

# Rapport Uppföljning kompetensförsörjning RS

2023-10-27

HR-avdelningen  
Anders Bylander  
Tfn: 063-14 66 11  
E-post: [anders.bylander@regionjh.se](mailto:anders.bylander@regionjh.se)

## RS/643/2023

Stärkta förutsättningar för långsiktig bemanning genom utveckling av regionens verksamhet, personalpolitik samt regionen som en attraktiv arbetsgivare.

Öka förutsättningarna för uppföljning gällande arbete med ambassadörskapet inom Region Jämtland Härjedalen

Särskild ledning för kompetensförsörjning ska komplettera befintlig handlingsplan med kort- och långsiktiga aktiviteter utifrån vad som framkommer i särskild ledning  
Genom workshops och omvärldsbevakning arbeta fram metod och pulsmätningsverktyg för mätning av ambassadörskap, inklusive kommunikationsinsats

Som tidigare redovisats arbetade Särskild ledning kompetensförsörjning (SLK) med diverse förslag som inkommit antingen via de olika arbetsgrupperna eller från fackligt/medarbetarhåll. Denna aktivitet har nu överförts till Kompetensförsörjningsrådet som arbetar vidare med dels de förslag som legat kvar, samt med nya inkomna förslag. Strukturen för fortsatt arbete inom Kompetensförsörjningsrådet sker, parallellt med att arbetet med inkomna förslag fortgår.

## Måluppfyllelse

Generellt visar prognoser på nationell nivå att det är och fortsatt kommer att vara stor brist på högskoleutbildade medarbetare. 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 som IT, upphandling och andra stödfunktioner.

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. Bristen av olika stödfunktioner och IT kompetens har även bidragit till senareläggande av viktiga utvecklingsinsatser.

Arbetet med att arbeta fram metod och pulsmättningsverktyg för mätning av ambassadörskap är pågående och inte färdigt.

## Utvecklingsinsatser inom kompetensförsörjning

### Rekrytering

Under senare delen av året kan en viss lättnad i att rekrytera skönjas på övergripande nivå, undersköterskor, psykologer, läkare, barnmorskor är några grupper där vi ser fler anställda än för ett år sedan, dock finns det fortfarande stora lokala skillnader och ser man på gruppen sjuksköterskor är det fortfarande generellt mycket svårt att rekrytera.

### Verksamhetsutveckling

En stor del av framtida kompetensförsörjning kommer bestå i verksamhetsutveckling, tillgänglig arbetskraft finns inte tillgänglig i den utsträckning som arbetsmarknaden behöver. Alla prognoser pekar på att behoven av arbetskraft ökar, samtidigt som tillgängliga i arbetsför ålder minskar, så gäller nationellt såväl som lokalt i Jämtland Härjedalen.

Många insatser för verksamhetsutveckling pågår, framför allt inom våra stora personalgrupper inom Hälso- och sjukvård.

### Framtida medarbetare

På en kraftigt konkurrensutsatt arbetsmarknad är det viktigt att visa på vad man har att erbjuda, för att nå ut i bruset bland dagens ungdomar erbjuder vi bland annat studiebesök, under hösten erbjuds ca 300 grundskoleelever studiebesök på Östersunds sjukhus (möjlighet finns i övriga kommuner att få studiebesök på regionens verksamheter inom primärvård), detta görs i samarbete med kommunernas SYVar (studie och yrkesvägledare). Planen är att till nästa höst utveckla studiebesöken ytterligare till en mer upplevelse/prova på besök genom att använda KTC med alla möjligheter det ger att komma närmare vad man inom hälso- och sjukvården gör, samt att även själv få prova vissa moment.

Feriepraktik erbjuds till 40–50 ungdomar i länet, detta redovisas särskilt.

Regionen deltar vid flertalet arbetsmarknadsmässor, både lokalt och nationellt. Noliamässan som sker lokal vänder sig till samtliga gymnasieelever i länet och var under våren uppskattat med bland annat möjlighet att själv ta blodtryck samt att testa senaste tekniken inom portabel/mobil ultraljud.

De universitet som har hälso- och sjukvårdsinriktade mässor besöker vi, HR tillsammans med verksamheten. Utifrån respektive universitets programutbud anpassas deltagande verksamheter, som exempel har Örebro universitet en stor utbildning för Audionomer, därför representerades vi av just en audionom med utbildning i Örebro.

Bredare mässor är bland annat Mötesplats Campus här i Östersund, som vänder sig till alla deras olika studenter, Medrek i Stockholm som är stora bland undersköterskor, paramedicinska grupper och grundutbildade sjuksköterskor.

Verksamheterna besöker själva smalare mässor, psykiatrin, tandvården är några områden som varit på ämnes/branschspecifika mässor.

## Lokal samverkan för talangattraktion

Regional utveckling leder arbetet med "Ta steget", ett samarbete mellan länets kommuner och några av de större arbetsgivarna i syfte att öka inflyttningen till länet. Årets stora insats var O-ringen, närmare 18 000 deltagare där vi fanns representerade för att visa på länets möjligheter till jobb och annat.

På lokal nivå finns samarbetsgrupp för kompetensförsörjning mellan länets kommuner inom HR, samma sak finns på regionnivå med våra 3 regionkollegor i norr, med bland annat erfarenhetsutbyte och gemensamma riktlinjer.

## Oberoende hyr

Arbetet med att bli oberoende av inhyrd bemanning fortgår, säkerställandet av egen personal är viktigt utifrån både kontinuitet, arbetsmiljö och ekonomi.

Region Jämtland Härjedalen deltar i det nationella nätverket för oberoende hyr där det just nu pågår ett införande av ett nationellt upphandlat avtal, för att minska konkurrensen och kostnaden som blir regioner emellan. Med gällande avtal kan Region Jämtland Härjedalen kliva in i det nationella avtalet 3 månader efter det vunnit laga kraft.

Inom nätverket för oberoende hyr sker även ett erfarenhetsutbyte och delande av framgångsfaktorer regionerna emellan, det är av stor vikt att samtliga regioner följer ledorden "Håll i, håll ut" då minskning av hyr kan ge ett initialt tapp av produktion.

## 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. Personalpoolen innehåller per 15/10, 3 sjuksköterskor, 11 undersköterskor och 6 medicinska sekreterare.

## 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 från 8,2 mkr 2021 till 16,2 mkr 2022, samma gäller för 2023. För året finns det en balans mellan önskemål och medel, dock är fortfarande begränsat antal utbildningsplatser och lågt intresse för vissa specialiteter en begränsande faktor i att utbilda emot Regionens behov.

## 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. Dessa är i stort sett helt intecknade och sista dagen för anmälan av insats är (var) 27 oktober. Medlen har bekostat allt från SRY, städutbildning till specialistutbildning inom ögonsjukvård och gipsteknikerutbildning.

## Ambassadörskap

- Bakgrund kring ambassadörskap inom Region Jämtland Härjedalen
  1. HR har fått i uppdrag att se över en modell för att kunna mäta och följa hur ambassadörskapet ser ut inom Regionen.
  2. Frågor att besvara
    - Vad menar vi med ambassadörskap?
    - Vilken modell ska användas
    - Periodicitet kring svar
    - Hur arbetar organisationen med svaren som kommer in?

## Ett möjligt sätt att mäta Ambassadörsskap

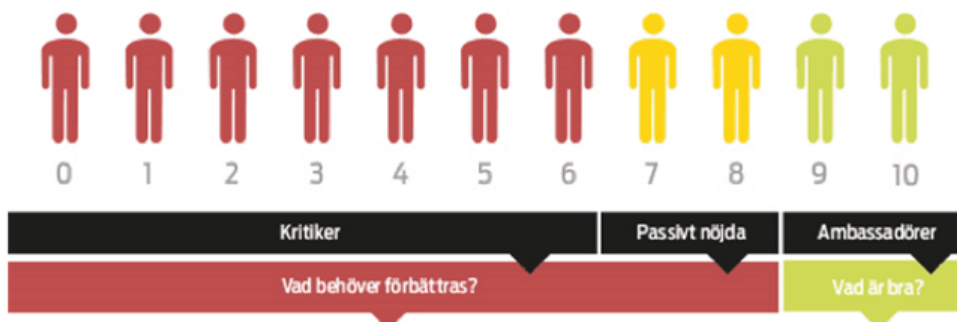
eNPS – Employee net Promoter Score

eNPS är ett mått som används för att mäta och följa medarbetarlojalitet.

eNPS – Frågan

- Medarbetarna får svara på frågan – Hur troligt är det att du skulle rekommendera din arbetsgivare till en vän eller bekant? Skalan är 0-10.

- Respondenterna dvs medarbetarna delas in i tre olika kategorier



- Ambassadörer är de medarbetare som är mest lojala mot dig som arbetsgivare. De är sannolikt mycket engagerade och nöjda med sin tillvaro på jobbet. Att medarbetare är tillfredsställda är bra för dem på ett personligt plan men också för er verksamhet då det kan leda till högre lönsamhet för ditt företag. Ambassadörer kommer sannolikt att marknadsföra verksamheten genom att prata positivt om företaget.

- Passiva medarbetare är neutrala. De är i allmänhet nöjda med sin roll och dig som arbetsgivare. Däremot finns det fortfarande stor chans att de lockas av erbjudanden från andra företag.
- Kritiker är dina missnöjda medarbetare. Till skillnad från dina ambassadörer, så är det mer sannolikt att de är missnöjda med dig som arbetsgivare eller sin arbetsroll. De kommer inte att främja verksamheten på ett positivt sätt och risken finns även att de sprider negativ feedback.

eNPS beräknas genom följande formel, andel ambassadörer – andel kritiker.

Dvs om det finns 60% ambassadörer och 29% kritiker får vi formeln

$$eNPS = 60\% - 29\% = 31$$

Dvs organisationen har då ett eNPS på 31

### Vad är en bra eNPS-poäng?

eNPS-poäng kan variera från -100 till 100. Tekniskt sett anses allt över 0 vara ett acceptabelt resultat. Det innebär att du har en jämn fördelning av ambassadörer och kritiker på ditt företag. Det faller sig därför naturligt att du blir orolig om företaget börjar få fler kritiker.

Motsvarigheten till eNPS för kunder är NPS. Gällande NPS så har branschen man är verksam i en betydelse för den poäng man kan förvänta sig, men så är inte fallet med eNPS. Där verkar branschen inte ha lika stor betydelse. Land och kultur kan däremot ha en påverkan, då europeiska företag rapporterar mer neutrala eNPS-siffror. Detta kan bero på att människor i Europa generellt är mer reserverade i sin poängsättning.

Så vilken eNPS-poäng ska du sikta på? När det kommer till eNPS är ditt bästa benchmark ditt eget företag dvs använda eNPS för att mäta och förbättra dina egna framsteg över tid.

### Vad är fördelarna med att mäta eNPS?

- Det är enkelt att använda  
eNPS-frågan är lätt att distribuera, besvara och analysera. Måttet gör att du snabbt får en överblick över anställdas lojalitet och engagemang på ditt företag.
- Du kan följa dina anställdas mående över tid  
På grund av sin enkla karaktär är eNPS det perfekta måttet för att mäta och jämföra medarbetarnas upplevelse över tid.
- Det är bra för benchmarking  
eNPS är bra lämpat för benchmarking och gör att du kan mäta din egen prestation och utveckling som arbetsgivare.
- Det kan minska personalomsättningen  
För att förbättra medarbetarupplevelsen måste du först förstå hur dina medarbetare känner. Att mäta eNPS gör att du kan samla de insikter du behöver för att fortsätta hålla dina medarbetare engagerade och glada eller uppmärksamma möjlighet till förbättring.

eNPS kan också vara en grund i en dialog i en arbetsgrupp likt en medarbetarundersökning men i en enklare form. eNPS hjälper till att ta tempen på en organisation och rörelserna i resultatet blir ett bra underlag för dialogen.