

Landstingsövergripande handlingsplan för att uppnå ett oberoende av inhyrd personal senast 1 januari 2019

Sjukhusvård och primärvård

Bakgrund

Västerbottens läns landsting har sedan ca två år gjort en bred satsning på olika åtgärder för att nå målet att bli oberoende av inhyrd personal senast 1.1 2019. Motsvarande arbete görs i alla landsting och regioner i landet med stöd av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Uppdraget att nå oberoende är beställt gemensamt av landstings- och regiondirektörerna i landet och de är också projektägare.

Västerbottens läns landsting hyr idag in framförallt läkare och specialistsjuksköterskor inom främst primärvårdens hälsocentraler och sjukstugor samt inom psykiatri, Bild- och funktionsmedicin och de opererande verksamheterna. Att bli oberoende av hyrpersonal är viktigt både för patienterna som vill ha en trygg och säker vård samt för att personalens arbetsmiljö och villkor ska bli så bra som möjligt. För att nå dit krävs en stabil och varaktig bemanning med egna medarbetare i den löpande verksamheten. Till detta kommer att det även är dyrare att ha inhyrd personal i stället för egna medarbetare. En framgångsfaktor för att åstadkomma ett oberoende är att alla verksamheter hjälps åt. Inhyrningen av personal kommer successivt att trappas av så att tillgängligheten påverkas i så liten grad som möjligt.

En arbetsgrupp med verksamhetsföreträdare och specialiststöd inom olika områden arbetade ursprungligen fram landstingsövergripande handlingsplan med ett trettiotal åtgärder på kortare och längre sikt som sedan landstingets exekutiva ledningsgrupp (ELG) ställde sig bakom. Det arbete som vuxenpsykiatri i Västra Götalandsregionen tidigare gjort för att lyckas nå ett oberoende av hyrpersonal har varit en inspirationskälla och förebild för övriga landsting och regioner i landet. Under projektets gång har ett antal åtgärder utkristalliserats som mer framgångsrika än andra för att få effekt på kortare sikt. Västerbottens läns landsting har därför valt att göra en kraftsamling kring sådana åtgärder för att få så hög effekt som möjligt under återstående månader 2018. Handlingsplanens prioriterade åtgärder fokuserar även fortsättningsvis på att behålla, utveckla medarbetare och verksamhet samt att rekrytera och attrahera nya medarbetare. För att kunna nå målet om oberoende är det minst lika viktigt att verksamheterna kan behålla redan anställd personal som att rekrytera nya medarbetare. Arbetet med att nå oberoende av hyrpersonal följs upp regelbundet så att det går i rätt riktning. Facklig dialog och samverkan sker kontinuerligt.

Åtgärder att planera och genomföra inom berörda verksamheter

Landstingets övergripande handlingsplan visar på landstingsledningens prioriterade aktivitetsområden. Landstingets hälso- och sjukvårdsdirektörer och primärvårdsdirektören kommer att ålägga berörda verksamheter inom sina respektive verksamhetsområden att utarbeta egna lokala handlingsplaner samt risk- och konsekvensanalyser utifrån de åtgärdsområden och aktiviteter som återfinns i den landstingsgemensamma handlingsplanen nedan. Det viktigaste och största

förändringsarbetet sker i den direkta verksamheten och det är därför avgörande att varje verksamhet kan omvandla intentionerna i den övergripande planen till en egen handlingsplan.

Eftersom verksamheternas behov och förutsättningar skiljer sig åt behöver varje verksamhet anpassa åtgärderna i sina lokala planer utifrån sitt nuläge. Vissa av åtgärderna är av sådan karaktär att de kräver ett strukturerat samarbete inom och mellan kliniker och även mellan verksamhetsområdena sjukhusvård och primärvård. Verksamhetschef ansvarar för samverkan med berörda intressenter och parter och för genomförande enligt särskild tidplan. Uppföljning av arbetet och eventuell uppdatering av lokala planer sker kontinuerligt under planperioden. Ytterst ansvarig för verkställande är verksamhetschef.

Uppföljningsindikatorer

Nedanstående indikatorer kommer att användas under 2018 för att särskilt följa upp arbetet med att nå oberoende av hyrpersonal senast 1 januari 2019. Utöver dessa uppföljningsindikatorer görs en uppföljning av aktiviteterna i handlingsplanen samt att en uppföljning av andra mått rörande tillgänglighet, produktion och personal sker inom ramen för landstingets ordinarie uppföljningsprocess.

Nyttjande och kostnader för hyrpersonal (läkare och specialistsjuksköterskor)

Indikatorer	Uppföljningsfrekvens
Antal köpta hyrveckor	Delårsrapport Augusti – Årsrapport
Totala kostnader för läkare och specialistsjuksköterskor resp. jourkostnader för hyrläkare	Delårsrapport Augusti – Årsrapport
Hyrkostnadernas andel av egna personalkostnader	Delårsrapport Augusti – Årsrapport
Köp inom och utom ram (avser nytt ramavtal fr o m 180206)	Delårsrapport Augusti – Årsrapport

Landstingsövergripande handlingsplan 2017-2018 för att nå målet om oberoende av hyrpersonal senast 1 januari 2019

I denna reviderade version av handlingsplanen finns endast åtgärder som bedömts ha *hög effekt på kort sikt* och som därmed förväntas kunna ge effekt på bemanningen så att oberoende av hyrpersonal kan uppnås senast 2019-01-01. Landstinget arbetar även med åtgärder som förväntas säkerställa bemanning och oberoende av hyrpersonal på längre sikt men dessa lyfts ej i denna reviderade version. Åtgärderna är uppdelade på en landstingsövergripande nivå samt en verksamhetsnivå.

Landstingsövergripande åtgärder

Aktivitet	Beskrivning	Ansvarig	Status
Stimulera seniora medarbetare att vilja jobba längre och rekrytera redan pensionerade medarbetare att fortsätta arbeta efter pension	Ta fram fördelaktiga villkor riktat till seniora medarbetare som stimulerar att fler vill arbeta längre – ex. flexibla arbetstider, anpassade arbetsuppgifter	HR-staben	Pågår
E-besök/ distansdoktor	Utveckla vård på distans.	Verksamhetsområdeschef	Pågår
Hjälp med bostad till personal som flyttar till länet för att arbeta i landstinget	Utökning av bostadsparken. Ta fram rutin och riktlinje för hantering och prioritering vid behov av bostad.	Verksamhetsområdeschef Service samt HR-stab	Pågår
Öka antalet AT-läkare, ST-läkare och sjuksköterskor under specialistutbildning	Skapa balans mellan personalbehov och utbildningsplatser.	Landstingsdirektör	Pågår

Stimulera till specialistutbildning	Stimulera till specialistutbildning inom bristyrken genom utbildningsbidrag och/eller akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor (AST)	Verksamhetsområdeschef	Pågår
-------------------------------------	---	------------------------	-------

Verksamhetsnära åtgärder

Aktivitet	Beskrivning	Ansvarig	Status
Anställa vikarierande underläkare till verksamheter där behov finns i högre utsträckning.	Åtgärden får inte påverka verksamhetens möjlighet att fullgöra sitt utbildningsuppdrag, gällande exempelvis att ta emot och utbilda AT-läkare	Verksamhetschef	Pågår
Attrahera hyrpersonal att vilja anställas inom landstinget utifrån gjord analys	Attrahera inhyrd personal att vilja ta en anställning genom att erbjuda attraktiva villkor	Verksamhetschef	Pågår
Förändrat arbetssätt; förskjutning av arbetsuppgifter, rätt använd kompetens utifrån verksamhetens eller patientens behov.	Exempelvis distansarbete (återbesök via video, administrativt arbete, skriva intyg etc.) All personal ska i möjligaste mån arbeta på toppen av sin kompetens – ex. läkare, specialistsjuksköterska ska inte ha arbetsuppgifter som med fördel kan utföras av annan befattning	Verksamhetschef	Pågår

Stimulera seniora medarbetare att vilja jobba längre och rekrytera redan pensionerade medarbetare att fortsätta arbeta efter pension.	Erbjuda flexibla arbetstider, anpassade arbetsuppgifter i enlighet med utarbetade ramar och riktlinjer.	Verksamhetschef	Pågår
Individualiserad arbetstid vid behov	Exempelvis se över möjligheten till flexibel arbetstidsförläggning, arbete på distans	Verksamhetschef	Pågår
Produktions- och kapacitetsplanering för jämnare arbetsbelastning och smidigare flöde		Verksamhetschef	Pågår