

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

2017-10-15

RS/2801/2017

Rapport Uppföljning av attraktiv arbetsgivare 2018-2020

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. Hälsöfrämjande arbetsmiljö för att nå uppsatta mål och skapa engagemang för utveckling.

Måluppfyllelse

Mål 1

För att medvetandegöra medarbetarna om regionens krav och förväntningar har en 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.

Värdegrundsarbetet är centralt i arbetet kring Attraktiv arbetsgivare och under året har "Månadens dilemma" införts som arbetsmetod i organisationen. En gemensam frågeställning med koppling till värdegrund formuleras för hela verksamheten varje månad. Arbetsmetoden har en utvecklande inriktning där chefer och medarbetare genom dialog aktualiserar och utvecklar värdegrunden i arbetsgrupperna och i regionen som helhet. Uppföljning av värdegrundsarbetet sker i linjeverksamheten och redovisas i ledningsgrupper på områdesnivå.

Nolltolerans gällande trakasserier gäller i Region Jämtland Härjedalen. Regionen har reviderat riktlinjen för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Information till chefer och medarbetare gällande riktlinjen har publicerats dels via intranätet samt riktad ledningsinformation.

Utbildning till chefer har genomförts vid två tillfällen under våren 2018 gällande våld i medarbetares nära relation. (koppling till sänkning av sjukfrånvaron). Ytterligare en utbildning planeras under hösten 2018.

Nuvarande lokalt kollektivavtal om facklig samverkan trädde ikraft 170101 och har fungerat bra. Två fackliga organisationer har valt att stå utanför och för dem gäller MBL. Med anledning av ny politisk organisation inom Region Jämtland Härjedalen görs en översyn av hur detta påverkar befintligt samverkansavtal. I samband med tecknande av nytt lokalt samverkansavtal ska nytt centralt kollektivavtal "Avtal om samverkan och arbetsmiljö", som ersätter FAS 05, gälla som grund.

Mål 2

Chefaspirantutbildning 2017-2018 omfattade 19 deltagare och avslutades den 16 maj 2018. Två av deltagarna kom att erbjudas förordnande som enhetschef redan under utbildningstiden och flertalet av övriga uttryckte att de blivit styrkta i tankarna på att söka framtida chefsuppdrag. För att svara mot det intresse som finns och för att i än högre grad identifiera och

ta tillvara möjliga chefsaspiranter genomförs nu utbildningen varje år. Chefsaspirantutbildningen 2018-2019 startade den 18 september och omfattar 16 deltagare från olika yrkesgrupper, främst inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Utbildningen omfattar 8 utbildningsdagar samt skuggning av chef i verksamheten motsvarande två dagar och avslutas i juni 2019.

Regiongemensamt introduktionsprogram för chefer finns som kompletteras med yrkes- och arbetsplatsanpassad introduktion.

Den sista omgången av chefsutbildningen Ny som chef har genomförts och avslutades i juni 2018 med 21 deltagande chefer som börjat sitt uppdrag det senaste året. Från hösten 2018 ersattes Ny som chef av ett nytt ledarutvecklingsprogram som ska omfatta cheferna under hela chefskarriären, med kompetensutveckling både i chefsfrågor och det personliga ledarskapet och därför erbjuds i tre steg. Chefsprogram 1 är obligatoriskt och vänder sig till nya chefer. Chefsprogram 2 kommer att erbjudas chefer med något eller några års erfarenhet av chefsrollen. Och slutligen Chefsprogram 3 som erbjuds chefer som leder andra chefer.

Utbildningarna på Kunskapstorget, vilket har varit benämning på kortare utbildningstillfällen för alla chefer i aktuella chefsuppgifter har successivt överförts till den nya lär plattformen Saba Cloud. Där ska samtliga utbildningstillfällen som vänder sig till chefer vara samlade för att skapa översikt över det utbud som erbjuds. Exempel på utbildningar är Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud, Hälsofrämjande schemaläggning och Fördjupad utbildning i ekonomifrågor.

Pilotförsöket med grupphandledning för chefer har ännu inte utvärderats till fullo. En alternativ chefsutbildning i Hållbart ledarskap är under diskussion. Syftet är att öka medvetenheten kring de faktorer som kan vara hälsofrämjande, för att förebygga risker på både individ, grupp och organisationsnivå. Detta för att i förlängningen öka deltagarnas individuella återhämtning och livsbalans i vardagen.

Med grund i organisationsförändringen som bland annat innebär ett tydligare uppdrag för 1: a linjens chefer genomfördes, på uppdrag av regionstyrelsen, en enkätundersökning gällande chefers förutsättningar bland alla enhetschefer om hur de uppfattar sitt chefsuppdrag och hur förutsättningarna för det ser ut. Utifrån detta resultat och utifrån förslag på åtgärder har handlingsplaner utformats i berörda verksamheter. Exempel på vad som är genomfört är ett inriktningsbeslut att ingen chef ska ha fler än 35 anställda, inrättande av roll som biträdande enhetschef och uppstarten av nytt ledarutvecklingsprogram. En sammanhållen uppföljning av föreslagna åtgärder är planerad att genomföras mot slutet av 2018.

Mål 3

En kompetenskartläggning med hög verksamhetsmedverkan gjordes under slutet av 2017. Den har resulterat en rapport som visar att fokus vad gäller kompetensförsörjning kommer att ligga på de 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 på kort och lång sikt med utbildad hälso- och sjukvårdspersonal. Områdesvisa och övergripande handlingsplaner har tagits fram för perioden 2018-2019. Det återstår dock en övergripande strategiskt inriktning vad gäller vakanser på specialistläkarsidan, prognosticerad och långsiktig brist på sjuksköterskor inklusive specialistutbildade sjuksköterskor samt undersköterskor. 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 återstående del i kompetensförsörjningsprocessen är att verksamheten ska beskriva sitt kompetensbehov ur ett verksamhetsperspektiv. Mall för det kommer att tas fram under året.

Årlig kompetenskartläggning och efterföljande revidering av handlingsplaner kommer att göras under november månad.

Driftsättningen av SABA Cloud har övergått från projekt till drift. Införande av karriärvägar kommer att testas under oktober månad, medarbetarsamtalet med tillhörande kompetensutvecklingsplaner kommer att revideras innan det läggs in i SABA Cloud. Avslutningssamtalet är på väg att införas i SABA Cloud och beräknas tas i drift under november. Lärplattformen i SABA Cloud har blivit efterfrågad och nyttjas alltmer. Den är en viktig del i nuvarande mini-KTC och kommer att bli det i ett framtida KTC.

Mål 4

Arbetet med karriärvägar fortskrider med verksamhetsanpassningar, anpassning till IT-stödet för kompetenshantering (SABA Cloud) är på gång att testas samt att en diskussion om principer för lön kopplat till karriärvägar har påbörjats. Tre karriärvägar är beslutade sen förut; röntgensjuksköterskor, psykologer och barnmorskor. Hittills i år har karriärvägar fastställts för fysioterapeuter i primärvården och arbetsterapeuter inom psykiatri. Verksamhetsanpassning av samtliga karriärvägar för fysioterapeuter och arbetsterapeuter är på väg att avslutas. Nästa steg är att synkronisera dessa inför beslut i kompetensförsörjningsrådet. Arbeta pågår vad gäller verksamhetsanpassningar av karriärvägar för sjuksköterskor och undersköterskor på vårdavdelningarna.

Arbetet med kompetenskort för undersköterskor fortskrider och görs numera på regionens mini-KTC. Att kompetenshöja undersköterskorna för att klara en nödvändig kompetensväxling är en förutsättning för att klara kompetensförsörjningen och att region Jämtland Härjedalen ska lyckas i bemanningsprojektet.

Kartläggning och registrering av medarbetares språkkompetenser i SABA Cloud pågår.

SABA Cloud 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, fortsätter och är en del i att bli oberoende av inhyrd personal. Resurser är tillsatta som ska stödja verksamheten att kartlägga arbetsuppgifter, ta fram bemanningsmål och föra dialog om arbetssättet. Regionens mini-KTC är en viktig del i det arbetet. Arbeta med produktions- och kapacitetsplanering pågår på mottagningar och är en del i RAK-arbetet.

Mål 6

Personalföreträdare och företrädare för verksamheten har kontinuerliga träffar med sjuksköterskestudenter på terminerna 4, 5 och 6.

Fortsatt satsning på utbildningsanställningar samt studiemedel till sjuksköterskor som specialistutbildar sig. En viktig åtgärd för att säkra framtida kompetensbehov av sjuksköterskor över lag.

Programmet "Sjuksköterskans första år" startade under året med två grupper. Det ska stödja den nyutbildade sjuksköterskor under det första året kunskapsmässigt och med mentorskap.

Inför AT-rekrytering träffar chef för AT-läkarna och personalkonsult studenterna på läkarprogrammet i Östersund. Region Jämtland Härjedalen har många ansökningar till AT-platserna och deltar 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 arbetsmarknadsfester riktade till bristyrkesgrupper.

Personalkonsulter kommer under hösten att kommunicera rekryteringsprocessen i de olika ledningsgrupperna för att säkerställa en rättvis och icke-diskriminerande rekryteringsprocess.

Mål 7

För att uppfylla mål om att lönepolitiken ska vara tydlig och känd inom organisationen ska ett gemensamt material om löneöversynsprocessen visas på samtliga APT en gång per år. Löneöversynsprocessen har tagits fram i ett partsgemensamt arbete mellan arbetsgivare och fack. Information ges även vid introduktionsdagen för nyanställda. Dokumentet "Att sätta lön" finns som stöd för chefer och uppdateras årligen.

Utifrån Diskrimineringslagen ska lönekartläggning göras årligen. Lönekartläggning och analys av 2017 års löner ska göras under hösten. Arbetsvärderingssystemet ska uppdateras och alla nya medarbetare ska ha en fastställd arbetsvärdering innan analysen kan göras. Senast 31 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. En enkätundersökning genomfördes i februari och nästa planeras att genomföras nu i oktober.

Sjukfrånvaron minskar fortsatt i Region Jämtland Härjedalen detta efter ett mer lösningsfokuserat arbete med långa sjukskrivningar samt ett påbörjat arbete för tidig återgång i arbete. Under hösten påbörjas ett arbete med fokus på korttidsfrånvaron, orsaker, metoder och tidiga insatser för att minska den. Som ett led i detta blir det förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet viktigt ex. hälsosam schemaläggning, kognitiv ergonomi mm.

Kunskaperna från projekt gällande hälsofrämjande ledarskap implementeras nu och används i dialog- och utbildningsmaterial gällande hälsa och ledarskap bl.a. vid introduktion av nya chefer och i

chefsutvecklingsprogrammet som ett verktyg för en bra arbetsmiljö och tidigt arbete med ev. ohälsa.

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 kommer under hösten att vara på områdesledningarna och ha dialog kring ett hälsofrämjande arbetssätt. Även ett bättre samarbete mot vården sker för att få tidig kontakt och rehabilitering via samarbete med rehabkoordinatorer och projektet STR-A. STR-A är en metodutveckling i samarbete med vården för snabbare och bättre vägar till kontakt mellan vård och arbetsgivare.

Ett arbete pågår för att utveckla användandet av verktyget hälsoSAM.. Försök påbörjades inom psykiatri i september och resterande enhetschefer väntas introduceras under hösten i systemverktyget som samlar rehabiliteringsärenden, tidiga signaler och annan frånvaro samt dokumentation. Utbildningen och utveckling av verktyget står hälsofrämjande teamet för.

Ett förebyggande arbete fortsätter också under hösten med utbildningar bl.a. gällande att uppmärksamma tidiga signaler och för att ge verktyg för att behålla en hållbar hälsa (ex. hjärnergonomi, sömn, ACT, avspänningstekniker, hälsosam schemaläggning). Sen har även kom-i-gång-och-tränagrupper, medicinsk yoga genomförts i syfte att ge verktyg för att bygga god hälsa.

Sammanfattning och revidering av planering

Arbetet med Attraktiv arbetsgivare 2018-2020 följer planen i stort och majoriteten av målen möter den tidsättning som angivits i planen. Några mindre justeringar behöver göras av tidsättningen av enskilda aktiviteter. Exempel på dessa är medarbetarutbildningen angående datainträng som kommer att planeras om till 2019. Detsamma gäller utformning av process och metodstöd för samtal med medarbetare som avser att avsluta sin anställning samt handlingsplanen för att göra skyddsombudsrollen attraktiv. En mer omfattande aktivitet som kommer att omtidsättas är

kopplingen mellan karriärvägar och lön som är planerad att vara klar 2018. En förutsättning för detta arbete är att arbetet med karriärvägarna är klart. Då arbetet med karriärvägar är planerat till 2018–2019 behöver planen avseende lönebildningen anpassas till detta. Lönebildningsarbetet genomförs årligen under kollektivavtalsförhandlingarna och vanligtvis under hösten. Arbetet med kopplingen mellan karriärvägar och lön behöver därmed planeras om och inledas under hösten 2020.