

Personalavdelningen
Krister Eriksson
Tfn: 063-147508
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2020-08-19

RS/62/2020

Rapport arbetsgivarpolitiska området

Sedan Coronapandemin under våren 2020 fick påverkan på Region Jämtland Härjedalens verksamhet har stora omprioriteringar genomförts avseende de planerade utvecklingsinsatserna inom det arbetsgivarpolitiska området. Utvecklingsinsatser som prioriterats ner har bland annat rört kompetensutveckling där bland annat utbildningsinsatser ställts in och då chefsutvecklingsprogram 1 och 2 inte varit möjliga att genomföra. Därutöver har utvecklingen av regionens karriärmodeller och förutsättningarna att tillvarata erfarna och seniora medarbetares kompetens senarelagts, såväl som utvecklingen regionens lönepolitik och förmånsutbud. För att genomföra löneöversyn 2020 med god kvalitet för medarbetare med medlemskap i Vårdförbundet har denna senarelagts till hösten 2020. Detsamma gäller löneöversynen för medlemmar i Kommunal och Läkarförbundet, denna löneöversyn har däremot senarelagts med anledning av omplanering av förhandlingsarbetet på nationell nivå.

Arbetet inom det arbetsgivarpolitiska området har i stället inriktats på att stödja verksamheten i arbetet med Coronapandemin. Inom kompetensförsörjningsområdet har arbetet i högre grad inriktats på intern kompetenskartläggning, bemanningsplanering och externa rekryteringsinsatser med mål att bemanna de särskilt påverkade verksamheterna med rätt kompetens och kapacitet. Även arbetsmiljö har varit ett viktigt område främst med avseende på frågor om skyddsutrustning, riskbedömningar och krisstöd. Därutöver har en nära dialog med verksamhetens chefer bidragit till en stärkt behovsinhämtning och rådgivning i lag-, avtals- och ersättningsfrågor.

1. Kompetensförsörjning och personalrörlighet

Region Jämtland Härjedalens antal anställda medarbetare har minskat något i jämförelse med motsvarande period föregående år. 2020-08-15 hade regionen 4126 anställda i jämförelse med 4172 vid samma tidpunkt 2019 och 4223 vid samma tidpunkt 2018 (tabell 1).

På regionövergripande nivå har den totala personalrörligheten under perioden 2020-01-01–2020-08-15 motsvarat den rörlighet Region Jämtland Härjedalen haft de senaste åren. Detta rör både personalomsättning genom medarbetare som avslutat sin anställning genom egen uppsägning, såväl som omsättning orsakad av intern rörlighet då medarbetare bytt till annan befattning inom regionen. Hittills ligger den totala personalrörligheten på 16,1% under året i jämförelse med 2019 då rörligheten uppgick till 14,5% och 2018 till 15,9%. Under 2020 uppgår andelen medarbetare som avslutat sin anställning genom egen uppsägning till 4,7% och medarbetare som bytt till annan befattning uppgår till 9,1% (tabell 1).

	20 01 01- 20 08 15	%	19 01 01- 19 08 15	%	18 01 01- 18 08 15	%
Antal anställda	4084/4126		4088/4172		4180/4223	
Personalrörlighet	662	16,1	601	14,5	666	15,9
Avslutad anställning	290	7	259	6,2	326	7,8
- varav egen uppsägning	192	4,7	154	3,7	208	5
Intern rörlighet	372	9,1	342	8,3	340	8,1

Tabell 1: Antal anställda och personalrörlighet

Gällande personalrörlighet finns däremot stora variationer mellan områdena inom Hälso- och sjukvårdens förvaltningsområde och befattningen sjuksköterska. Andelen avslutade anställningar genom egen uppsägning är relativt stabilt i jämförelse med tidigare år på samma sätt som på regionövergripande nivå. Den interna rörligheten är däremot större och har ökat inom några områden. Verksamheter med ökat antal personalavgångar är Kirurg, Akut och HIM där den interna rörligheten utgjort den större delen av ökningen.

Under vår och sommar har ett stort antal personer fått anställning direkt kopplat till pågående arbete med Corona. Anställningarna har rört både på kortare och längre perioder inom ett flertal olika befattningar såsom läkarstudenter som anställts som undersköterskor, extra personal till städ, skyddsklädestillverkning samt värd/värdinna på regionens hälsocentraler.

Antalet ansökningar på platsannonser till regionens ordinarie befattningar har varit hög under 2020, särskilt under inledningen av arbetet med Corona. Det genomsnittliga antalet ansökningar per tjänst 2020 uppgår hittills till 26,5 i jämförelse med samma period 2019 då snittet uppgick till 16,7 och 2018 14,1. Statistiken är exklusive de specifika rekryteringar för extraarbete med Corona.

Med anledning av Corona har bland annat externa rekryterings- och marknadsföringsaktiviteter upphört under 2020 vilket inneburit att deltagande på arbetsmarknadsmässor eller studiebesök inte kunnat genomföras. För att möjliggöra hanteringen av ett eventuellt långdraget händelseförlopp i pandemin har ett arbete inletts för att utveckla digitala alternativ avseende kompetensförsörjning och marknadsföring.

2. Anställningsvillkor och semesterplanering

Inför sommaren 2020 vidtogs särskilda åtgärder för att bidra till en bra semesterplanering under de förutsättningar pandemin medförde. Semesterperioden utökades till att inkludera även september inom Anestesi, Operation och IVA. Ett noggrant planeringsarbete av både verksamhet och semesterns förläggning har genomförts både inom och utanför huvudsemesterperioden.

I de fall arbetspass inte kunnat bemannas med befintliga personalresurser har en omplanering av semestern behövt göras. För att motivera medarbetarna att vid behov och på frivillig väg omplanera semestern till september alternativt utanför huvudsemesterperioden infördes ersättningar enligt nedan:

- Anestesi/Operation/IVA
 - Undersköterskor och sjuksköterskor som arbetar inom AnOpIVA, ordinarie eller inlånade från andra områden, erbjuds:
 - 15 000 kr per semestervecka som omplaneras till september
 - 20 000 kr per semestervecka som omplaneras till perioden oktober-december
- Övriga områden:
 - Sjuksköterskor, BMA och röntgensjuksköterskor inom övriga områden som HS-direktör beslutar om erbjuds:
 - 12 000 kr per semestervecka som omplaneras till perioden september-december
 - Undersköterskor inom övriga vården som HS-direktör beslutar om erbjuds:
 - 8 000 kr per semestervecka som omplaneras till perioden september-december

3. Arbetsmiljö

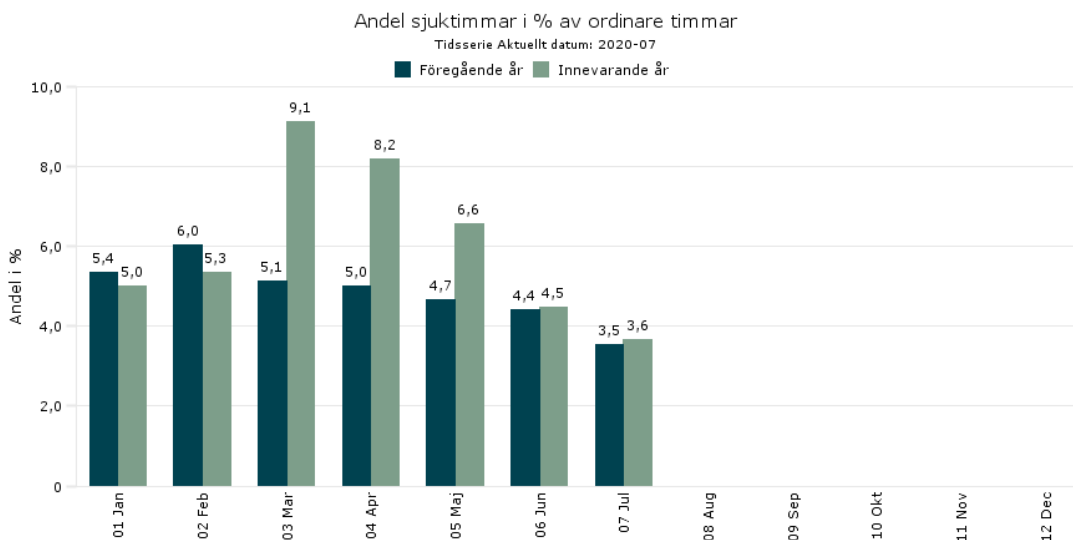


Diagram 1: Sjukfrånvaro Region Jämtland Härjedalen

En tydlig påverkan från Corona syns i korttidsfrånvaron upp till dag 30. En ökning som minskat och stabiliserats under sommarmånaderna. Alla förvaltningar har en tydlig trend med ökad sjukfrånvaro under de månader Corona e som störst påverkan på verksamheten. Hälso-sjukvården hade den största ökningen.

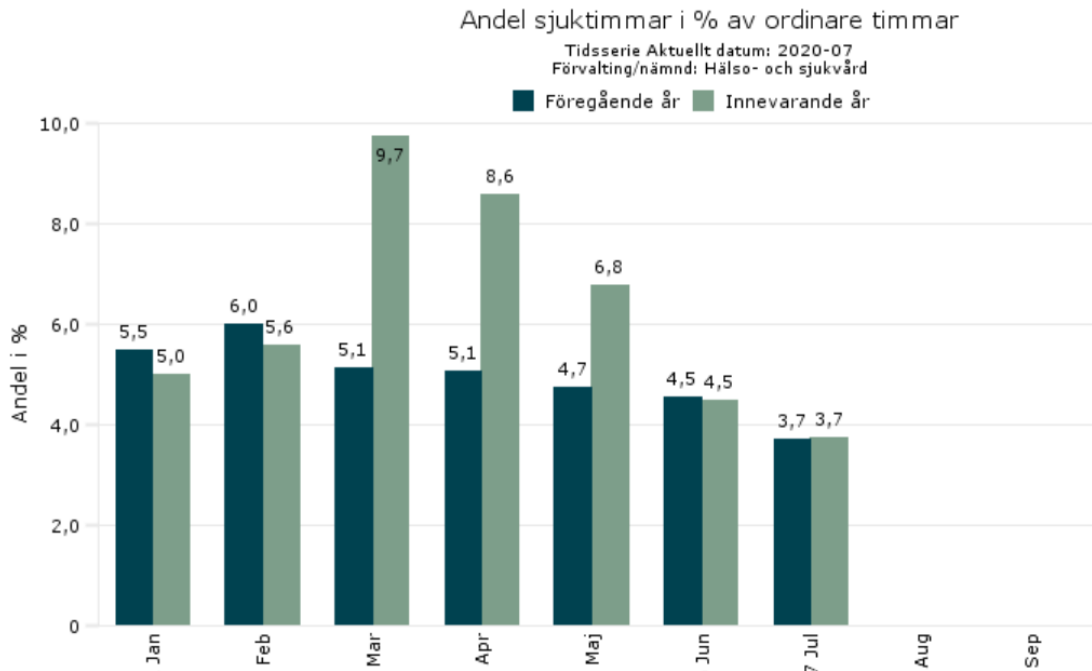


Diagram 2: Sjukfrånvaro Hälso- och sjukvård

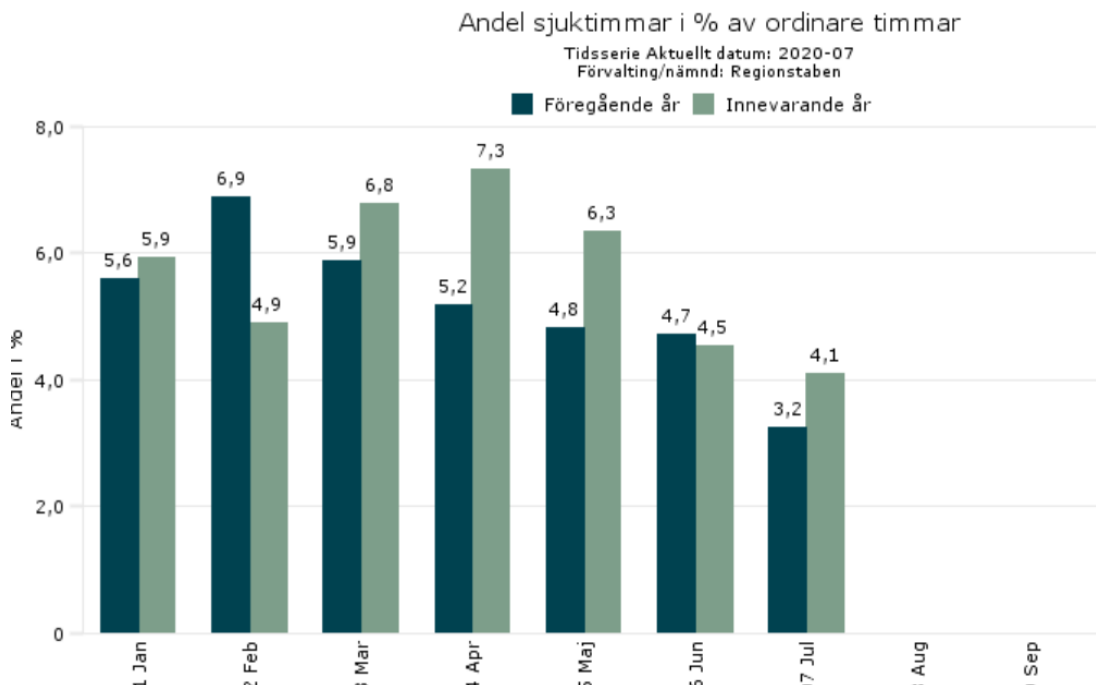


Diagram 3: Sjukfrånvaro Regionstaben

Den ackumulerade sjukfrånvaron ligger något över i nivån med åren innan för Region Jämtland Härjedalen totalt.

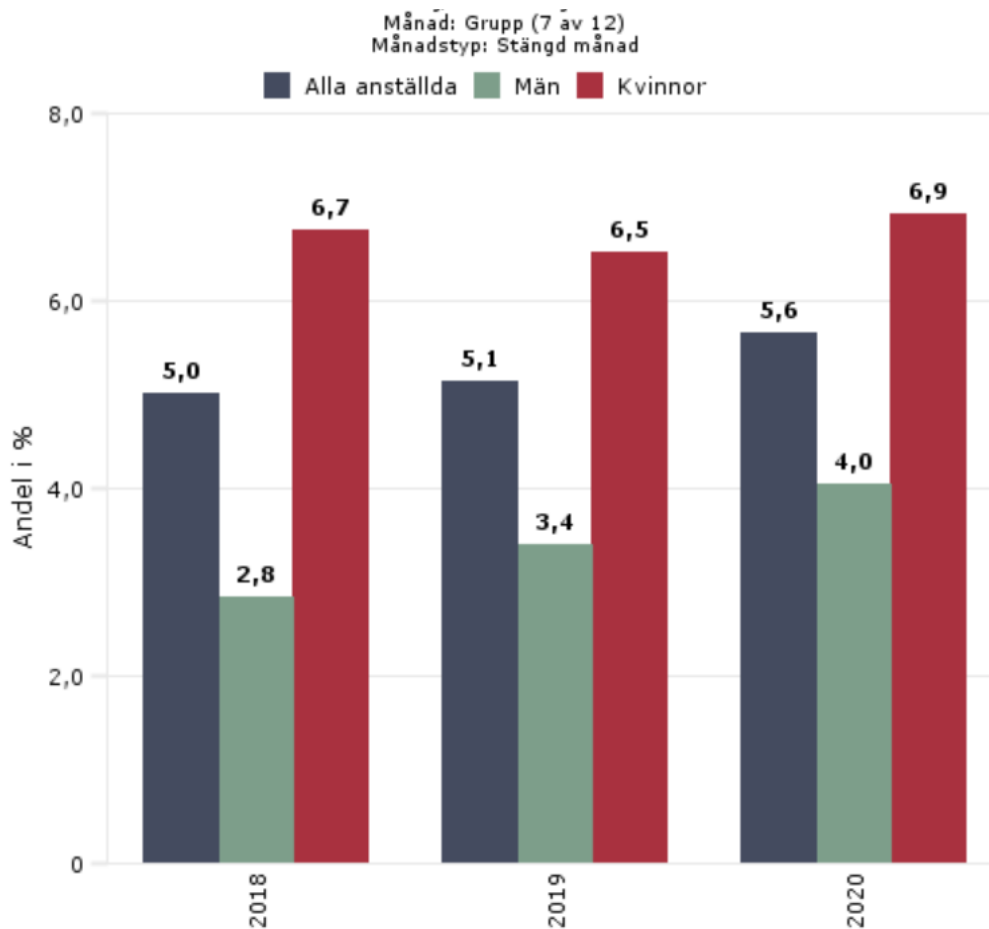


Diagram 3: Sjukfårnvaro kvinnor, män och total

4. Ledarskapsutveckling

Chefsutvecklingsprogram 1 och 2 har som nämndes i inledningen behövt prioriteras ned under våren 2020 då Coronapandemin fick påverkan på regionens verksamhet.

Prioriteringen gjordes dels med hänsyn till restriktionerna avseende större sammankomster samt för att reducera chefernas arbetsbelastning. Inom chefsutvecklingsprogram 1 har merparten av momenten i innevarande kurs kunnat genomföras innan de fyra sista momenten behövt flyttas tills verksamheten medger att de slutförs. Ett arbete att utreda möjligheterna att genomföra momenten på alternativa digitala sätt har inletts.

Vad gäller chefsutvecklingsprogram 2 har samtliga planerade utbildningstillfällen i delmoment Utvecklande Ledarskap (UL) genomförts under våren. Detta gjordes möjligt genom att en del av kurserna kunde genomföras utomhus och planeringen ligger därmed i fas för 2020. Övriga moment i chefsutvecklingsprogram 2 har prioriterats ned och planeringen återupptas då Coronapandemins utveckling och verksamhetens förutsättningar medger det.