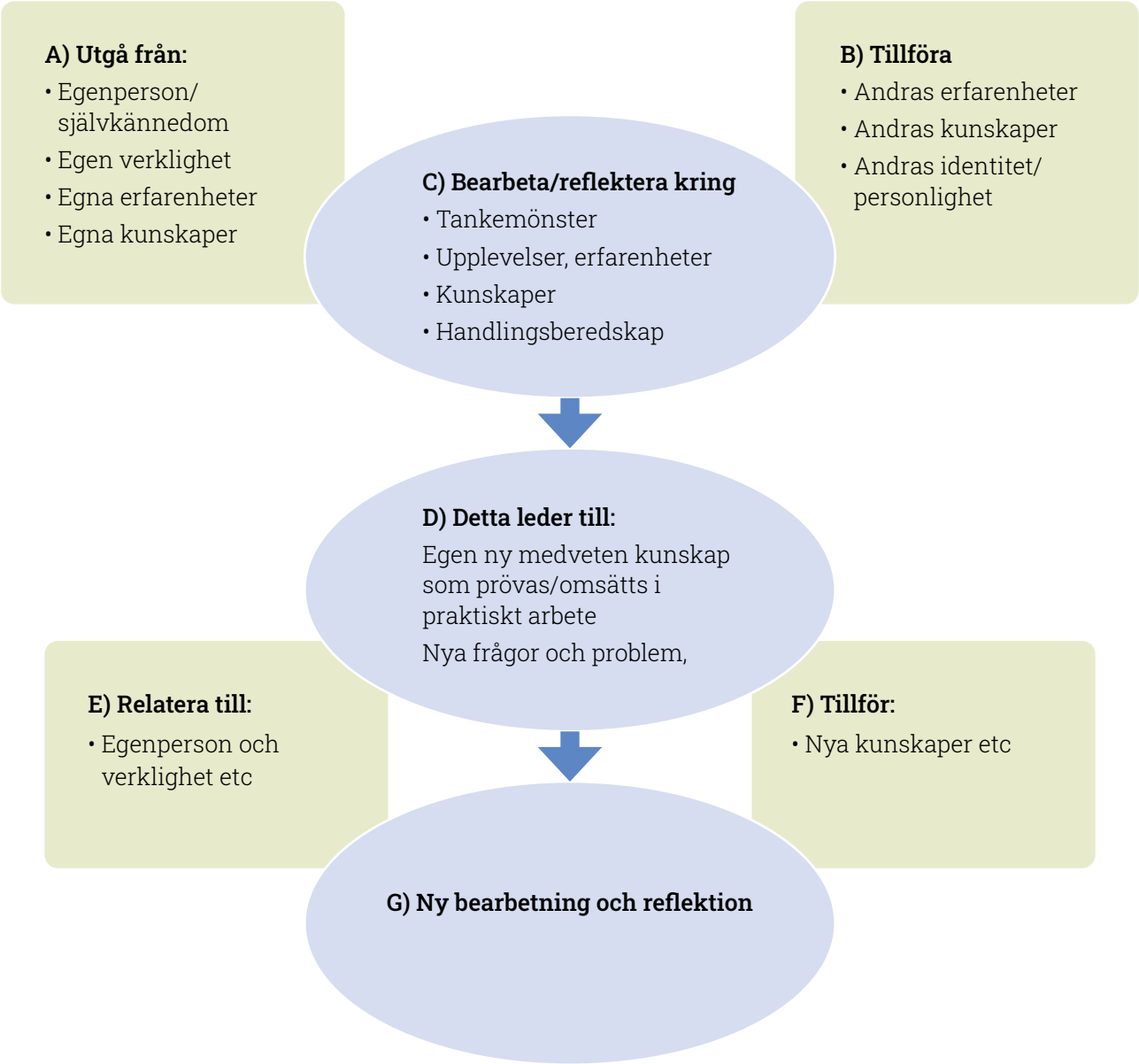
Genom samverkan mellan arbetsgrupper inom såväl den egna som andra kommuner, finns en ökad möjlighet, även för så kallade ”smala verksamhets- och kompetensområden” att utvecklas. Genom FoU Socialtjänst i Fyrbodal har vi tre FoU-rum och ett socialchefsnätverk där frågor kring samverkan när det gäller bland annat kompetensutveckling kan lyftas, planeras och genomföras. Detta ökar möjligheten för såväl mindre kommuner att höja kompetensen hos sina medarbetare, som för speciella, så kallade smalare verksamhets- och kompetensområden att få utrymme. Utöver det ger kompetensutveckling som sker över verksamhets- och kommungränser en pedagogisk vinst i att man diskuterar och reflekterar utifrån fler perspektiv.

Kontinuerlig uppföljning och utvärdering

För att veta om det som görs har någon effekt och kommer brukaren till nytta krävs olika former av systematisk uppföljning. Systematisk uppföljning behöver göras på olika nivåer, individ-, grupp-, och verksamhetsnivå.

Frågor som behöver ställas är bland annat;

- Vilken kunskap är det vi behöver?
- Har vi organiserat så att vi har utrymme för kompetensutveckling?
- Går rätt person på rätt form av kompetensutveckling?
- Deltar alla?
- Har vi strukturer för att lära av varandra?
- Används allas kompetens på bästa sätt?
- Kommer det brukaren till nytta?



Figur 1: Pedagogiska utgångspunkter (fri tolkning av modell Danielsson & Liljeroth (1987)

Gemensam kunskapsutveckling

Gemensam kunskapsutveckling handlar om att ha en struktur och systematik för det konkreta arbetet när det gäller kompetensbehov, kompetensutveckling, hur denna kunskap ska omsättas i handling samt hur effekterna för brukarna ska mätas och utvärderas. Gemensam kunskapsutveckling handlar också om ett gemensamt ansvar. Var och en har ansvar för sin egen, men också för andras kunskapsutveckling. Detta gäller på utbildningar/kurser/inspirationsdagar eller liknande men också på arbetsplatsen. Ovanstående modell försöker tydliggöra detta ansvar, men är också en struktur för hur kunskap utvecklas. Modellen tydliggör ett arbetssätt som har sin grund i ett synsätt som lägger tonvikt vid att varje deltagare bidrar till den gemensamma kunskapsutvecklingen. Metodiken bygger på Danielsson & Liljeroths (1987) modell (fri tolkning).

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Som bilaga 6 finns den blankett som ska användas av arbetsgruppen på APT för att gemensamt kunna ta beslut om behov av kompetensutveckling. När det gäller enskild medarbetares kompetensutveckling så hänvisar vi till den individuella kompetensutvecklingsplanen (bilaga 5).

Blanketten är ett formulär med frågor arbetsgruppen ska diskutera både innan, i direkt anslutning till och efter en kompetensutvecklingsinsats. Nyttan med den är att hela arbetsplatsen ges möjlighet att diskutera vad kollegan eller kollegorna ska gå på och varför samt vad arbetsplatsen vill ha ut av kompetensutvecklingen. Blanketten är således ett hjälpmedel för att förbereda arbetsplatsen när någon ska gå på kompetensutveckling. Den är också ett sätt att förstärka lärandet på arbetsplatsen genom att medarbetare som deltar i kompetensutvecklingen får formulera svar som de kan delge sin arbetsplats efteråt.

Dessa blanketter, ifyllda och klara blir också en sammanställning av vilken kompetensutveckling som getts under året och hur den har följts upp. Detta kan i kombination med exempelvis brukarundersökningar, brukarrevisioner, öppna jämförelser med mera, med enkelhet kopplas till brukarnas upplevelser och erfarenheter. Det kan i sin tur möjliggöra en analys av vilken effekt kompetensutvecklingen gett för brukarna och i vilken mån det stöd verksamheten ger har nått en högre kvalitet.

Bilaga 6

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Bakgrund

Frågorna är framtagna för dem som i samarbete med, enhetschef eller motsvarande, planerar för gemensam kompetensutveckling. Blanketten är en del av ”struktur för vardagslärande” som är en del av modellen för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner. Syftet med struktur och blankett för vardagslärande är att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling. Utgångspunkten är också att vi med denna systematik skapar ökade förutsättningar för att ”rätt kompetensutvecklingsinsats” beviljas till ”rätt personer” och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo.

Kompetensutveckling

Initiativ om kompetensutveckling kan komma från såväl chef som medarbetare, men ska alltid diskuteras gemensamt med stöd i denna blankett och struktur. Det kan vara en specifik kurs/inspirationsdag eller liknande, men det kan också vara en utbildning/inspirationsdag som man skulle önska fanns och som man kanske i samverkan inom Fyrbodal eller annat sammanhang kan anordna.

Gör så här

1. Chefen ska ha gjort en inventering av medarbetarnas befintliga kompetens samt av verksamhetens kompetenskrav utifrån brukarnas behov för att därigenom ha tydliggjort det kompetensutvecklingsbehov som finns på respektive enhet/verksamhet. Med utgångspunkt i detta är det mer tydligt vilken kompetens som saknas och som kan komma i fråga för arbetsgruppen.

2. Arbetsgruppen diskuterar gemensamt utifrån ovanstående behovsinventering, med stöd av blanketten vilka utbildningar/kurser/kompetensutvecklingsinsatser som kan vara aktuella. Arbetsgruppen diskuterar också vem/vilka i arbetsgruppen som man vill föreslå ska väljas ut för att anmälas till den specifika kompetensutvecklingen.

3. Förslagen lämnas till chefen som fattar det formella beslutet om deltagande.

Inför specifik kompetensutveckling

1. Vilken verksamhet/enhet gäller det?

2. Vilken kompetensutveckling är det vi vill gå på?

3. Varför behöver vår verksamhet denna kompetens? (argument)

4. Vem/vilka föreslår arbetsgruppen ska gå på denna kompetensutveckling?

Beslut om kompetensutveckling

Chefen beslutar att:

Ja ❏

Nej ❏

Om ja, i så fall vem/vilka ska gå?

När beslut är fattat om kompetensutveckling

Gå igenom nedanstående på en arbetsplatsträff.

Inför kompetensutveckling

För att få en gemensam bild av vad vi som arbetsgrupp vill ha ut av den kommande kompetensutvecklingen och för att den/de som ska gå på kompetensutvecklingen lättare ska kunna vara fokuserad på själva kompetensutvecklingstillfället, och för att det ska bli enklare att återkoppla till arbetsgruppen efteråt ska nedanstående frågeställningar diskuteras och besvaras. Det är både en ram för de som går på kompetensutvecklingen, men ska också tydliggöra det gemensamma ansvaret i arbetsgruppen.

1. Vad vill vi som arbetsgrupp ha ut av denna dagen?

2. Vad vill vi att du/ni som ska gå, ska ta med er för frågor till och från kompetensutvecklingstillfället?

Under kompetensutvecklingen och i direkt anslutning efter kompetensutvecklingen

Den/de som går på kompetensutvecklingen ansvarar för att vara aktiva och ställa de frågor, lyfta de diskussioner som arbetsgruppen kommit fram till innan, men också för att hitta nya intressanta frågeställningar och/eller reflektioner som arbetsgruppen kan ha nytta av i sitt arbete.

Direkt efter kompetensutvecklingstillfället ska den/de som deltagit skriva ner svar utifrån nedanstående frågor:

1. Vad tycker du/ni varit viktigast i dagens kurs/föreläsning/seminarium? Skriv ned minst tre saker.

2. Vilken nytta och användning tänker du/ni att du/ni kan ha av det du/ni har hört i ert vardagliga arbete?

3. Hur vill du/ni att din/er arbetsplats ska jobba vidare med dessa saker?

4. Vad skulle din/er arbetsplats behöva för förutsättningar för att jobba utifrån det du/ni lärt dig/er idag?

Redovisning och diskussion

Ett datum sätts tillsammans med chefen för när redovisning och diskussion ska ske, då bestäms också ett upplägg för hur det ska genomföras.

Förslagsvis tas det upp på ett APT, annat personal- eller pedagogiskt möte.

Diskussionen på arbetsplatsen ska avslutas med, om och i så fall hur ni ska använda er av den nya kunskapen. Skriv ner hur det ska gå till och vem som är ansvarig, samt när det ska följas upp.

1. Hur ska denna kunskap användas?

2. Hur ska det göras?

3. Vem är ansvarig?

4. Hur och när ska det följas upp?

Uppföljning

Vid uppföljning diskutera följande frågor:

1. Hur har det fungerat?

2. Vad har gått bra?

3. Vad har gått mindre bra?

4. Tänkbara förklaringar till fråga 2 och 3

5. Vad lär vi oss av detta?

6. Nästa steg?

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde socialpsykiatri

Arbetsgrupp

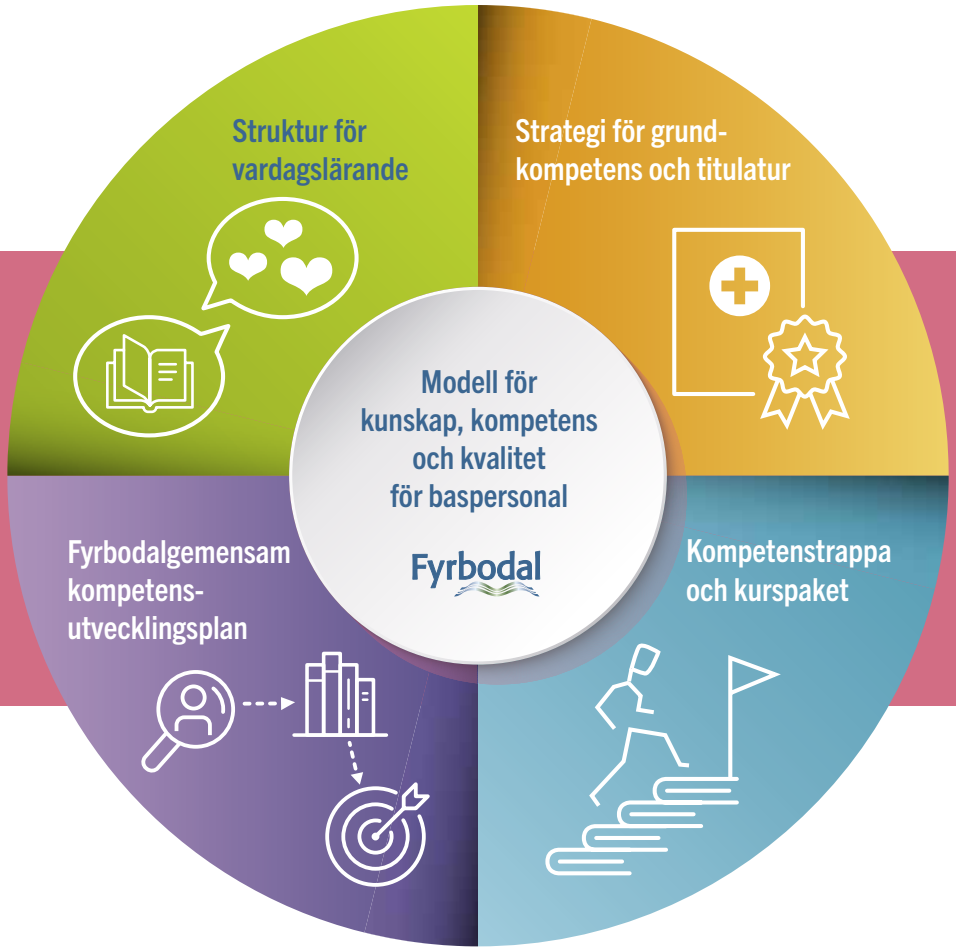
– revidering av tagna dokument samt utveckling av modell

Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund

Anna Eriksson, Trollhättan
Ylva Görling, Sotenäs
Susanne Thorin Karlsson, Lysekil
Marco Niemelä, Åmål
Maria Lindgren Bjurteg, Åmål
Maria Eskel, Strömstad
Emilie Lundqvist, Strömstad
Julia Lundwall, Lysekil
Anette Karlsson, Mellerud

maria.klamas@fyrbodal.se
www.fyrbodal.se

Fyrbodal



Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde vård och omsorg

Antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal
2021-12-03

Fyrbodal

Innehåll

Inledning ... 3

Del 1 – Strategi för grundkompetens och titulatur ... 5

Kommunal vård och omsorg förr och nu ... 7

Syfte ... 8

Val av titlar; undersköterska och undersköterska med specialistkompetens ... 8

Undersköterska ... 9

Undersköterska med specialistkompetens ... 10

AID-KL ... 11

Referenslitteratur ... 11

- Bilaga 1 – Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal ... 12

Del 2 – Kompetenstrappa och kurspaket ... 17

Syfte ... 17

Kompetensutveckling i 5 steg ... 19

Trappstege och kurspaket för undersköterska och undersköterska med specialistkompetens ... 20

- Bilaga 2 – Implementeringsstöd för chefer och medarbetare ... 23

Del 3 – Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan ... 26

Syfte ... 26

Kompetensutvecklingsplan – tre steg ... 27

Kartläggning av medarbetares formella kompetens ... 28

Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer ... 30

- Bilaga 3 – Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg ... 31
- Bilaga 4 – Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan att använda vid medarbetarsamtal ... 32

Del 4 – Struktur för vardagslärande ... 40

Gemensam kunskapsutveckling ... 43

- Bilaga 5 – Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg ... 45

Inledning

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodal består av fyra delar;
1. Strategi för grundkompetens och titulatur
2. Kompetenstrappa och kurspaket
3. Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan
4. Struktur för vardagslärande

Denna modell med dess strategier och strukturer är antagen av socialchefsnätverket i Fyrbodal 2021-12-03.

Modellen är framtagen för verksamhetsområdena: funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg (äldreomsorg). Till sin grund och struktur är modellen gemensam för de tre verksamhetsområdena, men det finns delar som är specifika för respektive verksamhetsområde. Just denna rapport gäller för verksamhetsområde vård och omsorg.

Övergripande syfte

Det övergripande syftet med denna modell är att nå en ökad kvalitet och resurseffektivitet i våra verksamheter, men också möjliggöra karriärvägar för baspersonal och höja status för yrket och därigenom kunna bibehålla personal och få ökade förutsättningar för nyrekrytering.
Modellen med dess strukturer och strategier beskriver:

- **Kompetenskrav** utifrån brukarnas behov och lagens intentioner
- Generell baskunskap för ”alla”
- Specifik kunskap för ”vissa”
- Hur vi kan nyttja personalen och dess kompetens **effektivt** (två nivåer med differentierade arbetsuppgifter utifrån kompetens och ansvar)
- Hur vi arbetar systematiserat med **kompetensutveckling** utifrån brukarnas behov
- Hur vi på ett systematiserat sätt verkar för att kunskap och kompetens omsätts i praxis. Att personalens kunskap blir organisationens kunskap och kommer brukaren till del (från formell till **reell kompetens**)

Del för del

Del 1 ”strategi för grundkompetens och titulatur” anger den grundutbildning som all baspersonal ska ha för att få en anställning inom något av de tre verksamhetsområdena och vilka titlar som gäller för dessa. Syftet med denna strategi är att höja kvaliteten på det stöd som ges inom de tre verksamhetsområdena genom att ha en hög lägsta nivå av kompetens hos den personal som är anställd och rekryteras.

Del 2 ”kompetenstrappa och kursspaket” anger fem steg vilka vart och ett inkluderar ett antal kurser som anställda ska genomföra inom ramen för sin anställning. Dessa kurser är generell kunskap/kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna del syftar till att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling för att därigenom kunna upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Del 3 ”Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan” syftar till att få ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets- och Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling. Planen

syftar också till att öka förutsättningarna för att kunna samordna kompetensutvecklings- och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna. Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen anger hur man inventerar och fastställer vilka kompetenskrav som gäller inom respektive verksamhet och enhet utifrån brukarnas behov samt hur en inventering av den befintliga personalens kompetens kan genomföras. Här ges möjlighet att synliggöra och systematisera såväl de generella som de specifika kompetenskraven samt kompetensutvecklingsbehoven vilka i sin tur kan aggregeras till Fyrbodalnivå.

Del 4 "struktur för vardagslärande" syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Del 4 handlar således om att:

- Omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Implementering och uppföljning

Informationsträffar och workshoppar för implementering av denna modell erbjuds regelbundet via Fyrbodals kommunalförbund. Dessa syftar till att ge verksamheterna såväl information om modellen som att stödja dem i själva implementeringen av densamma. Dessa träffar/workshops förväntas också ge återkoppling på sådant som behöver förändras och förbättras med modellen så att den ska vara praktiskt användbar.

Modellen ska regelbundet ses över och vid behov revideras.

Samverkan med utbildningsaktörer

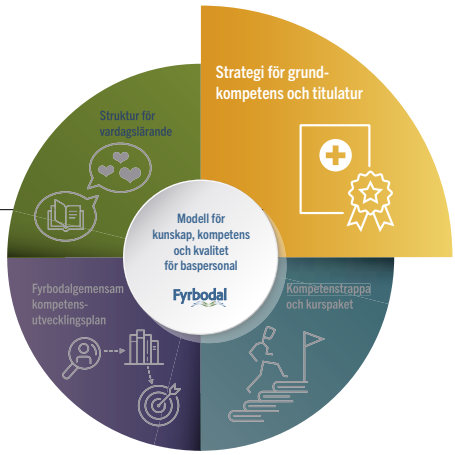
I arbetet med frågor som rör kvalitetsutveckling i verksamheten relaterat till såväl, verksamhetsutveckling, kompetensutveckling av befintlig personal och nyrekrytering är det av stort värde att ha en god samverkan med olika utbildningsaktörer. Det finns flera aktörer och forum där samverkan och påverkan sker; vård och omsorgscollege (nationellt, regionalt och lokalt), nationella kompetensrådet, programråd, branschråd, YH-utbildningsanordnare, högskolor/universitet, arbetsförmedling m.fl.

Skälen till varför vi särskilt vill betona denna samverkan är flera, såsom till exempel;

- Få fler att läsa vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet om möjligt gärna med kurser som fokuserar antingen funktionshinder, socialpsykiatri eller äldreomsorg.
- Få fler att söka jobb inom våra verksamheter
- Få utbildningsanordnarna att ge de utbildningar/kurser/inriktningar vi har behov av
- Påverka innehållet i de kurser som ges så att de matchar de behov verksamheten har
- Påverka så att varje lärosäte har lärare inom varje verksamhetsområde, som till elever/studenter kan prata för dessa för att skapa intresse, engagemang och kunskap
- Få in verksamhetsföreträdare på utbildningarna för att möta elever/studenter för att skapa kunskap och intresse för verksamhetsområdet samt främja kopplingen mellan teori och praktik
- Få elever/studenter som gör verksamhetsförlagdutbildning/praktik i våra verksamheter

Del 1
Strategi för grundkompetens och titulatur

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg.**



1. Inledning

Strategin anger den grundkompetens som krävs av baspersonal för att arbeta inom verksamhetsområde vård och omsorg och vilka titlar som ska användas. Fokus här är de nuvarande vård- och omsorgsutbildningarna. Vid nyrekrytering kan vissa sökanden ha äldre utbildningar och i den mån den äldre utbildningen bedöms som relevant kan den rekryterade behöva viss kompetensutveckling/validering för att uppnå de grundläggande kompetenskraven. När det gäller redan anställd personal finns i strategin en beskrivning av hur kompetens- och titulaturarbetet för befintlig personal kan genomföras för de kommuner som ännu inte gjort detta.[1]

Strategin har sin utgångspunkt i det arbete kring kompetens och titulatur som Fyrbodals 14 kommuner påbörjade 2013. Syftet då var att arbeta fram en strategi för hur Fyrbodals 14 kommuner skulle arbeta med kompetens och titulatur för baspersonal inom kommunens funktionshindersverksamhet. Avsikten var att bättre kunna möta framtida behov av arbetskraft, höja kvaliteten i verksamheten, erhålla statistik på nationell och lokal nivå samt höja yrkesstatus inom verksamhetsområdet. Därefter utvecklades en strategi för verksamhetsområde socialpsykiatri tätt följt av strategin för vård och omsorgsområdet vilka antogs första gången 2015 av socialchefsnätverket i Fyrbodal.

Detta är andra gången just denna strategin revideras och utgångspunkten med denna revidering var de förändringar av vård- och omsorgsprogrammet som genomfördes hösten 2021. Dessa förändringar medförde att vissa kurser har tagits bort och att de kompetenskrav vi tidigare hade behövde anpassas till den nya programstrukturen. Vid denna revidering valde vi också att sätta samman samtliga fyra delar till en modell för ”kunskap, kompetens och kvalitet”.

Strategin över tid

År 2015 antog socialchefsnätverket i Fyrbodal strategi för kompetens och titulatur för vård och omsorg.

Åren 2015 - 2018 låg strategiarbetet inom vård och omsorg i stort sett helt på is i väntan på statens utredning om reglering av undersköterskeyrket.

År 2018 återupptogs arbetet och strategin reviderades och den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen inkluderades i strategin.

[1] En beskrivning av processen för genomförande av kompetens och titulatur återfinns i bilaga 1.

2. Bakgrund

Kompetens och titulaturarbetet grundar sig på den utveckling inom vård och omsorgsområdet som skett under de senaste åren, vilken åskådliggörs i nedanstående tabell. Denna resa inkluderar lagstiftningar, policys och förändrat huvudmannaskap samt en förändrad syn på vård och omsorg, från ett grupporienterat till ett individorienterat fokus. Detta innebär även en förändrad yrkesroll för de personer som arbetar nära den enskilde med målet att ge individuellt stöd för att denne ska kunna leva ett värdigt och självständigt liv. Den enskilda människan sätts i centrum och vi utgår nu från dennes resurser och behov av hjälp och stöd genom att använda IBIC (Individens Behov i Centrum).

En av de stora organisatoriska förändringar som genomfördes var ÄDEL-reformen (1992). Ett syfte med ÄDEL-reformen var att komma till rätta med den oklara ansvarsfördelning och den bristande samverkan som fanns mellan kommuner och landsting när det gällde de äldres vård. Ett annat syfte med ÄDEL-reformen var att utveckla den gamla ”långvården” till äldreboenden med ett mer socialt präglat innehåll. Kommunerna fick ett samlat ansvar för boende, service och vård. Detta innebar bland annat att man tog över ansvaret för tidigare lokala och centrala sjukhem och att landstingsanställda (framför allt sjuksköterskor och undersköterskor men också sjukgymnaster och arbetsterapeuter) bytte arbetsgivare.

Målgruppen, de personer som idag får stöd via verksamhetsområdet ”vård och omsorg” (äldreomsorg) har också förändrats över tid. Som en följd av en genomsnittligt kortare vårdtid på sjukhus har kommunens insatser kommit att koncentreras på en allt skörare grupp. Baspersonalens roll och uppdrag har utvecklats och de ärenden de handhar har blivit både mer komplexa och komplicerade.

Kommunal vård och omsorg förr och nu

	Förr, fram till 80 talet	Från 90-talet	Nu
Vem är personen?	Den äldre, patienten	Brukare, vårdtagare, omsorgstagare, kund, hemtjänstmottagare	Individen, personen
Var bor personen?	Sjukhem, långvård, servicehus, institution, ålderdomshem, salar	Särskilt boende eller ordinärt boende	Kategoriboende eller hemma med olika stöd
Vad är viktigast?	Att leva	Att leva under hemlika förhållande	Att leva ett självständigt liv, med stöd av samhället bara där det behövs
Modell	Pensionat för de som inte klarar sig hemma	Vård och omsorg enligt SoL och HSL	Individens behov i centrum, IBIC samt SoL och HSL
Vad består servicen av?	Mat, stöd, tvätt, arbetsterapi	Mat, städ, aktiviteter som finns att erbjuda	Aktiviteter utifrån individens behov
Vad består omvårdnaden av?	Serviceinsats	Personlig social omvårdnad eller hälso- och sjukvård/omvårdnad efter behov	Personligt socialt stöd Hälso- och sjukvård/omvårdnad
Utbildningskrav	- Kortkurser - 20 veckors kurs - 40 veckors kurs -2 årig gymnasieutbildning	- Omvårdnadsprogram 3 år - Komvux + validering - Gamla vårdlinjen - Outbildade	- Vård och omsorgsprogrammet enligt vård- och omsorgscollege - Yrkeshögskola
Kompetenskrav	Skötande	Vårdande	Serviceinriktad med omvårdnadskomptens
Titlar	- Biträde (badbiträde) - Vårdbiträde - Undersköterska 40 v - Undersköterska - Hemvårdarinnor	- Undersköterska - Vårdbiträde - Omvårdare - Omsorgspersonal - Omsorgsassistent - Äldrepedagog YH - Teamledare YH	- Undersköterska (gymnasium) - Undersköterska med specialistkompetens (YH eller högskolepoäng)

3. Syfte

Syftet med kompetens och titulaturarbetet är;

> Att höja kvaliteten på det stöd som ges till personer med stöd inom verksamhetsområde vård och omsorg.

Till grund för detta arbete finns **lagmässiga** krav (SoL) men även **socialpolitiska riktlinjer och ambitioner**[2] Men givetvis även det arbete som bedrivs vad gäller **evidensbaserad** praktik/socialtjänst. Kompetens och titulatur ska främja det **synsätt** och den **ideologi** som ska ligga till grund för verksamhetsområdet. Våra verksamheter har de senaste åren förändrats och den problematik som brukarna har idag är mer komplex.

Genom att tydliggöra den **kompetens** som krävs för ett visst arbete ges möjlighet att kompetensutveckla och rekrytera rätt personal som kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att kvaliteten säkras för individen.

Kompetens och titulaturarbetet bidrar också till ökade **utvecklings- och karriärmöjligheter** för personalen vilket i sin tur bidrar till ökad status för yrkesgruppen. Detta är något som blivit än mer tydligt i de kommuner inom Fyrbodal som genomfört titulaturbytet inom verksamhetsområde ”funktionshinder”. Där vittnar flera chefer om hur medarbetarna i ökad utsträckning börjat prata om att vidareutbilda sig, vilket vi givetvis hoppas även ska ske inom området vård och omsorg.

Att verksamheter bedrivs med god kvalitet av personal med god kompetens har även en **ekonomisk aspekt** då det kan innebära ökade förutsättningar att göra det vi ska, att rätt stöd ges till rätt person på rätt sätt. Att personal med rätt kompetens anställs från början innebär en besparing i form av att validering inte behövs i ett senare skede.

Arbetet med kompetens och titulatur syftar också till ett tydligare **ledarskap** och **organisation** det vill säga, vart vi vill och hur vi ska nå dit.

4. Val av titlar; undersköterska och undersköterska med specialistkompetens

Undersköterska och undersköterska med specialistkompetens är de två titlar som tillsammans med föreliggande kompetenskrav ska användas för baspersonal som arbetar med att ge stöd och service inom verksamhetsområde vård och omsorg, upp till högskoleexamen. Dessa titlar belyser bättre arbetsuppgiften, anpassat till nutida ideologi, synsätt, policy, lagstiftning etc. och är kopplade till särskilda krav på kompetens och utbildningsnivå.

Ett argument för kompetens och titulaturarbetet är att det ska finnas en karriärväg, vilket innebär två led utifrån kompetens och utbildningskrav. Den första nivån är baserad på gymnasieutbildning. Den andra nivån kräver en eftergymnasial utbildning i form av minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng med inriktning mot verksamhetsområde vård och omsorg.

Utbildningsmässigt ställs nedanstående krav på respektive titel, (se kommande sida). Detta ska ses som en basnivå av kompetens vilken kompletteras med specifik kravnivå relaterad till aktuell verksamhet och enhet [3]. Andra utbildningar med fokus på området ”vård och omsorg” (äldreomsorg) som av arbetsgivaren bedöms som relevant kan inkluderas inom respektive titelområde.

[2] Socialtjänstlagen (SoL) framförallt kap 3 § 3 och kompetenskrav som finns i de bindande föreskrifterna (SOSFS) som finns i Socialstyrelsens författningssamlingar, SOSFS 2011:12, SOSFS 2012:3 samt SOSFS 2011:19.

[3] Se vidare i del 2 och 3 i modellen för kunskap, kompetens och kvalitet.

4.1. Undersköterska

Vård- och omsorgsprogrammen har genom åren förändrats flera gånger och det är upp till respektive kommun att vid anställning kontrollera och bedöma att den kompetens personen har motsvarar de kompetenskrav som strategin anger. [4] Grundkraven är dock att de anställda undersköterskorna ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet och då gärna med inriktning mot och/eller med valbara kurser inom området vård och omsorg (äldreomsorg).

De krav som anges nedan (markerat som B) är de som gäller för nyanställda som påbörjat sin utbildning 2021 dvs då nya programmet startade [5]. Fram till dess att dessa personer har slutfört sin utbildning är det strategins tidigare utbildningskrav som avses (markerat som A). Hur den befintliga personalens kompetens bedöms och hanteras vid införandet av denna strategi anges i bilaga 1.

A – Kompetenskrav fram till och med våren 2024

För titeln undersköterska krävs ett avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen [6] inom:

- Vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurserna; ”vård och omsorg vid demenssjukdom” samt ”Äldres hälsa och livskvalitet”.

  SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

B – Kompetenskrav från och med juni 2024

- Vård- och omsorgsprogrammet samt kursen ”vård och omsorg, specialisering” inom äldreomsorg samt gärna någon av följande valbara kurser ”pedagogik i vård och omsorg” [7] eller ”etik och människans livsvillkor”. [7, 8]

  SAMT

- Godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

[4] I bilaga 2 i rapporten ”Omvårdnadslyftet”(socialstyrelsen.se) finner du en omvandlingstabell för gamla utbildningar. (socialstyrelsen.se)

[5] Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024.

[6] För ungdomsgymnasium motsvarar det 2500 poäng och för vuxenutbildningen 1500 poäng.

[7] Vi rekommenderar i första hand att elever tillser att de läser de kurser som krävs för att få högskolebehörighet.

[8] för vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

4.2. Undersköterska med specialistkompetens

För titeln undersköterska med specialistkompetens krävs eftergymnasial specialisering inom vård och omsorg (äldreomsorg):

- Minst 200 yrkeshögskolepoäng [9]

  ELLER

- Minst 60 högskolepoäng [10]

  Alternativt en kombination mellan båda ovanstående som motsvarar minst två terminers heltidsstudier.

Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot vård och omsorg/äldreomsorg i hela sin omfattning.

Högskolestudier motsvarande 60 högskolepoäng kan vara delar av en yrkesutbildning (t.ex. socionomprogrammet) eller enstaka kurser, **men alla 60 poängen måste ha en direkt koppling** till verksamhetsområdet.

Vad gäller yrkeshögskole- och högskolepoäng inom verksamhetsområdet är detta i sig inte tillräckligt. Den anställde ska ha gymnasieutbildningen vård- och omsorgsprogrammet som grundkompetens. Detta är dock i vissa fall redan ett grundläggande krav för vissa av ovanstående utbildningar.

4.3. Outbildad/obehörig undersköterska eller vårdbiträde

De krav som specificeras i denna strategi avser den lägsta grundkompetens som baspersonal ska ha för att kunna utföra sitt arbete med den kvalitet som krävs. Utgångspunkten är således att all befintlig personal och alla som rekryteras ska ha denna kompetens. I den mån det finns befintlig personal utan denna kompetens är det upp till respektive arbetsgivare att avgöra i vilken utsträckning dessa ska erbjudas kompetensutveckling och/eller validering av kunskaper. Ansvaret är dock inte enbart kommunens/arbetsgivarens utan även den enskilde anställdes.

Vad gäller sommarvikarier och andra tillfälliga anställningar kan givetvis ”outbildade” och/eller personer under utbildning vara en strategi för att få in personal till verksamheten. I viss mån kan det också vara av nöden tvunget då det i vissa kommuner kan vara svårt att rekrytera personal med den kompetens som krävs. Detta visar på ett ökat krav på samarbete med utbildningsanordnare för att säkerställa att de utbildningar som ges kan ge verksamheterna den kompetens som krävs. Det visar också på behovet av att mer aktivt verka för att personer söker sig till utbildningar inom vårt verksamhetsområde, d.v.s. att göra området mer tydligt och attraktivt.

Benämningen/titel på den personal som inte uppnår de formella grundkompetenskraven kan för verksamhetsområde vård och omsorg vara vårdbiträde, undersköterska outbildad/obehörig eller annan titel som kommunen finner lämplig.

[9] De YH-utbildningar som ses som särskilt relevanta är: hälsa/ohälsa med fokus på äldre, demens, multisjukdom hos äldre, socialpedagogik och metodstöd samt välfärdsteknik

[10] Särskilt relevanta områden är socialpedagogik, vård och omsorg, beteendevetenskap samt digitalisering och förändringsarbete.

4.4. AID-KL

AID-KL är ett partsgemensamt klassificeringssystem och utgör grunden för den partsgemensamma lönestatistiken, vars främsta syfte är centrala förhandlingar, men även allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Men dessa koder är också viktiga för verksamhetsområdet och ytterst för brukare, med tanke på resurstilldelning, statliga satsningar mm.

AID-KL infördes 2008. Under åren 2016 - 2018 genomfördes en översyn och revidering av koderna. Översynen syftade till att fånga upp förändringar i arbetsuppgifter som skett sedan AID-KL infördes. En av förändringarna som genomfördes var att äldreomsorg och funktionsnedsättning flyttades från det område som tidigare hette "socialt och kurativt" till det som nu heter "Arbete inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri (kommun) och integrationsarbete".

AID-KL rör arbetsuppgifterna man utför och inte vilken utbildning man har, man har en AID-KL kod per anställning plus en lokal titel på sin arbetsplats, kod och titel behöver således inte vara samma.

De AID-KL koder som rekommenderas användas inom verksamhetsområde vård och omsorg är:

207 009, 207 010, 207 011 **Undersköterska**

207 008 **Undersköterska med specialistinriktning**

Även om de grundläggande kompetenskraven är undersköterskeexamen kan det finnas personal som saknar denna kompetens. Dessa personer rekommenderas då att kodas som vårdbiträde och klassificeras med AID-KL kod 207 023, 207 024 eller 207 029

Referenslitteratur

Socialtjänstlagen
http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20010453

SOSFS 2011:12
Grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg för äldre (socialstyrelsen.se)

SOSFS 2012:3
Värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre (socialstyrelsen.se)

SOSFS 2011:9
Senaste version av SOSFS 2011:9 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete - Socialstyrelsen

IBIC
Individens behov i centrum (socialstyrelsen.se)

Länkar

Vård- och omsorgscollege nationellt
https://www.vo-college.se/

Vård- och omsorgscollege regionalt
http://fyrbodal.se/dettajobbarvimed/utbildning/vardochomsorgscollege.4.32da1d2c1483e9972a-f690ae.html

Bilaga 1

Genomförande av kompetens och titulaturarbete – befintlig personal

I denna bilaga har vi sammanställt hur vi i Fyrbodal har arbetat med genomförandet av strategi för grundkompetens och titulatur, men också vilka lärdomar vi tagit av detta arbete. Vi har också sammanställt ett antal frågeområden som man inom organisationen måste diskutera och fatta beslut kring. Frågeområdena har i stort sett bärighet för såväl funktionshinder, socialpsykiatri som för vård och omsorg, därför används boendestödjare/stödassistent/undersköterska i texten.

Genomförandegrupper

2014 antogs "Strategi för kompetens och titulatur inom verksamhetsområde, funktionshinder LSS". Efter det påbörjades arbetet med att genomföra denna strategi i våra kommuner. Vi beslöt att tillskapa så kallade genomförandegrupper vilka Fyrbodals kommunalförbund höll i. Syftet med dessa genomförandegrupper var att stödja varandra i processen och delge varandra de dokument som tillskapas i anslutning till arbetet, såsom information, kompetensinventering, arbetsbeskrivningar mm. I dessa genomförandegrupper deltog, utöver representant från Fyrbodals kommunalförbund, de chefer som omfattades av kompetens och titulaturarbetet samt någon från HR och från fackförbundet Kommunal [11].

I varje kommun tillsattes också en grupp som internt var ansvarig för implementeringen, i vissa avseenden var det samma personer som också deltog i de Fyrbodalgemensamma genomförandegrupperna. Till en början var dessa verksamhetsspecifika, för att sedan inkludera genomförande även vad gäller kompetens och titulaturarbetet inom socialpsykiatrin samt vård och omsorg. Vi kan varmt rekommendera att arbeta på detta sätt om det är flera kommuner eller verksamheter som ska igenom samma process. Det har uppfattats väldigt positivt att ha detta stöd av varandra, men också att kunna utarbeta gemensamt material av olika slag.

Förankring och genomförande

Varje kommun/verksamhet som ska genomföra detta arbete rekommenderas att formulera en plan för genomförande och implementering, vilken bör inkludera såväl tidsplan, innehåll och struktur, ansvarsområden mm. Processen i korthet handlar om:

- Tillskapa informationsmaterial beträffande syftet med kompetens och titulaturarbetet
- Informations-, samverkans- och implementeringsmöten med fackliga representanter, brukarorganisationer, personalchefer och medarbetare.
- Kompetensinventering av befintlig personal för att se vilken titel de kommer att få utifrån den utbildnings- och kravnivå som antagits.
- Fatta beslut om i vilken mån den befintliga personalen som inte har den inriktning på gymnasieutbildning som efterfrågas i de nya kompetenskraven ändå ska erhålla titeln undersköterska/stödassistent/boendestödjare eller inte. De kommuner som hittills genomfört titulaturbytet har valt att ge, befintligt anställd

[11] Vision var även inbjudna men deltog inte i dessa grupper.

personal, titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare även om inriktningen på deras gymnasieutbildning inte är den som krävs enligt kompetenskraven [12].

- Fatta beslut om vilken titel de som inte når upp till titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska ska ha. Arbetsgruppen förordar tillordet outbildad efter titeln stödassistent/undersköterska/boendestödjare för att inte tillskapa en tredje titel.
- Fatta beslut om i vilken mån befintlig personal som inte når upp till kompetenskraven ska få kompetensutveckling/validering.
- Formulera arbetsbeskrivningar för de två titlarna där det framgår vilka skillnader det är på respektive titel/arbetsposition, men också hur de länkas samman i arbetet med att stödja personer inom de tre verksamhetsområdena.

Inventering av befintlig personal

När det gäller inventering av befintlig personals formella kompetens utifrån den antagna kravspecifikationen så behöver man tillskapa en blankett där det framgår vilken kompetens som varje medarbetare har respektive saknar. Med fördel kan den blankett användas som finns som bilaga 4 i del 3 av modellen. Varje medarbetare ges möjlighet att lämna in sina betyg på de utbildningar/kurser de har som kan ligga till grund för en bedömning av vilken titel som de ska tilldelas, stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog eller undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. En rekommendation är att sätta en tidsgräns för när betygen senast ska vara inlämnade för bedömning. När beslut om titel ska lämnas till medarbetarna har deltagande kommuner använt formuleringen "Utifrån den information du lämnat in är du bedömd som…" Detta har sedan medarbetaren signerat. De kommuner som genomfört processen menar att detta har varit ett bra förfarande för såväl medarbetare som fackliga.

[12] Även de gamla utbildningarna GPU och PPU har räknats som godkända utbildningar för befintlig personal inom verksamhetsområde funktionshinder.

Frågor att ta ställning till under processen

De frågeställningar och utmaningar som vi mött under dessa år har vi sammanställt under denna rubrik. Det finns för dessa frågor inga färdiga svar, utan är mycket upp till varje kommun att besluta om, allt utifrån de förutsättningar just den kommunen eller verksamheten har. En framgångsfaktor för oss har varit att lyfta och diskutera dessa frågor gemensamt i våra genomförandegrupper, allt för att ha ett bättre underlag för de beslut som var och en fattar i respektive fråga.

Formell kompetens för titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska

Vilka utbildningar ska räknas som formell kompetens för att få titel stödassistent/boendestödjare/undersköterska? Ska all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning få dessa titlar? I Fyrbodal har alla, oss veterligt, beslutat att all befintlig personal med vård- och omsorgsprogrammet oavsett inriktning har fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska. Man har också valt att inkludera de gamla utbildningarna GPU och PPU när det gäller verksamhetsområde funktionshinder. Sedan blir det en fråga om kompetensutveckling/validering av befintlig personals kunskap.

Bedömning/klassificering av befintlig personal

Bedömningen av befintlig personal görs enbart utifrån den formella kompetensen, dvs inte utifrån personlig lämplighet. I de allra flesta fall är detta en enkel bedömning, men i de fall det finns en tveksamhet, vilket då handlar om vilka utbildningar som ska bedömas som likvärdiga, behöver denna fråga hanteras. Antingen kan man tillsätta en särskild grupp i den egna kommunen som gör dessa bedömningar eller så kan man ta med dessa ärenden till genomförandegruppen i den mån man har sådana. Viktigt är dock att medarbetarna vet om att bedömningarna görs endast med avseende på formell kompetens, d.v.s. inte anställningstid eller personlig lämplighet.

Titel som stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens per automatik?

De med utbildning/kompetens motsvarande stödpedagog/boendestödspedagog/undersköterska med specialistkompetens ska de per automatik få titeln, lönen och arbetsuppgifterna eller ska man i kommunen strategiskt inrätta dessa tjänster där man vill ha dem och i den omfattning man vill som sedan medarbetare får söka? Det vill säga är det utbildningen som ger titeln eller är det organisering av och behov i verksamheten som ska styra? I Fyrbodal har en del kommuner valt att ge de som har utbildningen titeln när det gäller befintlig personal, men vid nyrekryteringar tänkt mer strategiskt på var dessa ska vara. De kommuner som valt att ge den befintliga personalen titeln i den mån de innehar den kompetensen, har anfört som skäl att det är ett sätt att bibehålla sin personal.

Andel stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens?

Hur många stödpedagoger/boendestödspedagoger/undersköterskor med specialistkompetens ska man ha i sin verksamhet? Detta är ett strategiskt beslut att fatta för respektive kommun.

Sökande till stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men med högre kompetens

Hur hantera de som söker tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska, men har en påbörjad högskoleutbildning till kanske socialpedagog eller socialpsykiatrisk vård. De är ju på ett sätt överkvalificerade, men har inte läst de gymnasiekurserna som krävs som stödassistent/boendestödjare. Eftersom det är individen som söker så är det upp till denne om den vill ha en tjänst som stödassistent/boendestödjare/undersköterska. När det gäller verksamhetsområde vård och omsorg finns ett krav på att all personal ska ha läst vård- och omsorgsprogrammet.

Gymnasieutbildning inom verksamhetsområdet som grund?

Vissa yrkeshögskoleutbildningar har vård- och omsorgsprogrammet som förkunskapskrav inom våra verksamhetsområden. Högskolekurser har inte det förkunskapskravet. Kan det bli ett problem vid anställningar om de sökande inte har gymnasiets vård- och omsorgsprogram eller barn- och fritidsprogram? I Fyrbodal har vi valt att inte kräva vård- och omsorgsprogrammet (eller barn- och fritidsprogrammet) som förkunskapskrav till våra tjänster som stödpedagog och boendestödspedagog, vilket man har som krav när det gäller undersköterska med specialistkompetens.

Lönebild för respektive titel? Gemensamt tänk?

Det har genomgående funnits ett önskemål om att vi ska ha samma grundlöneskillnad mellan de två titlarna stödassistent/stödpedagog, boendestödjare/boendestödspedagog och undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. Något gemensamt beslut har inte tagits i Fyrbodal, en summa som nämnts är 500 kronors skillnad.

Ny anställning och LAS-område

I och med att det är ett titelbyte som sker så ska nytt anställningsavtal skrivas. Vad gäller LAS-område så menar vi i Fyrbodal att eftersom grundtanken med kompetens och titulaturarbetet är att skapa två nya positioner och då bör stödpedagog/boendestödspedagog samt undersköterska med specialistkompetens vara egna LAS-område annars frångår vi den tanken. Detta är viktiga frågor att diskutera med såväl fackliga som personalavdelningen, då beslut om dessa frågor kan få konsekvenser vid övertalighet etc.

Arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar

Kompetens och titulaturarbetet rör baspersonalen, inte de med medellång högskoleutbildning,

dvs inte sjuksköterskor, socialpedagoger, arbetsterapeuter etc. I en del av våra kommuner finns socialpedagoger/verksamhetspedagoger och några upplevde en risk med att dessa skulle komma att ersättas av stödpedagoger. Viktigt som vi sett det, är att tänka att det är baspersonalen som delas upp i två positioner och får två olika uppdrag/ansvarsområden. Dessa yrkesbeskrivningar ska skrivas fram först och främst, men i den mån man har socialpedagoger/verksamhetspedagoger är det av vikt att även skriva fram denna yrkesbeskrivning så att distinktionen mellan dessa tre positioner blir tydlig. Kompetens och titulaturarbetet syftar inte till att ta bort högskoleutbildad personal, utan att främja och stärka baspersonalens positioner. Det finns framskrivna arbets-/yrkes/ansvarsbeskrivningar från flera av de kommuner som genomfört kompetens och titulaturarbetet.

Kompetensutveckling, validering och kursspecifik fortbildning – befintlig personal

Då Fyrbodal inledde kompetens och titulaturarbetet fanns inte vår kompetensutvecklingsplan, men frågor kring kompetensutveckling har funnits med i resonemanget hela tiden. Alla har påtalat vikten av att, gärna i samband med kompetens-inventeringen av befintlig personal, formulera någon form av kompetensplan. Dels för att medvetandegöra för den anställde vilken kompetens som krävs, men också för att ha en plan för framtida kompetenssatsningar.

I och med att befintlig personal fått titeln stödassistent/boendestödjare/undersköterska oavsett vilken vård- och omsorgsutbildning de gått, finns behovet av kompetensutveckling. I vilken mån kommunen kan erbjuda/kräva och bekosta sådan kompetensutveckling är givetvis upp till varje kommun.

Anställda utan fullständig gymnasieutbildning

Hur ska man göra med anställda utan fullständig gymnasieutbildning, dvs att denne inte har godkända betyg i alla ämnen. En elev får inte ut fullständigt gymnasiebetyg om något ämne saknas. Det kan vara idrott eller något annat ämne som inte egentligen berör den specifika kompetens vi efterfrågar. De som läser vuxenutbildning har inte samma krav vad gäller basämnen som de krav som ställs på gymnasieelever.

Ungdomsgymnasium består av 2500 poäng, då inkluderas ett antal basämnen såsom svenska, samhällskunskap etc. När det gäller vuxenstudier så är poängen lägre då man plockar kurser och inte per automatik läser svenska etc. Här i Fyrbodal är målet att varje elev som läser på vuxenutbildningen ska ha 1500 poäng. Detta ger att det blir olika krav på ungdoms- respektive vuxenelever i hur många poäng och vilka kurser som ska vara godkända. Det kan ge att två personer är godkända i samma ämnen, de som är specifika för vård och omsorgsarbetet, men den ene har missat något ämne utanför vård- och omsorgsområdet.

Hur ska de bedömas? Vem ska anses vara utbildad? Ska man ha fullständiga betyg/examen för att bli anställningsbar?

Referenskommuner att kontakta

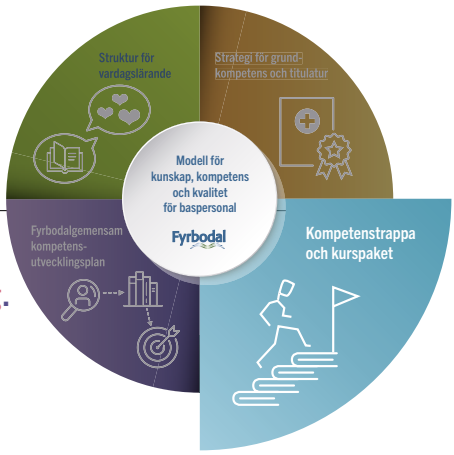
Melleruds kommun, sektor för stöd och service, sektorchef, telefonnummer växel 0530–180 00

Uddevalla kommun, avdelningschef stöd och service, telefonnummer växel 0522-69 60 00

Åmåls kommun, avdelningschef LSS eller avdelningschef vård och omsorg, telefonnummer växel 0532-170 00

Del 2
Kompetenstrappa och kurspaket

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg**.



Kompetenstrappan och kurspaketet beskriver endast de generella krav på kompetensutveckling som ställs, det vill säga den kunskap som krävs av all baspersonal inom verksamhetsområde vård och omsorg. Utöver dessa generella krav ställs enhets- och verksamhetsspecifika krav på kompetens, dessa tas fram med stöd av den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen, vilken presenteras i del 3 modellen. I kompetenstrappan och kurspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion.

Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens inom området vård och omsorg.

Strukturen omfattar fem steg för undersköterskor, där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För undersköterskor med specialistkompetens anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kompetensutveckling bör ges. Utöver detta rekommenderas att undersköterskorna med specialistkompetens genomför de kurser som finns i trappstegen för undersköterskorna. Till denna struktur finns även ett dokument för chefer och medarbetare, ett så kallat implementeringsstöd, som mer i detalj beskriver hur arbetet med denna modell kan genomföras och utvärderas (se bilaga 2, i denna del).

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kursspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet[13]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

[13] Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i SoL (3 kap. 3 §).

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling, men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Till er som är undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens

Du som undersköterska och undersköterska med specialistkompetens ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som undersköterska och undersköterska med specialistkompetens.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Kompetensutveckling i 5 steg

Utgångspunkten för denna kompetenstrappa, grundkraven för varje medarbetare innan kompetenstrappan kan påbörjas, är de baskrav som anges i strategin för grundkompetens och titulatur[14]. För undersköterskor är det gymnasieutbildningen ”vård- och omsorgsprogrammet” som gäller. För undersköterska med specialistkompetens krävs eftergymnasial specialisering inom vård och omsorg, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot vård och omsorg i hela sin omfattning.

De kurser som anges i denna kompetenstrappa är de som rör den generella kunskapen och kompetensen, det vill säga det man från arbetsgivarens håll anser att alla ska ha inom verksamhetsområde vård och omsorg, oavsett vilken insatsform man jobbar med eller på vilken enhet. Utöver denna generella kunskap och kompetens behövs mer specifik kompetens vilken hanteras med stöd i den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen där enhets- och verksamhetsspecifika kompetenskrav hanteras[15].

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

[14] Del 1 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

[15] Del 3 i modell för kunskap, kompetens och kvalitet

Kompetenstrappa och kurspaket för undersköterska och undersköterska med specialistkompetens

De steg som anges motsvarar inte någon specifik tidsperiod. Hur lång tid respektive steg tar beror på såväl den enskilde medarbetaren som på vad som är rimligt för varje arbetsplats. Utöver dessa kurser tillkommer även annan kompetensutveckling, sådan som är mer specifikt relaterad till den enhet och den verksamhet som medarbetaren jobbar vid.

När det gäller befintlig personal så fasas dessa in i nedanstående system medan helt nyexaminerade följer stegen i "rätt" ordning. För personal som är nyanställd men har tidigare yrkeserfarenhet kartläggs tidigare kompetensutveckling för att se vilka steg och kurser som den nyanställde bör genomföra. Undersköterskor med specialistkompetens förväntas/rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för undersköterskorna.

Undersköterska

Steg 1 – arbetsplats- och yrkesintroduktion

Arbetsplatsintroduktionen är för alla oavsett om den anställde har tidigare arbetslivserfarenhet eller inte. Denna del anordnas lokalt.

Som yrkesintroduktion, för dig som är ny i yrket är det nedanstående kurser som är aktuella för steg 1.

Du som läser detta i tryckt form, kan hitta länkarna i pdf-dokumentet som finns på www.fyrbodal.se

- Introduktion till arbete i vård och omsorg
  Socialstyrelsen utbildning
- Äldreomsorgens nationella värdegrund
  Socialstyrelsen utbildning
- IBIC – webbintroduktion
  Socialstyrelsen utbildning
- Jobba säkert med läkemedel
  Jobba säkert med läkemedel | Demenscentrum
- Basala hygienrutiner
  Socialstyrelsen utbildning
- Demens ABC
  Demens ABC | Demenscentrum
- Demens ABC+
  Demens ABC | Demenscentrum
- Demensvård utan tvång
  Webbutbildning | Demenscentrum
- BPSD "beteendemässiga och psykiska symptom vid demens"
  Webbutbildning | BPSD

Steg 2

- Mötas i musik
  Mötas i musik
- Demenspodden
  Demenspodden | Demenscentrum
- Förvirringstillstånd vid demens
  Förvirringstillstånd vid demens - YouTube
- Palliation ABC
  Palliation ABC | Demenscentrum
- Våld mot äldre
  Socialstyrelsen utbildning
- Lågaffektivt bemötande
  UR Samtiden - NPF-forum 2018: Lågaffektivt bemötande | UR Play
- Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård
  Socialstyrelsen utbildning

Steg 3

- Senior alert (för vissa medarbetare)
  Webbutbildningen, Region Jönköpings län (rjl.se)
- Att synliggöra normer i socialtjänsten - med ett hbtq-perspektiv
  Socialstyrelsen utbildning
- Ett gott liv – hälsosamma levnadsvanor för äldre
  Socialstyrelsen utbildning
- Bra att veta om hjälpmedel
  Socialstyrelsen utbildning
- Lågaffektivt bemötande
  Del 1 - Lågaffektiva filmcirkeln - YouTube

Steg 4

Utöver de kurser som anges här vill vi poängtera att kompetensutveckling vid detta steg också kan/bör ges i relation till de olika ombudsrollen som finns inom verksamheterna.

- Psykisk ohälsa
  Yrkesintroduktion för baspersonal som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning - Kunskapsguiden
- Ett fall för teamet – att förebygga fallolyckor
  Socialstyrelsen utbildning
  Implementeringsstöd för chefer
  Socialstyrelsen utbildning
- Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik
  Socialstyrelsen utbildning
- Handledarutbildning (för vissa medarbetare)
  Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket
  plus handledarutbildningen via vård och omsorgscollege
- BPSD "beteendemässiga och psykiska symptom vid demens" (för vissa medarbetare)
  Administratörsutbildning – BPSD
- Lågaffektivt bemötande
  Del 2 - Lågaffektiva filmcirkeln - YouTube
- Språkombud (för vissa medarbetare)
  Via vård och omsorgscollege.

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.

Undersköterska med specialistkompetens

För undersköterska med specialistkompetens har vi idag inte några regelrätta utbildningar att rekommendera. Vi rekommenderar i stället ett antal områden vi ser det relevant att kompetensutveckla inom. Dessa områden är då relaterade till den roll och det uppdrag som undersköterskorna med specialistkompetens innehar. Vid uppföljningar av modellen kommer vi att lägga till sådana utbildningar som testats och används när det gäller undersköterskor med specialistkompetens.

- Att landa i rollen
- Handleda både elev och kollegor
- Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt
- Dokumentera
- Implementera metoder och arbetssätt
- Metodstödja
- Introducera ny personal

Bilaga 2

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare – kompetenstrappa och kurspaket

Implementeringsstöd för chefer och medarbetare

Detta är ett implementeringsstöd för chefer och medarbetare inom verksamhetsområde vård och omsorg i Fyrbodal. Här beskrivs kompetenstrappan och kurspaketet med såväl syfte som genomförande och uppföljning.

Inledning

Denna kompetenstrappa och kurspaket har socialcheferna i Fyrbodals 14 kommuner beslutat om. Kompetenstrappan gäller för baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Struktur och övergripande innehåll är samma för samtliga tre verksamhetsområden, det är endast själva kurserna, kurspaketen, som är olika och beskrivs utifrån respektive verksamhetsområde och dess funktioner/yrkesroller. Just detta dokument gäller för undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens inom området vård och omsorg.

Strukturen omfattar fem steg för undersköterskor där varje trappsteg anger de kurser som är kopplade till respektive trappsteg. För undersköterskor med specialistkompetens anges rekommenderade kompetensutvecklingsområden inom vilka kurser bör erbjudas den anställde. Undersköterskor med specialistkompetens rekommenderas också att genomföra de trappsteg och de kurser som gäller för undersköterskorna.

I kompetenstrappan och utbildningspaketet fastställer vi kompetensen över tid för att kvalitetssäkra verksamheter, vara attraktiva arbetsgivare och möjliggöra en bra introduktion.

I strategin för grundkompetens och titulatur anges de grundkrav som ställs på baspersonalen inom verksamhetsområde vård och omsorg. För undersköterskor är det gymnasieutbildningen ”vård- och omsorgsprogrammet” som gäller. För undersköterska med specialistkompetens krävs eftergymnasial specialisering inom vård och omsorg, det vill säga minst 200 yrkeshögskolepoäng eller minst 60 högskolepoäng. Utbildningen skall ha tydlig inriktning mot vård och omsorg i hela sin omfattning. Dessa grundkrav är utgångspunkten för denna modell.

Syfte

Syftet med kompetenstrappan och kurspaketet är att skapa en långsiktig och hållbar struktur för kompetensutveckling när det gäller baspersonal inom funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg i Fyrbodals samtliga 14 kommuner med målsättningen att upprätthålla en god kvalitet i verksamheten. Personalens kompetens har avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och säkerhet [16]. Kompetensutveckling är därför en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden. Uppdatering och fördjupning av kunskaper, färdigheter och förhållningssätt måste ske fortlöpande under hela yrkeslivet, baserat på verksamhetens, professionens, brukarnas och samhällets behov.

Ett utvidgat syfte är att höja status för yrke och verksamhetsområde och därmed kunna bibehålla befintlig personal och öka förutsättningarna för goda nyrekryteringar.

[16] Bestämmelserna om kvalitet och kvalitetsarbete finns i SoL (3 kap. 3 §).

Kompetenstrappan och kurspaketet ska vara ett stöd och en riktlinje för kompetensutveckling, men också tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling samt medarbetarnas ansvar för att genomgå den kompetensutveckling som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som ens uppdrag anger.

Modellen för kompetensutveckling borgar för en enhetlighet då den används i samtliga 14 kommuner, vilket gör att förutsättningarna följer samma spår även om man som medarbetare byter kommun och arbetsgivare.

Kompetens, kompetensutveckling och kvalitet i verksamhet

Som anges i syftet har personalens kompetens en avgörande betydelse för socialtjänstens kvalitet och kompetensutveckling ska ses som en viktig del av utvecklingsarbetet inom socialtjänstens alla verksamhetsområden.

En målsättning borde vara att varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan och att det inom varje verksamhet ska finnas en budget för kompetensutveckling. En individuell kompetensutvecklingsplan säkerställer att kompetensutveckling ses som en naturlig del av socialtjänstens systematiska kvalitetsutveckling. Det är eftersträvansvärt att kompetensutvecklingen redovisas i verksamhetsberättelse och granskas genom extern uppföljning för att därmed på ett tydligt sätt inkludera kompetensutveckling i verksamhetsutvecklingen och kvalitetsuppföljningen.

Det är önskvärt att arbetsgivaren skapar tydliga förutsättningar för kompetensutveckling, exempelvis i form av tid och resurser för kompetensutveckling under arbetstid. Utöver arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling har medarbetarna ansvar för att delta i kompetensutveckling utifrån verksamhetens och ens individuella behov.

Till er som är undersköterskor och undersköterskor med specialistkompetens

Du som är undersköterska/undersköterska med specialistkompetens ska känna såväl trygghet som självständighet i din yrkesutveckling. Varje medarbetare ska därför ha en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamheternas mål och uppdrag, men också inkluderar dina förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingsplanen ska följas upp i medarbetar- och lönesamtalet.

De olika stegen i modellen beskriver vad kommunerna i Fyrbodal kan erbjuda dig i din yrkesutveckling och vad som krävs för att utföra de arbetsuppgifter och ta det ansvar som krävs av dig som undersköterska och undersköterska med specialistkompetens.

Varje trappsteg beskriver hur din kompetens kan utvecklas och hur detta kan utveckla dina arbetsuppgifter och ditt ansvar. Nivåindelningen, trappstegen, utgör förutsättningar för en yrkesutveckling, som kopplat till din erfarenhet och dina vägval, kan främja din yrkesskicklighet.

Det är i dialog med din närmsta chef, vid medarbetarsamtalet, som diskussion förs om vilka förutsättningar för kompetensutveckling som gäller för just dig. Arbetsgivaren avgör vilka krav som kan ställas på dig, din kompetens och din kompetensutveckling och på att du utför de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag.

Arbetsgivaren och medarbetaren ansvarar gemensamt för att intyg på genomgångna utbildningar ges.

Förutsättningar för kompetensutveckling

Vilka förutsättningar som gäller för kompetensutvecklingen ser olika ut i olika kommuner. Det är viktigt att det finns en tydlighet om vad som gäller till exempel i form av webbutbildningar och/eller fysiska utbildningar, ersättning för tid, litteratur, resor med mera och att du som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens vet vad som gäller innan kompetensutvecklingen genomförs.

Kompetensutveckling kan ses som både ett krav och en möjlighet. Kravet på kompetensutveckling är satt utifrån verksamhetens behov av personal med rätt kompetens. Vissa krav ställer arbetsgivaren på dig och din kompetens och att du gör de arbetsuppgifter och tar det ansvar som ligger inom ramen för ditt uppdrag. Kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig som person, så att du kan utvecklas i ditt yrke. Den kompetensutveckling du deltar i kan i vissa fall innebära andra arbetsuppgifter och ansvar, men oftast mer att du kan genomföra dina arbetsuppgifter på ett mer professionellt sätt. Genomförd kompetensutveckling kan också ses som en möjlighet för dig då du kan skriva med detta på din CV, något som du har nytta av då du söker nya tjänster.

Kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvarsområden medför inte per automatik ett lönepåslag. Kompetensutveckling är heller inte att betrakta som en rättighet för dig som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens utan allt är relaterat till hur du hanterar dina arbetsuppgifter och ansvarsområden, något som diskuteras och utvärderas vid medarbetarsamtalet.

Bedömning och utvärdering

Du som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens flyttas inte per automatik från ett trappsteg till nästa. Varje steg ska utvärderas innan nästa trappsteg kan komma i fråga. Utvärderingen sker i medarbetarsamtalet.

Det är den reella kompetensen som ska bedömas och utvärderas, här finns exempel på frågeställningar som kan användas:

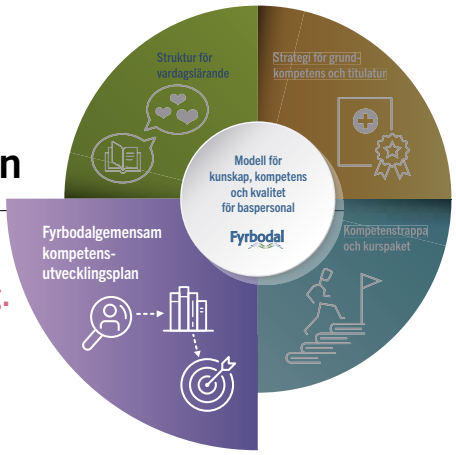
- Vilken kompetensutveckling har du deltagit i?
- Vad har din kompetensutveckling lett till?
- Hur har du tagit till dig den nya kunskapen?
- Har du kunnat omsätta den nya kunskapen i praxis?
- Har du fått nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Hur har du tagit dig an dina nya arbetsuppgifter/ansvarsområden?
- Har verksamheten tagit hand om din nya kunskap?
- Har din nya kunskap kommit verksamheten till godo?
- Hur ser du på möjligheterna att gå vidare till nästa steg i trappan?
- Kan du ta dig an nya arbetsuppgifter/ansvar?
- Hur ser arbetsgivaren på möjligheterna för dig att gå vidare till nästa steg i trappan?

Vid utvärderingen och planeringen för nästa steg kan nedanstående tre frågor vara användbara och syftar till att få ökad kunskap om vad arbetsgivaren anser att du måste göra och vad som kan vara valbart/valfritt för dig som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens. Dessa frågeställningar kan också visa vilket stöd du som undersköterska/undersköterska med specialistkompetens kan behöva för att ta dig an den utmaning som kompetensutveckling, nya arbetsuppgifter och ansvar kan medföra.

- KAN du gå vidare till nästa steg?
- VILL du gå vidare till nästa steg?
- VÅGAR du gå vidare till nästa steg?

Del 3
Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg.**



Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen kompletterar de antagna strategierna kring grundkompetens och titulatur för baspersonal samt kompetenstrappan med dess tillhörande kurspaket. Här möts generell kompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde och specifik kompetens som gäller för vissa inom respektive verksamhetsområde.
Denna plan antogs första gången av socialchefsnätverket 2018 och har nu reviderats i och med att den inkluderats i "modell för kunskap, kompetens och kvalitet".

Med ett gemensamt strukturerat underlag för kompetensutveckling samlas information om befintlig kompetens och kompetensbehov in på fyra nivåer; medarbetar-, enhet-, verksamhet- och Fyrbodalnivå [17]. Detta föregås av en inventering av vilka kompetenskrav som finns relaterat till de brukare som finns inom verksamheterna. Kompetensutvecklingsplanen omfattar enbart den formella kompetensen [18], dvs genomförda kurser/utbildningar [19]. Skälet till det är att huvudsyftet är att skapa en långsiktig strategi i Fyrbodal vad gäller planering och genomförande av olika kurser/utbildningar baserat på brukarnas behov och lagens intentioner.

Syfte

Syftet med en Fyrbodalgemensam kompetensutvecklingsplan är att;

- Ge ökad vetskap om vilka kompetenskrav som bör ställas relaterat till brukarnas behov och lagens intentioner
- Ge ökad vetskap om den formella kompetensen hos befintlig personal, men också vilken kompetens som saknas på, medarbetar-, enhets-, verksamhets- och Fyrbodalsnivå, för att utifrån detta skapa en långsiktig strategi vad gäller kompetensutveckling.
- Samordna kompetensutveckling och utbildningsinsatser för såväl alla 14 kommuner som för de enskilda kommunerna.

[17] Med enhet avses varje enskilt "hus" och med verksamhet avses det område inom vilket det finns flera enheter, såsom dagliga verksamheter, korttidsverksamheter m m.

[18] Den reella kompetensen, är givetvis en viktig aspekt för kommun och verksamhet och inkluderar hur den enskilde medarbetaren tillämpar sin kompetens, dvs. omsätter teoretisk kunskap men inkluderar även den personliga lämpligheten. På så sätt är den reella kompetensen en vägande faktor då det gäller effekter i verksamheten. Hur förutsättningarna kan öka för att formell kompetens också kan omsättas i praxis till reell kompetens framgår av del fyra i modell för kunskap, kompetens och kvalitet "struktur för vardagslärande".

[19] Särskild personlig kompetens kommer att inventeras och registreras även om den inte utgör ett verksamhetskrav, mer om detta senare i texten.

Argument för kompetensutvecklingsplanen

Argumenten som ligger till grund för denna Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan är:

- Krav på ökad kvalitet i en verksamhet med komplexa ärenden och uppdrag som också ställer krav på hög(re) kompetens.
- En högre effektivitet och långsiktighet vid samordning av kompetensutveckling
- Behov av tydligt underlag till utbildningsanordnare för att få kurser och kursinnehåll som speglar verksamheternas kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov.
- Ganska otydliga och i vissa fall mindre kända verksamhetsområden med svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens.
- Att nationellt kunna påvisa kunskapsbehov, samt var och hur stimulansmedel, riktade utbildningsinsatser eller andra statliga satsningar behövs inom de tre verksamhetsområdena.

Redskap

Den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen är tänkt att fungera som ett redskap;

- I medarbetarsamtal
- För att tydliggöra ansvarsfördelning vad gäller kompetensutveckling (medarbetare – arbetsgivare)
- Vid strategiska beslut om kompetensutveckling
- För att bibehålla personal och öka möjligheter till nyrekrytering
- I samverkan med utbildningsanordnare

Kompetensutvecklingsplan – tre steg

1. Fastställa kompetenskrav
2. Kartlägga befintliga medarbetares formella kompetens
3. Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov hos befintlig personal samt rekryteringsbehov

För att komma fram till vilket kompetensutvecklingsbehov som finns behöver varje verksamhet först och främst fastställa och tydliggöra vilka kompetenskrav som finns på varje enhet samt i respektive verksamhet. Därefter görs en kartläggning av varje medarbetares formella kompetens. Differensen mellan verksamhetens kompetenskrav och medarbetarens formella kompetens tydliggör kompetensutvecklingsbehovet, men även det eventuella rekryteringsbehov som verksamheten har. De tre stegen beskrivs utförligare nedan och finns även åskådliggjort i bilaga 3.

1. Fastställa kompetenskrav

Grundläggande för kompetenskraven är brukarnas behov och den lagstiftning som gäller för verksamhetsområdet, nationella författningar, riktlinjer och allmänna råd, men även SOFS (psykosocial organisation och arbetsmiljö) och kommunala riktlinjer. I ”strategin för grundkompetens och titulatur” samt i ”kompetenstrappa och kurspaket” (del 1 och 2 i modellen) anges den generella grundkompetens som gäller för alla inom respektive verksamhetsområde. Denna kompetens är dock inte tillräcklig utan behöver kompletteras med mer specifik kompetens utifrån vilken enhet eller specifik verksamhet man arbetar inom.

Kompetenskraven ska formuleras utifrån varje enhet (enskilt ”hus”) och utifrån varje sammantagen verksamhet (daglig verksamhet, särskilt boende, korttidsverksamhet etc.) Allt med avseende på brukarnas behov och beslut om insatser enligt SoL och LSS[20] inom dessa verksamheter. Som stöd för att göra denna kartläggning av kompetenskrav utifrån de befintliga brukarnas behov inom varje enhet rekommenderar vi att man använder sig av de olika livsområdena som finns i IBIC.

[20] Socialtjänstlagen och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

2. Kartläggning av medarbetares formella kompetens

Grunden i kartläggningen är den Fyrbodalgemensamma blanketten som används vid medarbetarsamtalen [21]. Den kartlagda kompetensen läggs in, antingen av enhetschef eller personalhandläggare i personalakts-systemet. Detta möjliggör att statistik på såväl befintlig som saknad kompetens inom verksamhetsområdet ska kunna plockas fram. Denna helhetsbild skapar förutsättningar för planering för kompetensutvecklingsinsatser och vilken rekrytering som behöver göras.

Kartläggning sker utifrån fyra aspekter;

- Vilken grundkompetens den anställde har respektive saknar utifrån kraven i ”strategi för grundkompetens och titulatur” (del 1 i modellen)
- Vilka kurser som är genomförda respektive kvarstår utifrån de olika stegen i ”kompetenstrappa och kurspaket” (del 2 i modellen)
- Vilken verksamhets- och enhetsspecifik kompetens den anställde har respektive saknar (utifrån den kravspecifikation verksamheten och enheten formulerat där medarbetaren har sin anställning)
- Vilken särskild personlig kompetens den anställde har (som verksamheten kan ha behov av, men inte kräver)

Formell grundkompetens

Med formell grundkompetens avses den kompetens som anges i strategierna kring grundkompetens och titulatur.

- **Undersköterska**

  Fram till och med våren 2024

  Inom **vård och omsorg** är det för undersköterska, vård- och omsorgsprogrammet med fördjupningskurser i ”vård och omsorg vid demenssjukdom” och ”äldres hälsa och livskvalitet.

  Från och med juni 2024 [22]

  Inom **vård och omsorg** är det för undersköterska; vård och omsorgsprogrammet samt fördjupningskursen ”vård och omsorg, specialisering” med fokus på äldreomsorg samt någon av följande fördjupningskurser ”pedagogik i vård och omsorg” eller ”etik och människans livsvillkor” . [23]

  Utöver ovanstående ska man även vara godkänd i svenska 1 (100 poäng) och samhällskunskap (50 poäng) på gymnasienivå, utifrån Vård- och omsorgscollege kravnivå.

[21] Bilaga 4

[22] Detta gäller de som läst ungdomsgymnasiet, när det gäller vuxenutbildningen kan det finnas personer som kommer att slutföra sin utbildning tidigare än 2024

[23] För vuxenstuderande finns inte något utrymme för valbara kurser utöver vård och omsorg specialistering 100 poäng. Det finns ytterligare en valbar möjlighet och det är om den vuxenstuderande väljer att göra ett komvuxarbete, då kan detta fokusera på särskilt valt ämnesområde.

- **Undersköterska med specialistkompetens**
  För undersköterska med specialistkompetens är det minst 200 yrkeshögskolepoäng eller 60 högskolepoäng med tydlig inriktning mot vård och omsorg (äldreomsorg) som gäller.

- **Verksamhetsspecifik kompetens**
  Med verksamhetsspecifik kompetens avses den kompetens som man har behov av inom alla särskilda boenden, korttidsverksamheter eller hemtjänstgrupper etc. Detta kan vara:
  • Nationell värdegrund
  • Demens ABC
  • Palliativ vård
  • Psykisk ohälsa
  • Välfärdsteknik
  • Med mera…

- **Enhetsspecifik kompetens**
  Med enhetsspecifik kompetens avses den kompetens man har behov av inom varje enskild enhet mer specificerad utifrån var och en av de brukare som har sitt stöd via den enheten. Det kan vara samma typer av kompetens som ovanstående, men kan också skilja sig åt mellan olika enheter. Det kan vara;
  • Demens ABC+
  • BPSD
  • Stroke
  • Afasi
  • Anhörigperspektiv
  • Kulturkompetens
  • Med mera…

- **Särskild personlig kompetens**
  Med särskild personlig kompetens avses sådant som inte arbetsgivaren kräver, men som är bra att ha kännedom om i den mån det uppkommer ett behov av denna kompetens. Det ska finnas intyg på den särskilda personliga kompetens som den anställde anför. Det kan vara t.ex.
  • Musik
  • Trädgård och växter
  • Hantverk
  • Dans
  • Språk
  • Hälsa och friskvård
  • Med mera…

3. Kompetensutvecklingsbehov på fyra nivåer

Differensen mellan kompetenskrav och medarbetarnas formella kompetens visar på kompetensutvecklingsbehovet och utgör således underlag för en kompetensutvecklingsplan (och eventuellt rekryteringsbehov).

Detta kompetensutvecklingsbehov kan, utöver att det tydliggör befintlig kompetens och det eventuella kompetensutvecklingsbehovet hos varje medarbetare, aggregeras på tre nivåer; enhets-, verksamhets- och Fyrbodalnivå utifrån nedanstående årshjul. Utifrån detta kan beslut tas om vilka utbildningsinsatser som ska planeras och genomföras i respektive kommun och vilka som ska ske i samverkan Fyrbodalkommunerna emellan.

Sammanställning av kompetensutvecklingsbehovet på enhets- och verksamhetsnivå görs i den enskilda kommunen och Fyrbodals kommunalförbund, FoU-Socialtjänst gör sammanställningen på Fyrbodalsnivå. Denna sammanställning utgör underlag vid diskussioner om vilken/vilka kurser/utbildningar vi ska satsa på gemensamt inom Fyrbodal.

Årshjul

- Översyn och eventuell revidering av kompetenskrav och kompetensutvecklingsbehov (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Medarbetarsamtal (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Registrering/revidering av medarbetarnas formella kompetens i PA-systemet (enskild kommun beslutar när detta sker)
- Rapportering till FoU Socialtjänst Fyrbodals kommunalförbund om vilka områden det finns ett kompetensutvecklingsbehov inom samt antal personer i behov av respektive kompetensutveckling (april varje år).
- Utifrån ovanstående underlag diskuteras i respektive FoU-rum vilka utbildningssatsningar som ska göras gemensamt (vårens sista FoU-rumsmöte).

Bilaga 3

Figur över kompetensutvecklingsplanens alla steg

Formell grundkompetens

Utifrån strategi för grundkompetens och titulatur samt utifrån kompetenstrappa och kurspaket samt utifrån den lagstiftning som gäller inom verksamhetsområdet.

Verksamhetsspecifik kompetens

Utifrån brukarnas behov inom till exempel:

- Boendestöd
- Daglig verksamhet
- Hemtjänst
- Bostad med särskild stöd och service
- Kortidsverksamhet

Med mera...

Enhetsspecifik kompetens

Kompetens som krävs utifrån en enskild enhet baserad på befintliga brukares behov, till exempel:

- Teckenspråk
- AKK
- Lågaffektivt bemötande
- Demens
- MI

Med mera...

Särskild personlig kompetens

Sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om. Till exempel:

- Hälsa och friskvård
- Ridinstruktör
- Språk
- Keramiker

Med mera...

Bilaga 4

Blankett för individuell kompetensutvecklingsplan, att använda vid medarbetarsamtal – vård och omsorg

Beskrivning av de olika kompetensområdena

Med formell grundkompetens avses den utbildning medarbetaren har/saknar på gymnasie-, yrkeshögskole, eller högskolenivå utifrån de kompetenskrav som anges i del 1 i modellen ”strategi för grundkompetens och titulatur”.

Kompetenstrappa och kurspaket avser de kurser som anges i del 2 i modellen, dessa är generella och gäller för alla medarbetare. Undersköterskor med specialistkompetens ska utöver kompetensutveckling inom rekommenderade kompetensutvecklingsområden gå de kurser som anges för undersköterskorna.

Med verksamhets- och enhetsspecifik kompetens avses den kompetens medarbetare har/saknar utifrån de kompetenskrav som fastlagts utifrån inventering via del 3 i modellen.

Med särskild personlig kompetens avses sådant som arbetsgivaren inte kräver men som kan vara bra att ha kännedom om och som kan komma att användas i verksamheten.

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Formell grundkompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Formell grundkompetens som saknas	Poäng

Kompetenstrappa och kurspaket	Genomfört steg	År

Verksamhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Verksamhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Enhetsspecifik kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Enhetsspecifik kompetens som saknas	Poäng

Särskild personlig kompetens	Poäng eller veckor	Utbild-ningsår

Långsiktiga mål	År

Kortsiktiga mål

Kurs	Poäng	År

Handlingsplan

Kurs	Tidsplan	Ansvar arb.givare/eget	Utvärdering	Effekt i verk-samheten

Övrigt.....

.....

.....

.....

Datum.....

Medarbetare.....

Chef .....

Kurspaket undersköterska och undersköterska med specialistkompetens

Länkar till respektive kurser finns i del 2 av rapporten.

Steg 1 – Arbetsplats- och yrkesintroduktion	Genomfört	År
Introduktion till arbete i vård och omsorg – Socialstyrelsen utbildning		
Äldreomsorgens nationella värdegrund – Socialstyrelsen utbildning		
IBIC – webbintroduktion – Socialstyrelsen utbildning		
Jobba säkert med läkemedel | Demenscentrum		
Basala hygienrutiner – Socialstyrelsen utbildning		
Demens ABC – Demenscentrum		
Demens ABC+ – Demenscentrum		
Demensvård utan tvång – Demenscentrum		
BPSD ”beteendemässiga och psykiska symptom vid demens”		

Steg 2	Genomfört	År
Mötas i musik | Demenscentrum		
Demenspodden | Demenscentrum		
Förvirringstillstånd vid demens - YouTube		
Palliation ABC | Demenscentrum		
Våld mot äldre – Socialstyrelsen utbildning		
Lågaffektivt bemötande – UR Samtiden - NPF-forum 2018: UR Play		
Grundläggande utbildning om munhälsa och munvård – Socialstyrelsen utbildning		

Steg 3	Genomfört	År
Senior alert (för vissa medarbetare) – Webbutbildningen, Region Jönköpings län (rjl.se)		
Att synliggöra normer i socialtjänsten – med ett hbtq-perspektiv – Socialstyrelsen utbildning		
Ett gott liv – hälsosamma levnadsvanor för äldre – Socialstyrelsen utbildning		
Bra att veta om hjälpmedel – Socialstyrelsen utbildning		
Lågaffektivt bemötande – Del 1 - Lågaffektiva filmcirkeln - YouTube		

Steg 4

Utöver de kurser som anges här vill vi poängtera att kompetensutveckling vid detta steg också kan/bör ges i relation till de olika ombudsrollerna som finns inom verksamheterna.

	Genomfört	År
Psykisk ohälsa – Yrkesintroduktion för baspersonal som arbetar med personer med psykisk funktionsnedsättning - Kunskapsguiden		
Ett fall för teamet – att förebygga fallolyckor		
Socialstyrelsen utbildning		
Implementeringsstöd för chefer – Socialstyrelsen utbildning		
Etik och integritet vid införande av välfärdsteknik – Socialstyrelsen utbildning		
Handledarutbildning (för vissa medarbetare) Skolverkets webbaserade apl-handledarutbildning - Skolverket plus handledarutbildningen via vård och omsorgscollege		
BPSD ”beteendemässiga och psykiska symptom vid demens” (för vissa medarbetare) Administratörsutbildning – BPSD		
Lågaffektivt bemötande – Del 2 - Lågaffektiva filmcirkeln - YouTube		
Språkombud (för vissa medarbetare) – Via vård och omsorgscollege		

Steg 5 (sista steget)

Fokus på att omvärldsbevaka, upprätthålla och fördjupa sin kompetens.
Här läggs kurser in manuellt som genomförs.

.....

.....

.....

Kurser inom kompetensområden för undersköterskor med specialistkompetens

Namn.....

.....P-nummer.....

Befattning.....

Kompetensområden
Notera planerade och genomförda kurser inom respektive kompetensområde

Att landa i rollen	Planerade	Genomförda

Handleda både elev och kollegor	Planerade	Genomförda

Pedagogiskt arbets- och förhållningssätt	Planerade	Genomförda

Dokumentation	Planerade	Genomförda

Kompetensområden forts.

Implementera metoder och arbetssätt	Planerade	Genomförda

Metodstödja	Planerade	Genomförda

Introducera ny personal	Planerade	Genomförda

Anteckningar .....

.....

.....

.....

.....

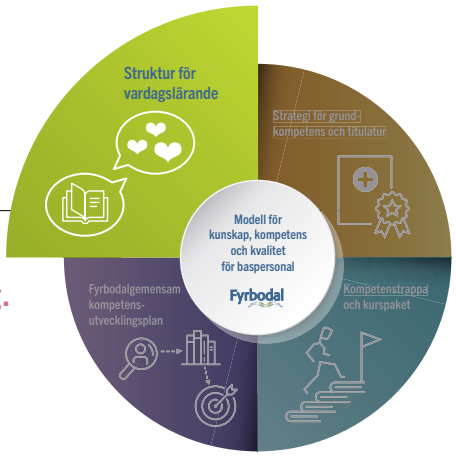
.....

.....

.....

Del 4
Struktur för vardagslärande

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner, **verksamhetsområde vård och omsorg.**



Struktur för vardagslärande syftar till att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling med fokus på att tillse att den formella kompetensen också kan bli den reella kompetensen. Utgångspunkten är att vi med denna systematik kan skapa ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo. Det handlar således om:

- Att omsätta teori i praxis
- Organisationens kunskap inte individens
- Resurseffektivitet
- Kompetens utifrån verksamhetens kunskaps- och kompetenskrav och behov.

Kompetens är en förutsättning för att de insatser och det stöd som verksamheter ger till de personer/brukare som har behov av insatser via SoL, LSS och HSL ska kunna hålla en god kvalitet. Det är av största vikt att vi fångar medarbetarnas kompetens och ser till att den används och kommer brukarna till nytta. Deltagande i olika kompetensutvecklingsinsatser ska utöver att det ger den enskilde medarbetaren ökad kompetens, också resultera i att denna kunskap och kompetens sprids och används av alla i arbetsgruppen i vardagsutvecklingen på arbetsplatsen.

I Fyrbodals strategier kring grundkompetens och titulatur samt i vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket anges den grundkompetens som krävs inom våra verksamheter. I den Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplanen framgår hur varje verksamhet ska identifiera de kunskapskrav som finns på varje enhet och verksamhet, allt utifrån enskilda brukares behov. Dessa kunskaps- och kompetenskrav ligger således till grund för den kompetensutveckling som krävs av befintlig personal, men också den eventuella nyrekrytering som behövs. Utöver detta behöver vi arbeta med den reella kompetensen och säkerställa att brukarnas behov tillgodoses på ett gott och effektivt sätt med god kvalitet.

Utmaningen ligger i att göra den enskildes kompetens till arbetsplatsens kompetens för att ytterst nå brukaren. För det krävs ett systematiskt och sammanhållet lärande så att erfarenheter och upparbetade kunskaper tas tillvara, det vill säga att vi skapar en struktur för utveckling av vardagslärande.

För att jobba med hållbara strukturer för kunskapsutveckling behöver man ställa sig frågor som:

- Hur skapar vi förutsättningar för lärande i de aktiviteter vi planerar och genomför?
- Hur skapar vi förutsättningar för att lärandet inte enbart blir individens kunskap utan en gemensam kunskap på arbetsplatsen?
- Hur får vi kunskap om hur lärande och kunskap utvecklats genom våra aktiviteter?
- Tar verksamheten vara på den nya kunskap som enskild anställd kommer med?
- Förankras och utvecklas den i verksamheten?
- Kommer den brukaren till gagn?
- Blir stödet mer effektivt och har en högre kvalitet?

Organisera för lärande

Varje verksamhet måste organisera sig för utveckling för att lärande ska kunna leda till vardagsutveckling. Det måste finnas strukturer för hur den enskildes kompetensutveckling leder till ett lärande hos övriga i arbetsgruppen. Allt från att organisera och planera möten där det finns tid att presentera det man lärt sig och tid för frågor från kollegorna, till gemensamt reflekterande kring den nya kunskapen och hur den kan användas. Frågor som man kan ta till stöd för att organisera för lärande är:

- Hur skapar vi utrymme för att delta i formaliserad kompetensutveckling?
- På vilket sätt och när kan den enskilde dela med sig av vad den lärt sig?
- Vilka förutsättningar behövs i arbetsgruppen?
- Vilken roll har chefen i detta?

Chefens roll

Chefen har en viktig roll när det gäller att skapa strukturer för ett lärande där den enskildes kompetens ska kunna komma arbetsgruppen till del. Det handlar om att verka för att skapa en lärande organisation/kultur där tid avsätts för lärande oavsett i vilken form det sker.

Verksamhets- och kompetensanalys

Det är viktigt att veta vilken kompetens som finns i arbetsgruppen och vilken kompetens som behöver förstärkas, men framför allt att man har en samsyn kring vilken kompetens som behövs i verksamheten. Som stöd i detta arbete har vi vår strategi för grundkompetens och titulatur, vår kompetenstrappa med tillhörande kurspaket samt vår Fyrbodalgemensamma kompetensutvecklingsplan där såväl fastställande av kompetenskrav utifrån brukarnas behov och behov av kompetensutveckling finns med.

Arbetsgruppens roll och tillit i arbetsgruppen

Kompetensen på varje arbetsplats utgörs av medarbetarnas gemensamma samlade kompetens, det är helheten som ger förutsättningarna för den kvalitet som verksamheten håller och det stöd som brukarna har rätt till. Ett gott medarbetarskap är en viktig faktor. Med tillit till och mellan arbetskamraterna bjuder vi varandra på vår specifika kunskap och kompetens och vi ber vid behov varandra om stöd och hjälp

Samverkan

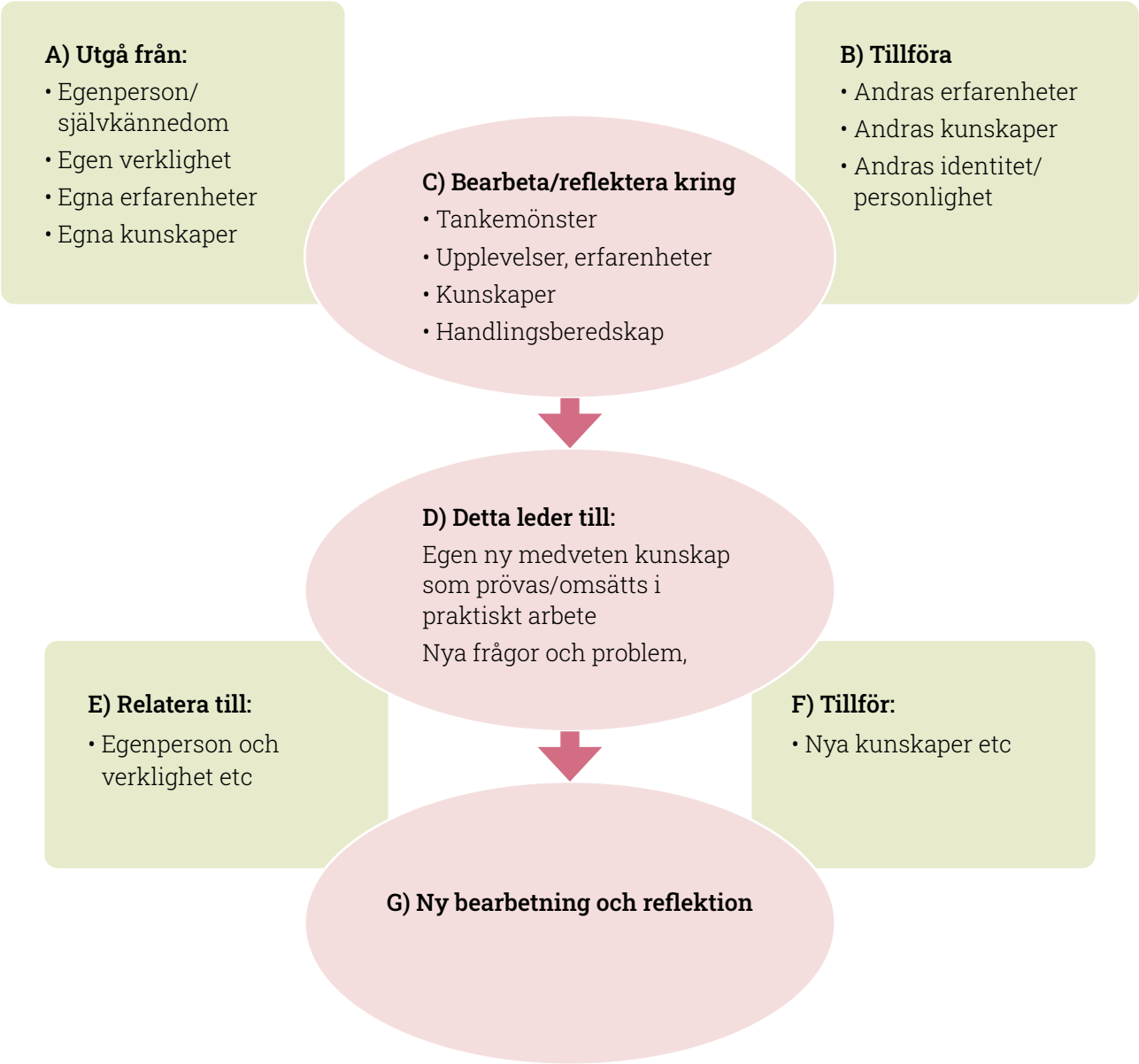
Genom samverkan mellan arbetsgrupper inom såväl den egna som andra kommuner, finns en ökad möjlighet, även för så kallade ”smala verksamhets- och kompetensområden” att utvecklas. Genom FoU Socialtjänst i Fyrbodal har vi tre FoU-rum och ett socialchefsnätverk där frågor kring samverkan när det gäller bland annat kompetensutveckling kan lyftas, planeras och genomföras. Detta ökar möjligheten för såväl mindre kommuner att höja kompetensen hos sina medarbetare, som för speciella, så kallade smalare verksamhets- och kompetensområden att få utrymme. Utöver det ger kompetensutveckling som sker över verksamhets- och kommungränser en pedagogisk vinst i att man diskuterar och reflekterar utifrån fler perspektiv.

Kontinuerlig uppföljning och utvärdering

För att veta om det som görs har någon effekt och kommer brukaren till nytta krävs olika former av systematisk uppföljning. Systematisk uppföljning behöver göras på olika nivåer, individ-, grupp-, och verksamhetsnivå.

Frågor som behöver ställas är bland annat;

- Vilken kunskap är det vi behöver?
- Har vi organiserat så att vi har utrymme för kompetensutveckling?
- Går rätt person på rätt form av kompetensutveckling?
- Deltar alla?
- Har vi strukturer för att lära av varandra?
- Används allas kompetens på bästa sätt?
- Kommer det brukaren till nytta?



Figur 1: Pedagogiska utgångspunkter (fri tolkning av modell Danielsson & Liljeroth (1987)

Gemensam kunskapsutveckling

Gemensam kunskapsutveckling handlar om att ha en struktur och systematik för det konkreta arbetet när det gäller kompetensbehov, kompetensutveckling, hur denna kunskap ska omsättas i handling samt hur effekterna för brukarna ska mätas och utvärderas. Gemensam kunskapsutveckling handlar också om ett gemensamt ansvar. Var och en har ansvar för sin egen, men också för andras kunskapsutveckling. Detta gäller på utbildningar/kurser/inspirationsdagar eller liknande men också på arbetsplatsen. Ovanstående modell försöker tydliggöra detta ansvar, men är också en struktur för hur kunskap utvecklas. Modellen tydliggör ett arbetssätt som har sin grund i ett synsätt som lägger tonvikt vid att varje deltagare bidrar till den gemensamma kunskapsutvecklingen. Metodiken bygger på Danielsson & Liljeroths (1987) modell (fri tolkning).

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Som bilaga 5 finns den blankett som ska användas av arbetsgruppen på APT för att gemensamt kunna ta beslut om behov av kompetensutveckling. När det gäller enskild medarbetares kompetensutveckling så hänvisar vi till den individuella kompetensutvecklingsplanen (se bilaga 4).

Blanketten är ett formulär med frågor arbetsgruppen ska diskutera både innan, i direkt anslutning till och efter en kompetensutvecklingsinsats. Nyttan med den är att hela arbetsplatsen ges möjlighet att diskutera vad kollegan eller kollegorna ska gå på och varför samt vad arbetsgruppen vill ha ut av kompetensutvecklingen. Blanketten är således ett hjälpmedel för att förbereda arbetsplatsen när någon ska gå på kompetensutveckling. Den är också ett sätt att förstärka lärandet på arbetsplatsen genom att medarbetare som deltar i kompetensutvecklingen får formulera svar som de kan delge sin arbetsplats efteråt.

Dessa blanketter, ifyllda och klara blir också en sammanställning av vilken kompetensutveckling som getts under året och hur den har följts upp. Detta kan i kombination med exempelvis brukarundersökningar, brukarrevisioner, öppna jämförelser med mera, med enkelhet kopplas till brukarnas upplevelser och erfarenheter. Det kan i sin tur möjliggöra en analys av vilken effekt kompetensutvecklingen gett för brukarna och i vilken mån det stöd verksamheten ger har nått en högre kvalitet.

Bilaga 5

Blankett för vardagslärande inom verksamhetsområde funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg

Bakgrund

Frågorna är framtagna för dem som i samarbete med, enhetschef eller motsvarande, planerar för gemensam kompetensutveckling. Blanketten är en del av "struktur för vardagslärande" som är en del av modellen för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner. Syftet med struktur och blankett för vardagslärande är att skapa en systematik i det som gäller kompetensutveckling. Utgångspunkten är också att vi med denna systematik skapar ökade förutsättningar för att "rätt kompetensutvecklingsinsats" beviljas till "rätt personer" och att stödet från arbetskamraterna såväl innan som efter kompetensutvecklingen ökar förutsättningarna för att ny kunskap får fäste i verksamheterna och därmed kommer brukarna tillgodo.

Kompetensutveckling

Initiativ om kompetensutveckling kan komma från såväl chef som medarbetare, men ska alltid diskuteras gemensamt med stöd i denna blankett och struktur. Det kan vara en specifik kurs/inspirationsdag eller liknande, men det kan också vara en utbildning/inspirationsdag som man skulle önska fanns och som man kanske i samverkan inom Fyrbodal eller annat sammanhang kan anordna.

Gör så här

1. Chefen ska ha gjort en inventering av medarbetarnas befintliga kompetens samt av verksamhetens kompetenskrav utifrån brukarnas behov för att därigenom ha tydliggjort det kompetensutvecklingsbehov som finns på respektive enhet/verksamhet. Med utgångspunkt i detta är det mer tydligt vilken kompetens som saknas och som kan komma i fråga för arbetsgruppen.

2. Arbetsgruppen diskuterar gemensamt utifrån ovanstående behovsinventering, med stöd av blanketten vilka utbildningar/kurser/kompetensutvecklingsinsatser som kan vara aktuella. Arbetsgruppen diskuterar också vem/vilka i arbetsgruppen som man vill föreslå ska väljas ut för att anmälas till den specifika kompetensutvecklingen.

3. Förslagen lämnas till chefen som fattar det formella beslutet om deltagande.

Inför specifik kompetensutveckling

1. Vilken verksamhet/enhet gäller det?

2. Vilken kompetensutveckling är det vi vill gå på?

3. Varför behöver vår verksamhet denna kompetens? (argument)

4. Vem/vilka föreslår arbetsgruppen ska gå på denna kompetensutveckling?

Beslut om kompetensutveckling

Chefen beslutar att:

Ja ❏

Nej ❏

Om ja, i så fall vem/vilka ska gå?

När beslut är fattat om kompetensutveckling

Gå igenom nedanstående på en arbetsplatsträff.

Inför kompetensutveckling

För att få en gemensam bild av vad vi som arbetsgrupp vill ha ut av den kommande kompetensutvecklingen och för att den/de som ska gå på kompetensutvecklingen lättare ska kunna vara fokuserad på själva kompetensutvecklingstillfället, och för att det ska bli enklare att återkoppla till arbetsgruppen efteråt ska nedanstående frågeställningar diskuteras och besvaras. Det är både en ram för de som går på kompetensutvecklingstillfället, men ska också tydliggöra det gemensamma ansvaret i arbetsgruppen.

1. Vad vill vi som arbetsgrupp ha ut av denna dagen?

2. Vad vill vi att du/ni som ska gå, ska ta med er för frågor till och från utbildningen?

Under kompetensutvecklingen och i direkt anslutning efter kompetensutvecklingen

Den/de som går på kompetensutvecklingen ansvarar för att vara aktiva och ställa de frågor, lyfta de diskussioner som arbetsgruppen kommit fram till innan, men också för att hitta nya intressanta frågeställningar och/eller reflektioner som arbetsgruppen kan ha nytta av i sitt arbete.

Direkt efter kompetensutvecklingstillfället ska den/de som deltagit skriva ner svar utifrån nedanstående frågor:

1. Vad tycker du/ni varit viktigast i dagens kurs/föreläsning/seminarium? Skriv ned minst tre saker.

2. Vilken nytta och användning tänker du/ni att du/ni kan ha av det du/ni har hört i ert vardagliga arbete?

3. Hur vill du/ni att din/er arbetsplats ska jobba vidare med dessa saker?

4. Vad skulle din/er arbetsplats behöva för förutsättningar för att jobba utifrån det du/ni lärt dig/er idag?

Redovisning och diskussion

Ett datum sätts tillsammans med chefen för när redovisning och diskussion ska ske, då bestäms också ett upplägg för hur det ska genomföras.

Förslagsvis tas det upp på ett APT, annat personal- eller pedagogiskt möte.

Diskussionen på arbetsplatsen ska avslutas med, om och i så fall hur ni ska använda er av den nya kunskapen. Skriv ner hur det ska gå till och vem som är ansvarig, samt när det ska följas upp.

1. Hur ska denna kunskap användas?

2. Hur ska det göras?

3. Vem är ansvarig?

4. Hur och när ska det följas upp?

Uppföljning

Vid uppföljning diskutera följande frågor:

1. Hur har det fungerat?

2. Vad har gått bra?

3. Vad har gått mindre bra?

4. Tänkbara förklaringar till fråga 2 och 3

5. Vad lär vi oss av detta?

6. Nästa steg?

Varje verksamhet måste organisera sig för att lärande ska kunna leda till vardagsutveckling

Modell för kunskap, kompetens och kvalitet för baspersonal i Fyrbodals 14 kommuner

Verksamhetsområde vård och omsorg

Arbetsgrupp

– revidering av tagna dokument samt utveckling av modell

Maria Klamas, Fyrbodals kommunalförbund

Anna Eriksson, Trollhättan
Ylva Görling, Sotenäs
Susanne Thorin Karlsson, Lysekil
Marco Niemelä, Åmål
Maria Lindgren Bjurteg, Åmål
Maria Eskel, Strömstad
Emilie Lundqvist, Strömstad
Julia Lundwall, Lysekil
Anette Karlsson, Mellerud

maria.klamas@fyrbodal.se
www.fyrbodal.se

Fyrbodal

Utredning om en hållbar basorganisation baserad på det verksamhetsuppdrag som fastställdes 2017

Förslag till beslut

Arbetsutskottet beslutar att ge biträdande förbundsdirektör i uppdrag att vidta lämpliga åtgärder baserade på de tre rekommendationer som anges i utredningen. Vidare föreslås att direktionen får information om utredningen och dess innehåll.

Sammanfattning

Förbundsdirektören och biträdande förbundsdirektören har av arbetsutskottet, 2022-01-20, § 19, fått i uppdrag att genomföra insatser avseende arbetsmiljön i förbundet. Förbundsdirektören har gjort en utredning om en hållbar basorganisation baserad på det verksamhetsuppdrag som fastställdes 2017.

Bakgrund

För att ge en bakgrund till uppdraget kan noteras att ledningen för kommunalförbundet, d v s förbundsdirektör, teamchef Välfärdsutveckling, teamchef Samhällsutveckling, administrativ chef och kommunikationsansvarig, har haft frågan om resursbehov inom basverksamheten levande under en längre tid men den har blivit högaktuell under 2021. Bedömningen är att sedan den nya organisationen trädde i kraft den 1 januari 2018 så har kraven och behoven ökat avseende stöd från basverksamheten. Många faktorer har bidragit till det ökade trycket. Det handlar om större projekt, förändringar i lagstiftning såsom GDPR och Lagen om offentlig upphandling (LoU). En pandemi som ökat kraven på digital omställning för möten, konferenser och teknisk utrustning. Många har slutat av naturliga orsaker under förra året vilket medfört tidskrävande rekryteringsprocesser. En pressad basorganisation som ska stödja den övriga verksamhetens behov ger konsekvenser och upplevelser såsom att inte få hjälp i tid eller att det blir ineffektivt och att organisationen inte presterar optimalt.

Beskrivning av ärendet

Se sammanfattningen och bilagan.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Bedömning och synpunkter

På det stora hela befinner sig Fyrbodals kommunalförbund i ett bra läge och står rustat inför framtiden. Bedömningen är att det som behöver göras är att stärka basverksamheten inom de kompetensområden som anges i bilagan till tjänsteskrivelsen. Detta med syfte att skapa en robust och hållbar basverksamhet som kan ge stöd och service över tid till verksamheten och den politiska organisationen. Tre rekommendationer föreslås i bilagan. De ena som handlar om behov av upphandlingshjälp. Den andra handlar om IT-stöd. Dessa båda föreslås initialt diskuteras med medlemskommunerna. Den tredje rekommendationen som handlar om HR-kompetens och kan hanteras inom ramen för förbundets verksamhet.

Finansiering

I nuläget är det svårt att göra en bedömning av ekonomiska konsekvenser avseende att möta upp behoven av upphandlings- och IT-kompetens. Om arbetsutskottets beslutar i enlighet med förslaget så föreslås det bli en del av biträdande förbundsdirektörs uppdrag i dialogen med medlemskommunerna om möjliga lösningar. När det gäller att stärka upp basverksamheten med HR-kompetens bedöms det kunna finansieras inom ramen för förbundets totala budget.

Koppling till mål

-

Ansvarig tjänsteperson

Jeanette Lämmel

Jeanette Lämmel

Förbundsdirektör

Fyrbodals kommunalförbund

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Bilaga till tjänsteskrivelse: Utredning om en hållbar basorganisation baserad på det verksamhetsuppdrag som fastställdes 2017

Inledning

Fyrbodals kommunalförbund är ett av fyra regionala kommunalförbund i Västra Götaland. Förbundet är en samarbetsorganisation för 14 kommuner med sammanlagt 270 000 invånare. Att arbeta tillsammans i gemensamma frågor stärker sakfrågan och ger kraft att möta framtiden på ett bättre sätt. Kommunalförbundet arbetar på medlemskommunernas uppdrag för ett hållbart samhälle med fokus på tillväxt- och utvecklingsfrågor inom områden som näringsliv, miljö och välfärd. Som en del i att säkerställa att Fyrbodals kommunalförbund bidrar till medlemskommunernas bästa krävs en hållbar och flexibel organisation.

Politiskt beslut
Arbetsutskottet tog ett politiskt beslut den 20 januari 2022 om att ge undertecknad i uppdrag att lämna förslag på utredning om en hållbar basorganisation baserad på det verksamhetsuppdrag som fastställdes 2017.

Nuläge
Ledningen för kommunalförbundet, d v s förbundsdirektör, teamchef Välfärdsutveckling, teamchef Samhällsutveckling, administrativ chef och kommunikationsansvarig, har haft frågan om resursbehov inom basverksamheten levande under en längre tid, men den har blivit högaktuell under 2021. Bedömningen är att sedan den nya organisationen trädde i kraft den 1 januari 2018 så har kraven och behoven ökat avseende stöd från basverksamheten. Många faktorer har bidragit till det ökade trycket. Det handlar om större projekt, förändringar i lagstiftning såsom GDPR och Lagen om offentlig upphandling (LoU). En pandemi som ökat kraven på digital omställning för möten, konferenser och teknisk utrustning. Många har slutat av naturliga orsaker under förra året vilket medfört tidskrävande rekryteringsprocesser. En pressad basorganisation som ska stödja den övriga verksamhetens behov ger konsekvenser och upplevelser såsom att inte få hjälp i tid eller att det blir ineffektivt och att organisationen inte presterar optimalt.

Ledningen har - genom dialog i det dagliga arbetet med medarbetare och genom ledningsgruppens möten - fått en bild av vilken kompetens som behöver tillföras basverksamheten för att göra den starkare, mer robust och hållbar utifrån nya förutsättningar.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Identifierade behov
Kommunalförbundets föränderliga verksamhet gör att det är svårt att säga exakt vad som behövs då det kan finnas risk för överbemanning om färre antal projekt är i gång. Bedömningen är dock att grunduppdraget behöver resurssättas med mer kompetens inom vissa delar.

Idag har basorganisationen följande bemanning/resurssättning som finansieras av medlemsavgiften:

Funktioner	**Fördelning av ssgr**	**Notering**
Förbundsdirektör	100 %	
Administrativ chef	100 %	
Teamchef Samhällsutveckling	80 % (100)	+ 20 % som ska finansieras av projekt/verksamheter
Teamchef Välfärdsutveckling	80 % (100)	+ 20 % som ska finansieras av projekt/verksamheter
Kommunikationsansvarig	100 %	
Infrastrukturstrateg	100 %	
Socialstrateg	75 % (100)	+ 25 % som finansieras av NU-sjukvården
Projektekonom	15 % (100)	Projektekonom som finansieras till + 85 % av projekt/verksamheter
Projektekonom	15 % (100)	Projektekonom som finansieras till + 85 % av projekt/verksamheter
Löneadministratör	25 % (50)	+ 25 % som finansieras av projekt/verksamheter
Kanslist	75 % (100)	+ 25 % finansieras av projekt/verksamheter
Totalt	**7,65 heltidstjänster**	**Finansierat av medlemsavgiften**

Resurser och/eller kompetens som behöver stärkas
Upphandlingskompetens inom Lagen om upphandling (LoU) i förhållande till alla uppdrag som ska göras inom projekt, verksamheter och basverksamhet. Antalet direktupphandlingar har varit många framför allt under 2021 och särskilt i samband med ett större projekt. Frågan om upphandlingshjälp har ställts till medlemskommunerna men de har inte kunnat stötta

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

förbundet fullt ut och då uppstår ett läge när förbundet bör ha kompetensen och verktygen i egen organisation eller säkerställa att det finns medel till att anlita konsulthjälp.

HR-kompetens: Kommunalförbundet är en rörlig organisation. Till exempel så börjar och slutar många under ett år av naturliga skäl. Att stärka och utveckla en HR-funktion med löneadministrativ inriktning skulle vara ett led i att ge ett ledningsstöd till personalansvariga chefer och verksamheten i förbundet. En viktig del skulle vara att stödja cheferna i samverkan, MBL-förhandlingar och andra frågor rörande kompetensförsörjning, kompetensutveckling, personal- och friskvårdande aktiviteter, arbetsrätt, lönerevisioner, arbetsmiljö och andra policyer. Uppdraget skulle också innebära att vara en stödjande och rådgivande funktion för medarbetare i HR-frågor.

IT-kompetens: Detta är ett område där utvecklingen går mycket snabbt. Behov finns av resurs för ett samordnande- och genomförandeansvar för IT- och telefoniavtal och program/system samt informationssäkerhet. Förbundets register i affärssystem, diarie- och backup-system samt övrig IT hanteras och planeras inom basverksamheten. Utvecklingen leder också fram till verksamhetens behov av stöd vid digitala möten, större konferenser och därmed också tekniska plattformar och lösningar. Detta har blivit tydligt i pandemins spår.

Allmänt: Sedan 2018 finns en upplevelse av att den interna administrationen har ökat. Det hänger samman med implementering av nya rutiner samt flera och omfattande projekt. Fler processer har effektiviserats och digitaliserats men det har tillkommit andra arbetsmoment. Sammantaget har det medfört ett behov av resursförstärkning.

Den nya organisationen för Fyrbodals kommunalförbund

En större översyn genomfördes av kommunalförbundets organisation under 2016-2017 som resulterade i en ny organisation från och med den 1 januari 2018. Bedömningen är att den fungerar väl i relation till uppdraget från medlemskommunerna och till andra samverkansytor.

Upplevelsen är att tydligheten i förbundets uppdrag har ökat. Professionsnätverken har tagit fram syfte och mål för sin samverkan. Kommundirektörsnätverket är idag involverade i förbundets verksamhet. Det har blivit tydligare hur ärende- och beredningsprocessen går till. Verksamhetsplanen har blivit treårig i stället för ettårig. Både den politiska ledningen, förbundets ledning, medarbetarna och professionsnätverken har gjort ett mycket gott arbete tillsammans med att stärka förbundets legitimitet, organisation och mandat.

Rekommendationer till fortsatt process

På det stora hela befinner sig Fyrbodals kommunalförbund i ett bra läge och står rustat inför framtiden. Bedömningen är att det som behöver göras är att stärka basverksamheten inom

identifierade kompetensområden för att skapa en robust och hållbar basverksamhet som kan ge stöd och service över tid till verksamheten och den politiska organisationen.

Rekommendationer

- Behov finns av den kompetens och verktyg som kommunernas upphandlingsenheter besitter i de fallen förbundet behöver utföra offentliga upphandlingar - upphandlingar över direktupphandlingsgränsen. Utöver det finns behov av att få kvalitetssäkrat förfrågningsunderlag och övriga dokument inom direktupphandlingar. Behovet varierar och gör det svårt att ge en bild på årligt behov. Det är sällan stora upphandlingar, ca 1-2 stycken per år. Förslag på upplägg skulle kunna vara att förbundet, med mallar från kommunen, lämnar väl genomarbetade underlag för att vidare få hjälp med kvalitetssäkring, annonsering, administrering och i viss mån även utvärdering inom upphandlingarna. I övrigt rådgivning när möjlighet finns. Som ett första steg föreslås en dialog med medlemskommunerna och då i första hand med kommundirektörerna om det kan finnas lösningar i samverkan eller andra förslag för att få upphandlingshjälp.
- Behov finns av stöd inom IT-området. Inom basverksamheten hanteras förbundets register i affärssystem, diarie- och backup-system. Det finns behov även för kvalitetssäkring av system inom förbundet då förbundet i allt större utsträckning använder sig av e-arkiv. Omfattning och behoven mer i detalj behöver beskrivas. När det finns föreslås samma tillvägagångssätt som ovan d v s en dialog med medlemskommunerna.
- Nuvarande löneadministratör har angett pensionsavgång till sommaren. En möjlighet är att utöka denna tjänst till en heltid och ändra arbetsinnehållet till en personaladministrativ funktion med löneinriktning. Finansieringen av utökningen av denna tjänst föreslås fördelas på projekt och övriga verksamheter där behovet av detta stöd är som störst.

Uddevalla 2022-02-24

Jeanette Lämmel
Förbundsdirektör

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Förslag till naturvårdsplan för Vänersborgs kommun

Förslag till beslut

Arbetsutskottet beslutar att avstå från att lämna synpunkter på förslag till naturvårdsplan för Vänersborgs kommun.

Förslag till naturvårdsplan för Vänerborgs kommun ute för yttrande

Ett förslag till naturvårdsplan för Vänersborgs kommun har tagits fram. Planens övergripande syfte är att synliggöra naturvärden i kommunen och skapa en tydlig vägledning för hur dessa ska bevaras och utvecklas i framtiden. Den blir ett viktigt verktyg för planering och beslut som berör såväl användningen av mark och vatten som olika naturvårdande åtgärder. Genom att antas som ett tillägg till översiktsplanen blir den en viktig del av kommunens översiktliga planering. Förslaget har tagits fram av en arbetsgrupp med tjänstemän från kommunen, under ledning av miljö- och byggnadsförvaltningen. Sammanställning och klassning av naturvärden har gjorts av Naturcentrum AB. Kommunstyrelsen har den 26 januari 2022 beslutat att samråda om förslaget för att få in synpunkter från organisationer, myndigheter, kommunala nämnder, grannkommuner med flera.

Då förbundet i regel inte uttalar sig om medlemskommunernas översiktsplaner och eller tillägg till dessa föreslår ansvarig tjänsteperson att förbundet avstår från att lämna synpunkter på förslaget.

Ansvarig tjänsteperson

Biträdande förbundsdirektör Anna Lärk Ståhlberg, tel 0733-358534,
e-post: anna.lark.stahlberg@fyrbodal.se

Fyrbodals kommunalförbund

Expedieras till:
kommun@vanersborg.se

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Förslag till ny ÖP för Uddevalla kommun (ÖP2022).

Förslag till beslut

Att avstå från att lämna synpunkter på förslag till ny översiktsplan för Uddevalla kommun

Att överlämna informationen till direktionen.

Ny översiktsplan för Uddevalla kommun (ÖP2022) ute för granskning

Ett förslag till ny översiktsplan för Uddevalla kommun har tagits fram, Översiktsplan för Uddevalla kommun 2022 (ÖP2022).

Fyrbodals kommunalförbund har fått erbjudande att granska förslaget. Synpunkter från granskningen ska vara Uddevalla kommun tillhanda senast den 31 mars 2022.

Översiktsplanen är framtagen för att vara en digital och interaktiv plan och den består av två delar; 1. Kartdel, med olika funktioner som till exempel, skriv ut, rita på kartan och en sökfunktion. 2. Textdel, med text som innehåller introduktion till planen, kommunens ställningstaganden samt hur kommunen förhåller sig till exempelvis riksintressen.

Då förbundet i regel inte uttalar sig om medlemskommunernas översiktsplaner föreslår ansvarig tjänsteperson att förbundet avstår från att lämna synpunkter på förslaget.

Ansvarig tjänsteperson

Christel Thuresson e-post: christel.thuresson@fyrbodal.se , tel 0709-666246,

Christel Thuresson
Tf Infrastrukturstrateg

Fyrbodals kommunalförbund

Expedieras till:
kommunledningskontoret@uddevalla.se

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Aktivitetsplaner för 2022

Förslag till beslut

Direktionen beslutar att anteckna informationen till protokollet.

Sammanfattning

Informationsärendet handlar om att informera om och visa Direktionen ett urval av de aktiviteter som planeras att genomföras under året 2022.

Varje verksamhetsår tar tjänstepersonsorganisationen inom Fyrbodals kommunalförbund fram aktivitetsplaner som beskriver vilka insatser som planeras inom de fem politiskt beslutade utvecklingsområden som finns i förbundets treåriga verksamhetsplan.

Bakgrund

Varje verksamhetsår tar tjänstepersonsorganisationen inom Fyrbodals kommunalförbund fram aktivitetsplaner som beskriver prioriterade insatser inom de fem utvecklingsområden som finns i förbundets verksamhetsplan. Aktivitetsplanerna utgör en bilaga till verksamhetsplanen. I samband med tertial och delårsbokslut samt årsbokslut följs aktivitetsplanerna upp. Under förbundets årliga analysvecka, utvärderas och analyseras dessa också och på så sätt utgör de viktiga underlag för framtagandet av förbundets årsredovisning och kommande års aktivitetsplaner.

För 2022 har aktiviteter inom alla fem utvecklingsområden tagits fram. Aktiviteterna inom respektive områden finns samlade i förbundets dokument Aktivitetsplaner 2022.

Beskrivning av ärendet

Ärendet handlar om att informera Direktionen om ett urval av de prioriterade aktiviteter som planeras att genomföras under verksamhetsår 2022 inom ramen för de politiskt beslutade utvecklingsområdena som finns i kommunalförbundets verksamhetsplan 2021-2023. Syftet med ärendet är att öka möjligheten för politiken att styra och följa upp verksamheten.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Bedömning och synpunkter

Redogör för förbundets tjänstepersonsbedömning och synpunkter kring ärendet.

Finansiering

Aktiviteterna som finns i aktivitetsplanerna finansieras dels genom kommunernas medlemsfinansiering, de delregionala utvecklingsmedlen och genom avtal.

Koppling till mål

Samtliga mål i förbundets verksamhetsplan för åren 2021-2023.

Ansvarig tjänsteperson

Anna Lärk Ståhlberg

Anna Lärk Ståhlberg

Biträdande förbundsdirektör och teamchef samhällsutveckling

Fyrbodals kommunalförbund

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Vänern och Göta älv som regionala vattenförsörjningsresurser

Förslag till beslut

Att anteckna informationen till protokollet och överlämna densamma till direktionen.

Sammanfattning

Göteborgsregionen (kommunalförbundet, GR) driver projektet ”SVAR - Stärkt vattenförsörjning inom GR” med syfte att säkra och stärka framtida vattenförsörjning i Göteborgsregionen. Fyrbodals kommunalförbundet deltar i delar av arbetet för att bevaka delregionala intressen.

Arbetet bedrivs utifrån olika kluster kopplade till vattenresurser i eller kring Göteborgsregionen, där Göta älv är ett av dessa och Vänern ett annat. Trollhättans, Vänersborgs och Uddevalla kommuner är delaktiga i arbetet i dessa kluster.

Olika intressen kring vattenresurserna behöver inte nödvändigtvis komma i konflikt med varandra, men kommunalförbundet bör även fortsättningsvis delta i arbetet för att kunna bevaka medlemskommunernas intressen.

Bakgrund

Göteborgsregionen växer och behöver planera för att möta vattenbehovet hos en växande befolkning. Samtidigt kan klimatförändringarna försämra vattenkvaliteten i befintliga vattentäkter, och även kapaciteten kan påverkas negativt. Göteborgsregionen (kommunalförbundet GR) driver därför projektet ”SVAR - Stärkt vattenförsörjning inom GR”. Projektets syfte är att säkra och stärka framtida vattenförsörjning i Göteborgsregionen på ett resurseffektivt sätt.

Beskrivning av ärendet

Projektet ”SVAR - Stärkt vattenförsörjning inom GR” har bland annat följande mål:

- Att tydliggöra hur framtida vattenbehov kan tillgodoses genom regional samverkan
- Att ta fram en åtgärdsplan för att säkra råvattenresurser till strategiska produktionsanläggningar
- Att utforma en modell för hur samverkan mellan kommunerna kan utvecklas och ekonomiska aspekter hanteras.

Museigatan 2 • Box 305 • 451 18 Uddevalla • Vxl 0522-44 08 20 • kansli@fyrbodal.se • www.fyrbodal.se

Fyrbodals kommunalförbundet deltar i delar av arbetet för att bevaka delregionala intressen.

I en första del av projektet identifieras och konkretiseras de åtgärder som krävs för att säkerställa varje kommuns – och därigenom Göteborgsregionens – behov av råvatten. Den andra projektetappen fokuserar på möjligheten att lösa frågan inom respektive kommun genom planering inklusive behov av samverkan. Projektet väntas pågå till 2023, medan genomförandet av konkreta insatser beräknas pågå under en tioårsperiod.

Arbetet bedrivs utifrån olika kluster kopplade till vattenresurser i eller kring Göteborgsregionen, där Göta älv är ett av dessa och Vänern ett annat. Trollhättans, Vänersborgs och Uddevalla kommuner är delaktiga i arbetet i dessa kluster.

Bedömning och synpunkter

Fyrbodals kommunalförbund har sedan hösten 2021 erbjudits att delta i arbetet för att bevaka delregionala intressen. Vänern och Göta älv är mycket stora vattenresurser och har kapacitet att förse en stor befolkning med dricksvatten. Samtidigt finns också andra intressen som energiutvinning och användning som recipient (mottagare) av avloppsvatten. De olika intressena behöver inte nödvändigtvis komma i konflikt med varandra, men kommunalförbundet bör även fortsättningsvis delta i arbetet för att kunna bevaka medlemskommunernas intressen.

Finansiering

-

Koppling till mål

-

Ansvarig tjänsteperson

Tobias Källqvist, e-post tobias.kallqvist@fyrbodal.se, tel. 0522-44 08 56

Tobias Källqvist

Miljö- och klimatstrateg

Fyrbodals kommunalförbund

Vänern och Göta älv som regionala vattenförsörjningsresurser

2022-03-03

Tobias Källqvist
Miljö- och klimatstrateg

Fyrbodal

SVAR-projektet
- ”Stärkt vattenförsörjning inom GR”

Huvudprojektets effektmål

- Samlad bild av regionens behov av råvatten- och dricksvattenförsörjning.
- Helhetsplan för nyttjande av råvattenresurser, produktions- och distributionsanläggningar.
- Modell för hur samverkan mellan kommunerna kan utvecklas och ekonomiska aspekter av helhetsnyttjande hanteras.

- Flera kluster: Mjörn, Lygnern, Göta älv, Vänern m fl
- Trollhättan, Vänersborg och Uddevalla deltar
- Fyrbodal deltar – bevakar intressen

Fyrbodal

Klustrens arbete

Behov

Kommunernas behov idag och i framtiden?

- Utifrån kommunernas kravnivå avseende ordinarie leverans, reservvatten, nödvatten?

Samlat behov av råvatten från råvattentäkten fram till 2050?

Övriga intressenter?

Motstående intressen?

Beslutad målbild kluster Vänern

- Kunskapssammanställning om Vänern som vattenresurs
  - **Inventera utredningar**
  - **Identifiera intressenter**
  - **Identifiera motstående intressen** – andra funktioner
  - Kvalitetsaspekter
  - Begränsningar
  - Påverkan
  - Möjliga tekniska lösningar

- **Kvantifiera framtida behov av Vänern som vattenresurs**
  - Bedömning av intresse i och utanför Göteborgsregionen
  - Typ av behov
  - Övriga behov och aktörer
  - Existerande och möjliga samarbeten
  - Påverkan på annan vattenförsörjning
  - Lämpliga konstellationer för fortsatt arbete

- Identifiera rätt nivå och omfattning på fortsatt arbete
  - Rådgöra med Nationella dricksvattenrådet
  - Fokusera på långt perspektiv, klimatpåverkan
  - Kommunikation – Vänern en framtida resurs i ett regionalat perspektiv
  - Sekretess – hur hanterar vi det i klustret och fortsatt samarbete

Önskade resultat av projektet

”Resultatet ska innefatta de åtgärder som behövs för en stärkt vattenförsörjning, exempelvis:

- Strategiska produktionsanläggningar
- Vattendomar
- Vattenskyddsområden
- Behov av samarbeten, avtal och garantier
- Tillsyn
- Fysisk planering”

Fyrbodal

Fortsättning

- Pågår t o m 2023
- Q2 2022: klustren avrapporterar
- Q3 2022: info om inriktning till GR:s politik

- Fyrbodal fortsätter delta i relevanta delar för att bevaka intressen
- Ny avrapportering efter sommaren

Fyrbodal

Aktuella infrastrukturärenden Förbundsdirektionen

Uddevalla 31 mars 2022

Morgan Ahlberg
Infrastrukturstrateg

Fyrbodal

Aktuella remisser

Årlig avstämning – information och möjlighet för delregionen att lämna inspel till kollektivtrafiknämnden, bland annat när det gäller uppföljningen av trafikförsörjningsprogrammet 2021. En aktualisering av miljö- och klimatstrategin ingår i den årliga avstämningen (det vill säga ingen separat remiss kring den, som kommunicerats tidigare).

I aktualiseringen av miljö- och klimatstrategi ingår mindre ändringar, bland annat:

- Mindre fokus på flytande biodrivmedel
- Mer fokus på elektrifiering, även av regionbussar
- Inget krav på enbart biogas, men med fortsatt möjlighet till biogas. (Revideringen ska inte påverka pågående upphandling i Dalsland.)

Remissutskick kommer under mars månad, och remisstid till 30 september.

Fyrbodal

Seniorkort

- Möte mellan Västtrafik och kommunerna den 7 april (digitalt) för att presentera kalkylmodell och prisbild för seniorerbjudande i kollektivtrafiken.
- Utskick till kommunerna inför mötet sker 31 mars.
- Frågan kommer också att diskuteras på DKR i maj.
- Senast 15 juni ska kommuner och kommunalförbund inkomma med skriftliga synpunkter på de olika alternativen till Kollektivtrafiknämnden.
- Hösten 2022 planeras ett förslag läggas fram till Västtrafik och Kollektivtrafiknämnden.

Fyrbodal

Dialogfråga – flexibel skolstart

- Möjlighet till flexibla skolstarter, en dialogfråga initierad av Kollektivtrafiknämnden. Handlar om att minska belastningen vid ”peak-hours”. Kan kommuner och region hjälpas åt?
- Kollektivtrafiknämnden ser gärna att dialog fortlöper under året.

Fyrbodal

Rekrytering förbundsdirektör

Förslag till beslut
Att anteckna informationen till protokollet.

Sammanfattning
Rekryteringsfirman Randstad AB har anlitats för att genomföra processen med tillsättande av ny förbundsdirektör. Processen genomförs i samverkan med personal och kommundirektörernas presidie. Beslut väntas tas i direktionen den 17 juni.

Martin Carling, förbundsordförande, har av arbetsutskottet fått delegation på att fatta erforderliga beslut om behov uppstår under tiden som rekryteringen pågår.

Bakgrund
Jeanette Lämmel avslutar sin tjänst som förbundsdirektör den 18 mars.
Anna Lärk Ståhlberg uppbär tillsvidare uppdraget som tf. förbundsdirektör med ansvar för förbundets inre organisation inklusive arbetsmiljöfrågor.

Beskrivning av ärendet
--

Bedömning och synpunkter
--

Finansiering
Rekryteringskostnaden belastar budgeten för basverksamheten.

Koppling till mål
--

Ansvarig tjänsteperson
Yvonne Wernebjer

Tf. administrativ chef
yvonne.wernebjer@fyrbodal.se

Fyrbodals kommunalförbund

Fyrbodals kommunalförbunds Direktion

Trollhättan/Vänersborgs flygplats 31 mars 2022

Ärende 2, 9, 11, 12, 13, 19 och 23

Anna Lärk Ståhlberg

Fyrbodal

Ärende 2

Aktuella projektansökningar

Förlängning och utveckling av Wargön Innovations pågående ERUF-projekt ”Innovationsmiljö för hållbara material”.

- Wargön Innovations miljö med test- och demoanläggning stödjer utveckling och kommersialisering av produkter, tjänster och lösningar som bidrar till en mer koldioxidsnål och biobaserad ekonomi samt ökad konkurrenskraft. Wargön Innovation utgår från behov hos västsvenska företag samt start-ups som arbetar med nya hållbara material. Wargön Innovation arbetar i nära samverkan med akademi, institut och andra utvecklingsmiljöer och utvecklar även sin nationella roll och internationella kontakter. Samtliga kommuner inom Fyrbodal är med i projektet.
- Projektansökan är en direkt förlängning och utveckling för perioden 2022-10-01 – 2023-03-31 av Wargön Innovations pågående ERUF-projekt ”Innovationsmiljö för hållbara material” inom ERUF:s insatsområde 3 och innebär en fortsatt grundfinansiering av innovationsmiljön med samma parter som nu pågående projekt.
- Ansökan har tillstyrkts av nätverket för näringslivschefer (2022-02-08).
- Ansökt belopp 75 000 kr

Fyrbodal

Aktiviteter under förlängningsperioden

1 Etablera nätverk och samverkan med primär målgrupp.

2 Driva och medverka i delprojekt

3 Utveckling av styrning av innovationsmiljön

4 Extern kommunikation och resultatspridning

5 Utvärdering och lärande

6 Avslutningsarbete

7 Utökningsområden

Fyrbodal

Yttrande över Trafikverkets utredning

Förslag till beslut:

Med stöd av punkt 1, Delegationsordning för Fyrbodals kommunalförbund beslutar Direktionens Arbetsutskott att ställa sig bakom skrivelse upprättad av Trollhättans Stad. Skrivelsen gäller Trafikverkets flygutredning.

(Remissvar TRV tillhanda senast 15 mars)

Bakgrund:

– TRV beslut om allmän trafikplikt samt avtal om flygtrafik från oktober 2023.

– Upphandling vart fjärde år baserad på nationell behovsanalys.

Synpunkter:

– Analys och utredning utgår från 2019 före Coronapandemin.

– Pandemin väntas få konsekvenser för hela upphandlade perioden.

– Flexibilitet saknas för att hantera kriser och uppkomna situationer under upphandlad period.

– Ekonomiska ramar behöver ses över för att möta behov utifrån ett nytt läge.

Fyrbodal

Näringslivsstrategi 2030

Förslag till beslut:

Direktionen beslutar att:

– Godkänna förslaget till Näringslivsstrategi 2030 Business Region Väst, Fyrbodals kommunalförbund.

Resultat remissvar från medlemskommuner:

13 kommuner har besvarat remissen. (Strömstad behandlar frågan i kommunstyrelsen 6 april)

13 kommuner har bifallit remissen

Fyrbodal

Sammanfattning:

I enlighet med VP 2021–2023 har förslag till gemensam näringslivsstrategi tagits fram.

Inom området ”Hållbar tillväxt och utveckling” ställs stora krav på samverkan, initiativförmåga, kreativitet och uthållighet. Näringslivets förutsättningar till omställning och utveckling är central för att nå hållbarhetsmålen i Agenda 2030.

Näringslivsstrategi 2030 är övergripande och långsiktig. Strategiska vägval konkretiserar och prioriterar innehållet i linje med övriga styrdokument, strategier och planer som indirekt kopplar till näringslivsstrategin.

Strategins genomförande är helt avhängigt av kommunernas och övriga aktörers insatser; deras kraftsamling och samverkan. Mandat och resurser ser olika ut, men ansvaret är gemensamt.

Synpunkter från remissen:

– Positivt gensvar på inspel från granskningsrundan.

– Gediget framställd, tar väl tillvara det lokala perspektivet.

– Begreppet hållbarhet kommuniceras på ett brett plan i hela strategin.

– Namnändring till Business Region Väst är relevant och tydliggör uppdrag och syfte.

– Instämmer med ställningstagandet att det är avgörande att näringslivet präglas av utvecklingskraft för att vara fortsatt attraktiv.

– Identifierade styrkeområden är relevanta.

– Beskrivna utmaningar är relevanta både på lokal och delregional nivå.

– Fyrbodal är en heterogen delregion med olika förutsättningar, styrkor och svagheter. Genom att fokusera på ”Stärka innovationskraft” och ”Bygga kompetens” blir strategin relevant för samtliga kommuner.

– De strategiska målen och strategin i sin helhet innehåller drag av tillitsbaserad styrning. Detta förutsätter att respektive medlemskommun beaktar strategin i sin kommunala planering och sina verksamheter för att levandegöra strategin.

Synpunkter från remissen:

– Det nya namnet Business Region Väst är bra och ger en tydlighet gentemot såväl näringsliv som organisationer och får ses som mycket positivt för att stärka det gemensamma varumärket gällande näringslivsutveckling i Fyrbodal. Det blir även en enhetlighet med tanke på de andra kommunalförbundens benämningar av näringslivsarbetet.

– Samverkan är central i strategin och hänsyn behöver också tas till samarbeten utanför Fyrbodal. Där det finns gemensamma behov är Fyrbodalslösningar ett bra alternativ. Erfarenheten av gemensamma lösningar är god och kan utvecklas mer. Samverkan under pandemin visar tydligt nyttan av exempelvis nätverk för näringslivsutvecklare, tex den gemensamma företagsakuten, Position Väst med mera.

– Strategin behöver ta höjd för att förbereda oss för det som vi inte vet idag men måste förhålla oss till. Här blir uppföljning av strategin en viktig faktor för utvecklingen.

– Strategin tydliggör det samlade arbetet för att skapa goda förutsättningar för företagande.

Synpunkter från remissen:

– Nätverken, utvecklingsnoderna och styrkeområdena ger förutsättningar för innovation och spetskompetens i vårt område där också samarbete mellan alla aktörer ska bidra till ett framgångsrikt arbete för näringslivet.

– Inför kommande upphandling av aktörer inom affärsstödsystem är det viktigt att beakta synlighet ute i alla medlemskommuner för att stärka den lokala närvaron och samtidigt öka effekten av samverkanspotentialen.

– Det är genom företagande som nya arbetstillfällen och förutsättningar för att bo, leva och verka skapas. Strategin tydliggör den samlade ansatsen för att skapa goda förutsättningar för ett bra företagsklimat och näringslivsutveckling i Fyrbodal.

– Genom att utveckla och stärka beskrivna styrkeområden, noder, befintliga nätverk och samarbeten mellan aktörer så bidrar strategin till ett hållbart och välmående näringsliv.

– Oklart hur förbundet fortsättningsvis skall arbeta med så många fokusområden. Erfarenheterna i förbundets historia var visat bräckligheter i detta tidigare.

Synpunkter från remissen:

– Det är en fördel att Fyrbodal fokuserar på områden och tar sig an de frågor som mindre kommuner på egen hand inte mäktar med.

– Bra och övergripande med fokus på utveckling och innovation, flexibelt utan att för den skulle missa det långsiktiga perspektivet.

– De strategiska vägvalen är områden där vi gör mer nytta genom att arbeta tillsammans och att det gemensamma utvecklingsarbetet i delregionen därmed gynnas.

– Förtydligande krävs över verksamheten Business Region Väst, vad är motivet, verksamhetens omfattning och resursfrågor.

– Skrivningen om utvecklingsnoder ska gynna alla medlemskommuner och vara öppen för nya initiativ under handlingsplanens gällande.

Näringslivsstrategin i korthet

Strategi:

Kommunalförbundet samlar sitt näringslivsarbete i en gemensam strategi under ett gemensamt namn: Business Region Väst.

Business Region Väst är en del av Fyrbodals kommunalförbund och samlar förbundets nuvarande och framtida näringslivsarbete.

– förbättra förutsättningar för att utveckla ett konkurrenskraftigt och attraktivt näringsliv i samverkan med kommuner, regionen, näringslivsstödjande aktörer, myndigheter, kompetensförsörjnings- och utbildningsaktörer samt akademi,

– bedriva och vidareutveckla en högkvalitativ företagsetableringsstödjande verksamhet för bolag och investerare som är intresserade av delregionen Fyrbodal,

– finansiera omställning, utveckling och innovation inom ramen för styrkeområden och i samverkan med delregionala utvecklingsnoder.

Fyrbodal

Strategiska mål:

Verksamhetsplan 2021–2023

– *”Näringsliv, kultur, miljö och attraktionskraft”* och *”Utbildning och kompetensförsörjning”*

Regional utvecklingsstrategi 2030

– *”Stärka innovationskraften”* och *”Bygga kompetens”*

Regionala kulturstrategin

Klimat 2030

Agenda 2030

Genomförande:

Handlingsplanen en del av kommunalförbundets Verksamhetsplan.

Löpande resultatuppföljning av genomförda insatser redovisas till Förbundsdirektion, samt i förbundets årsredovisning.

Näringslivsstrategi 2030 ska granskas i sin helhet och vid behov revideras, en gång per mandatperiod.

Resurser:

Delregionala utvecklingsmedel (RUN, KUN, MN) växlas upp med motsvarande belopp kommunala medel. Regionen finansierar även förstudier och analyser. (År 2021 uppgick medlen till 21,5 mkr)

Medlen används för att medfinansiera utvecklingsprojekt, verksamheter och strategiska funktioner inom delregionen.

Medlen kan växlas upp genom andra finansiärer, till exempel EU:s regional och socialfond, Vinnova, med flera.

Kompetens:

Lång erfarenhet från såväl privata näringslivet som offentlig sektor och politiskt styrda organisationer.

Samverkan är en integrerad del av verksamheten genom nätverk och partnerskap och säkerställer tillgång till relevant specialistkompetens.

Genom att verka tillsammans blir Business region Väst en stark röst och en partner till Västra Götalandsregionen och andra offentliga aktörer.

Intresseundersökning avseende gemensamt fristadsansvar

Förslag till beslut

Direktionen beslutar att uppdra åt förbundsdirektören att utreda intresset och möjligheten att utveckla ett gemensamt fristadsansvar mellan ett par och/eller flera kommuner i Fyrbodal.

Fyrbodal

Sammanfattning

- Kommunfullmäktige i Sotenäs kommun har bifallit en motion att frågan om ett gemensamt fristadsansvar ska överlämnas till Fyrbodals Direktion att ta ställning till och efterhöra medlemmarnas intresse.
- Syftet är att förändra situationen för författare och andra kreativa yrken som förföljs och inte kan utöva sina yrken på grund av hot och förföljelse i sina hemländer, så att de får en fristad under två år.
- Motionären menar att det finns olika sätt att arbeta för att förändra situationen för de författare, journalister och konstnärer som förföljs och att ett sätt som många kommuner runt om i landet har engagerat sig i är att erbjuda sig vara en fristadskommun.
- För att ansöka och att vara en fristadskommun krävs det en del åtaganden, ett ansvar som många mindre kommuner enligt motionären inte riktigt är beredda att ta. Därför föreslås att flera mindre kommuner ska samverka och ta ett gemensamt fristadsansvar tillsammans med Kommunalförbundet Fyrbodal.

Fyrbodal

Bedömning och synpunkter

Bedömningen är att förbundet bör undersöka intresset bland medlemskommunerna samt utreda möjligheten för kommunerna att söka regionalt stöd från Västra Götalandsregionen för att kunna bli en fristadskommun.

Fyrbodal

Arbetsmiljö 1 – återrapportering och beslut om utökning av tjänst

Förslag till beslut

- Direktionen beslutar att anteckna informationen avseende att-satserna 1-3 till protokollet.
- Direktionen beslutar att ge biträdande förbundsdirektör i uppdrag att utöka den nuvarande tjänsten löneadministratör med HR-kompetens.

Fyrbodal

Sammanfattning

Förbundsdirektören och biträdande förbundsdirektör har av arbetsutskottet fått i uppdrag att genomföra insatser avseende arbetsmiljön på förbundet.

Detta ärende handlar om att återkoppla vilka insatser som gjorts och hur statusen ser ut kring de beslut som fattats.

Fyrbodal

Ärendet

Ärendet består i att återrapportera vidtagna åtgärder och insatser utifrån de beslut som fattats. Nedan redogörs för dessa under respektive att-sats:

1. ***att* uppdra åt biträdande förbundsdirektören att genom externa resurser genomföra en ny arbetsmiljöundersökning i enkätform som även inkluderar stress i arbetslivet och trakasserier eller kränkande särbehandling,**

- Medarbetarenkät genomförd 2-8 feb. Prevent. OSA (organisatoriska och sociala arbetsmiljö på arbetsplatsen). Resultatet visar att det mesta fungerar bra men också att det finns behov av att gå vidare med en fördjupad arbetsmiljökartläggning. Det finns signaler om att alla inte upplever att arbetet är fritt från trakasserier och kränkande särbehandling. Resultatet har skickats ut till alla medarbetare inför APT.

- Ordförandebeslut om att ta in Hälsobolaget.

- Gruppreflektioner kring enkäten på APT-möte 1 mars. Hälsobolaget deltog och gav information om upplägg av fördjupad kartläggning.

Fyrbodal

2. *att* redovisa resultatet av ovan nämnda undersökning för vidare behandling samt föreslå eventuellt kommande insatser beroende på vad resultaten visar till arbetsutskottet.

- Rapporten bifogas tjänsteskrivelsen och föredras på arbetsutskottsmötet den 3 mars samt på Direktionsmötet den 31 mars.

- Det förslag som biträdande förbundsdirektör har inkommit med till förbundsordföranden har redan verkställts. Hälsobolaget kommer att genomföra en djupare kartläggning av arbetsmiljösituationen på förbundet mellan 15 mars – 31 mars. Offerten som accepterats bifogas tjänsteskrivelsen.

3. *att* uppdra åt biträdande förbundsdirektören att undersöka och genomföra behovet av en revidering av det lokala samverkansavtalet samt bedöma nödvändigheten av utbildning i densamma.

- Eric Hietala, som genomförde den initiala utredningen har fått i uppdrag att se över det lokala samverkansavtalet och inkomma med ett reviderat förslag till LOSAM-gruppen.
- Biträdande förbundsdirektör har fått i uppdrag av LOSAM-gruppen att undersöka om Sobona eller Vision kan komma till APT-mötet i april och genomföra en utbildning inom samverkan och MBL.

4. *att* bemyndiga biträdande förbundsdirektören möjligheten att under första halvåret 2022 stärka organisationen med relevant kompetens gällande HR. Insatser ska stämmas av med förbundets ordförande.

- Vägledning av Gunilla Thulin, seniorkonsult på bolaget Maquire i Göteborg kring typ av HR-stöd.
  - inte lyfta in en tillfällig lösning kring HR utan istället säkerställa en långsiktig.
  - Hon ser också att det kan finnas behov av att se över organisationen och initiera ett organisations-utvecklingsarbete.

- I förbundsdirektörens uppdrag, *att till nästa arbetsutskott återkomma med förslag till utredning om en hållbar basorganisation baserad på det verksamhetsuppdrag som fastställdes 2017*, framgår det att behovet av HR-stöd till cheferna inom förbundet är stort jämte andra behov som identifierats.

- Möjlighet att utveckla löneadministratörstjänsten på förbundet så att den utökas med HR-kompetens. Tjänsten utökas från 50% till 100%. 25% av tjänsten finansieras av medlemsavgiften (oförändrat) och 75% av tjänsten av projektverksamheten, dvs att utökningen ryms inom befintlig budget för medlemsavgiften.

- Information om förslaget till arbetsplatsen enligt 19 § MBL på APT-mötet den 1 mars har getts.

Upplägg och tidplan budget DRUM-medel 2023

Förslag till beslut:

Arbetsutskottet beslutar att:

– Godkänna upplägg och tidplan för framtagande av budget för delregionala utvecklingsmedel för 2023.

Bakgrund:

2019–2020 ny samverkansmodell togs fram anpassad till RUS2030, kulturplan och verksamhetsplan för förbundet.

Modellen regleras i en överenskommelse mellan VGR och kommunalförbundet. Överenskommelsen fastställer syfte med delregionala utvecklingsmedel, förväntade effekter samt ansvarsfördelning mellan parterna och är ett uttryck för en ömsesidig vilja till samverkan i flera nivåer där insatser samskapas snarare än en reglering mellan finansiär och mottagare.

Fyrbodal

Utvecklingsmedlen ska bidra till lokalt och delregionalt inflytande och engagemang i det regionala utvecklingsarbetet genom att kommunernas förutsättningar och möjligheter tas tillvara i de satsningar som görs.

Medlen finns för att ge stöd till nytänkande och konkreta projekt som främjar en hållbar regional utveckling och bidrar till att lösa aktuella samhällsutmaningar i regionen.

Merparten av medlen ska gå till satsningar som genomförs av aktörer inom delregionen och resurserna ska på så vis kunna nå utanför kommunalförbundet och VG Regionens egna organisationer.

Upplägg:

Årligen tar förbundet fram ett förslag till budget för de delregionala utvecklingsmedlen. Förslaget ska tydligt koppla till och visa på genomförande av den regionala utvecklingsstrategin 2021–2030, den regionala kulturplanen 2020–2023, Klimat 2030 och förbundets verksamhetsplan 2021–2023.

Förslaget bereds av förbundets strateger samt presenteras och diskuteras i utvalda och berörda professionsnätverk för att säkerställa rättinriktning och prioriteringar av insatser.

Fyrbodal

Tidplan:

- 8 februari Information i nätverket för näringslivs-chefer
- 3 mars Arbets-utskottet
- 29 mars Dialog på tjänste-personsnivå mellan förbundet och VGR
- 31 mars Direktions-möte Workshop och förankring
- 26 april Presidie-dialog
- 2 juni Arbets-utskottet Budget-förslag till Direktionen
- 17 juni Direktionen tar beslut om remiss-utskick av budget

Fyrbodal

Utredning av gemensamt fristadsansvar

Förslag till beslut:
Att besluta uppdra åt förbundsdirektören att utreda intresset och möjligheten att utveckla ett gemensamt fristadsansvar mellan ett par och/eller flera kommuner i Fyrbodal.

Kommunfullmäktige i Sotenäs kommun har bifallit en motion att frågan om ett gemensamt fristadsansvar ska överlämnas till Fyrbodals Direktion att ta ställning till och efterhöra medlemmarnas intresse.

Syftet är att förändra situationen för författare och andra kreativa yrken som förföljs och inte kan utöva sina yrken på grund av hot och förföljelse i sina hemländer, så att de får en fristad under två år. Motionären menar att det finns olika sätt att arbeta för att förändra situationen för de författare, journalister och konstnärer som förföljs och att ett sätt som många kommuner runt om i landet har engagerat sig i är att erbjuda sig vara en fristadskommun.

För att ansöka och att vara en fristadskommun krävs det en del åtaganden, ett ansvar som många mindre kommuner enligt motionären inte riktigt är beredda att ta. Därför föreslås att flera mindre kommuner ska samverka och ta ett gemensamt fristadsansvar tillsammans med Kommunalförbundet Fyrbodal.

Fyrbodal

Arbetsmiljö 1, återrapportering

Förslag till beslut
- Att anteckna informationen avseende att-satserna 1-3 till protokollet.
- Att ge biträdande förbundsdirektör i uppdrag att utöka den nuvarande tjänsten löneadministratör med HR-kompetens.

Fyrbodal

Aktivitetsplaner för 2022

Förslag till beslut:

Att anteckna informationen till protokollet samt att överlämna densamma till direktionen

Ärendet handlar om att informera direktionen om ett urval av de prioriterade aktiviteter som planeras att genomföras under verksamhetsår 2022 inom ramen för de politiskt beslutade utvecklingsområdena som finns i kommunalförbundets verksamhetsplan 2021-2023. Syftet med ärendet är att öka möjligheten för politiken att styra och följa upp verksamheten.

Fyrbodal

Stöd, omsorg och hälsa

Kvalitet och välfärdsutveckling

- Processleda strategiskt samarbete med medlemskommunerna i kommun- och regiongemensamma frågor.
- Representera kommunerna i regionala samverkans- och stödstrukturer, RSS.
- Stödja kommunerna i omställningen till nära vård.
- Driva frågor kring digitalisering mm inom områdena funktionshinder och socialpsykiatri.

Barn och unga

- Att utifrån Hälsokällans inriktningsdokument arrangera aktiviteter utifrån fem fokusområden: Våldsförebyggande, Integration, Psykisk hälsa, Fullföljda studier samt Samspel, sexualitet och relationer.

Fyrbodal

Stöd, omsorg och hälsa

Kompetens, FoU och samverkan

- Stöd till implementering av de reviderad och utvecklade kompetensmodellerna för baspersonal och utbildningar kopplat till planerna.
- Följa verksamhetsplan för FoU-Socialtjänst
- Skapa möten mellan relevanta aktörer i efterfrågade samverkansämnen.
- BIM, samverkansforskning, Barnahusets insatsmodell i Fyrbodal.

Fyrbodal

Kompetensförsörjning och utbildning

Arbetskraft, behovsstyrd utbildning och utbildningsnivå

- Kompetensplattformsuppdraget, processledning av Kompetensråd Fyrbodal, Strategier och handlingsplaner, processtöd till kommunerna med lokal kompetensförsörjning, omvärldsbevakning och informationsspridning.
- Kartläggning och analys. Validering och vägledning.
- Vård och omsorgscollege, Teknikcollege, Branschråd samt Samverkansarena för utbildning av pedagogisk personal.
- Samhällsorientering (SO)
- Vi-projektet, Fullföljda studier-projektet, Externa projekt.
- Ökad tillgänglighet för högre studier, motivera elever till högre studier.
- Facilitera och processleda nätverk.

Fyrbodal

Kompetensförsörjning och utbildning

Samverkan och tillgänglighet

- Stöd till utveckling av lärcentra/noder
- Kompetensplattformsuppdraget
- Processledning av nätverk och branschråd.
- Representera kommunerna i regionala samverkans- och stödstrukturer
- Praktiksamordning
- SSA
- Antagning och fritt sök till gymnasiet.
- Genomföra utredningar
- Collegeverksamhet.
- Modul Norra Bohuslän, Omställningskontoret Strömstad, Etablering Sotenäs
- Fenixz

Fyrbodal

Kompetensförsörjning och utbildning

Forskning och utveckling

- Förstudie FoU Utbildning.
- Implementering FoU Utbildning.
- FoU-enhet.
- Samverkansavtal.

Skolavhopp, resultat och jämlikhet

- Projekt Fullföljda studier.
- Hälsokällans fem fokusområden.
- Projekt ”Vad ska du arbeta med när du blir stor?”

Fyrbodal

Fysisk planering och hållbara transporter

Hållbart resande

- Föra in frågorna för viktiga stråk och noder för gods, hamnar, farleder och terminaler i strukturbildsarbetet.
- Utifrån Position Västs godstransportutredning initiera arbete för att lämplig aktör ska ta rollen av koordinator för hållbara godstransporter i Fyrbodalsregionen.
- Tillsammans med Skaraborgs kommunalförbund och Västra Götalandsregionen initiera ett arbete för förbättrade möjligheter för sjöfart Vänern.
- Delta i åtgärdsvalstudier samt agera i beslutade och planerade infrastrukturprojekt i nationell och regional plan.
- Utvärdera hittillsvarande arbete med fossilfria transporter och föreslå fortsatta insatser eller ej.
- Leda nätverket för infrastruktur och kollektivtrafik.
- Omvärldsbevaka och samverka med Västtrafik och berörda kommuner. Driva ett aktivt påverkansarbete.

Fyrbodal

Fysisk planering och hållbara transporter

Gemensam planering

- Fem framtidsworkshops i kommunernas ledningsgrupper, utveckling av scenarier, genomföra rådslag

Samspel och utveckling

- Påverkansarbete gentemot Västtrafik och Västra Götalandsregionen.

Fyrbodal

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Företagsklimat, struktur och omställningskapacitet

- Initiera, skapa, medfinansiera, ansöka, äga och leda förstudier, projekt, program och verksamheter.
- Ta fram och besluta om en delregional näringslivsstrategi. Ta fram handlingsplan och kommunikationsplan.
- Aktivt och engagerat delta/driva nätverk på regional respektive delregional nivå.
- Stimulera till ett ökat entreprenörskap och företagande samt ett gott företagsklimat.

Fyrbodal

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Innovation, styrkeområden och investeringsvilja

- Initiera, finansiera och söka regionala och nationella förstudier och projekt. Leda, driva och följa upp projekt och verksamheter.
- Proaktiv marknadsföring av regionen till potentiella etablerare.
- Stötta kommunernas offertberedskap.
- Expansionsservice till befintliga utlandsägda bolag, samt medverka i relevanta sammanhang inom och utanför regionen.
- Hantera inkommande företagsetableringsärenden i samverkan med Business Sweden, medlemskommunerna och andra partners.
- Utveckla metodik för att attrahera företagsetableringar i anslutning till utvecklingsnoder.
- Etablera delregionala samverkansarenor för cirkulär ekonomi, Klimat 2030 Västra Götaland samt skoglig bioekonomi.
- Genomföra halvtidsutvärdering av Position Västs strategiska plan 2019-2024.

Fyrbodal

Näringsliv, kultur och attraktionskraft

Kultur och attraktionskraft

- Projekt Hållbar besöksnäring i Väst.
- Genomförande av projekt Våra Rum – Samverkan för gestaltad livsmiljö (medverkande kommuner: Mellerud, Orust, Sotenäs och Vänersborg).
- Genomförande av förstudien Det moderna biblioteket.
- Upphandling/handlingsplan för utvecklade förutsättningar för aktörer inom KKN (Kulturella och kreativa näringar)
- Kartläggning av kommunernas behov inom kulturarvsområdet (planeras att genomföras tillsammans med Innovatum).

Fyrbodal

Digitalisering

Innovation, kompetens och ledarskap

- Medverka aktivt i projektet för FVM
- Delta i regionala digitaliseringsarbeten utifrån Västkoms beslutade handlingsplan.
- Kompetensutveckling för små och medelstora företag i projektet Fenixz.

Infrastruktur och digital service

- Medverka i det regionala nätverket för bredbandsutveckling, UBiT.

Fyrbodal

Förbundsdirektören informerar

Aktuellt Statsbidrag – minst 5 kommuner vill att förbundet samordnar en ansökan
Mellan den 15 februari och 31 mars är ansökan för integrationsinsatser öppen: tidiga insatser för asylsökande, utvecklad kapacitet och beredskap samt flyktingguider och familjekontakter. Den totala summan vi har att fördela i länet är cirka 24 miljoner kronor.

• Inom tidiga insatser för asylsökande finns cirka 10,6 miljoner att söka för kommuner, kommunalförbund och civilsamhället, var för sig eller tillsammans. Nationell prioritering i år är samhällsinformation och insatser som främjar hälsa. Länsstyrelsen ser gärna fler ansökningar från Skaraborg och Sjuhärad då många asylsökande inte nås av tidiga insatser i dessa två delregioner.

• Medel om sammanlagt cirka 6 miljoner för insatser inom kapacitet och beredskap kan sökas av kommuner och kommunalförbund (§37). Under 2022 prioriteras insatser som syftar till att utveckla samverkansformer som säkerställer beredskap och kapacitet.

• Sammanlagt cirka 8 miljoner finns att söka för kommuner tillsammans med civilsamhället för insatser som underlättar deltagandet för föräldralediga och andra personer med små barn (§37a). Insatser som stödjer språkinlärningen prioriteras.

Senast 31 mars ska ansökan vara inskickad. Mer information finns på Länsstyrelsens hemsida.

Fyrbodal

Ansökan Högskolan Väst

- Högskolan Väst har för avsikt att lämna in en ansökan om att bli ett Europauniversitet (European Universities Initiative, EUI).
- Vi har meddelat att vi är informerade och positiva till att denna ansökan görs.

Fyrbodal

Personal

Många rekryteringar ska startas upp, är igång och har precis avslutats:

- Förbundsdirektör – rekryteringsprocess uppstartad, Jeanette slutar 18 mars
- Administrativ chef – Martin Palm, börjar 4 maj
- Infrastrukturstrateg – Morgan Ahlberg ska tillträda
- Samordnare KP – genomgång av ansökningar, ca 50 sökande
- 2 processledare KP – annons ute
- Projektledare Ror-i-land –Louise Olsson
- Nätverksledare IFO – Elisabeth Bredberg tf – slutfas rekrytering
- Projektommunikatör – Johannes Jönsson
- Projektekonom (vikarie) – Sara Lagset ska gå på föräldraledighet
- Löneadministratör (inklusive HR?) – Lisa Thunell går i pension i augusti
- Kommunikatöransvarig – Morgan Ahlberg slutar – annons ska ut
- Processledare Teknikcollege – Eva-Britt Karlsson
- Processledare Det goda livet i Dalsland – Thomas Forslin
- Kompetensförsörjningsstrateg – Karin J går i pension
- Vikariat processledare Kunskapsnod – Lars Nejstgaard
- Processledare Fullföljda studier – Marcus Svensson
- Projektkoordinatorerna inom projekt Fenixz utökar tjänstgöringsgraden, Annette Palmqvist och Kajsa Örtengren.

Fyrbodal

Läs mer på www.fyrbodal.se

- Avsluta gärna med en tack-sida och med info om hur åhörarna kan läsa mer, samt följa oss och/eller ditt projekt/verksamhet i sociala media.
- Ibland kan en komplementfärg i rubriker, illustrationer etc vara effektfullt. I sådana fall ska vår komplementfärg grön användas.

Du kan även följa oss på Facebook, Twitter och Instagram

Fyrbodal

Beslut avseende DRU-medel på delegation av förbundsdirektören

Projekt	Ägare	Beslutat RTV	Sign	Dnr nr	Datum
Elektrifierad och Kulturell infrastruktur för ett levande lokalsamhälle och skärgårdslandskap 365	Magasinetfärjan Ägir Ideell förenikng	200 000 kr avslag	JL/CE	2021/0209	2021-12-21
I am QR - förstudie	Diabas Ideell förening	128 00 kr	JL/CE	2021/0181	2021-11-11
Görokrati - en hållbar modell för självorganisering	Not Quite ekonomisk förening	150 000 kr avslag	JL/CE	2021/0189	2021-11-11
Projektförlängning Innovationsmiljö för hållbara material	Wargön Innovation	75 000	JL/YW	2022/016	2022-02-23

Beslut avseende avtal på delegation av förbundsdirektören, enligt delegationsordning beslutad i direktionen den 20 september 2018

Avtal	Part		Sign	Dnr nr	Datum
Tillägg upphandlat avtal stöd till framtagande av strategi för laddinfrastruktur 2020/1107	Tengbom	2021-10-22 - 2022-03-31	JL	2021/0185	2021-11-18
Projektstöd Tillverka i trä	Monika Mulder	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0184	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Espen Hansen	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0182	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Sara Szyber	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0183	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Marc Hoogendijk	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0195	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Oskar Jacobsen	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0194	2021-11-11
Projektstöd i Tillverka i trä	Marie-Louise Hellgren	2021-11-08 - 2021-12-31 JL	JL	2021/0200	2021-11-11
Projektstöd Tillverka i trä	Klara Isling	2021-11-08 - 2021-12-31	JL	2021/0199	2021-11-11
Projektstöd i Tillverka i trä	Malin Fleen	2021-11-08/ - 2021-12-31	JL	2021/0197	2021-11-11
Direktupphanding Fenixz - utbildning ekonomi för icke ekonomoer	Boltinova	2022	JL	2021/0146	2021-12-03
Direktupphanding Fenixz - att leda i förändring	Boltinova	2022	JL	2021/0149	2021-12-03
Direktupphanding Fenixz - utbildning i coachande ledarskap	Human resourse Utbildning AB	2022	JL	2021/0150	2021-12-03
Direktupphanding Fenixz - utbildning HR grund	Advantum Kompetens	2022	JL	2021/0151	2021-12-09
Direktupphanding Fenixz - utbildning service och bemötande	Boltinova	2022	JL	2021/0155	2021-12-03
Direktupphanding Fenixz - utbildning i prissättningsteori	Creativa Strategy Sweden AB	2022	JL	2021/0157	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - utbildning i projektledning grundkurs	Roda Utbildning	2022	JL	2021/0158	2021-12-03
Direktupphandling Fenixz - Utbildning bättre arbetsmiljlö	Teknik och kompetenscentrum AB	2022	JL	2021/0161	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - utbildning systematisk arbetsmiljö	Teknik och kompetenscentrum AB	2022	JL	2021/0162	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - utbildning organisatorisk och social arbetsmiljö	Teknik och kompetenscentrum AB	2022	JL	2021/0163	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - truckutbildning	Truckutbildarna i Skara	2022	JL	2021/0165	2021-12-17
Direktupphandling Fenixz - utbildning i kompetensanalys	Advantum Kompetens	2022	JL	2021/0180	2021-12-17
Projektstöd i Tillverka i trä	Tomas Ekström	202112	JL	2021/210	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Espen Hansen	202112	JL	2021/0182	2021-12-28
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Sara Szyber	202112	JL	2021/0183	2021-12-28
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Marc Hoogendijk	202112	JL	2021/0195	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Marie-Louise Hellgren	202112	JL	2021/0200	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Malin Fleen	202112	JL	2021/0197	2021-12-16
Tilläggsavtal projektstöd i Tillverka i trä	Oskar Jacobsen	202112	JL	2021/0194	2021-12-16