

Sekretariatet
Anders Bylander
Tfn: 063-146611
E-post: sandra.hedman@regionjh.se

2019-04-12

RS/193/2019

Regionstyrelsens uppföljning 2019 om kompetensförsörjning

Regionstyrelsen har ett övergripande ansvar för att leda och samordna planering och uppföljning av verksamheten. I regionstyrelsens verksamhetsplan för 2019 finns ett uppföljningsärende om kompetensförsörjning.

Regionens kompetensförsörjning styrs av regionplanen, regionstyrelsens verksamhetsplan, planen Attraktiv arbetsgivare samt den årliga kompetenskartläggningen inkluderande handlingsplaner på region- och områdesnivå.

Regionplan 2019-2020

I planeringsförutsättningarna för regionplanen 2019-2020 finns ett avsnitt om kompetensförsörjning. Avsnittet bygger på resultatet från den kompetenskartläggning som genomfördes 2017. En av slutsatserna i den är att regionen behöver prioritera sina kompetensförsörjningsinsatser mot de stora yrkesgrupperna inom hälso- och sjukvård utifrån bl a bedömningar på nationell nivå om framtida bristyrken och vakanssituationen inom regionen. Oberoende av bemanningsföretag för att klara den kontinuerliga verksamheten är en annan grund för prioritering.

Kompetenskartläggningen med prognoser om framtida behov ska bygga på verksamhetsuppdrag, behov av kompetens, utveckling inom hälso- och sjukvård, bemanningsnormer, rätt använd kompetens osv. Eftersom förutsättningarna ständigt förändras görs kompetenskartläggningen årligen i syfte att organisationen ska få ett så bra underlag som möjligt för att organisationen ska kunna planera och styra mot rätt kompetensmål. En ny kompetenskartläggning gjordes i slutet av 2018 och håller f n på att sammanställas. Beräknas vara klar under juni/juli, är till viss del beroende på när den nationella kartläggningen är klar. Utifrån den kommer tillhörande handlingsplaner att revideras/utformas.

Regionstyrelsens verksamhetsplan

I regionstyrelsens verksamhetsplan för 2019 är ett av regionens strategiska mål att medarbetare ska ha ”möjlighet att utveckla sin kompetens och möjlighet till forskning och karriärutveckling”. I regionen drivs ett flertal insatser och system som främjar och stödjer detta mål. Nedan följer en redovisning av de huvudsakliga insatserna.

Måluppfyllelse

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 lokalt där det under flera år varit svårt att rekrytera till de stora yrkesgrupperna, såsom specialistläkare, distriktsläkare, tandläkare, allmänsjuusköterskor, specialistsjuusköterskor, psykologer samt andra specifika kompetenser/nyckelkompetenser. När det gäller specialistläkare och sjuusköterskor försvåras rekryteringen utifrån verksamheternas ökade behov bland dessa yrkesgrupper.

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 minskat det senaste året främst bland sjuusköterskor men även bland läkare. Behovet av kompetensförsörjning genom inhyrning är fortsatt stort, utvecklingen är dock positiv med fortsatt minskat inhyrningsbehov.

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. Den specialiserade vården skall under våren 2019 ha anpassat sin bemanning utifrån framtagna bemanningsnormer.

Uppnå oberoende av bemanningsföretag

Som en del i uppdraget att uppnå oberoende av bemanningsföretag beslutades 2017 att det vid utgången av 2018 ska finnas 60 ST-läkare i primärvården. Inom ramen för hälsovalet fanns det vid årsskiftet 53 ST-läkare, 50 i den regiondrivna verksamheten och 3 hos de privata aktörerna.

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. Införandet av RAK har genomförts på slutenvårdsavdelningarna inom specialiserad vård och en slutrapport finns publicerad i Centuri

RAK har medfört en tydligare fördelning mellan yrkesrollerna i arbetsuppgifter och ansvar

- Sjuksköterskornas och undersköterskornas ansvar tydliggjorts med funktionskort samt att man kommit överens och standardiserat vad som ska utföras hos patienten t ex i morgonomsorgen, kvällsomsorgen, titta-till-rundorna etc.
- Det finns en samsyn i arbetsgruppen vad som måste vara klart en viss tid vilket bl.a. inneburit att vissa arbetsuppgifter flyttats till andra tider
- Att det är lättare för ny personal att komma in i arbetet
- Allas arbetsuppgifter synliggjorts
- Fasta tider införts för t ex avstämningar i arbetslaget i syfte att kunna arbeta mer koncentrerat och ”ostört”.
- Ansvaret för vissa arbetsuppgifter växlats från t ex från sjuksköterska till undersköterska, från sjuksköterska/undersköterska till medicinsk sekreterare
- Det finns en kartläggning över vilka utbildningsinsatser som krävs för att genomföra den potentiella möjligheten att kompetens- och uppgiftsväxla
- Det är lättare att rikta utbildningsinsatser till olika yrkesgrupper när ansvaret är tydligt
- Fler förbättringsområden identifierats t ex rondprocessen
- Fler arbetsuppgifter kan utföras av VNS personal
- Roller för sjuksköterskor och undersköterskor med hög/mycket hög kompetens skapats
- En förstudie genomfördes för att kartlägga möjligheten att inrätta en utbildningsenhet inom regionen för all vårdpersonal, ett Kliniskt Träningscentrum (KTC).
- En mindre utbildningsenhet infördes på Östersunds sjukhus i januari 2018 i syfte att utbilda/fortbilda undersköterskor på vårdavdelningar.

Karriärvägar

Verksamhetens uppdrag, bemanningsnorm, behov av kompetens och rätt använd kompetens ska speglas i karriärvägar. Det innebär att en verksamhetsanpassning av karriärvägarna ska definieras och formuleras. Arbetet bygger på delaktighet från medarbetare och fackliga företrädare Karriärvägar ger medarbetarna en bild av möjligheter till karriärutveckling utifrån de olika verksamheternas behov av kompetens. För att kunna driva arbetet med att verksamhetsanpassa karriärvägarna behöver verksamheterna stöd i form av processledare. Inför en fortsatt utveckling och implementering av karriärvägar behöver arbetet prioriteras och resurssättas i relation till andra utvecklingsinsatser i verksamheten.

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 året med ssk 1:a år är genomförd. Utifrån deltagarnas återkoppling görs några förändringar, bland annat ökas tiden för återkoppling/genomgång av gemensamma. Överlag har deltagarna varit positiva även om en del kritik till vissa moment finns.

Utvärderingen med chefer från verksamheten med deltagare, har gett ett varierat resultat, vissa verksamhetsföreträdare ser stora värden med ssk 1:a år medan andra inte sett samma vinster, bl.a. i relation till den tid som behövs till arbetsuppgifterna i verksamheten. Resultatet har varit uppdelat och inga ”medel” synpunkter finns från verksamheten. Utifrån synpunkterna från både deltagare och verksamheten har bland annat de kliniska momenten och tiden för reflektion utökats.

tillhandahålla kursadministration till kommunerna använder Saba Cloud fullt ut från hösten 2019. Även regionens externa parter (f n ca 300 externa användare) som har behov av regionens utbud av utbildningar har tillgång till lärplattformen. Ekonomiintegration avseende externa fakturor har gjorts vilket effektiviserar fakturahanteringen betydligt.

Kliniskt träningscenter

Kliniskt träningscenter, KTC, är ett effektivt och kvalitetssäkert stöd för medarbetarnas kompetensutveckling. Idag finns ett mini-KTC som i avvaktan på beslut om ett utökat uppdrag och varaktigt KTC tillhandahåller kompetenskort för undersköterskor, skötare, barnskötare och ambulanssjukvårdare. Cirka 280 undersköterskor utbildades i fyra olika praktiska vårdmoment enligt kvalitetssäkrade kompetenskort under 2018.

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 som i huvudsak innebär studielön till de som utbildar sig på helfart och utbildningsanställning för de som utbildar sig på halvfart. Krav som framställs alltmer är att utbildningsanställning ska ges även till de som utbildar sig på helfart. Utbildningsanställning ger en högre kostnad än studiemedel och i förlängningen kommer det att innebära att färre kan beviljas studiemedel utifrån nuvarande studiemedelsbudget. Det i sin tur kan innebära svårigheter för regionen att klara försörjningen av specialistsjuksköterskor. Utifrån detta pågår för närvarande en diskussion om formerna och nivåerna för studiemedel.

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 ett maximalt ekonomiskt utrymme om 4,1 mkr från TLO medlen, i dagsläget är 3,3 mkr förhandsgodkända och väntar på svar för ytterligare ca 100 tkr. Förslag från verksamheten för ytterligare ca 2–300 tkr som bedöms godtagbara/genomförbara inom riktlinjerna för TLO medel finns. Summan för i dagsläget genomförda insatser är ca 300 tkr. Sista dag för att besluta om insats är 29/11 2019, själva insatsen kan dock genomföras senare (ingen bortre gräns).

Kompetensplaneringssystem

Kompetenshanteringssystemet Saba Cloud är ett effektivt och modernt webbaserat system för kompetenshantering och e-lärande. Avslutningssamtalet infördes i systemet och gick i drift under senare delen av 2018. Under 2019 kommer medarbetarsamtalet inkl kompetensutvecklingsplaner att bli systembaserat. Målet är att det ska öka antalet genomförda samtal samt att sammanställningar kan tas ur systemet på ett effektivt sätt. Kompetenshanteringssystemet ska stödja alla delar i regionens kompetensförsörjningsprocess. Processen i sig bygger på Svensk standard. För fortsatt utveckling och implementering av Saba Cloud behöver arbetet prioriteras och resurssättas i relation till andra utvecklingsinsatser i verksamheten. Arbetet som systemet kan bidra med

görs idag delvis manuellt. Det i sin tur gör att ytterligare arbetsuppgifter läggs till verksamheternas grunduppdrag. Vad gäller lärplattformen i Saba Cloud, den del som kommer medarbetarna närmast vad gäller kompetensutveckling, har samtliga anställda i regionen tillgång till den och användandet ökar ständigt. Funktionen Kurs och konferens som finns inom Regional utveckling och som har sitt huvudsakliga uppdrag att tillhandahålla kursadministration till kommunerna använder Saba Cloud fullt ut fr o m hösten 2019. Även regionens externa parter (f n ca 300 externa användare) som har behov av regionens utbud av utbildningar har tillgång till lärplattformen. Ekonomiintegration avseende externa fakturor har gjorts, vilket effektiviserar fakturahanteringen betydligt.

Attraktiv arbetsgivare

I den övergripande handlingsplanen Attraktiv arbetsgivare finns ytterligare aktiviteter som stödjer målet medarbetarnas utvecklingsmöjligheter och anställningsvillkor. Aktiviteterna är som följer:

- **Kompetensförsörjningsprocessen.** Fortsatt implementering av kompetensförsörjningsprocessen i syfte att verksamheten, på områdesnivå, utformar kompetensförsörjningsplaner utifrån verksamhetens utveckling och behov. Dessa ska matchas mot medarbetarnas önskemål och behov av kompetens och formuleras i individuella kompetensutvecklingsplaner. Dessa ska följa "Övergripande handlingsplan kompetensförsörjning 2019-2020".
- **Rekryteringsprocessen.** Uppföljning och revidering för att säkerställa en rättvis och icke diskriminerande rekryteringsprocess. Rekrytering i regionen ska vara kompetensbaserad. I regionens processbeskrivning av rekryteringsprocessen finns ett avsnitt där kontroll mot diskrimineringslagarna ska göras. Under senare del av 2019 hade personalkonsulter i uppdrag att kommunicera rekryteringsprocessen i de olika ledningsgrupperna. Allt i syfte att regionen ska uppfylla kraven på en rättvis och icke diskriminerande rekrytering.