

Sekretariatet
Daniel Nilsson
Tfn: 063-14 75 71
E-post: daniel.l.nilsson@regionjh.se

2017-10-15

RS/1738/2017xxxx

Rapport regionstyrelsens uppföljning 2017 av aktiva mål medarbetare - sjukfrånvaro 2017-2019

I handlingsplanen för Attraktiv arbetsgivare finns följande mål uppsatta:

1. Alla medarbetare bidrar aktivt till verksamhetens uppdrag och utveckling.
2. Alla chefer utövar ett aktivt chefs- och ledarskap för att genomföra verksamhetens uppdrag och utveckla den.
3. Regionen tar tillvara medarbetarnas kompetens med fokus på verksamhetens uppdrag.
4. Alla medarbetare får inskolning och introduktion i yrket samt en individuell kompetensutvecklingsplan.
5. Tillvarata medarbetarens kompetens till fullo och på ett effektivt sätt, utifrån verksamhetens behov.
6. Säkra framtida kompetensförsörjning.
7. Regionens lönepolitik är tydlig och känd i organisationen.
8. Hälsfrämjande arbetsmiljö för att nå uppsatta mål och skapa engagemang för utveckling.

Måluppfyllelse

Mål 1

Gemensam introduktion för alla nyanställda genomförs 2 ggr/år. Det är ett komplement till de regiongemensamma och arbetsplatsanpassade introduktionsprogram som är framtagna.

Broschyr "Min anställning", med information om förväntningar på medarbetarna, rättigheter och skyldigheter har tagits fram. Delas ut till alla nyanställda men även till alla arbetsplatser. Broschyren revideras årligen så att den innehåller aktuell information.

Under hösten 2016 och våren 2017 gick medarbetarna webbutbildning i värdegrundsfrågor. Alla arbetsplatser ska jobba med kärnvärdena på sina APTer och under hösten kommer nya aktiviteter såsom månadens dilemma, material till APT och fikabord.

Inom olika ämnesområden finns informationsmaterial för APT ex. miljö, jämlikhet -och jämställdhet.

Många enheter har dagliga pulsmöten vilket ger en bra bild för medarbetaren av resultat, nyheter och vad som kommer att hända under dagen.

Vårt lokala kollektivavtal om facklig samverkan hr reviderats och trädde ikraft 170101 och det fungerat bra. Två facklig organisationer har valt att stå utanför och för dem gäller MBL.

Mål 2

Chefsaspirantutbildningen som genomförs vartannat år har påbörjats i augusti -17. Många medarbetare är intresserade och söker utbildningen. Framgent kommer aspirantutbildningen att erbjudas årligen. Flera av deltagarna har efter utbildningen blivit styrkta i tankarna på att söka chefsuppdrag.

Regiongemensamt introduktionsprogram för chefer finns som kompletteras med yrkes- och arbetsplatsanpassad introduktion. Ny som chef har genomförts och avslutades våren -17 med 21 deltagande chefer som börjat sitt uppdrag det senaste året. Kunskapstorg- kortare utbildningstillfällen för alla chefer i aktuella chefsuppgifter bl.a. "Vad får chefen göra", grundläggande ekonomi, hälsofrämjande ledarskap och rehabiliteringsprocessen pågår kontinuerligt.

Nytt ledarutvecklingsprogram är under planering och ska omfatta cheferna under hela chefskarriären, med kompetensutveckling både i

chefsfrågor och det personliga ledarskapet. Ett första förslag kommer att presenteras under november.

Pilotförsöket med grupphandledning för chefer kommer att utvärderas under hösten. Därefter tas beslut om utökad omfattning

Med grund i organisationsförändringen som bland annat innebär ett tydligare uppdrag för 1:a linjens chefer genomfördes, på uppdrag av regionstyrelsen, en undersökning bland alla enhetschefer om hur de uppfattar sitt chefsuppdrag och hur förutsättningarna för det ser ut. Handlingsplan är framtagen och en bland alla aktiviteter är att kartlägga förutsättningar utifrån bland annat antalet underställda, geografisk spridning och många olika kategorier att ansvara för.

Mål 3

En kompetenskartläggning gjordes under 2016. Även den andra omgången av kartläggningen reviderades för att det ska bli enklare för verksamheterna att kartlägga framtida behov. Kompetensanalysen visar att fokus vad gäller övergripande insatser inom kompetensförsörjning kommer att ligga på det stora yrkesgrupperna inom hälso- och sjukvård. Det är den största verksamheten inom Region Jämtland Härjedalen samt att planeringsförutsättningarna visar på stora utmaningar i att kunna försörja organisationen med utbildad hälso- och sjukvårdspersonal. Rätt använd kompetens, kompetenskort för undersköterskor, sjuksköterskans första år, karriärvägar, centrala studiemedel är åtgärder som bidrar till att kompetens används optimalt samt stödjer kompetensförsörjningen.

En ny kartläggning görs under hösten 2017 och under 2018 kommer varje verksamhetsområde att ta fram egen kompetensförsörjningsplan.

Modell för hur nyanländas vårdkompetens ska tas tillvara är beslutad. Ett antal professioner har fått praktik vid olika enheter inom Region Jämtland Härjedalen.

Mål 4

Arbetet med karriärvägar fortskrider med verksamhetsanpassningar, anpassning till nya IT-stödet för kompetenshantering (SABA Cloud) samt en påbörjad diskussion om principer lön kopplat till karriärvägar. Tre karriärvägar är beslutade; röntgensjuksköterskor, Psykologer och barnmorskor.

Arbetet med kompetenskort för undersköterskor pågår i många verksamheter. Detta en förutsättning för att klara kompetensförsörjningen och att region Jämtland Härjedalen ska lyckas i bemanningsprojektet.

Introduktionsprogrammet kommer att införlivas i lärplattformen i kompetenshanteringssystemet (SABA Cloud). Systemet kommer på ett tydligt sätt koppla ihop karriärvägar, medarbetarsamtal till en kompetensutvecklingsplan som blir synlig både för chef och medarbetare.

Mål 5

Arbetet med Rätt använd kompetens, RAK, är och har varit på dagordningen på under hela året. En resurs är tillsatt som hjälper verksamheten att kartlägga arbetsuppgifter, ta fram bemanningsmål och föra dialog om arbetssättet.

Ett utvecklingsarbete genomfördes 2016 på plan 8 där arbetsuppgifter och ansvaret för arbetsuppgifter har tydliggjordes. I hälso- och sjukvårdsförvaltningens verksamhetsplan kommer det under 2017 att finnas aktiviteter som ska stödja det fortsatta arbetet.

Mål 6

Personaldirektör och företrädare för verksamheten har kontinuerligt träffar med sjuksköterskestudenter. I januari 2017 träffade verksamheten även sjuksköterskestudenter i termin 4 (innan deras verksamhetsförlagda

utbildning) för att hälsa dem välkomna och passa på att berätta om vår verksamhet.

Det pågår även en dialog med Mittuniversitetet om utbildningsplatser för specialistutbildningar för sjuksköterskor.

Utbildningsanställningar för specialistsjuksköterskor infördes under 2016 och utökades hösten 2017 med 12 utbildningsanställningar. Det som en åtgärd för att säkra framtida kompetensbehov.

En modell har utarbetas för "Sjuksköterskans första år". Den ska stödja den nyutbildade sjuksköterskor under det första året och innehåller en mall för vad en nytexaminerad sjuksköterska ska ha tillgodogjort sig i kompetens efter ett anställningsår. Ansvaret för implementering av modellen är FoU-enheten.

Inför AT-rekrytering träffar chef för AT-läkarna och personalkonsult studenterna på läkarprogrammet i Östersund. Även om Region Jämtland Härjedalen har många ansökningar till AT-platserna deltar Region Jämtland Härjedalen i ett antal arbetsmarknadsdagar på utvalda utbildningsorter.

Region Jämtland Härjedalen har deltagit i emigrantmässa i Holland och Framtidens specialistläkare i Malmö.

Satsningen för att intressera unga för ett framtida yrke i Region Jämtland Härjedalen fortsätter med studiebesök för årskurs 9 och gymnasiets årskurs 3, medverkan på framtidsmässan arrangerad av Nolia samt feriearbeten på sommaren.

Region Jämtland Härjedalen deltar dessutom på ett antal nationella arbetsmarknadsmässor riktade till bristyrkesgrupper.

Tillsammans med kommunikationsavdelningen har ett arbete gjorts för att skapa en enhetlighet vad gäller budskap vid bland annat annonsering. Annonsering via sociala medier har strukturerats och håller nu på att bli en inarbetad annonseringskanal. Ett antal medarbetare har "Tipsat en kompis" och därmed kunnat ta del av en extra ersättning.

Mål 7

För att uppfylla mål om att lönepolitiken ska vara tydlig och känd inom organisationen gjordes ett förbättringsarbete av löneöversynsprocessen tillsammans med fackliga företrädare och arbetsgivarrepresentanter, med hjälp av en värdeflödeskartläggning. Syftet var att tydliggöra processen och ge struktur till chefer och fackliga företrädare. Som en del i arbetet har ett gemensamt material tagits fram, vilket ska visas på samtliga APT en gång per år. Dokumentation "Att sätta lön" finns för chefer.

Via Kunskapstorget har kortare utbildningar erbjudits för chefer vad gäller löneförberedande samtal och resultatsamtal.

Lönekartläggning och analys av 2016 års löner pågår för närvarande. Arbetsvärderingssystemet uppdateras med reviderat formulär och alla medarbetare ska ha en fastställd arbetsvärdering innan analysen kan göras. Det arbetet beräknas vara klart under november. Senast i december ska analysen vara genomförd.

Mål 8

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs arbetsmiljöenkäten två gånger per år för att cheferna ska kunna föra dialog kring arbetsmiljön på sina arbetsplatser.

Sjukfrånvaron minskar i förhållande till rikstrenden efter ett mer lösningsfokuserat arbete med långa sjukskrivningar samt ett påbörjat arbete för tidig återgång i arbete.

Projekt pågår gällande hälsofrämjande ledarskap för att bl. a kunna skapa ett dialog- och utbildningsmaterial gällande hälsa och ledarskap.

Den tvådagarsutbildning i arbetsmiljö, rehabilitering och social arbetsmiljö som hålls både vår och höst är viktiga delar i utbildningen av chefer i hälsofrämjande arbetsmiljöfrågor. Hälsofrämjande teamet är på områdesledning och har dialog om ett hälsofrämjande arbetssätt. Även ett bättre samarbete mot vården sker för att få tidig kontakt och

rehabilitering. Metodutveckling sker i samarbete med rehabiliteringskoordinatorerna.

Ett arbete pågår för att utveckla användandet av verktyget hälsoSAM.

En övergripande satsning på utbildning har skett under våren och fortsätter under hösten gällande att uppmärksamma tidiga signaler och för att ge verktyg för att behålla en hållbar hälsa (hjärnergonomi, sömn, ACT, avspänningstekniker). Sen har även kom i gång och tränagrupp och livstils kurs erbjudits.