

2021-06-07 RS

Aktuella HR frågor

Lönebildning
Kompetensförsörjning
Arbetsmiljö

Lönebildning

Nuläge löneöversyn 2021

Förbundsområde	Garanterat utfall i avtal	Utbetalningsmånad	Förhandling eller chef-/medarbetarmodell?
Vårdförbundet	-	Juni	Chef-/medarbetarmodell (och samråd kring fördelning av utrymme för särskilt yrkesskickliga)
Läkarförbundet	2,0 %	? Efter sommaren	Förhandling
Kommunal	530 kr + 0,3 % yrkesutbildade	Juni	Förhandling
AKV (Vision, Ledarna, SSR)	-	Maj	Chef-/medarbetarmodell
Akademikeralliansen*	-	Maj (SRAT & SI i juni)	Chef-/medarbetarmodell (Tjänstetandläkarna förhandling)

*** Akademikeralliansen:**

Sveriges Arbetsterapeuter, AKAVIA (Jusek, Civilekonomerna), DIK, SRAT, SULF, Svenska Psykologförbundet (SP), Sveriges Ingenjörer (SI), Naturvetarna, Tjänstetandläkarna, Sveriges Farmaceutförbund m.fl.

Vårdförbundet

- LOK har tecknats som beskriver processen, som består av två steg.
 - 1. Inledande överläggning: samråd mellan RV och VF kring andel särskilt yrkesskickliga (i år 18 %).
 - Chef fördelar sedan grundutrymmet och utser särskilt yrkesskickliga
 - 2. Fördelning av utrymme till särskilt yrkesskickliga sker i samråd.
- Nuläge:
 - Det totala utrymmet landar på 2,7 % för Vårdförbundets medlemmar (inkl. extra pengar till de som arbetar Covid-nära samt extra pengar för särskilt yrkesskickliga).
 - Samråd pågår om fördelning av utrymme till särskilt yrkesskickliga. Samrådet har förlängts till 14 juni då diskussioner pågår om det totala utrymmet.

Läkarförbundet

- Nuläge:
 - Överläggningar inte avslutade
 - Läkarförbundet valt förhandling som modell, men vi är inte överens om hur den ska genomföras
 - Central konsultation i mitten av juni för att reda ut tolkningen av vårt avtal
 - Nya löner betalas ut någon gång efter sommaren

Åtgärdsplan utifrån lönekartläggning

Lönekartläggning görs varje år utifrån diskrimineringslagen. Nedan ser ni de grupper där vi inte har funnit sakliga skäl till löneskillnader mellan män och kvinnor 2021. Nivåhöjning sker därför enligt tabell nedan utöver den lönehöjning individ får utifrån prestation.

Diskrimineringslagen

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön osv..

Grupp	Del av grupp	2021
Receptionist/Telefonist/Reseadministratör		300 kr
Vårdadministratör		350
Laboratorietekniker		200
Tandsköterska		350
Lönepartner/Pensionsadministratör/IT-handledare	Ja	400
Arbsterapeut		300
Dövtolk/Teckenspråkstolk		200
Fysioterapeut		300
Tandtekniker		200
Tandhygienist		400
Biomed analytiker spec		500
Avdelningschef hsjv bitr	Ja	500
Rehabilitering/förebyggande (Rehabassistenter)		400

Motsvarar i medeltal ca 1,1% utöver allmän ram för ca 1 500 medarbetare

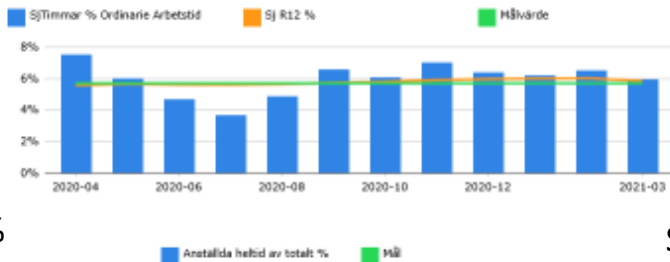
Arbetsmiljö

Sjukfrånvaro och frisktal Region Västerbotten

Sjukfrånvaro R12 %



2021-03: 5,85%



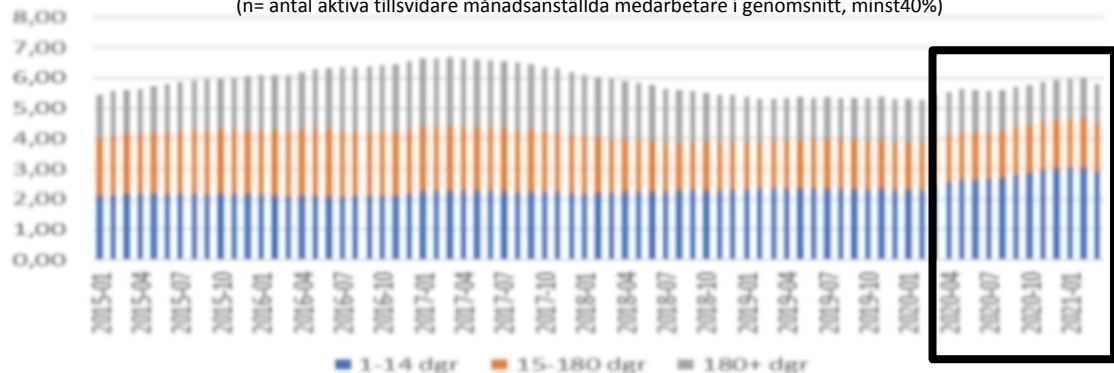
Analys

Den totala sjukfrånvaron har fortsatt att öka något under början av året för att sen minska i mars till en nivå på 5,9 procent. Som förra året så är det de korta sjukskrivningarna som fortsatt öka i början av året och detta är troligen en direkt följd av corona-pandemin även om det i mars verkar ske en minskning.

Sjukfrånvaro för rullande 12 månader. 2015-2021

Region Västerbotten, total (n=9816)

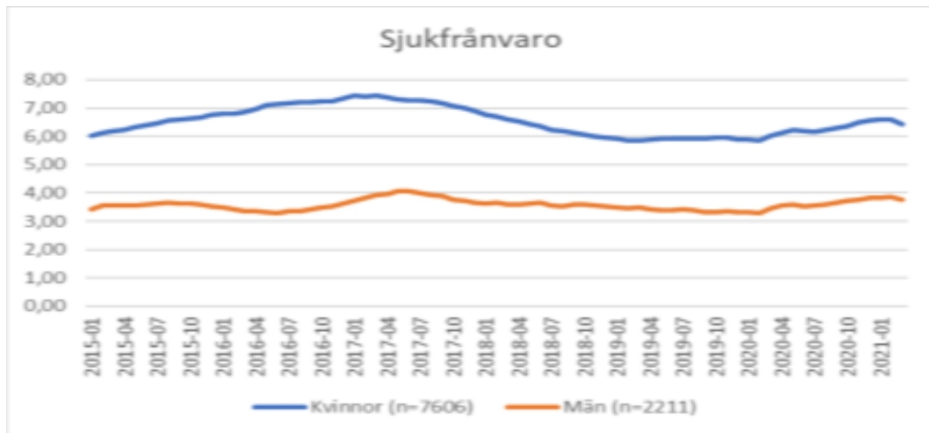
(n= antal aktiva tillsvidare månadsanställda medarbetare i genomsnitt, minst40%)



Upprepad frånvaro Antal medarbetare som har sex eller flera tillfällen med korttidsfrånvaro under aktuell period . Från 2018 kan vi se en ökning på nästan 40%.

RV / URVAL	201805-201904	201905-202004	202005-202104
Region Västerb	653	803	911
Urval	653	803	911

Sjukfrånvaro och frisktal Region Västerbotten



Total sjukfrånvaro över tid redovisat som 12 månaders genomsnittligt medelvärde (trendvärde/rullande 12).

2021-01 kvinnor 6,62

2021-04 kvinnor 6,21

2021-01 män 3,91

2021-04 män 3,74

Frisktal- andel medarbetare som varit sjuka i 0 kalenderdagar (%)

Andel medarbetare som varit sjuka i totalt max 5 kalenderdagar

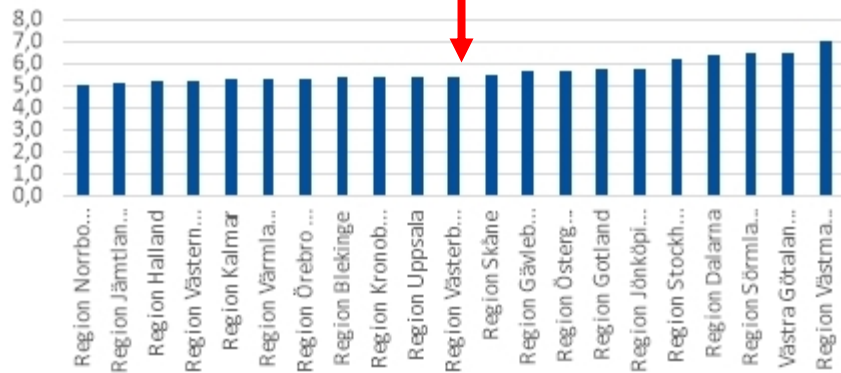
RV / URVAL	201805-201904	201905-202004	202005-202104
Region Västerb	40	38	40
Urval	40	38	40
Region Västerb	67	63	64
Urval	67	63	64

Analys: en relativt stabil nivå på medarbetare som varit sjuka 5 dagar eller färre.

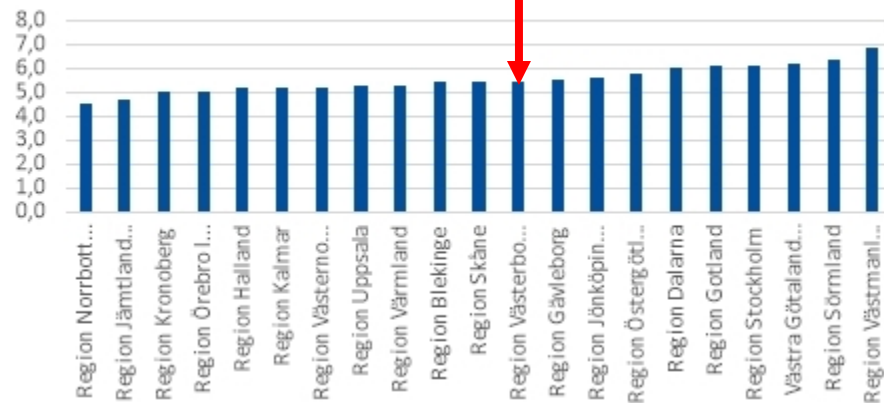
Utifrån pandemin skulle man kunnat anta att andelen medarbetare som haft få dagar med sjukfrånvaro skulle ha minskat, dock ser vi inte det.

Jämförelse regioner 2018 till 2020

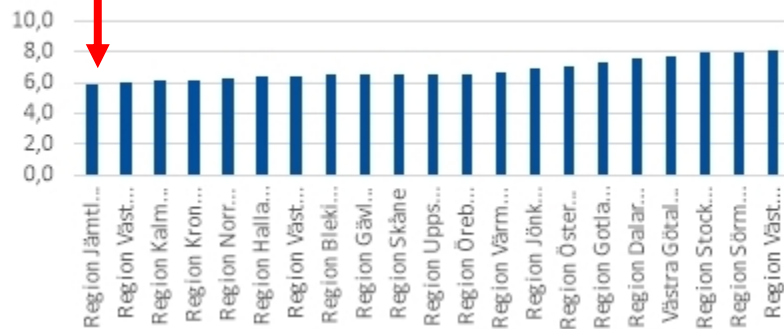
Total sjukfrånvaro 2018



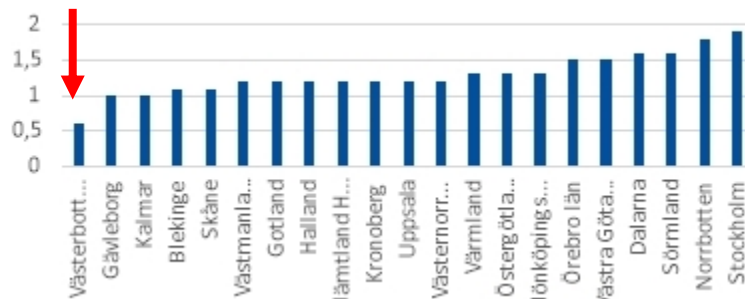
Total sjukfrånvaro 2019



Total sjukfrånvaro 2020



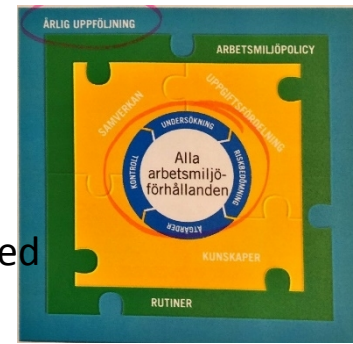
Skillnad total sjukfrånvaro 2020-2019



Pågående aktiviteter inom arbetsmiljöområdet

Struktur och systematik

- Skyddsorganisation – central skyddskommitté har påbörjat nytt arbetssätt med avsatt tid för uppföljning och dialog om olika områden
 - Förtydligar roller och uppdrag
- Ny riktlinje för det systematiska arbetsmiljöarbetet – implementering kvarstår
- Nytt system (Stratsys) för att underlätta planering och uppföljning – underlättar systematik och struktur.
- Medarbetarundersökning
 - Utveckling av ny metod för att mäta arbetsmiljö + process med utb av chef och skyddsombud i samverkan med Umeå universitet
 - Chefers förutsättningar och arbetsmiljö



Pågående aktiviteter inom arbetsmiljöområdet

- **Arbetsanpassning och rehabilitering**
 - Uppdaterade riktlinje (ny AFS from 1/6)
 - Alkohol och droger – revidering av riktlinje pågår
 - Fokus upprepad korttidsfrånvaro
- **Digitalisering och arbetsmiljö**
 - Projektgrupp (HR, FH, HSO, IT) kurs på KTH – underlag för att kunna genomföra skyddsronder med fokus på användbarhet
- **EU-OSHA och AV fokus belastningsskador 2021-2022**
 - Översyn utbildning avseende ergonomi och patientförflyttningar – säkerställa planering, uppföljning - struktur
- **Byggnadsrelaterad ohälsa – expertgrupp**
 - Grupp med repr från HR, Fastighet, Företagshälsa, HSO, Umu Nystart och arbete att förankra detta med CLG/CSG pågår



Kompetensförsörjning och arbetsmiljö

Vad behöver vi göra framåt?

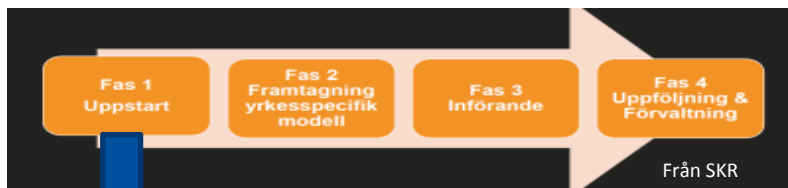
- Arbetsmiljö en viktig del för kompetensförsörjningen
- Behålla
- Utveckla

Kompetensförsörjning- utveckla

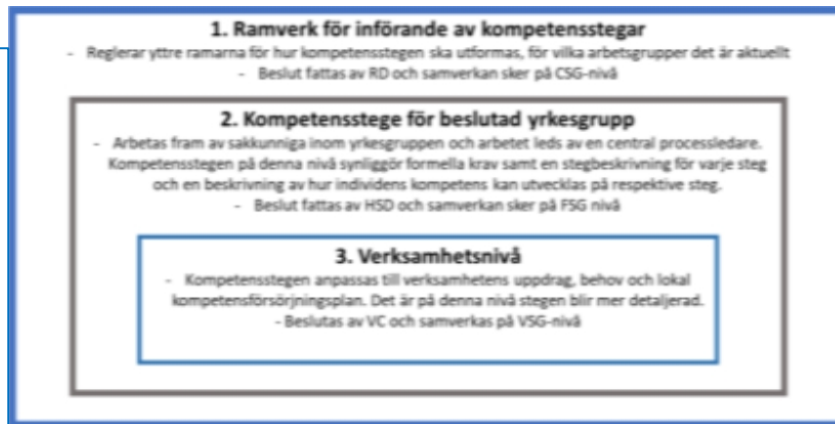
Karriärmodeller, karriärvägar och kompetensstegar

Strukturerade modeller med liknande grunder och syfte att skapa tydligare förutsättningar för kompetens och karriärutveckling

Klart december 2022 för Vårdförbundets yrkesgrupper. Avsikt att jobba även med andra yrkesgrupper när förutsättningar finns. Kräver resurser kopplat mot samordning och stöd samt framförallt i verksamheten där jobbet ska göras



Fas 1 Region
Västerbotten:
Ramverk ska samverkas
Processledare och
arbetsgrupp för fortsatt
arbete
Fokus- yrkesgrupper
hälso- och sjukvården



Kompetensförsörjning - behålla

Oberoende av inhyrd personal



Västerbotten en del av processamordning för regiongemensamt arbete

- Insatser för arbete kopplat mot Attraktiv arbetsgivare
- Gemensam upphandling

Synliggöra oss som offentliga attraktiva arbetsgivare

- Kommunicera fakta kopplat till våra avtal, anställningsformer och karriärvägar på ett attraktivt sätt
- Utgå från vad som förenar regionerna utifrån minsta gemensamma nämnare som attraktiva arbetsgivare
- Förpacka budskap utifrån specifika målgrupper, exempelvis sjuksköterskor
- Förbereda en kampanj eventuellt med koppling till Sveriges viktigaste jobb
- Tajma lansering med nya ramavtal gemensam upphandling

Kompetensförsörjning – behålla vår organisationskultur

Vår organisationskultur är en viktig del för att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare och för att för att nå vår vision och uppdrag inom regionen.

Vår kultur bygger på

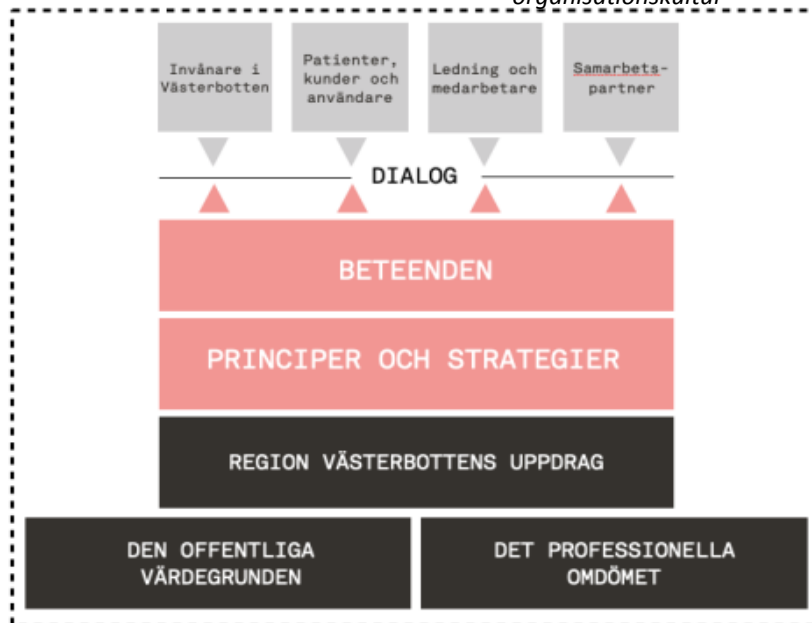
- den offentliga värdegrunden
- professionella omdömet
- vårt uppdrag

VÄSTERBOTTEN 2030
Hälsa- och sjukvård



Bilden framtagen till förstudie för regionens gemensamma organisationskultur

VÅR GEMENSAMMA KULTUR



Framtida läge- vår gemensamma kultur

Utkast på beskrivning av beteenden som vi vill se i vår framtida kultur .
Kulturen är ett rättesnöre för de beteenden som är önskvärda inom vår organisation och beskriver hur vi agerar för att nå vårt uppdrag

Struktur och kultur hänger ihop.

Organisationskulturen samspelar med vår styrning och struktur

Kulturarbete innebär att visa på praktiska beteenden och förhållningssätt som medarbetarna själva kan tolka i sin vardag

Vi använder tillit som ledningsfilosofi, vilket innebär att vi litar på människors kompetens, omdöme och inre motivation att gemensamt utveckla vår verksamhet



Vi jobbar vidare med att koppla ihop från regionnivå -förvaltning-medarbetare

Vad behöver vi göra framåt?

Post-pandemi-Hållbart arbetsliv-Återhämtning

Arbetsmiljösatsning – Återhämtning utifrån långvarig pandemi. Förebyggande för att behålla kompetens

Pågår redan nu insatser men här behövs en långsiktig hantering för att säkra förutsättningar för chefer och medarbetare

Viktigt att det sker tillsammans med verksamheten, HSO och expertkunskap från FH, AB-centrum, FoU-staben och Umu – psykologen mfl. Vad kan vi göra , vad bör vi göra.

Fortsatta arbeten

Kultur och strukturarbeten tillsammans- styrmodeller och beteende

Struktur inom arbetsmiljöområdet

- Skyddsorganisationen –struktur och arbetssätt gemensamt med skyddsombud och fackliga
 - Arbetsmiljöplaner på nämnds nivå och vidare
 - Framtida regelbundna undersökningar av arbetsmiljö samt tillhörande processer
 - Doktorandprojekt
 - HFA
 - Enkla tillgängliga verktyg för att undersöka men också hantera

Post-pandemi-Hållbart arbetsliv-Återhämtning -vad kan vi göra?

Organisation- Utbildningsinsatser- skyddsombud, chefer, medarbetare

Digitala verktyg- enkelt att använda, stöd för förbyggande

Förstärkt arbete med att stötta kring *arbetsbelastning* och *arbetstidens förläggning*

Säkerställa chefers arbetsmiljö och förutsättningar

Grupp- Arbetssätt samtalsmetoder- kollegiala grupper för att förebygga och minska stress hos medarbetare/arbetsgrupper. Reflektionsfrågor.

Individ- Inspelat lätt tillgängligt material kring tex levnadsvanor, fysisk aktivitet och återhämtning.

Tack och frågor?