

2020-10-01 HSN AU

Rekrytering och kompetensförsörjning

Attraktiv arbetsgivare – kompetensförsörjning,

Kompetensförsörjning idag och framtid

Idag: Pågår många olika insatser för att stärka befintliga kompetenser och attrahera nya medarbetare

Exempel: introduktionsår sjuksköterskor, olika utbildningsinsatser, aktiviteter för att attrahera från grundskolan till vårdutbildningar, insatser via Omställningsfond, samarbete universitet och kommun, utbildningsbidrag för studier till specialistsk/usk

Framtid: Vilka kompetenser behöver vi? vad innebär ändrade behov och krav från våra medborgare, ett förändrade arbetssätt osv

Vi ser redan idag behov av kompetenser som vi behöver stärka

Attraktiv arbetsgivare, kompetensförsörjning exempel på insatser

Insatser för att utbilda specialist sjuksköterskor mm

Studier via utbildningsbidrag är nödvändigt för att kunna kompetensförsörja inom vissa områden. Man erhåller 26 000kr/mån som utbildningsbidrag. Förutom med inriktning mot operation där de studerar med bibehållen lön. Vi bedömer att det är viktigt eftersom vi har ganska många vakanser inom den specialiteten.

Hur många som kan motta utbildningsbidrag varierar beroende hur många som fick föregående år och vilken inriktning. Exempelvis om vi ett beviljar många bidrag till personer som läser till barnmorska (1,5år) eller distriktssköterska (1,25år) så sköljer kostnaderna över på nästa år och minskar möjligheten till kommande år. Och de senaste åren har vi satsat och utbildat ca 35 personer med utbildningsbidrag i länet.

2020 – för detta år kommer vi att landa på ca 59 personer som mottar bidrag.

Vi håller på att se över hur vi kan förbättra för de som läser psykiatriutb på halvfart så att vi förhåller oss till de lokala kollektivavtal som vi har med Vårdförbundet gällande AST-utb (=AkademiskSpecialistTjänstgöring)

2019 – 48 personer som mottog utbildningsbidrag

Utöver detta skickade vi 3 personer på uppdragsutbildning till KI – specialistssk inom ögonsjukvård

2018 – 53 personer som mottog utbildningsbidrag

Utöver detta uppdragsutbildningar till ortopist

2017 – 64 personer som mottog utbildningsbidrag

Utöver detta uppdragsutbildningar till perfusionist samt uroterapeut

Aktiviteter inom Kompetensförsörjning – exempel kopplat mot att attrahera och rekrytera medarbetare, för att minska beroendet av hyrpersonal och få en varaktig bemanning



Oberoende av inhyrd personal har övergått från projekt (avslutades 2018) till ett löpande arbete i linjen (håll i och håll ut). Erfarenheter från projektet tas med i den vardagliga hanteringen. Exempel på fortsatt pågående aktiviteter: arbete med förändrade arbetsätt, produktions och kapacitetsplanering, fortsatt utveckling vård på distans, seniora medarbetare.

Attrahera - insatser

Nytt rekryteringskoncept för Region Västerbotten
ny arbetsgivarprofil i **sociala medier**; *Facebook – Jobba hos oss, LinkedIn*

Studentaktiviteter - möten med vårdstuderande, Uniaden

Mässor- lokala, ex. Nolia karriär, och nationella mässor.
Rekryteringsmässor för 8:e klassare vid sjukhusorter

Samarbete universitet och kommun-
Arbetsmarknadskunskap i skolan (AMK)
Vård- och omsorgscollege (VOC)
Träffar med studie- o yrkesvägledare

Rekrytering-insatser

AT tjänster /ST- Rikta ST tjänster i primärvården mot behov

Integrationsprojektet - tillvarata nyanländas kompetens i länet.

Utlandsrekrytering

Rekrytering med inriktning avgångsklasser
sjuksköterskor, läkare

Aktiviteter inom Kompetensförsörjning-exempel kopplat mot att utveckla och behålla medarbetare, för att minska beroendet av hyrpersonal och få en varaktig bemanning

Utveckla

Introduktionsår för nyanställda sjuksköterskor, start höst 2020
Introduktionsåret syftar till att ge nyanställd sjuksköterska en ökad trygghet och säkerhet i sin yrkesutövning.

Ny introduktionsinformation, se länk <://linda.vll.se/anstalld/din-anstallning/introduktionsinformation>

Utbildningsbidrag till specialistutbildning inom bristyrken

Behålla

Seniora medarbetare-Stimulera seniora medarbetare att vilja arbeta längre och samtidigt rekrytera redan pensionerade medarbetare för att fortsätta arbeta extra efter pension

Arbetsmiljö och arbetstider- Hälsofrämjande arbetsplatser- modell för arbets sätt. Arbete med hälsofrämjande arbetstider

Kompetensstegar, utveckling pågår av modell för tydliggörande av kompetenskrav. Med möjlighet till anpassning till verksamhetens behov och förutsättningar.

Region Västerbottens marknadsförings-/informationsinsatser till framförallt högstadie- och gymnasieelever samt studie- och yrkesvägledare i länet (vissa aktiviteter pausade under Covid19-pandemin)

- Region Västerbotten medverkar på LinkedIn
- Information på skolor och deltagande på arbetsförmedlingens arbetsmarknadsdagar i länet
- Deltagande med ett tiotal verksamheter från hälso- och sjukvården i en 80 kvm:s monter på Nolia karriär - mässan riktar sig mot länets gymnasieelever
- Sammandrag med länets studie- och yrkesvägledare årligen
- Samverkan med Umeå kommun kring marknadsförings-/utbildningsfrågor
Exempelvis gemensamt genomförande av "Framtidens vårdyrken" för elever i åk 8 som anordnas varje år tillsammans med Umeå Kommun
- Erbjudande om feriearbete inom länet för ungdomar 17-18 år
- Engagerat medarbetare inom olika yrkeskategorier som ambassadörer och som följer med på marknadsförings-/och rekryteringsinsatser inom länet
- Medverkan som part och finansiär i Vård- och omsorgscollege
- Medverkan som part och finansiär i projektet arbetsmarknadskunskap i skolan

Exempel

Exempel på Region Västerbottens marknadsförings-/rekryteringsinsatser för studenter inom vård- utbildningar och andra utbildningar på universitetsnivå samt insatser för utlandsrekrytering och integration av vårdutbildade från andra länder utanför EU

- Lunchmöten med studenter inom olika utbildningsprogram (t ex sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, vårdadministratörer, läkare, tandläkare och andra yrken inom tandvården)
- Deltagande på externa mässor, ex, Uniaden i Umeå, Vårdmässan i Uppsala och Medrek:s rekryteringsmessa i Stockholm
- Region Västerbotten anordnar årligen en egen arbetsmarknadsmessa för blivande sjuksköterskor inom regionen
- Bred annonsering via reguljära kanaler samt sociala medier i Sverige och Finland
- Direkt kommunikation via brevutskick hem till avgångsklasser för läkare och sjuksköterskor
- Engagerat medarbetare inom olika yrkeskategorier som ambassadörer och som följer med på marknadsförings- och rekryteringsinsatser inom länet
- Producerat olika material (ex. rekryteringsfilm om biomedicinska analytiker) för att lyfta fram vissa bristyrken
- Träffar med läkarstudenter på samtliga utbildningsorter
- Utlandsrekrytering via egna kanaler samt, vid behov, rekryteringsföretag
- Ökad samverkan med arbetsförmedling och Korta vägen för att hitta personer utbildade utanför EU/EES med bakgrund inom hälso- och sjukvård

Exempel

Projekt Stabil och varaktig bemanning i primärvården

Mål:

Öka andelen egna medarbetare inom regionens primärvård och därigenom minska beroendet av inhyrd personal

Syfte:

- Förbättra kontinuiteten för patienterna så att man får en tryggare vård med högre kvalitet och lägre kostnader
- Skapa bättre förutsättningar för en god arbetsmiljö och långsiktigt utvecklingsarbete på arbetsplatser inom regionens primärvård

Vägar till minskat nyttjande och/eller minskade kostnader för inhyrning av personal - huvudspår

På kort sikt:

- Bättre bemanningssituation i den egna verksamheten genom att rekrytera – behålla – utveckla
- Restriktioner avseende inhyrning av personal

På längre sikt:

- Bättre bemanningssituation i den egna verksamheten genom att rekrytera – behålla – utveckla
- Upphandling som leder till gynnsammare avtal ur kostnadssynpunkt för regionens verksamheter

Fortsatt arbete för att uppnå en stabil och varaktig bemanning i primärvården – förslag på förhållningssätt

Uppnå en stabil och varaktig bemanning genom att:

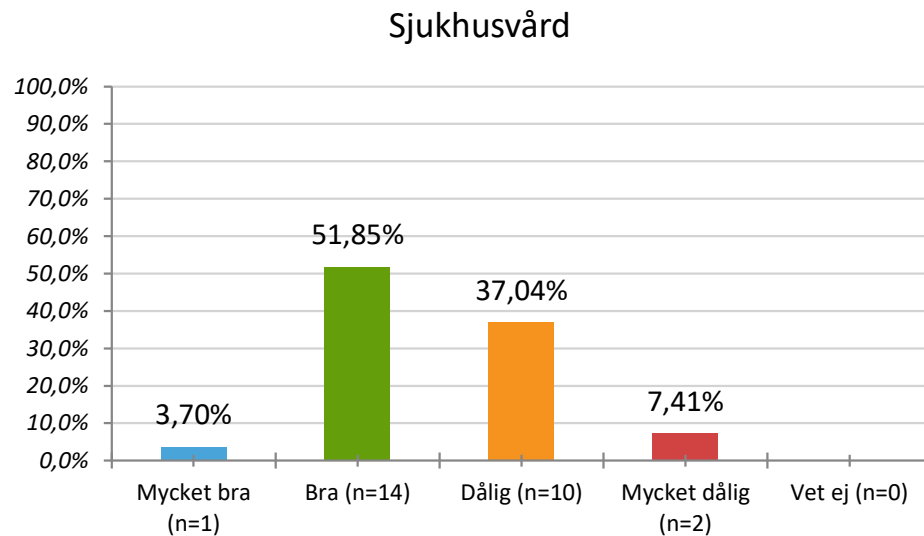
- ✓ Ta tillvara tidigare erfarenheter av arbetet med oberoende av inhyrd personal
- ✓ Beskriva fortsatt prioriterade insatsområden
- ✓ Fatta beslut
- ✓ Ta ansvar i alla led
- ✓ Håll i och håll ut

Förslag på prioriterade insatsområden:

- Nya arbetsätt – inkl. ökad digitalisering, förskjutning av arbetsuppgifter, rätt använd kompetens
- Tydliggörande av produktionskraven inom primärvården
- Öka attraktiviteten i att arbeta inom primärvårdens verksamheter i länet – behålla och rekrytera medarbetare
- Utveckling av en systematisk uppföljning avseende bemanning, arbetsmiljö och produktion

ARBETSMILJÖ sommaren 2020

Hur sammanfattar ni den upplevda arbetsmiljön vid er basenhet sommaren 2020 under perioden v.23-v.35?



I jämförelse med 2019 års utvärdering kan vi konstatera att arbetsmiljön har upplevts sämre för sommaren 2020. 2019 svarade 82,75% att den upplevda arbetsmiljön varit bra, 13,79% dålig samt 3,45% mycket dålig.

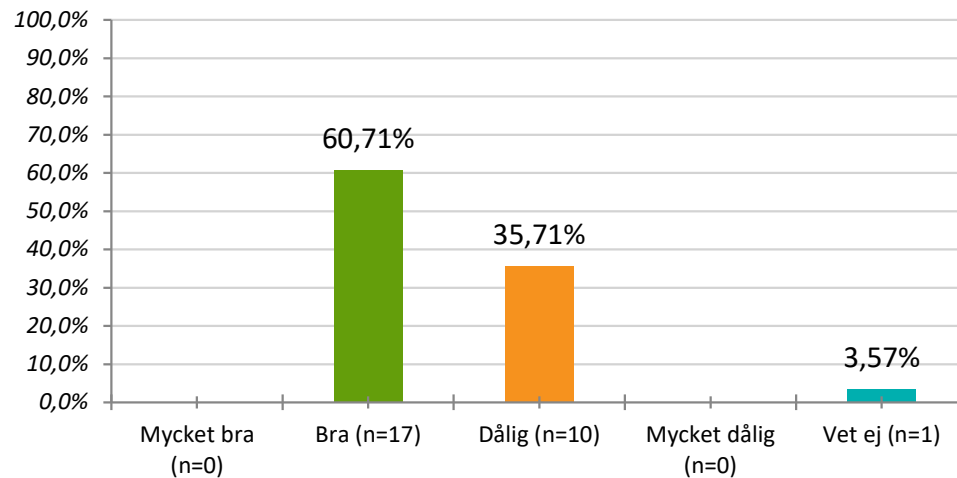
Sammanfattande kommentarer:

- belastande arbetsmiljö utifrån hög vårdtyngd och hög sjukfrånvaro pga covid-19
- oro/osäkerhet kring semestrar, omstationeringar
- ovana/juniora vikarier ökar arbetsbelastning för övrig personal
- upplevelse att risk för hot & våld ökat
- periodvis varmt och dålig luft
- problem med lokaler - BRO, vattenskador etc

ARBETSMILJÖ sommaren 2020

Hur sammanfattar ni den upplevda arbetsmiljön vid er basenhet sommaren 2020 under perioden v.23-v.35?

Primärvård



I jämförelse med 2019 års utvärdering kan vi konstatera att arbetsmiljön har upplevts sämre för sommaren 2020. 2019 svarade 4,55% att arbetsmiljön upplevdes mycket bra, 81,82% svarade bra och 13,64% dålig.

Sammanfattande kommentarer:

- Låg bemanning men högt söktryck
- Nya rutiner och arbetsätt
- Ojämn arbetsbelastning med yrkeskategorier
- Omstationering av personal

Hur arbetsmiljön påverkats av covid-19 pandemin?

SLUTENVÅRD

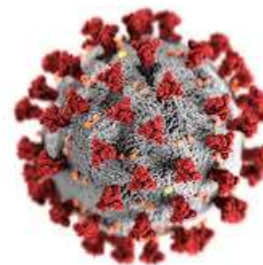
Hur har covid-19 pandemin påverkat den upplevda arbetsmiljön vid er basenhet under sommaren 2020?

- Ökad dialog med anhörig och partner kopplad till besöksförbud har påverkat arbetsbelastningen negativt.
- Stress pga nya och snabbt förändrade rutiner, svårigheter med utbildning och implementation
- omstationering av personal gav upphov till oro i arbetsgrupperna samt extra arbete för schemaläggare och chefer.
- Sårbart med personal som måste vara hemma i väntan på provsvar även vid lindriga symtom, vid en redan låg sommarbemanning.
- Administrativt merarbete
- Flera verksamheter menar att arbetsmiljö inte påverkats i någon utsträckning

PRIMÄRVÅRD

Hur har covid-19 pandemin påverkat den upplevda arbetsmiljön vid er basenhet under sommaren 2020?

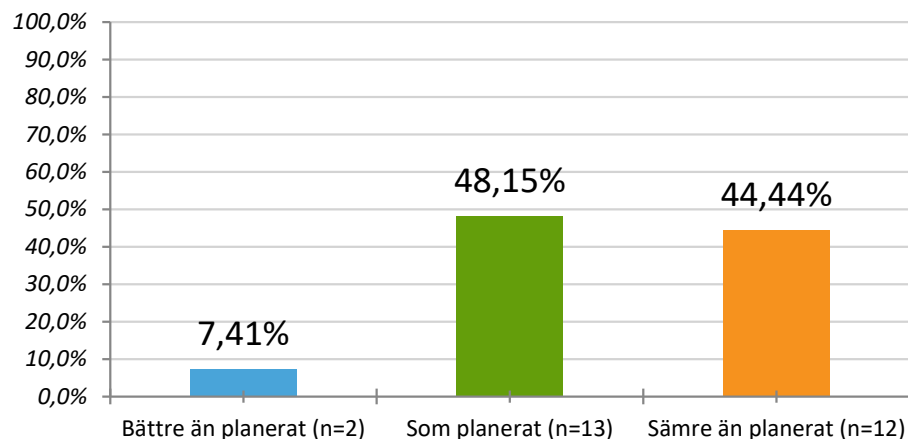
- Omstationering av personal
- Att ständigt hålla sig uppdaterad med den senaste covid-informationen och rekommendationer har varit ett stressmoment.
- Ökad sjukfrånvaro av personal pga förkylningssymtom
- Nya flöden och förändrade rutiner
- Varmt i bedömningstält med skyddsutrustning



Frågor om bemanning och semester sommaren 2020

Hur bedömer ni sammantaget att bemanningssituationen på er basenhet varit sommaren 2020 under perioden v.23-v.35?

Sjukhusvård



Sammanfattande kommentarer:

- Försenad sommarplanering på vissa håll med anledning av omstationerad personal
- 3 sommarperioder – ej upplevt positivt
- hög sjukfrånvaro pga. sjuka medarbetare samt frånvaro för de som provtagits för misstanke om covid-19.
- Sena besked om semester till medarbetarna

Huvudsemester har kunnat erbjudas till 90% av våra medarbetare vid våra basenheter under perioden 1 juni - 31 augusti. Endast 1% har ofrivillig fått semester förlagd till annan tid.

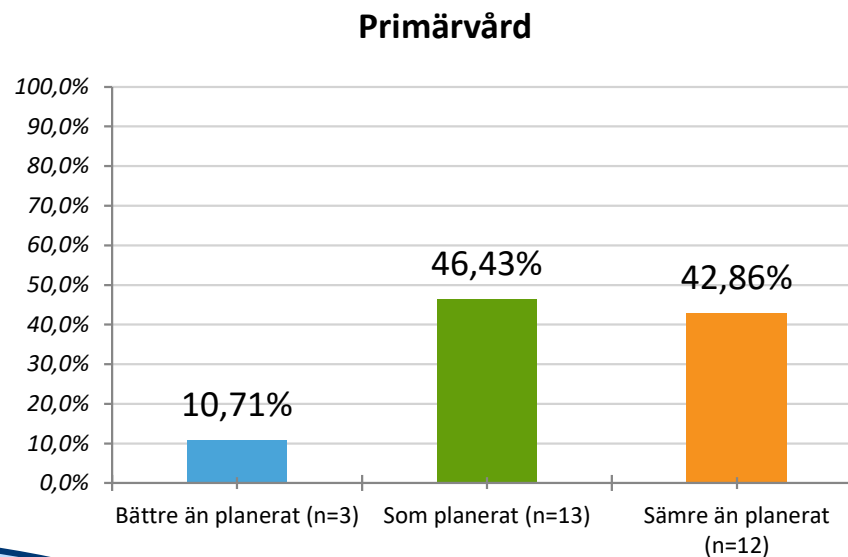
Frågor om bemanning och semester sommaren 2020

Hur bedömer ni sammantaget att bemanningssituationen på er basenhet varit sommaren 2020 under perioden v.23-v.35?

Sammanfattande kommentarer:

- Försenad sommarplanering
- Omstationerad personal störde planeringen
- Ökad sjukfrånvaro av personal pga. förkylningssymtom
- Sena besked om semester till medarbetarna

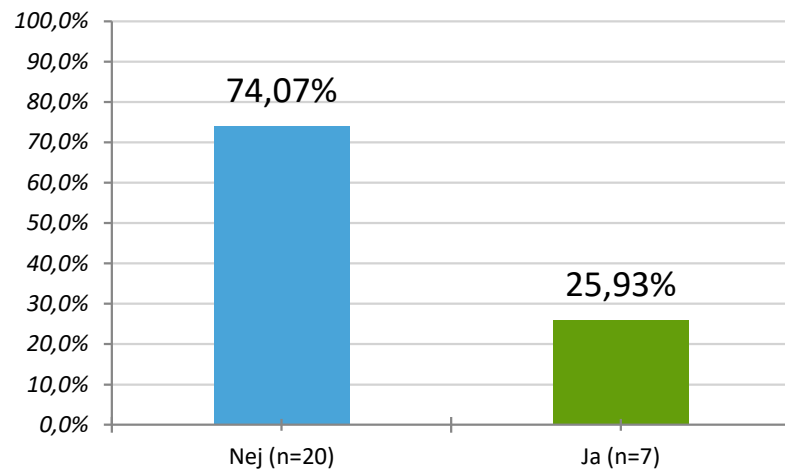
Huvudsemester har kunnat erbjudas till 96,43% av våra medarbetare inom primärvård under perioden 1 juni - 31 augusti



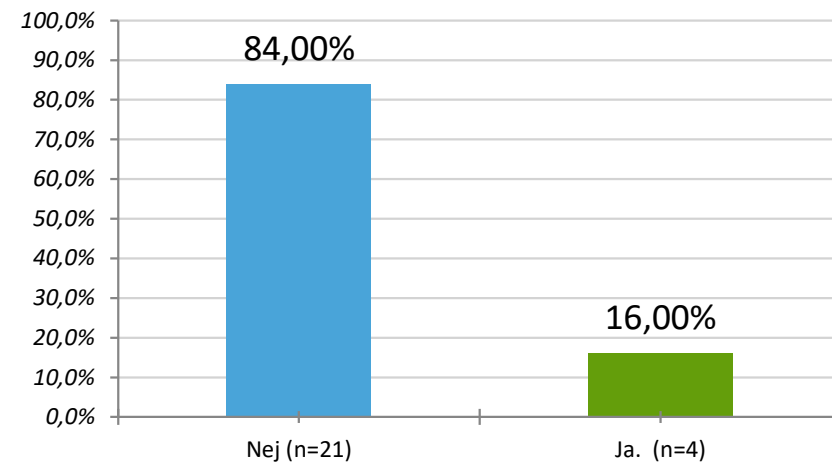
Frågor om bemanning och semester sommaren 2020

Har ni inom basenheten tvingats avbryta påbörjad semester för någon av era medarbetare under perioden 1 juni - 31 augusti?

Sjukhusvård

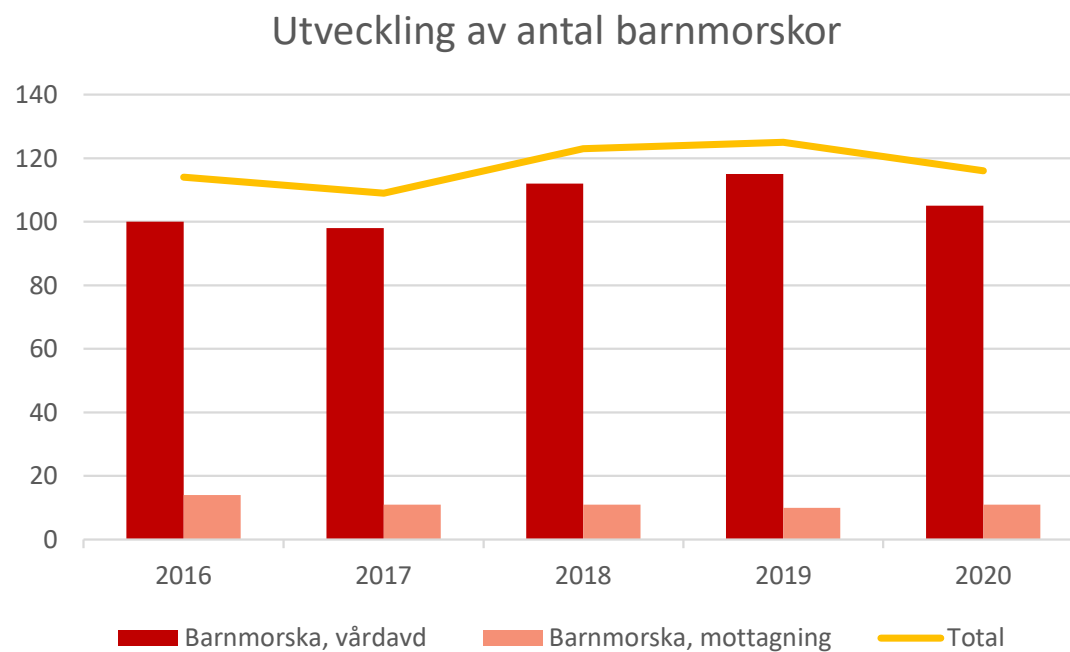


Primärvård



Oväntad sjukfrånvaro har ofta varit skälet till att semester avbrutits.

Barnmorskans situation i Region Västerbotten



Avser tillsvidareanställda barnmorskor vid Centrum för obstetrik och gynekologi

Barnmorskans situation i Region Västerbotten

Åtgärder:

- Knyta till sig vikarier tidigt för nästa sommar
- Tidigarelagd sommarplanering
- Utbildningsbidrag för studier till barnmorska
- Rekrytera till bemanningsmål för länet

Frågor och kommentarer

