



PU 9/2 2022

Övergripande studierektorer - Utbildning

Catrine Björn, sjuksköterskor
Ylva Strömbom, psykologer samt övriga vårddyrken
Maria Palm, läkare



5 strategier: Så vill vi arbeta

- Samarbetar kring uppdraget** – vi tar ett gemensamt ansvar för ett samlat, professionellt och kvalitativt stöd till verksamheten. Hjärta, hjärna och snabba fötter!
- Hälsosamt arbetsliv** - vi vill visa att vi tar hälsa och arbetsmiljö på allvar genom att arbeta proaktivt med undersökning, riskbedömningar, åtgärder och uppföljning
- Enkelhet** – vi tillhandahåller system, information, rutiner och policys som underlättar arbetet och upplevs som enkla och framåtriktade. Vi bedriver ett aktivt digitaliseringsarbete.
- Bemötande** – vi har ett inlyssnande förhållningssätt, vi anpassar oss till verksamhetens behov och förutsättningar samtidigt som vi värnar om vår professionella integritet
- Tillitsbaserad ledning och styrning** – inom HR tar vi vara på varandras kunskap och erfarenheter. Styrning, ledning och medarbetarskap baseras på förtroende och vår värdegrund.

Prioriterade områden: hit satsar vi på att nå

Ta tillvara potentialen hos chefer och medarbetare

Region Gävleborgs ledarskapsmodell beskriver det ledarskap som eftersträvas. Helhetsperspektiv, utveckling och innovation, mångfald samt förmåga att omsätta värdegrunden i praktisk handling och sätta fokus på dem vi är till för är centrala delar. Modellen är utgångspunkten för vårt arbete med rekrytering, utveckling och utvärdering av chefer. Vår övertygelse är att alla medarbetare kan och vill ta ansvar för vår värdegrund, verksamhetens utveckling och resultat. Med en gemensam medarbetarskapsmodell och struktur för medarbetarskapsutveckling skapas förutsättningar för ta tillvara potentialen hos våra medarbetare.

Prioritera arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet

Medarbetarna ska känna stor delaktighet i arbetsmiljöarbetet och riskbedömningar ska göras löpande med stöd från våra engagerade skyddsombud. Arbetsinnehåll är tydligt, kraven i arbetet ska vara i balans med medarbetarnas kompetens och förmågor. Vinsterna med att arbeta förebyggande är självklara och alla tillbud och skador rapporteras. Som ett resultat av verksamhetens engagemang fortsätter HME-index att öka. Vi tar reda på bakomliggande orsakerna till sjukfrånvaron och kan därmed säkerställa att män och kvinnor har samma förutsättningar i arbetet.

Vi arbetar systematiskt med likabehandlingsfrågor och de är en självklar och naturligt integrerad del av arbetsmiljöarbetet. Som organisation ska vi bättre än i dag spegla samhället vad gäller medarbetare med olika bakgrund

Bygga framtidens kompetensförsörjning

Region Gävleborg bedriver ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete, utgångspunkten är verksamhetens uppdrag med beaktande av tillgänglig kompetens på arbetsmarknaden. Ambitionen är att verksamheten ska bedrivas med en stabil och varaktig bemanning. Chefer och medarbetare arbetar med utbildning på olika nivåer och känner väl till den övergripande gemensamma strategin. Utbildning är ett prioriterat område vars primära syfte är att säkerställa personalförsörjning på lång sikt. Detta innefattar prioritering och samarbete i organisationen som helhet. Inom regionen har alla medarbetare goda möjligheter att utveckla sin kompetens. Utvecklingsåtgärderna är dokumenterade i en individuell kompetensutvecklingsplan Det finns en tydlig struktur som är väl förankrad i organisationen.

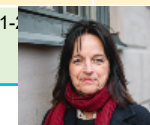
Skapa förutsättning för attraktiva och hållbara villkor

Vi vill attrahera och behålla motiverade medarbetare genom långsiktiga och hållbara villkor. Strategin för utveckling av löner och förmåner ska vara långsiktig. Vi behöver kompensera jämlikt rättvist och skapa en tydlig länk mellan prestation och kompensation. Vi har en hög kompetens inom lagar och avtal bland chefer och inom HR vilket möjliggör en rättssäker tillämpning och hög efterlevnadsgrad. Vi har en effektiv och hållbar förläggning/planering av arbetstider.

Övergripande mål: Det här vill vi uppnå

Så mäter vi målpuppfyllnad

Förvaltningsmål	Mätetal	
1. Säkerställa att Region Gävleborg arbetar systematiskt med arbetsmiljöarbetet för att möjliggöra en arbetsmiljö som skapar förutsättningar för goda resultat	Hållbart medarbetarengagemang (HME) Antal chefer som arbetar i "Arbetsmiljö i Stratsys" enligt SAM-hjulet, (30% 2021)	≥75 100%
2. Skapa förutsättningar för att medarbetarna ska kunna välja att behålla och utveckla goda hälso- och livsstilsvanor	Minskning av sjukfrånvaro jämfört med 2020	>0,3
3. Säkerställa att Region Gävleborg arbetar systematiskt med likabehandlingsarbetet för att möjliggöra att medarbetare upplever att de behandlas lika och inkluderas	Frågor som rör kränkande särbehandling och hot och våld Region Gävleborg arbetar efter värdegrund (fråga från utökad medarbetarenkät)	0 ≥90%
4. Säkerställa att förutsättningar finns för chefer att genom sitt ledarskap visa uppskattning för arbetsinsatser, förtroende samt ger medarbetaren förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete.	Hållbart medarbetarengagemang (HME-fråga 2. a-c.)	≥ 75
5. Bidra till att medarbetare upplever tydlighet om tilldelade arbetsuppgifter och där till hörande kompetenskrav – så att medarbetaren kan, vill och vågar ta ansvar inom ramen för sitt handlingsutrymme.	Andel chefer och medarbetare som har tilldelats minst en roll i Kompetensportal. Andel medarbetare som svarar att de vet vad som förväntas av dem på arbetet (HME-fråga 3.c).	100% 100%
6. Säkerställa att medarbetare erbjuds adekvat och kvalitativ kompetensutveckling utifrån krav i tilldelade roller och som bidrar till att verksamheten når sina mål	Andel medarbetare som har en individuell kompetensutvecklingsplan omfattande kompetensutvecklingsåtgärder motiverade minst 40 tim.	100%
7. Tillhandahålla den vårdutbildning som är initierad utifrån strategi och behov med en sådan kvalitet att den utbildade uppnår lärandemål och examen	Antal utbildningsplatser i relation till efterfrågan Antal studenter som uppnår godkänt	100% 100%
8. Vårdutbildningen ska upplevas så positiv att RG är självklara framtida arbetsgivare	Enkätutvärdering av klinisk utbildning Andel som väljer RG som ag i relation till efterfrågan	>G 75%
9. Erbjudna anställningsvillkor, löner och förmåner som främjar prestation, ett hållbart yrkesliv och stärker Region Gävleborgs arbetsgivarprofil	Andel medarbetare som rekommenderar Regionen som arbetsplats (fråga från utökad medarbetarenkät)	>75
10. Säkerställa att kompensationen är jämlik, rättvis och skapar en tydlig länk mellan prestation och kompensation.	Genomförd handlingsplan lönekartläggning Lönedifferentiering	100% 30%
11. Säkerställa att chefer har en hög kompetens inom arbetsrätt för rättssäker tillämpning och hög efterlevnadsgrad.	Andel chefer som utbildats	100%
12. Utveckla kompetensutvecklingsplaner för chefer och medarbetare som möjliggör att chefer och medarbetare kan utveckla sina kompetenser och bidra till verksamhetens utveckling och HR:s egen agenda. Effektiva processer, system och policys gör oss trygga men vår riktiga styrka ligger i förmågan att samverka, samarbeta och att bygga relationer internt och med de vi är till för, säger Ulrika Boström Gatti, HR-direktör Region	Andel utbildade chefer i relation till efterfrågan NKI 1-2	100%



7-8

- » 7. Tillhandahålla den vårdutbildning som är initierad utifrån strategi och behov med en sådan kvalitet att den utbildade uppnår lärandemål och examen
- » 8. Vårdutbildningen ska upplevas så positiv att RG är självklar framtida arbetsgivare

Året som gått 2021

- RG har kunnat erbjuda den kliniska utbildning som efterfrågats
- Ingen studerande har underkänts i klinisk praktik pga bristande kvalitet utifrån RGs åtaganden
- Utvärderingar visar att studerande och personer i utbildningstjänst är mer än nöjda
- Fokus för året har varit att bedriva klinisk praktik med avsedd kvalitet och kvantitet trots pandemi
- Statistiska parametrar för långsiktig kompetensförsörjning har identifierats
- Årsbokslut/verksamhetsberättelse
- Aktiviteter med bäring för framtiden såväl lokalt, regionalt som nationellt

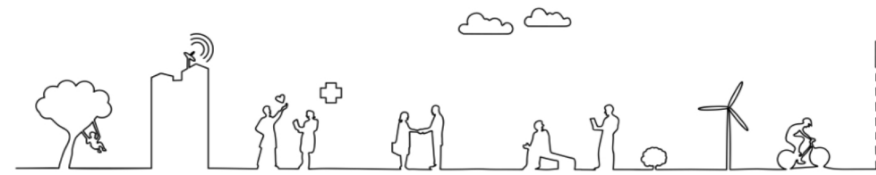


7-8

- » 7. Tillhandahålla den vårdutbildning som är initierad utifrån strategi och behov med en sådan kvalitet att den utbildade uppnår lärandemål och examen
- » 8. Vårdutbildningen ska upplevas så positiv att RG är självklar framtida arbetsgivare

Aktiviteter med bäring för framtiden såväl lokalt regionalt och nationellt – Sjuksköterskor

- Handledarutbildning (digital) för alla som handleder inom hälso- och sjukvård implementerad och fortsätter
- Enkät för utvärdering av klinisk utbildning införs framgångsrikt och stegvis
- Dialog med HiG för möjligheter till ökad klinisk utbildning med bibehållen kvalitet samt diskussion om hur den digitala vården kommer in i utbildningen
- Anordnar gemensamma kompetensutvecklingsdagar för huvudhandledare i RG och kommunerna samt kliniska adjunkter med uppdrag i RG/Kommunerna för ökad samsyn och effektivisering



7-8

- » 7. Tillhandahålla den vårdutbildning som är initierad utifrån strategi och behov med en sådan kvalitet att den utbildade uppnår lärandemål och examen
- » 8. Vårdutbildningen ska upplevas så positiv att RG är självklar framtida arbetsgivare

Utvärdering av klinisk utbildning, sjuksköterskor och handledare

Studenter

- Sammantaget har denna kliniska utbildning varit en värdefull del i min utbildning (m 7.5)
- Den kliniska utbildningen har bidragit till min professionella utveckling (m 7.5)
- Under denna kliniska utbildningen har jag tränat på/diskuterat evidensbaserade arbetssätt (m 6.6)

Handledare

- I vår verksamhet får studenterna träna att samverka med andra yrkesgrupper (m 6.8)
- Sammantaget anser jag att vår verksamhet ger en värdefull klinisk utbildning (m 6.5)
- Jag anser att verksamhetsledningen ger stöd i att genomföra handledaruppdraget (m 5.0)



7-8

- » 7. Tillhandahålla den vårdutbildning som är initierad utifrån strategi och behov med en sådan kvalitet att den utbildade uppnår lärandemål och examen
- » 8. Vårdutbildningen ska upplevas så positiv att RG är självklar framtida arbetsgivare

Aktiviteter med bäring för framtiden såväl lokalt regionalt och nationellt – Psykologer och övriga vårdutbildningar

- Nationell samverkan med Socialstyrelsen gällande psykologer utbildade utanför EU/EES
- Nationell enkät gällande PTP-situationen under pandemin
- Förstärkta handlednings- och utbildningsinsatser
- Nytt avtal med Uppsala universitet

- Bidrag till master/magisterutbildning för paramedicinska yrkesgrupper (pilot)
- Undersköterskeutbildningens innehåll har förändrats under året
- Nationellt enhetlig utbildning för vårdadministratörer



7-8

- » 7. Tillhandahålla den vårdutbildning som är initierad utifrån strategi och behov med en sådan kvalitet att den utbildade uppnår lärandemål och examen
- » 8. Vårdutbildningen ska upplevas så positiv att RG är självklar framtida arbetsgivare

Aktiviteter med bäring för framtiden såväl lokalt regionalt och nationellt – Läkare

- Nytt avtal med UU, anpassning till nya läkarprogrammet som startat (6 år 2021)
- Framtagande av 18 månaders AT-utbildningsprogram, ökat intag av antal AT-läkare
- Utvärdering av BT-programmet, ökat intag av antal BT-läkare
- Förberedelse för övergripande SPUR-inspektion av ST RG (2023)
- Insatser för kompetensförsörjning av läkare till primärvård:
 - Ny ekonomisk modell för ST via HVK
 - Läkare till primärvård workshop – ”utbildningslyftet”



7-8

”Coronapandemin”, tillsammans löste vi uppdraget igen, igen...!

Framgångsfaktorer under ”Coronapandemin

- Avstämningar i HR-stab
- Täta avstämningar HR-dir/ÖSR/Chefssjuksköterska/Chefläkare/chef för CKU
- Täta avstämningar med lärosäten och nationella nätverk
- Flexibilitet exempelvis i frågor kring resursomfördelning
- Medarbetare och handledares insatser och ovärderliga engagemang
- Kommunikation!

Resultat

- Vi har haft nöjda studenter trots ansträngda förhållanden.
- Ingen student har blivit underkänd på sin kliniska utbildning pga pandemirelaterade orsaker



7- 8

- » 7. Tillhandahålla den vårdutbildning som är initierad utifrån strategi och behov med en sådan kvalitet att den utbildade uppnår lärandemål och examen
- » 8. Vårdutbildningen ska upplevas så positiv att RG är självklar framtida arbetsgivare

Gemensamma aktiviteter 2022

Genomföra en handledarträff för samtliga som handleder inom RG + i kommunal verksamhet

Sammanställa utbildningsmaterial för chefer om utbildning

Utvidgning av stimulansmedel till verksamheter som har individer i klinisk utbildning

Utvidgning av utbildningstjänster och utbildningsbidrag, långsiktighet

Inventering – behov av utbildningstjänster som finansieras centralt





regiongavleborg.se

