

Kompetensförsörjning Arbetsmiljö

Statistik
Utmaningar
Aktiviteter

Kompetensförsörjning inom Region Västerbotten

Vår verksamhet bygger på medarbetare med engagemang och kompetens.
För att lyckas ”locka” personer att stanna kvar hos oss samt för att rekrytera nya ska vi vara
attraktiva som arbetsgivare.



Omvärdsspaning, vad lockar till en arbetsplats?

- att det finns ett ”meningsfullt syfte” med organisationen
- värderingar
- organisationskultur grundat på respekt
- balans mellan jobb och fritid
- trygghet

Hur stämmer det med oss?

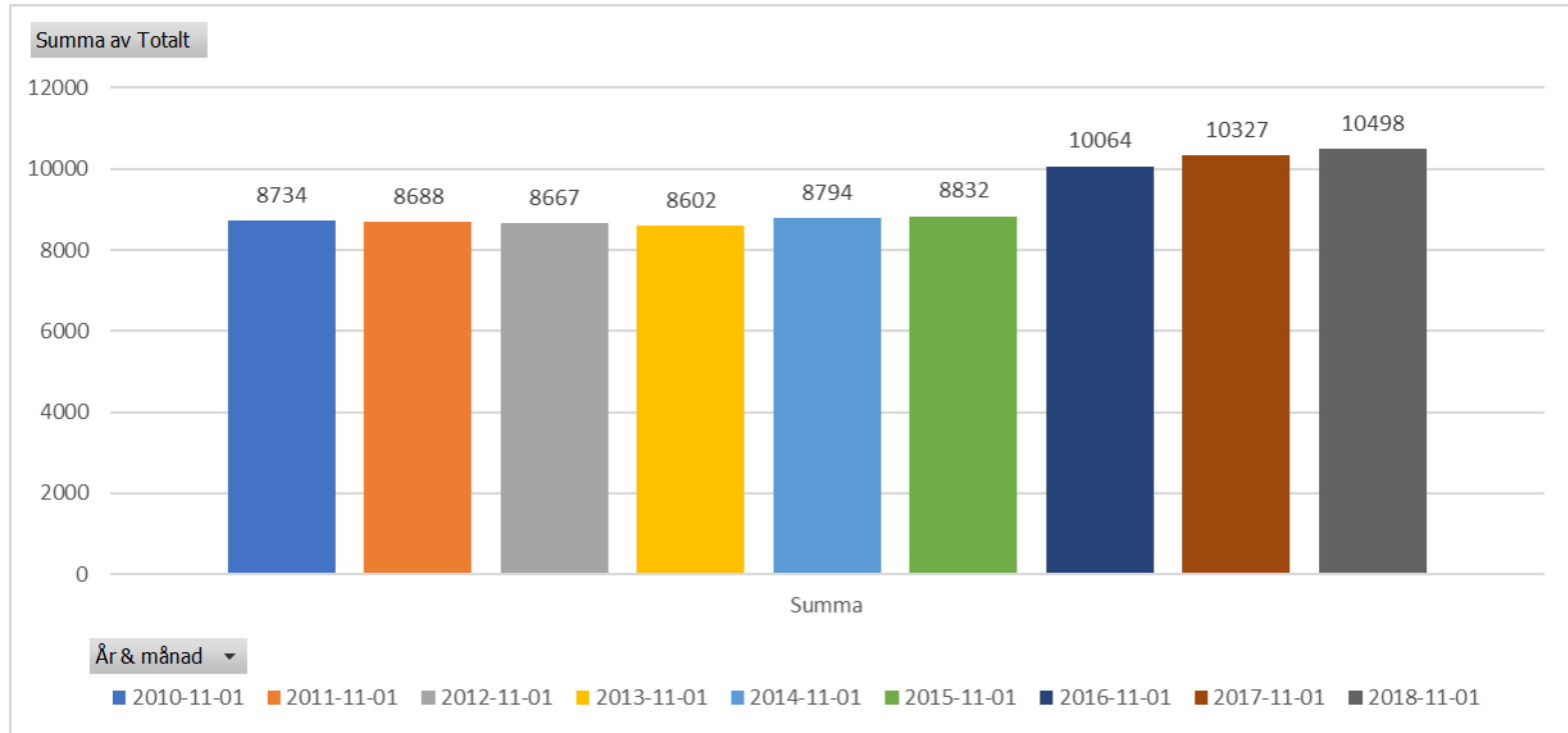
- ☺ Jobb inom vård, omsorg och utveckling av vår region
- ☺ Möjlighet att göra skillnad
- ☺ Del av en större helhet
- ☺ Upplevs som en trygg arbetsgivare

Kompetensförsörjning inom Region Västerbotten

Under första halvåret 2018 utarbetades en ny kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt i det prognosticerade kompetensbehovet för perioden fram till år 2026.

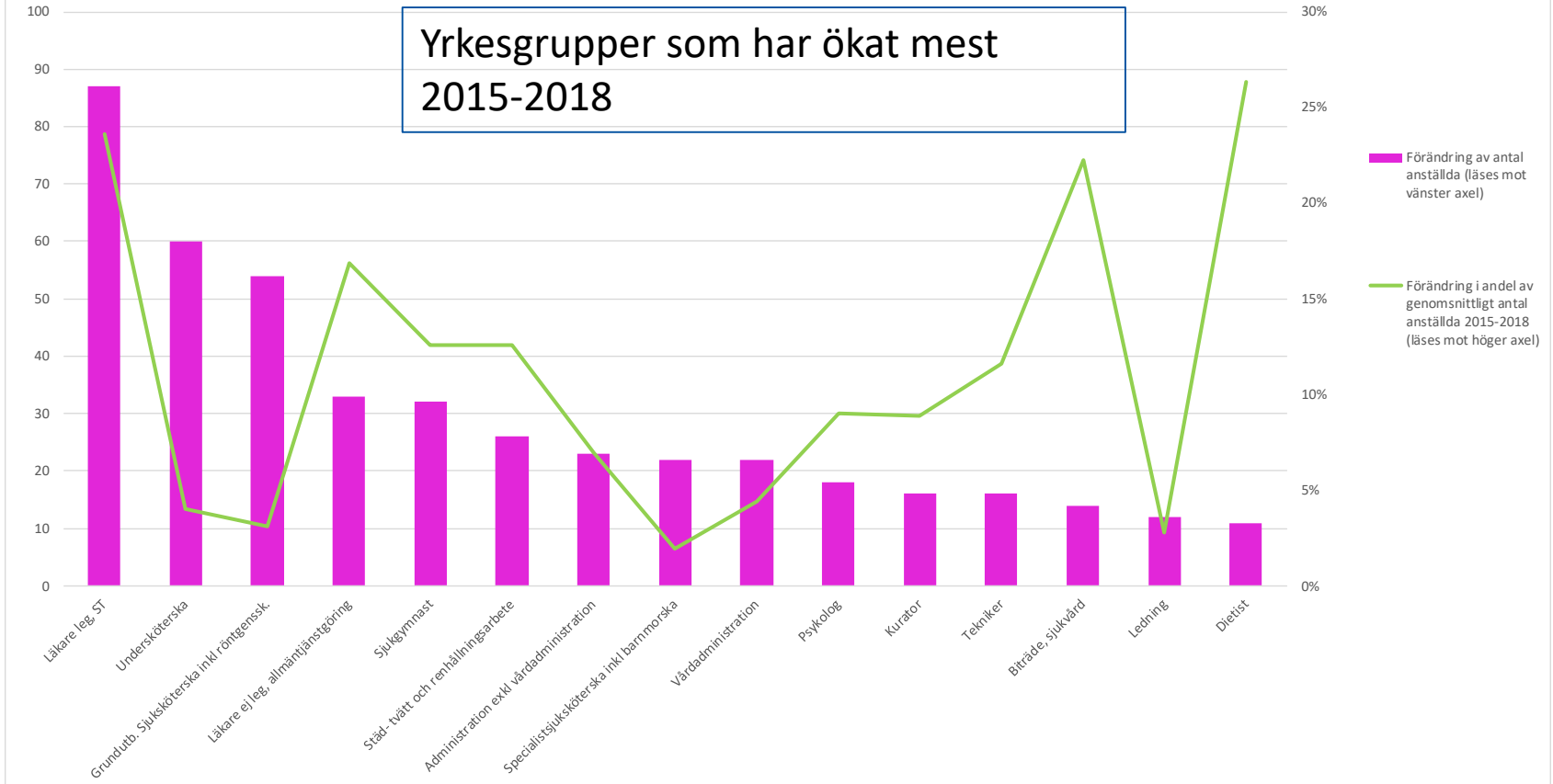
- 5 000 medarbetare förväntas lämna under perioden
- Vi kan inte lösa detta med nyrekryteringar
- Inriktning på att behålla, rekrytera, utveckla och attrahera medarbetare
- Krävs förändring av vårdens arbetssätt och uppgiftsfördelning för att mer resurseffektivt kunna möta de ökade behoven av vård.

Antal medarbetare 2010-2018



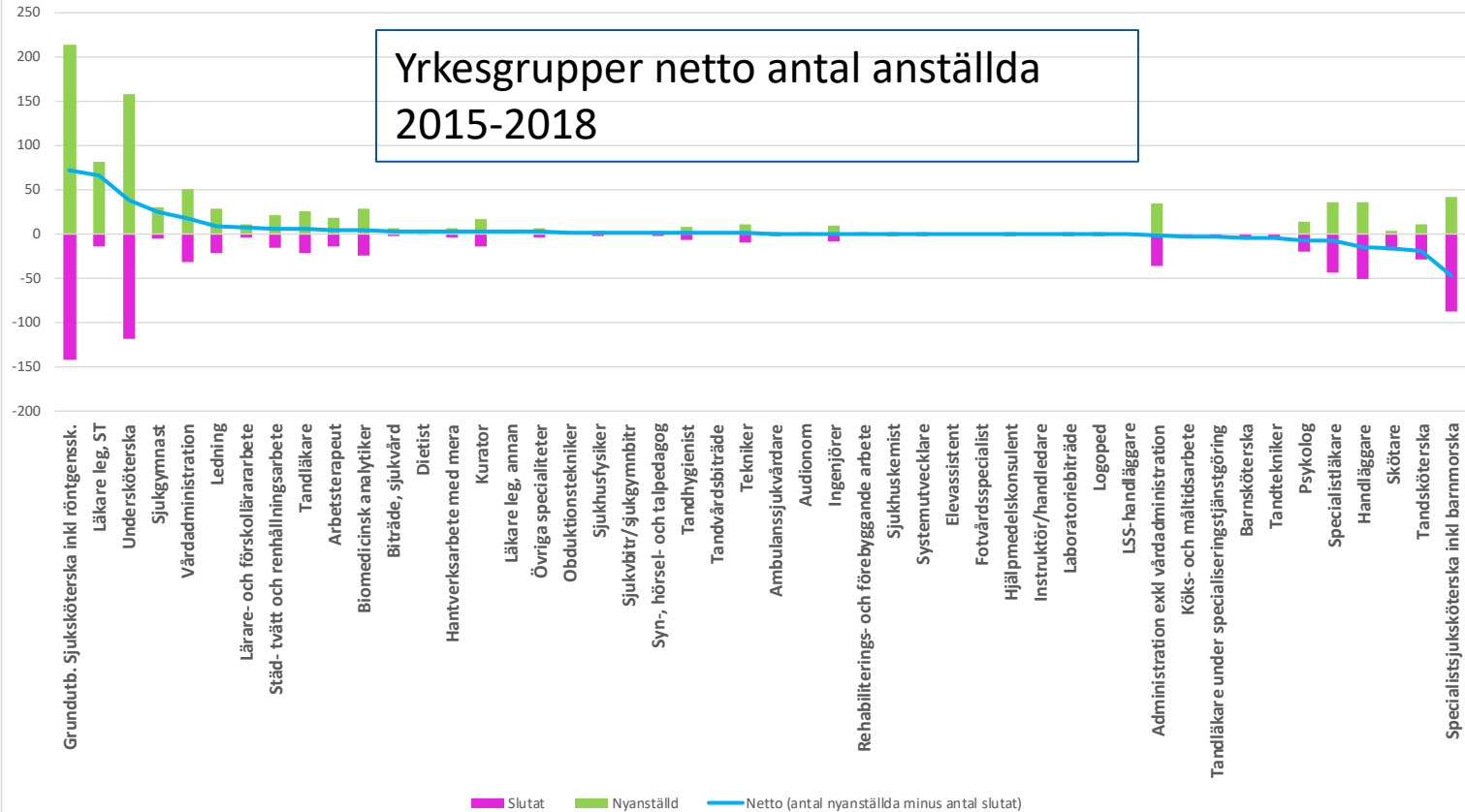
Högst ökning i antal anställda 2015-2018

Yrkesgrupper som har ökat mest
2015-2018

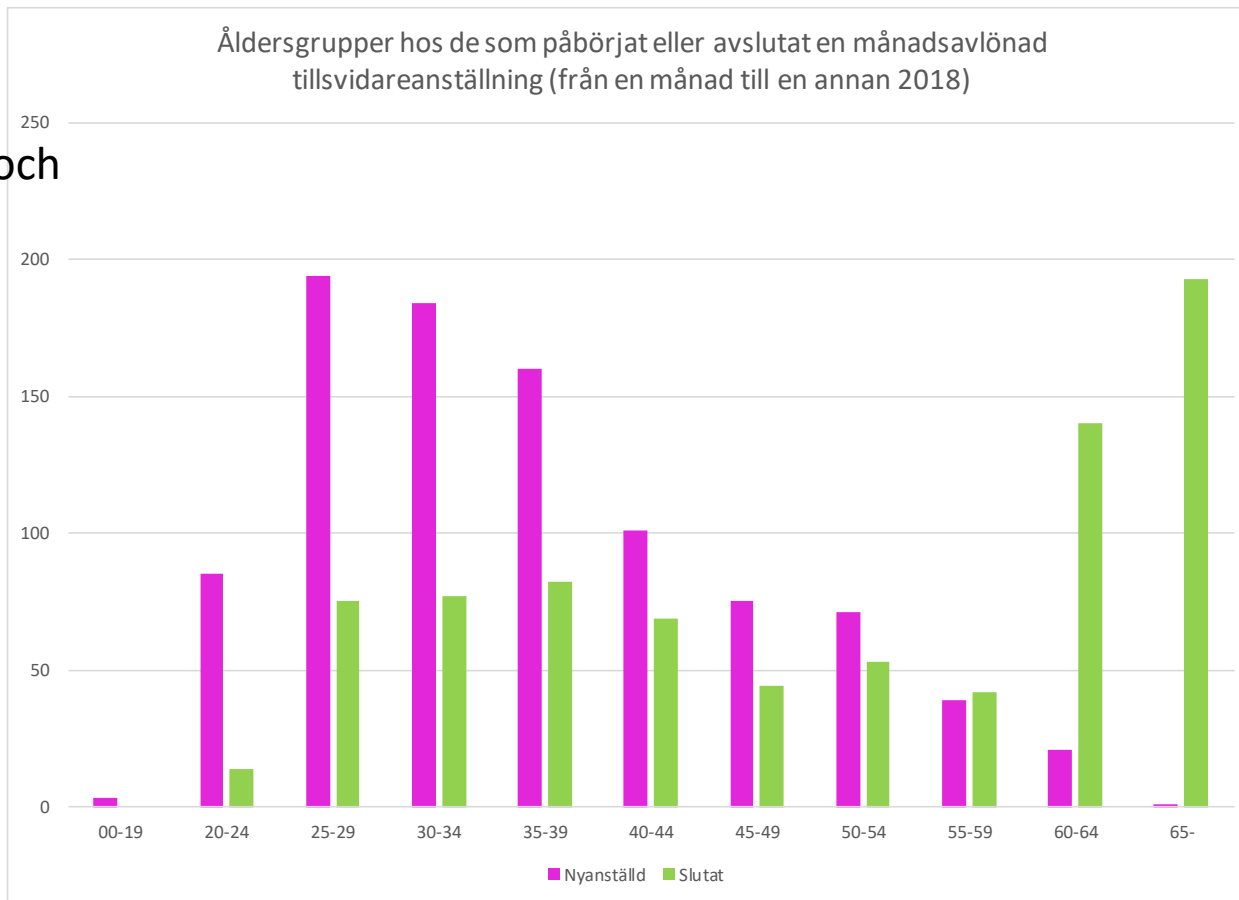


In- och ut"flyttning" av olika yrkesgrupper 2018
(hela Region Västerbotten)

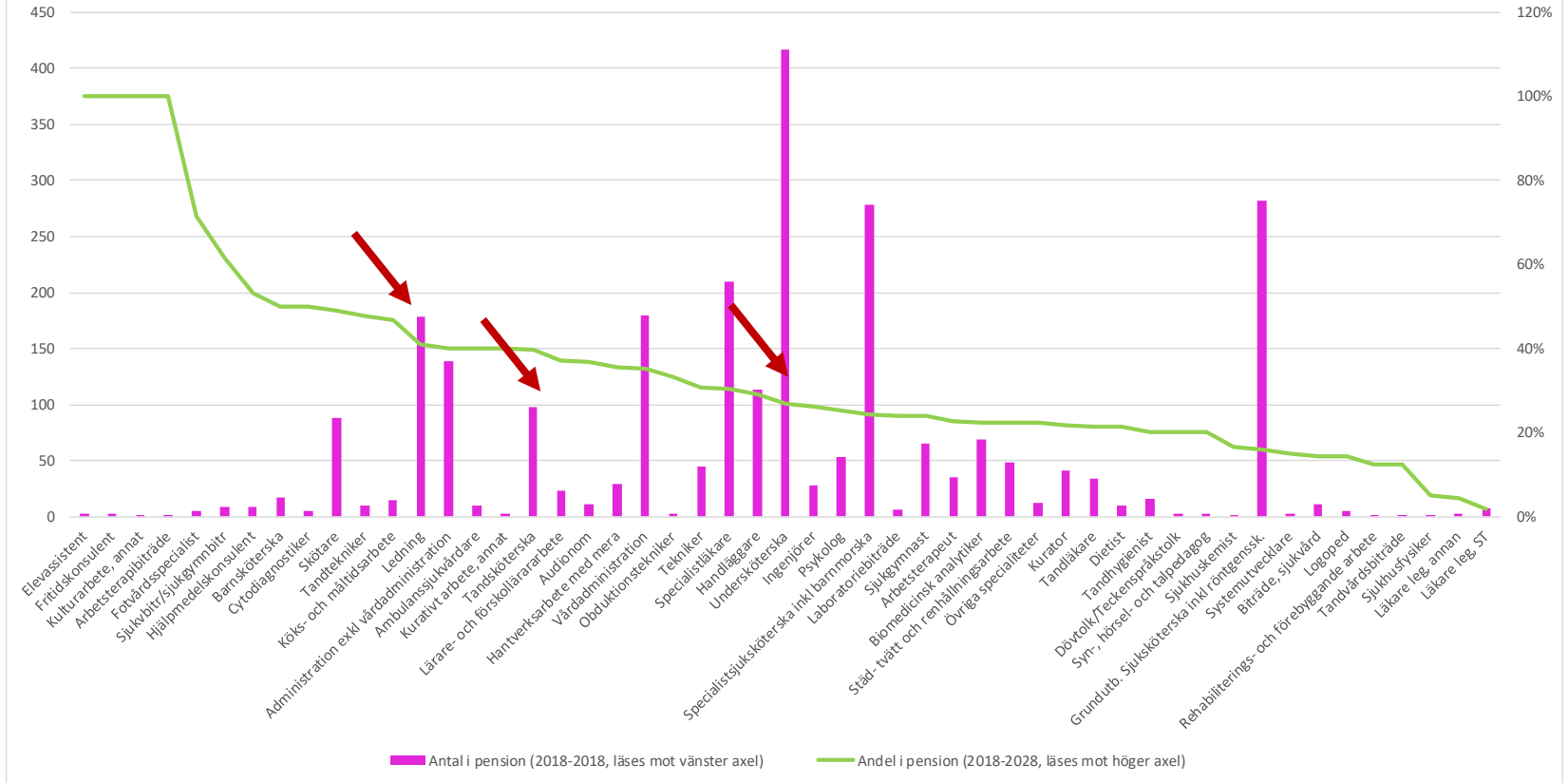
Yrkesgrupper netto antal anställda
2015-2018



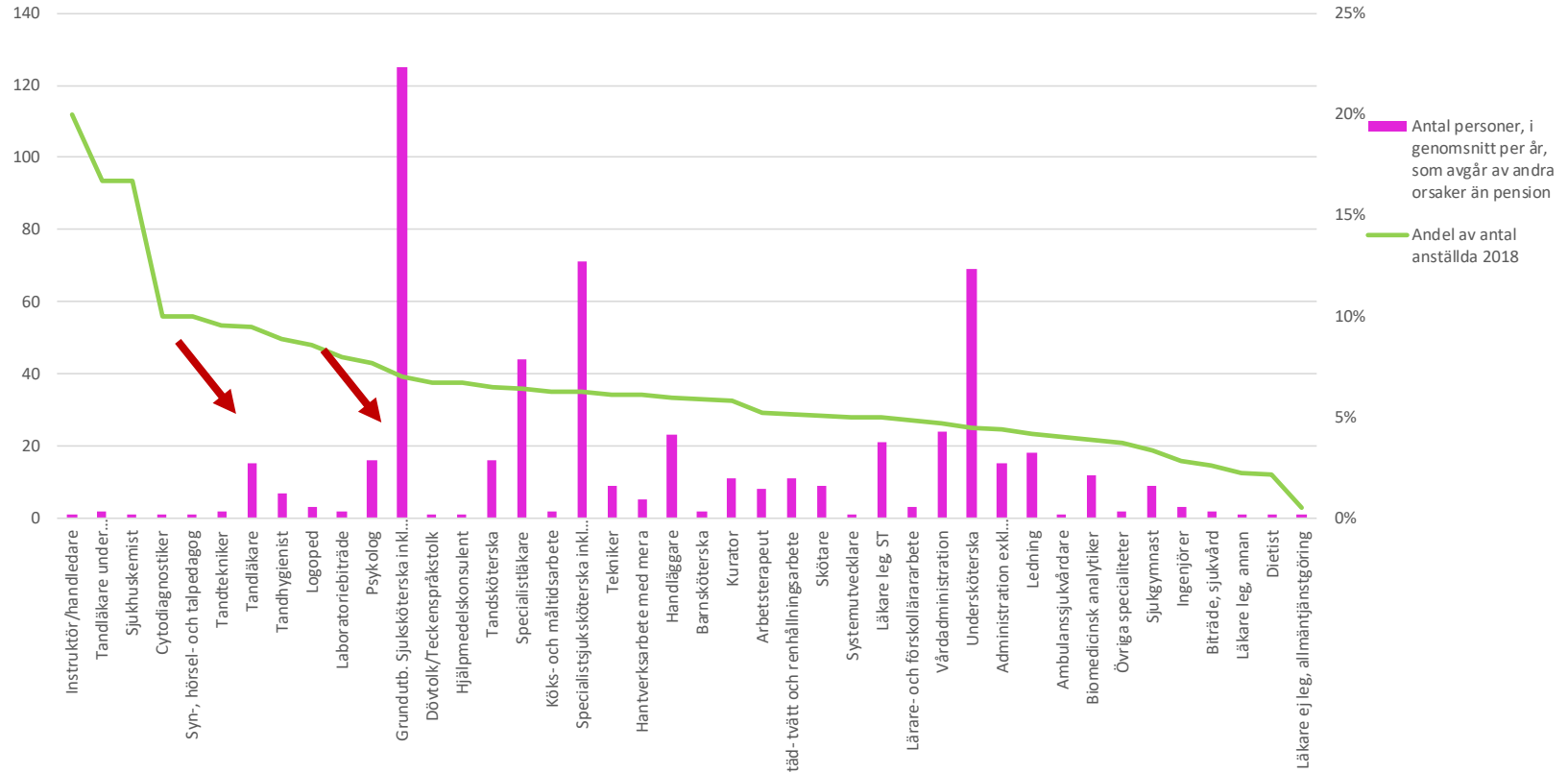
Ålder på de som börjat och slutat



Andel personer i pension 2018-2028



Avgångar innan pension, i genomsnitt per år



Aktiviteter inom Kompetensförsörjning –attrahera och rekrytera



Rekryteringskoncept för Region Västerbotten

Arbetsgivarprofil i sociala medier, Facebook –
Jobba hos oss, LinkedIn

Träffar och aktiviteter med *studenter*

Rekryteringsmässor för *8e klassare* vid
sjukhusorter

Mässor- Lokala och nationella

Integrationsprojektet, att tillvarata nyanländas
kompetens i länet. 11 personer är nu legitimerade läkare från
projektstart. Mentorgruppen, mötesforum

Utökning av *AT tjänster /ST*
Rikta *ST tjänster* i primärvården
mot behov
Projekt *oberoende* av inhyrda

Viktiga ambassadörer

Exempel

Aktiviteter inom Kompetensförsörjning-utveckla och behålla



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

Intern rörlighet

Karriärvägar, klinik + akademi

Nätbaserat *lärande* –
lärandelandsting(region).se

Utbildningsportal

Exempel

Utvecklade *medarbetarkriterier*

Utvecklad *ledarskapsstrategi*

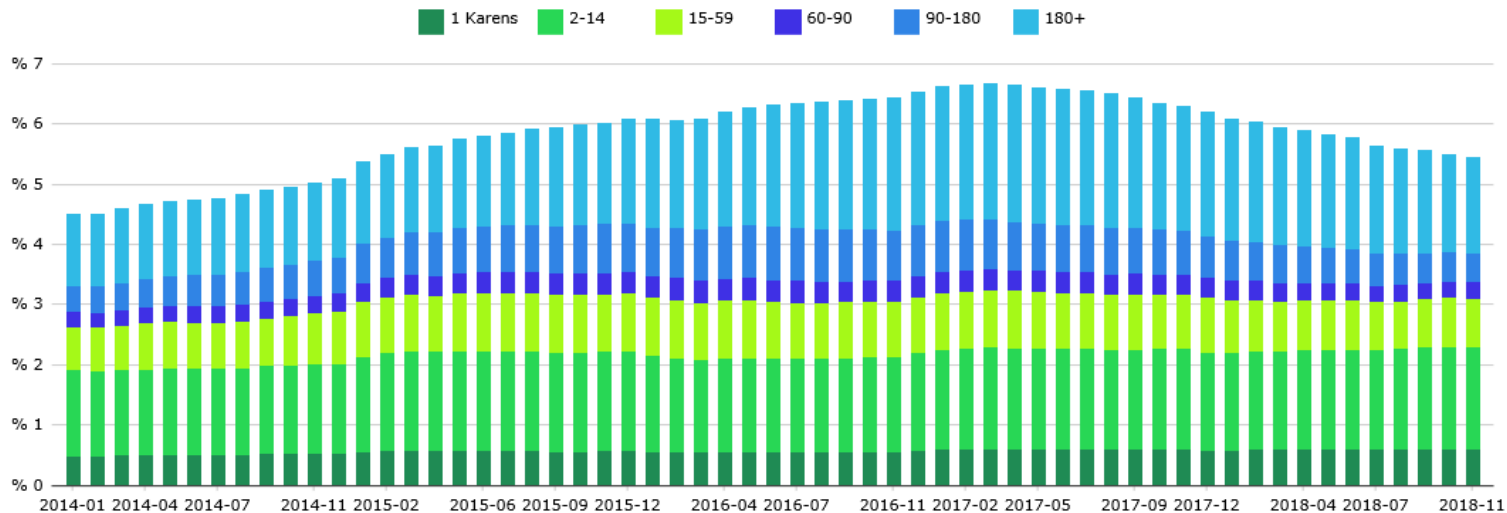
Seniora medarbetare

Arbetsmiljö- *hälsofrämjande*

Nya arbetssätt och digitalisering

Utveckla och Behålla- Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro



Långtidsfrånvaro mer än 60 dagar från 3,17

Till 2,35

25 %minskning

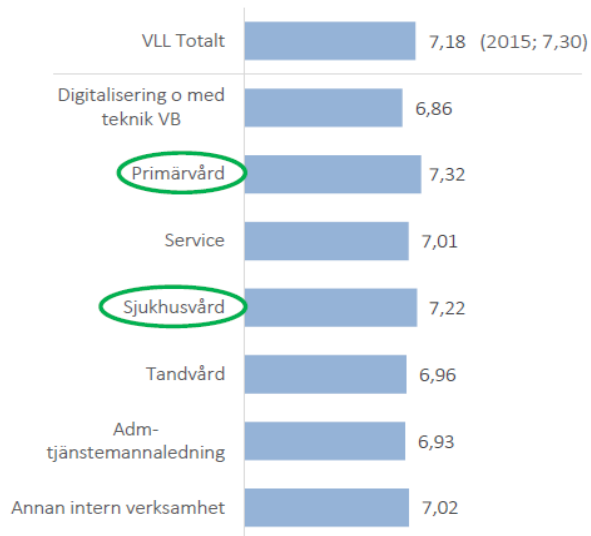
PERIOD	Dagar					
	1 KARENS	2-14	15-59	60-90	90-180	180+
2017-10	0,60	1,67	0,91	0,33	0,73	2,11
2017-11	0,59	1,67	0,91	0,33	0,72	2,09
2017-12	0,58	1,63	0,91	0,33	0,69	2,07
2018-01	0,57	1,63	0,88	0,32	0,67	2,02
2018-02	0,58	1,64	0,86	0,31	0,65	2,00
2018-03	0,58	1,64	0,83	0,31	0,63	1,97
2018-04	0,59	1,66	0,82	0,29	0,61	1,93
2018-05	0,58	1,66	0,81	0,28	0,59	1,89
2018-06	0,59	1,67	0,81	0,28	0,57	1,87
2018-07	0,58	1,66	0,79	0,28	0,53	1,81
2018-08	0,59	1,68	0,79	0,27	0,51	1,76
2018-09	0,59	1,71	0,79	0,27	0,50	1,71
2018-10	0,59	1,71	0,81	0,27	0,49	1,64
2018-11	0,59	1,70	0,80	0,28	0,48	1,59

Från medarbetarundersökning 2018

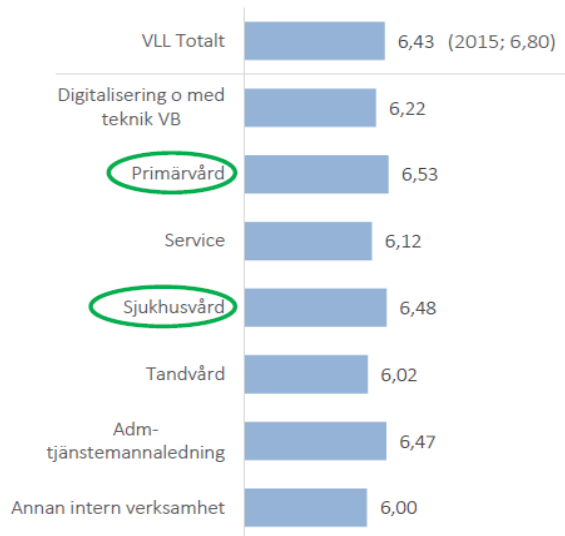
Viktig styrka – Stolthet & Engagemang

Ur prioriteringsmatrisen kan vi utläsa att stolthet och engagemang liksom att det finns en mening med sitt arbete korrelerar väl med hur mycket man ser fram emot att gå till jobbet. Än mer intressant är att se att många av dessa frågor kommer ut relativt starkt i undersökningen vilket gör de till viktiga styrkor för VLL att bibehålla och kommunicera.

Fråga: Mitt arbete är meningsfullt



Fråga: Jag är stolt över att arbeta på min arbetsplats



Kommentar:

- De yngre medarbetarna och männen instämmer i lägre grad än övriga medarbetare. Ett mönster som genomsyrar undersökningen

Från medarbetarundersökning 2018

Viktig styrka - Ledarskap

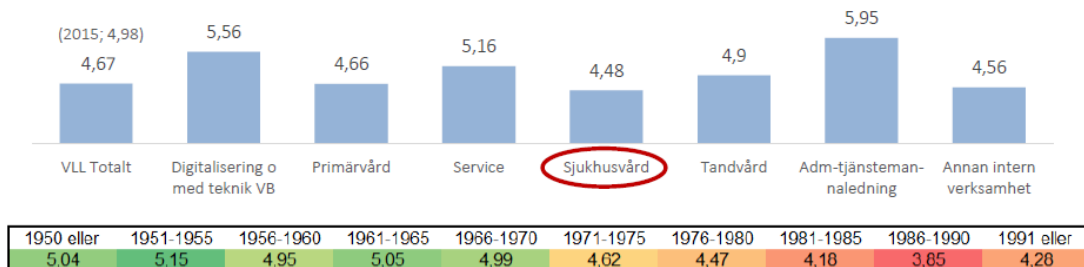
Blocket Ledarskap är ett av de huvudområden som kommer ut allra starkast i undersökningen och som över tid utvecklats mest positivt.

Ledarskapet från närmaste chef korrelerar starkt med den psykiska arbetsmiljön, som i sig är en faktor som påverkar medarbetarupplevelsen positivt. Ett gott ledarskap möjliggör förändring.

... men även ett viktigt förbättringsområde - Ledning

Vi vet från tidigare studier att även ledarskapet/förtroendet för högsta ledning har stor inverkan på medarbetarnöjdhet, så även inom VLL (se prioriteringsmatris). Påståendet "Jag har förtroende för Landstingets tjänstemannaledning (landstingsdirektör och VO-chefer)" kommer ut lägst i årets undersökning och har även backat något vilket gör det till ett viktigt prioriteringsområde. Delmålgruppsmässigt utmärker sig återigen de yngre respondenterna sig negativt.

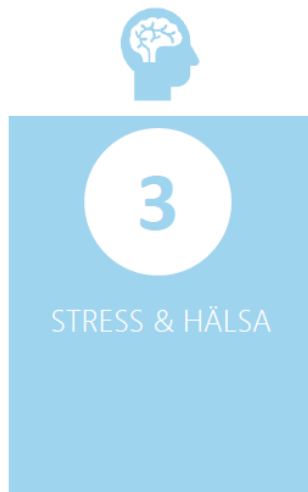
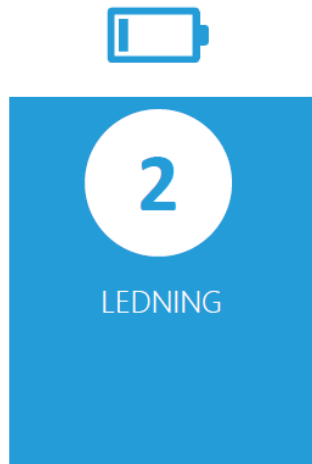
Fråga: Jag har förtroende för Landstingets tjänstemannaledning (landstingsdirektör och VO-chefer)



Från medarbetarundersökning 2018

Förbättringsområden

I kombination med korrelationsanalysen har vi även tittat och jämfört de tio lägsta resultaten inom samtliga verksamhetsområden. Syftet har varit att **identifiera gemensamma förbättringsområden** totalt sett. Sammantaget har vi, utöver delaktighet & förtroende för högsta ledning, även identifierat Stress & Hälsa som ett viktigt fokusområde för VLL totalt sett.



Vad behöver förbättras ytterligare?

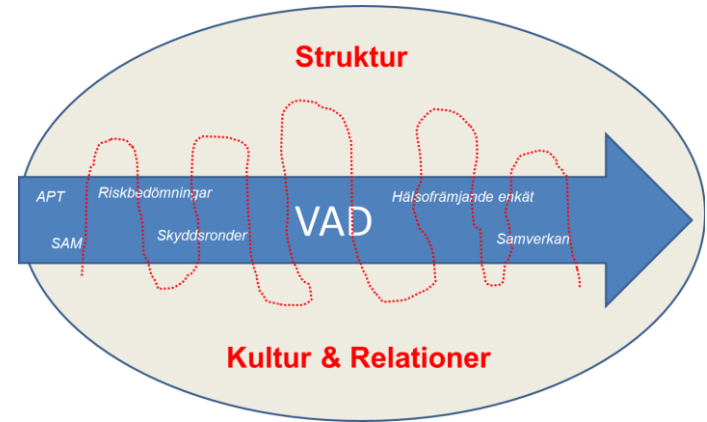
Från medarbetarundersökning VLL

- Ökad delaktighet
- Förtroende för ledning
- Upplevelse av stress

"vill bli lyssnad på"
"bättre arbetsmiljö"
"högre ersättning"
"visad uppskattning"

Utveckla och Behålla- Arbetsmiljö

- Hållbart systematiskt arbetsmiljöarbete
- Värdegrund och respekt
- Ledarskap och medarbetarskap
- Agera tidigt



Hälsofrämjande arbete

	Främja hälsa	Förebygga ohälsa	Åtgärda ohälsa
Organisation	Hälsost strategi	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Rehabiliteringsprocess
Arbetsplats	Hälsofrämjande arbetsplats	Riskbedömning	Insatser för sjukskrivna
Individ	Friskvård	Tidiga signaler på ohälsa	Rehabilitering

Systematiskt och strukturerat arbetssätt i samverkan

Arbetsmiljö- projekt tidiga insatser vid sjukskrivning



Tidiga insatser vid sjukskrivning – för minskad sjukfrånvaro

Sara Hornliden
Företagsläkare/Projektledare

- Kunskapsbaserat upplägg
- Möjliggöra tidig återgång i arbete
- Stärka chefers aktiva roll vid sjukskrivning
- Gå från reaktivt till proaktivt arbetssätt inom Företagshälsan
- Länk sjukvård-arbetsgivare

2018- ca 40 % av VLL deltar. Plan för breddinförande under 2019

Metod

Tfn-samtal företagssköterska-chef, dag 8-10 i ss

Syfte: coacha chefen till aktiv rehabilitering utifrån den aktuella sjukskrivningen + sortering

Dialog (i lämpliga ärenden):

- Vad kan möjliggöra återgång på hel- eller deltid?
- Vad är möjligt i form av arbetsanpassning?

Information:

- Chefens roll ,fokus på ev. möjlig arbetsförmåga
- Steglös sjukskrivning
- Varför är det bra med tidig återgång i arbete?



Erfarenheter från projektet Tidiga insatser

- Chefer kan ofta göra mer tillfälliga anpassningar än vad den sjukskrivne medarbetaren tror! Ofta möjligt med tidigare återgång än planerat!
- Medarbetare lotsas tillbaka i arbete och minskar risken för ohälsa som ofta kommer med lång heltidssjukskrivning - f f a vid psykisk ohälsa
- Chefer har stor nytta av arbetssättet, man har behov av stöd i att hantera sjukskrivningar
- FH blir en länk mellan sjukskrivande enhet och chef.

Under jan-sep -18 ca 600 tfn-samtal, ca 80 rehabmöten

Intervjuer av 22 sjukskrivna medarbetare, 10 läkare, 25 chefer

De allra flesta generellt positiva till arbetssättet!

Medarbetare: "Hade jag inte blivit uppfångad nu, skulle jag kunna ha blivit långtidssjukskriven"

Apropå stor insats tidigt: "jag kände att jag var viktig"

- Planering för implementering stegvis under året i hela region västerbotten
- Inför breddinförande så har arbetssättet effektiviserats:
 - Enbart rehabmöte vid psykisk ohälsa och de fall som bedöms bli "svåra"
 - Förenklade och förbättrade interna rutiner på Företagshälsan
- Hur finansiera from 2020?