

Tilläggsyrkande



Ärende nr: 2.1.21

Yrkande angående – Strategisk kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. För målgrupper som behöver utvecklas i svenska språket ska detta även ske praktiskt med kombinerade fysiska övningar vid exempelvis matsituationer, hjälp vid påklädning och hygiensituationer.
2. Ett antal utvalda medarbetare får ett uppdrag i sin tjänst att arbeta som språkhandledare/språkstödjare med uppgift att lägga fokus på det kommunikativa klimatet och kulturen för att möjliggöra språkutveckling.
3. Delar av utbildningen ska innehålla utbildning och krav på kännedom om svensk kultur såsom:
 - Kort teoretisk genomgång av högtidernas och helgdagarnas bakgrund.
 - Presentation av sedvänjor, måltider samt musik i samband med högtider samt helger.
 - Förslag och idéer till aktiviteter som anknyter till högtiderna samt helgerna.
4. Utbildningen ska innehålla hanterande av etiska dilemman.
5. I övrigt bifalles yrkandet från V, S och MP

Yrkandet

En centralt placerad rekryteringsenhet som erbjuder stöd till och arbetar tillsammans med rekryterande chefer för att kvalitetssäkra processen bör vara ett krav och en självklarhet för omsorgstagares säkerhet och levnadsstandard. Språkutveckling behöver ständigt utvecklas i vardagsarbetet, med stöd från både utbildningsinstans och arbetsplats. Detta är en utbildningsform som cheferna tydligt efterfrågar.

Under hösten 2020 erbjöds ett språklyft på uppdrag av ARB Vux. Satsningen riktade sig till tillsvidareanställda medarbetare med behov av att öka sina färdigheter i svenska och som då haft en lägre språknivå än vad som krävs för uppdraget. Medarbetare fick under 3 månader studera 50 procent av en heltidstjänst. Äldreomsorgen i Göteborgs Stad erbjöds 60 platser varav 54 platser nyttjades. För en del skedde inga direkt uttalade förbättringar, en stark indikation på att det inte har fungerat.

Chefer efterfrågar och saknar kontinuerliga språksatsningar och möjlighet att kunna erbjuda kompetensutveckling i yrkesspråk under längre perioder. Kontinuiteten borde vara ett krav för att kunna ge förutsättningar för att träna i att kommunicera och dokumentera. Ett självklart krav bör vara övningar på interaktion mellan människor. Lärandet måste utgå från den enskilde medarbetaren, vård- och omsorgstagares och verksamhetens och förvaltningens kollektiva behov.

Fysiska övningar för att lära in snabbare och för att komma ihåg

Det är lämpligt och nödvändigt att fysiska övningar med scenarion iscensätts - där man både praktiskt och verbalt får utföra övningar runt matsituationer, hygienrutiner, hjälp vid påklädning, hjälp vid utdelning av mediciner och ögondroppar etcetera. Det är sedan länge känt att människor kommer ihåg och lär in snabbare om det sker både praktiskt och i tal och text. De verktygen är absolut nödvändiga vid lärandet i just dessa arbetssituationer.

Att lära känna svensk kultur

Vid utbildning i svenska språket behöver vårdgivare även lära sig bakgrunden till de svenska traditionerna och får praktiska tips och idéer till hur de kan följa och arbeta med årstider och årets högtider i gemenskap med omsorgstagarna. Syftet med att väva in kultur, tradition och högtider är att de ska kunna skapa "guldstunder" genom att använda musik, mat och aktiviteter som knyter an till högtiderna.

Det är av vikt att känna till att sillen serveras kall, att färdiglagade bruna bönor som kommer i emballerat i plast inte serveras på samma sätt som en plastkorv med ärtsoppa eller risgrynsgröt. Det må te sig självklart, men det finns för många exempel där äldre blivit serverade sill uppvärmd i mikrougn och bruna bönor (som om detta vore risgrynsgröt) i en djup tallrik med mjölk runtom. Det blir både ovärdigt och olyckligt för alla inblandade parter.

Att fira högtider går långt tillbaka i tiden, både medeltiden och katolska kyrkan har haft stort inflytande på hur firandet går till i Sverige idag. Att utföra aktiviteter med kulturella och traditionella kopplingar tillsammans med andra ökar deltagande hos omsorgstagarna, vilket även stärker känslan av en identitet. Det är sverigedemokraternas fasta övertygelse att de flesta anställda inom äldreomsorg, funktionsstöd osv med utrikes härkomst, både vill och kan lära sig om svensk kultur, mat och högtider. Dessa vårdgivare behöver få verktygen till att förstå både uttryck och innebörd i orden.

Yrkande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2023-02-01

Nytt ärende

Reviderat 2023-02-20

Yrkande angående Strategisk kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad.

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsammans med förskolenämnden, utbildningsnämnden, nämnden för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, socialnämnderna samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och andra i sammanhanget relevanta nämnder ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad. Avstämning och beredning vid framtagande av planen ska göras i kommunstyrelsens personalutskott.
2. En särskild facklig referensgrupp tillsätts under framtagandet av planen där sammansättningen speglar den centrala samverkansgruppen.
3. De delar av Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 och Göteborg stads innovationsprogram 2018–2023 som bedöms höra hemma i den nya kompetensförsörjningsplanen arbetas in i planen och programmen kan vid antagande av ny plan avslutas

Yrkandet

Personalbristen i välfärdsyrkena är en nationell kris. I Göteborgs stad saknas exempelvis undersköterskor, barnskötare, personliga assistenter, förskollärare, sjuksköterskor och socialsekreterare, vilket framgår av den kompetensförsörjningsprognos för 2022–2031 som stadsledningskontoret tagit fram. Rätt kompetens saknas även inom en del av de tekniska förvaltningarna. Ungdomar på gymnasiet väljer i allt lägre utsträckning de yrkesprogram som skulle leda till arbete i den offentliga sektorn. Många som valt att utbilda sig till socionomer söker inte arbete i Göteborg stad till följd av arbetsvillkoren. Det förekommer att utbildad välfärdspersonal i arbetsför ålder lämnar sina yrken på grund av bland annat en undermålig arbetsmiljö låga lönenivåer och bristande finansiering av verksamheter. Det finns mycket vi kan göra i kommunen för att skapa bättre och mer hållbara arbetsvillkor – samtidigt som vi tryggar välfärdsverksamheternas bemanning och personalförsörjning.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och utbildningsnämnden är centrala parter i frågan om kompetensförsörjning, då de har ansvar för gymnasieutbildning, vuxenutbildning och högre yrkesutbildning (YRGO). En viktig fråga är att Göteborg stads utbildningar har en nära koppling till arbetsmarknaden, och att vägen till en tjänst

inom kommunen ska vara enkel när det gäller briststyrken och att staden ta ansvar för att personalen får relevant utbildning och fortbildning.

När det gäller kompetensförsörjningen inom både äldre- samt vård och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd pågår ambitiösa arbeten och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning har ett stort och viktigt uppdrag för att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Men mer behöver göras för att få ett mer sammanhållet arbete för att säkra välfärden i framtiden på strategisk nivå i hela staden. För att säkra bemanningsfrågan behöver kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ta ett större ansvar. Ett kommuncentralt sammanhållet arbete kring kompetensförsörjning kan också bidra till en mer samlad administrativ effektivitet.

Flera nämnder brottas med samma problematik kring kompetensförsörjningen, men saknar reella möjligheter att kunna lösa dessa själva. Det är därför av vikt att kompetensförsörjningsplanen både analyserar situationen ur ett kommunövergripande perspektiv, och de verksamhetsspecifika utmaningarna i olika förvaltningar. Planen ska exempelvis redogöra för på vilka sätt Göteborg kan arbeta med frågor som rör att behålla personal, som lönenivåer, arbetstid, inflytande över arbetets utformning, språklyft och friskvårdsförmåner. I framtagandet av planen är omvärldsbevakning kring hur andra jämförbara kommuner och offentliga aktörer såväl inom som utom Sveriges gränser arbetar med frågan en viktig del. Även Göteborgsregionen (GR) är genom sina kompetensråd och samarbetsforum en viktig kontaktyta när det gäller kompetensförsörjningen.

I vissa av välfärdsnämnderna finns även problem att rekrytera och behålla första linjens chefer. Under tidigare mandatperioder har ett chefsförsörjningsprogram tagits fram. Det skulle vara ytterligare en värdefull dimension av en strategisk kompetensförsörjningsplan.

Personalutskottet har en viktig roll för Göteborgs stads personalpolitik. Under framtagandet av kompetensförsörjningsplanen ska därför löpande beredning och avstämningar göras i personalutskottet. För att få de fackliga organisationernas kunskap och erfarenheter tillvaratagna behöver en särskild facklig referensgrupp tillsättas.

I nuläget förhåller sig arbetet med kompetensförsörjning till programmet för attraktiv arbetsgivare. Stadsledningskontoret bedömer i ärende om Budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen, att såväl när det gäller programmet för attraktiv arbetsgivare som Innovationsprogrammet ”att ett program för kompetensförsörjning ur ett brett perspektiv bör kunna ersätta stora delar ur de båda programmen som löper ut 2023”. Kompetensförsörjningsplanen behöver hantera frågor som rör att utbilda personal, att rekrytera personal och att behålla personal. Strategier och mål från programmet för attraktiv arbetsgivare och innovationsprogrammet berör främst det sistnämnda.