

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

2016-10-02

RS/1630/2016

## **Uppföljning regiondirektörens fokusområde - Attraktiv arbetsgivare**

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

I regiondirektörens verksamhetsplan 2016-2017 finns följande mål och resultatmått som kompletterar handlingsplanen Attraktiv arbetsgivare:

- Sjukfrånvaron för medarbetare inom Region Jämtland Härjedalen ska minska och komma närmare rikssnittet för landsting och regioner i Sverige.
- Utveckla chefsrollen och etablera chefsnätverk.
- Nyttjande av inhyrd personal och arvodesläkare ska minska

- Andel medarbetare som upplever att de på sin arbetsplats bemöter varandra med respekt och utifrån värdegrund ska öka.
- Förbättra resultatet för arbetsmiljöindex mot utgångsvärdet och mål ska fastställas på enhetsnivå.
- Alla medarbetare ska ha en individuell kompetensplan.

## 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 ska alla medarbetare i regionen genomgå en webbutbildning i värdegrundsfrågor.

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 håller på revideras för att träda i kraft den 1 januari 2017.

### Mål 2

Chefsaspirantutbildningen som genomförs vartannat år har avslutats i juni, 12 medarbetare deltog och 34 medarbetare sökte till utbildningen. Flera av deltagarna har efter utbildningen blivit styrkta i tankarna på att söka chefsuppdrag och en av deltagarna är nu chef inom regionen och en har ett chefsuppdrag i en annan organisation.

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

Ny som chef har genomförts med 22 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 har genomförts och pågår kontinuerligt.

Nytt ledarutvecklingsprogram är framtaget som ska omfatta cheferna under hela chefskarriären, med kompetensutveckling både i chefsfrågor och det personliga ledarskapet.

Pilotförsök med grupphandledning för chefer kommer att starta under hösten.

I och med upphandlingen av kompetensplattformen (Saba Cloud) har förberedelse för att på sikt införa s.k. chefskörkort startat.

Med grund i organisationsförändringen som bland annat innebär ett tydligare uppdrag för 1:a linjens chefer genomförs, på uppdrag av regionstyrelsen, under hösten en undersökning bland alla enhetschefer om hur de uppfattar sitt chefsuppdrag och hur förutsättningarna för det ser ut.

### **Mål 3**

En kompetenskartläggning gjordes under 2015. Under året har modellen reviderats för att det ska bli enklare för verksamheterna att kartlägga framtida behov. En ny kartläggning görs under hösten 2016 och ska följas av åtgärdsplaner på olika organisatoriska nivåer.

Riktlinjen för avslutningssamtal har reviderats. En av förändringarna är att lönekontoret skickar ut påminnelse till chefen vid avslut av anställningen för att öka andelen som genomför avslutningssamtal. Ytterligare förbättrande åtgärder har diskuterats och kommer att genomföras under 2017.

Rutiner för hur nyanländas vårdkompetens ska tas tillvara är framtagna. 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.

Arbetet med kompetenskort för undersköterskor har påbörjats.

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. Arbetsgruppen 'Vem gör vad i vården' besökte alla verksamheter under hösten 2015 och i slutrapportens redovisning framgår att flera enheter har påbörjat arbetet med kompetensväxling. Ett utvecklingsarbete är genomfört på plan 8 där arbetsuppgifter och ansvaret för arbetsuppgifter har tydliggjorts. 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. Under våren 2016 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 som en åtgärd för att säkra framtida kompetensbehov.

En modell håller på att utarbetas för "Sjuksköterskans första år". Den ska stödja den nyutbildade sjuksköterskor under det första året och innehåller en mall för vad en nyutexaminerad sjuksköterska ska ha tillgodogjort sig i kompetens efter ett anställningsår.

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.

Från och med hösten 2016 kommer personalkonsult tillsammans med verksamhetsföreträdare att gemensamt informera AT-läkare om framtida arbeten som ST-läkare.

Region Jämtland Härjedalen har deltagit i emigrantmässa i Holland och Framtidens specialistläkare i Malmö. När det gäller Holland så har tre läkare påbörjat sin anställningar inom primärvården i år. Dessutom har kontakter knutits med ytterligare läkare för framtida arbete.

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 har ett förbättringsarbete av löneöversynsprocessen gjorts 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. Information erbjuds chefer vid två tillfällen varje år.

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

Informationsbroschyr till anställda om löneprocessen ska tas fram. Kartläggning och analys av 2015 års löner pågår för närvarande.

### **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 ny checklista för skyddsronde har arbetats fram utifrån en lösningsfokuserad metodik och har gått ut till alla chefer och personalkonsulter.

En ny broschyr har tagits fram för chefer att använda som information när medarbetarna blir sjukskrivna. Syftet är att förtydliga ansvar och förkorta återgången i arbete. Sjukfrånvaron minskar i förhållande till rikstrenden(+2,5 %) 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.

Under våren har Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter varit en grund till ett föredrag på ledningsgrupper för att lyfta utmaningarna för en hälsofrämjande arbetsmiljö i en tid då den stressrelaterade ohälsan ökar. Under hösten fortsätter denna dialog med enhetscheferna. Även en halvdagsutbildning i nya föreskrifter har erbjudits alla chefer. 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.