

Regionstyrelsens uppföljning av kompetensförsörjning 2021

Regionens kompetensförsörjning styrs av regionplanen, regionstyrelsens verksamhetsplan, och inkluderar handlingsplaner på region- och områdesnivå.

Regionplan 2021–2023

Försörjningen av rätt kompetens är avgörande för att utföra verksamhetens uppdrag på ett effektivt sätt och för långsiktig utveckling av nya arbetsätt. Den strategiska kompetensförsörjningen ska bidra till och följa den långsiktiga utvecklingen av verksamheten samt bidra till mångfald på arbetsplatsen genom medarbetares blandade erfarenheter och bakgrund. Utvecklingsinsatser och den individuella kompetensplaneringen ska utgå från verksamhetens främsta behov och om möjligt tillgodose individuella intressen av forskning samt kompetens- och karriärutveckling.

Måluppfyllelse enligt Regionstyrelsens verksamhetsplan 2021

Generellt visar prognoser på nationell nivå att det är och fortsatt kommer att vara brist på högskoleutbildade medarbetare inom hälso- och sjukvårdssektorn. Denna bild återspeglas även lokalt där det under flera år varit svårt att rekrytera till de stora yrkesgrupperna, såsom specialistläkare, distriktsläkare, tandläkare, allmänsjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, erfarna psykologer samt andra specifika kompetenser/nyckelkompetenser.

Den nuvarande situationen med pandemin har accelererat bristen, med nationell/internationell brist och hårt tryck på medarbetarna.

Svårigheten att kompetensförsörja inom vissa områden har under lång tid inneburit att Regionen behövt tillämpa andra lösningar såsom att nyttja bemanningsföretag, köpt vård från andra regioner eller prioritering av delar av verksamheten. Behovet av inhyrd arbetskraft har åter ökat efter att minskat de senaste åren. Behovet av kompetensförsörjning genom inhyrning är relativt konstant gällande läkare men ökande för sjuksköterskor, detta i så stor utsträckning att organisationen inte får avrop i den mängd det finns behov av.

Utvecklingsinsatser inom kompetensförsörjning

Bemanningsmål

Bemanningsmål är grunden för kompetenssammansättningen i organisationen.

Medborgarnas behov och verksamheternas möjlighet att möta dessa behov lägger grunden för organisationens behov av kompetens och bemanningsmål. Det ska i sin tur matchas mot medarbetarnas behov av kompetens och vilja till kompetens- och karriärutveckling, endera kliniskt eller mot forskning. Folkandvården har sedan tidigare mål för kompetenssammansättning. Under 2017 utarbetades och infördes bemanningsmål för

Östersunds primärvårdsområde. Under senare delen av 2018 utarbetades bemanningsnormer för de olika verksamheterna inom den specialiserade vården.

Rätt använd kompetens

Rätt använd kompetens, RAK, är en insats inom hälso- och sjukvård som ger medarbetarna möjlighet att nyttja sin kompetens optimalt och i det ligger också att kompetensutveckla sig utifrån Socialstyrelsens ramverk och verksamhetens behov. Införande av klinisk farmaceut, vårdnära service, taligenkänning mm är några av de pågående insatserna.

Karriärmodeller

Verksamhetens uppdrag, bemanningsnorm, behov av kompetens och rätt använd kompetens ska speglas i karriärmodeller. Det innebär att en verksamhetsanpassning av karriärmodeller ska definieras och formuleras. Arbetet bygger på delaktighet från medarbetare och fackliga företrädare. Karriärmodeller ger medarbetarna en bild av möjligheter till karriärutveckling utifrån de olika verksamheternas behov av kompetens. För att kunna driva arbetet med att verksamhetsanpassa karriärmodellerna har verksamheterna stöd i form av processledare. Detta finns nu och arbetet har inletts, i ett första skede genom tillsättande av processledare och deltagande i det av SKR bildade nationella nätverket.

Sjuksköterskans första år

Programmet ”Sjuksköterskans första år” ska stärka den nyutbildade sjuksköterskans kompetens och roll. Programmet bygger på resultat från flerårig forskning på Karolinska institutet. Utvärdering efter första åren med Sjuksköterskans första år är genomförd. Utifrån deltagarnas återkoppling görs några förändringar, bland annat ökas tiden för återkoppling/genomgång av gemensamma punkter. Under pandemin har programmet varit vilande men beräknas återstartas under hösten och ny ansvarig för programmet är tillsatt.

Kliniskt träningscenter

Kliniskt träningscenter, KTC, är ett effektivt och kvalitetssäkert stöd för medarbetarnas kompetensutveckling. Färdighetsträning och fortbildning kan där eller via webbaserat lärande (eller i kombination) genomföras för att möta de krav som ställs på våra medarbetare. Möjligheter finns även till att sprida lärande utanför organisationen och att använda KTC för att visa på och öka intresset av våra olika verksamheter för potentiella framtida medarbetare, som t.ex. studenter och skolelever.

Personalpool

För att jobba mot oberoende av inhyrd personal inrättar regionen en egen enhet där medarbetare med hög och bred kompetens kan arbeta brett inom hälso- och sjukvården. Detta för att täcka korttidsfrånvaro och säsongsvariationer i arbetsbelastningen och därmed minimera behovet av att använda bemanningsföretag. Projektledare är tillsatt.

Studiemedel

Studiemedel är en strategiskt viktig insats för framförallt försörjning av specialistsjuksköterskor och som skapar ekonomiska förutsättningar för sjuksköterskor som

vill specialistutbilda sig. Idag finns det två former av studiemedel, dels för specialistutbildningar, studielön till de som utbildar sig på helfart och utbildningsanställning för de som utbildar sig på halvfart, dels studiebidrag för grundutbildningar. Båda prioriteras utifrån verksamhetens behov och bedömningen av vilka personalgrupper som anses särskilt svårrekryterade. Även utbudet av studieplatser inom respektive utbildning spelar in då vissa utbildningar är extra konkurrensutsatta och svåra att komma in på.

Det pågår samtal med olika utbildare om att köpa utbildningsplatser, i nuläget är det främst till IVA sjuksköterska och Barnmorska regionen undersöker möjligheterna att teckna avtal.

Budgetens utökades inom ramen för de personalbefrämjande åtgärderna som beslutades i samband med årsskiftet 2020/2021 från 6,2 MKR till 8,2 MKR. Detta till trots är önskemålen om studiemedel högre än avsatt budget.

Tidig lokal omställning

Omställningsfonden tecknade ett avtal, Tidig lokal omställning, TLO, med de fackliga organisationerna. Avtalet handlar om att Omställningsfonden avsätter en del av sina medel till en tidsbegränsad satsning på kompetensutveckling för att i framtiden undvika att medarbetare blir uppsagda p g a arbetsbrist. Regionen har för perioden 21–23 ett maximalt ekonomiskt utrymme om 3,1 mkr från TLO medlen. Tidigare perioder, 17–19 och prolongeringen för 2020 har avslutade och pågående insatser för att höja kompetensen hos våra medarbetare

80-90-100-modellen

80-90-100-modellen är en del i arbetet med att utveckla regionen som en attraktiv arbetsgivare och syftar till att möjliggöra för äldre medarbetare inom arbetsbelastningstunga yrkesgrupper att minska sin tjänstgöringsgrad utan att pensionsgrunden påverkas. Målet är att modellen ska bidra till regionens kompetensförsörjning genom att bidra till goda förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv samt att stärka förutsättningarna att överföra senior kompetens till nyanställda och yngre anställda. Modellen innebär att medarbetaren får en sysselsättningsgrad på 80%, får 90% lön och 100% tjänstepensionsavsättning.

Efter beslut i Regionstyrelsen januari 2021 har ett arbete inletts att utveckla modellen genom riktlinjer och tillämpningsanvisningar. Enligt plan ska modellens utformning vara klar under september 2021 och efter beslut implementeras i anslutning till årsskiftet 2021/2022.

Höjt friskvårdsbidrag

Jämtland Härjedalens medarbetare ska känna att arbetet bedrivs i en hälsofrämjande arbetsmiljö som bidrar till ett hållbart arbetsliv, en friskare livsstil och goda verksamhetsresultat. Ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete ska därför vara i fokus för regionens personalpolitik. Som del av detta erbjuder regionen friskvårdsförmåner till alla medarbetare. Friskvård är en resurs för att skapa marginaler i vardagen och öka möjligheterna att orka mer i yrkeslivet. Region Jämtland Härjedalens friskvårdsprogram syftar till att stärka hälsan, förebygga ohälsa och öka upplevelsen av välbefinnandet hos medarbetarna. Målet är att bidra till ökade möjligheter för samtliga medarbetare att utöva friskvård och fysisk aktivitet. Inom ramen för friskvårdsprogrammet erbjuds ett brett utbud av förmåner såsom:

- Ett årligt friskvårdsbidrag som medarbetarna har möjlighet att byta mot 1 friskvårdstimme per vecka (högst 35h per år). Medarbetarna har möjlighet att årligen välja ett av alternativen.
- Friskvårdsaktiviteter på arbetsplatsen via friskvårdsombud, t ex pausrörelser, livsstilsföreläsning, avslappningsövning och stegtävling.
- Zefyren med gym, ledarledda gruppträningspass, individuella instruktioner/rådgivningar samt inspiration av friskvårdskonsulent.
- Främjande aktiviteter och erbjudanden via personalföreningen som kan nyttjas på fritid, med allt från längdskidåkningsteknik och skidresor till fjällvandringar med mera.

Mot bakgrund av målet att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö och en friskare livsstil har regionen från 2021 utökat friskvårdsbidraget från 1 500 till 3 000 kr per år vilket förväntas bidra positivt till medarbetarna förutsättningar att utöva friskvård under sin lediga tid. Friskvårdsbidraget som alternativ medför även en flexibilitet då både valet av friskvårdsaktivitet och tidpunkten för utövandet kan väljas utifrån medarbetarens personliga intressen, behov och förutsättningar.

Nytt arbetstidsavtal Vårdförbundet

Under hösten 2020 och våren 2021 har regionen, Vårdförbundet och Kommunal bedrivit förhandlingar om ett nytt lokalt arbetstidsavtal. Avtal har träffats med Vårdförbundet och förhandlingar pågår med Kommunal. Överenskommelsen med Vårdförbundet har tagit sin utgångspunkt i partsgemensamma värderingar att främja en god arbetsmiljö och återhämtning, att bidra till regionen som en attraktiv arbetsgivare och regionens kompetensförsörjningsarbete, att främja goda förutsättningar för samarbete mellan olika verksamheter samt att bidra till rättvisa anställningsvillkor för samtliga medarbetare. Överenskommelsen innebär att ett minskat arbetstidsmått kommer införas för medarbetare som arbetar inom avtalsområdet. Implementeringen sker under perioden oktober 2021 till och med januari 2022.

Uppnä oberoende av bemanningsföretag

Som en del i uppdraget att uppnå oberoende av bemanningsföretag beslutades att målet är att det ska finnas minst 60 ST-läkare i primärvården. Inom ramen för hälsovalet fanns det vid årsskiftet 70 ST-läkare, 62 i den regiondrivna verksamheten och 8 hos de privata aktörerna. Vidare ingår Region Jämtland Härjedalen i det av SKR ledda samarbetet nationellt för att vara oberoende av bemanningsföretag med bland annat gemensamma upphandlingar och arbete med att öka attraktiviteten hos Regionerna som arbetsgivare.

Kompetensplaneringssystem

Saba Cloud är regionens kompetensportal och plattform för både lärarledda, virtuella och webbaserade utbildningar. Utöver utbildning finns modulerna samarbete, prestation, test och utvärdering samt analysverktyg. Saba Cloud uppfyller Region Jämtland Härjedalens krav på IT-säkerhet och har välfungerande integrationer med eko-katalogen, Heroma och Raindance. Alla anställda och förtroendevalda har ett konto.

Under 2020 gjordes 42 000 inloggningar av 4300 unika personer i Saba Cloud och 20 700 slutförda utbildningar registrerades under året. Drygt 2000 medarbetarsamtal och knappt 300 avslutningssamtal genomfördes i Saba under året. I utbildningskatalogen finns 150 webbaserade och 50 lärarledda utbildningar.

1100 anställda i regionen och länets kommuner har sett Barbro Forsbergs inspelade föreläsning om basala hygienrutiner och klädregler som publicerades både i Sabas interna utbildningskatalog och gästkatalogen 20 04 09. Läkemedellegation för undersköterskor vid Infektion och Lungan innebär dels en förbättrad arbetssituation för sjuksköterskorna och dels mindre åtgång av skyddsutrustning. Automatiserade regler för tilldelning av utbildning till olika yrkesgrupper och enheter innebär att vårdenhetscheferna slipper hålla reda på att nyanställd och omplacerad personal får tillgång till rätt utbildning. I Saba finns även automatiserade roller tex ”Instruktör i A-HLR” för att man på ett personoberoende sätt ska kunna hitta personer i organisationen med en kompetens som inte framgår av yrke eller enhet. Frivillig språkinventering görs på uppdrag av krisberedskap, hittills har nästan 900 personer registrerat kunskaper i totalt 34 olika språk.

Universitetsamverkan

Regionen Jämtland Härjedalen har täta dialoger med de tre universiteten i Norra sjukvårdsregionen, Umeå universitet, Luleå tekniska universitet och Mittuniversitet, i syfte att säkra upp fungerande samarbeten samt gemensamt jobba strategiskt för fortsatt utveckling av den gemensamma lärande miljön i regionen. Som ett led i den långsiktiga planeringen har ett nytt samverkansavtal mellan Norrasjukvårdsregion förbundet och de tre universiteten i norra sjukvårdsregionen.

Under 2021 omförhandlas avtalet med Umeå Universitet gällande den regionaliserade läkarutbildningen. Region Jämtland Härjedalen kommer även fortsättningsvis vara del av den regionaliserade läkarutbildningen. Det nya avtalet kommer stärka regionens förutsättningar för att driva den akademiska miljön kopplad till läkarutbildningen och därmed förutsättningarna för regionens medarbetare att göra akademisk karriär. Detta är ett viktigt led för regionen i att vara en attraktiv arbetsgivare. Det nya avtalet innebär vidare bibehållna eller ökade numerära studenter och säkrar därmed i upp en grund för rekrytering av framtida medarbetare.

Under 2021 påbörjas även omförhandlingar med Mittuniversitet gällande sjuksköterskeutbildningarna (både på grund och specialistnivå). Syftet är att stärka samarbetet och utvecklingen av utbildningsmiljön för sjuksköterskor. Som ett led i detta och som en strategisk satsning kommer Region Jämtland Härjedalen även driva projekt tillsammans med Mittuniversitet i syfte att säkerhetsställa den verksamhetsförlagda utbildningen, både gällande numerär och kvalitet.

Region Jämtland Härjedalen för dialog med Mittuniversitet och Region Västernorrland i frågor som rör kompetenssäkra de utbildningar som i dag drivs av Mittuniversitet riktade mot vård- och omsorg. Målet är att genom gemensamma satsningar säkra upp lärarkompetensen på Mittuniversitet och därmed möjliggöra fortsatt drift av dagens utbildningar men även möjliggöra nya utbildningar i framtiden.

Regional kompetensförsörjning

Som en del av det regionala utvecklingsansvaret har samtliga regioner ett uppdrag från regeringen att arbeta övergripande och samordnande med regional kompetensförsörjning i bred bemärkelse. Uppdraget ligger inom den regionala utvecklingsförvaltningens ansvarsområde och har i första hand bedrivits med extern finansiering via projektsatsningar

från Tillväxtverket. En del i uppdraget handlar bl.a. om att tillhandahålla underlag och prognoser som synliggör behov av kompetens i ett brett länsperspektiv. Detta har i första hand innefattat att utgå från befintliga regionalt nedbrutna underlag som myndigheter tar fram inom området och använda dessa som input till olika typer av insatser, exempelvis vid planering och dimensionering av yrkesutbildning. Inom ramen för förstärkt projektsatsning under slutet av 2020 har en stor näringslivsundersökning genomförts i länet med fokus på kompetens och utveckling. Undersökningen har genomförts i samarbete med kommunernas näringslivsenheter och ger ett viktigt underlag med svar från mer än 1600 företag i länet. Ett utvecklingsarbete pågår utifrån framkomna resultat, med insatser som involverar flera olika aktörer. En regionalt nedbruten långtidsprognos har även beställts från SCB. Prognosen beräknas vara klar i mars 2022 och kommer synliggöra vilka olika utbildningsgrupper på gymnasial och eftergymnasial nivå där risk för obalanser i tillgång föreligger. Underlaget bedöms bl.a. vara till nytta för att synliggöra var samordnade och förstärkta insatser behövs för att säkra kompetens i ett långsiktigt länsperspektiv. Utifrån att länet har en ny regional utvecklingsstrategi så ser vi under 2021 över regionens överenskommelse med Mittuniversitetet, däri ingår frågor av betydelse för kompetensförsörjning.