



## Tjänsteskrivelse

2025-02-12

**Handläggare:**

Anneli Lindblom  
Tfn 026-17 80 00  
anneli.lindblom@gavle.se

**Diarienummer:** 25ON62

**Nämnd:**

Omvårdnadsnämnden

### **Sektor Velfärds svar på frågor från (M) – Resultat efter utvärdering kontor hälso- och sjukvårds ledningsstruktur och teamindelning 2024-02-08**

#### **Bakgrund**

Anders Jansson Gladh (M) har inkommit med frågor till Sektor Velfärd angående resultatet efter utvärdering av kontor hälso- och sjukvårds ledningsstruktur och teamindelning.

#### **Sektor Velfärds svar på frågorna**

**Anders Jansson Gladh (M) inleder frågeställningarna med följande:**

*"Den 8 april 2024 genomfördes en utvärdering avseende ledningsstrukturen och teamområdena i kontor Hälso- och sjukvård. Detta utifrån en överenskommelse med fackliga företrädare som gjordes innan kontoret gick i skarp drift. Formen för utvärderingen var en workshop där fackliga företrädare, kontorschefer, verksamhetschefer, enhetschefer, koordinator och samordnare deltog. Efter workshopen sammanställdes synpunkterna i de frågor som workshopen avsåg att besvara var: "Vad var bra?" och "Vad kan bli bättre?". De samlade synpunkterna skulle ge en vägledning i det fortsatta arbetet.*

*Vi Moderater skulle vilja få en uppdatering av vad som har gjorts utifrån vad som framkom av vad som kan bli bättre.*

*Resultat av utvärdering kontor hälso- och sjukvårds ledningsstruktur och teamindelning 2024-04-08. Bilaga."*

***Rekrytering är ett viktigt område att utveckla, vilka åtgärder har vidtagits för att bli en attraktiv arbetsgivare inom Hälso- och sjukvårdskontoret?***

Kontor Hälso- och sjukvård arbetar i två spår:

Behålla sjuksköterskor/medarbetare samt attrahera/rekrytera nya sjuksköterskor/medarbetare.

Grundläggande i detta arbete är ett närvarande ledarskap där chefer regelbundet för dialog med sina medarbetare. Det är viktigt att medarbetare upplever att de har stöd av sin närmaste chef och att det finns utrymme för medarbetarinflytande.

Ledningsstrukturen inom kontoret blev fullständigt 1 september 2024, efter ett flertal chefsrekryteringar.

Utifrån begreppet behålla är det nära ledarskapet viktigt. Detta för att kunna coacha och motivera medarbetare, men även för att kunna ge stöd då det krävs.

Utifrån begreppet rekrytera nya medarbetare har ett arbete pågått under en längre tid. Bland annat genom omvärldsbevakning, intervjuer m m. I omvärldsbevakning andra kommuner framkom att medarbetarberättelser var de mest klickade länkarna på kommunernas hemsidor. I samband med annonsering vakanta tjänster besöktes dessa länkar.

Kontorets arbete utifrån rekrytering, har sin utgångspunkt i att genomföra ett långsiktigt och konsekvent arbete. En grund där vi aldrig lovar mer än vad vi kan hålla och där budskap är tydliga och ärliga. Inga floskler och inget "hitte på", dvs tjusiga ord som snart glöms bort.

Kontor Hälso- och sjukvård har tagit fram en reklamkampanj med budskap, bilder samt tillhörande medarbetarberättelser. Det finns en genomarbetad strategi från annonsering till intervju.

Gävle kommun kommer inte att kunna konkurrera med Region Gävleborg men vi ska vara bästa "tvåan" på marknaden.

***Ett utvecklingsområde som framkom var kommunikation extern och internt, vad har vidtagits för att utveckla detta viktiga och svåra område?***

Nyhets-/informationsbrev skickas till medarbetare 2 ggr per termin. Oftare vid behov, t ex vid större förändringar som är viktiga att känna till.

I nyhets-/informationsbrev finns information från samtliga chefsnivåer; kontorschef, verksamhetschef samt enhetschefer.

APT är schemalagd för samtliga medarbetare. Detta är viktigt för att chef ska kunna möta samtliga medarbetare oavsett tjänstgöring. Så var fallet inte tidigare exempelvis för nattsköterskor. Nu är APT schemalagd för denna målgrupp i direkt anslutning till att arbetspass börjar.

APT är centralt för att chefer ska kunna möta samtliga medarbetare, utbyta viktig information, föra dialog om händelser som har uppstått m m.

***Arbetsbeskrivning för alla professioner var ett annat område som skulle utvecklas, hur långt har man kommit?***

De legitimerade professionerna utför arbete enligt legitimation.

Chefer har individuella uppdragsbeskrivningar.

Samordnare har uppdragsbeskrivning.

Kvalitetssamordnare har uppdragsbeskrivning.

Undersköterskor saknar arbetsbeskrivning och/eller uppdragsbeskrivning.

***En överenskommelse finns enligt uppgift också med fackliga företrädare att skapa utrymme för arbetsgrupper, där medarbetare kommer att ges möjlighet att delta. Arbetet skulle inledas efter sommaren 2024. Vilka arbetsgrupper har startat och hur är deltagandet från medarbetarna?***

Ett antal arbetsgrupper har startat under hösten 2024. Det är fler som har synpunkter än som vill delta i arbetsgrupp.

- Nytt telefonisystem ; verksamhetschef; 2 enhetschefer; 2 sjuksköterskor samt den sjuksköterska inom kontoret som särskilt arbetar med avvikelser.
- PAH telefon; 4 sjuksköterskor, samordnare samt enhetschef. Arbetet är avslutat.
- Översyn schema röda dagar; 4 enhetschefer samt 4 sjuksköterskor

- Avlösningstvistelse – översyn av rutin och arbetssätt. Verksamhetschef, enhetschef, 2 sjuksköterskor från Hemlingborg samt 1 fysioterapeut.
- Delegeringsrutin – intresseanmälan har skickats till samtliga sjuksköterskor. Få har anmält intresse. Ett uppstartsmöte genomfört.
- VISAM beslutsstöd; 3 sjuksköterskor vilka även är internutbildare.
- Förflyttningsteknik; EC, 4 arbetsterapeuter samt 2 fysioterapeuter.
- Hälsoärende; våra sk "superusers" deltar i flera mindre arbetsgrupper som har identifierats efter införande av Hälsoärende.

***Utöver frågorna ovan finns det något annat som Sektor Velfärd vill lyfta fram från  
” Resultat av utvärdering kontor hälso- och sjukvårds ledningsstruktur och  
teamindelning 2024-04-08***

Utvärdering 8 april 2024 genomfördes utifrån utvärdering av ledningsstruktur och teamindelning. Den ska inte ses som en utvärdering av kontor Hälso- och sjukvård.

*Magnus Höjjer*  
Sektorchef  
Sektor Velfärd