

Kompetensförsörjning

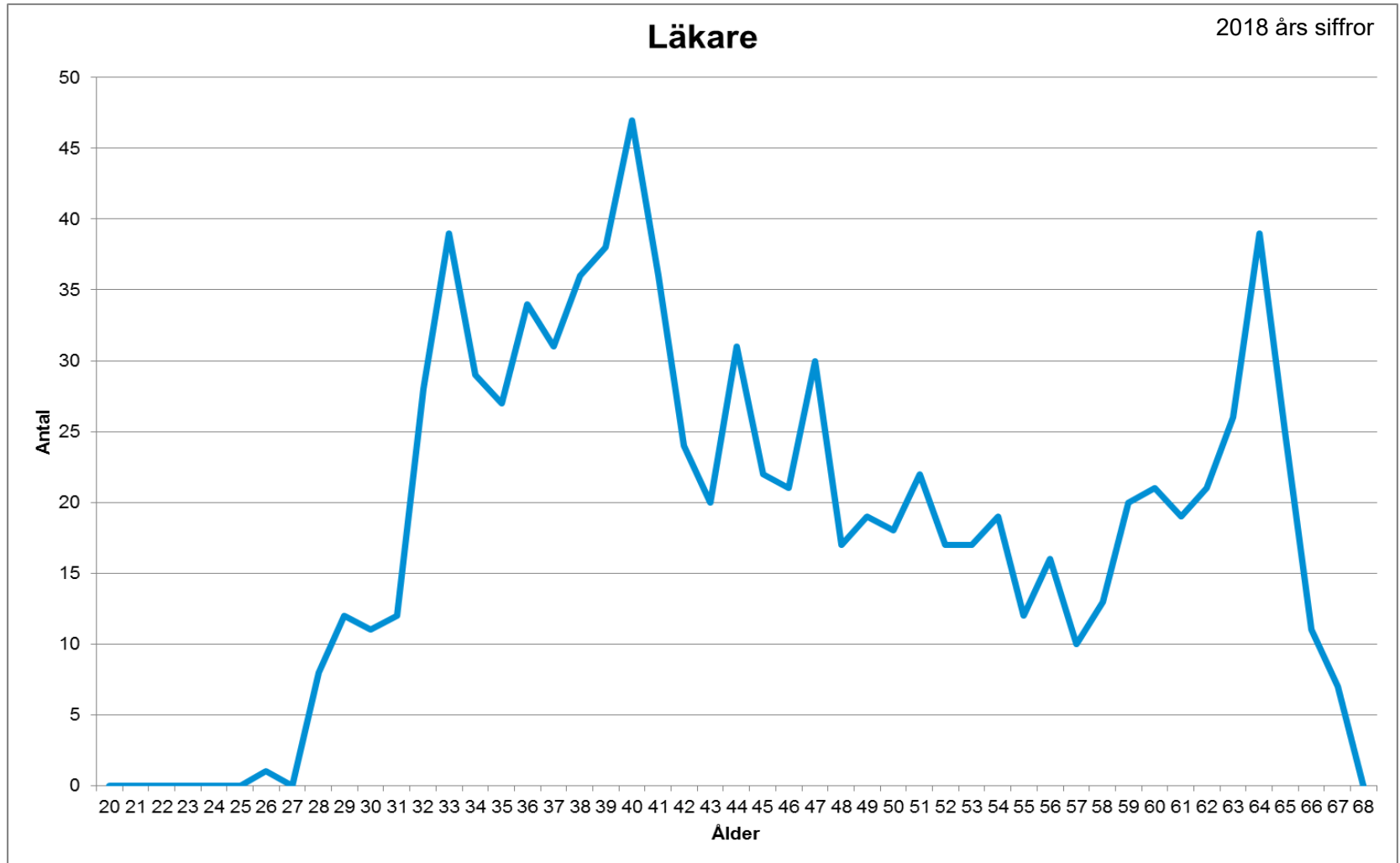
Vilka möter ni idag

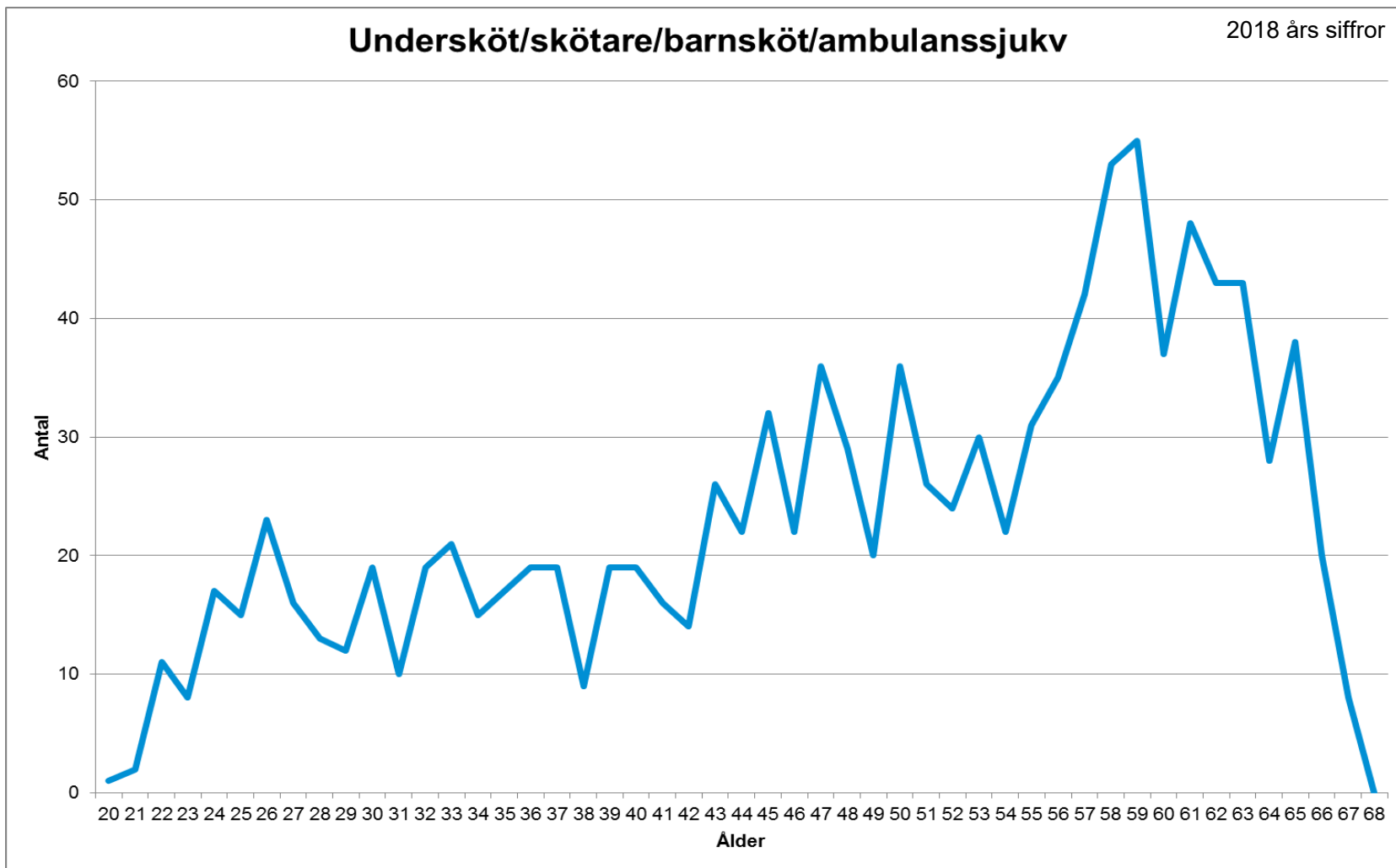
▶ HR direktörerna – uppdrag arbetsgivarfrågor

- hantera arbetsrättsliga avtal i de fall det skall göras
- underlätta och stödja regionernas arbete med kompetensförsörjning
- svara för gemensamma remisser inom området när så är möjligt
- genom samagerade mellan regionerna förstärka påverkan på vårdutbildningarnas utformning, innehåll, planering och dimensionering med lärosätena inom samverkansnämndens område

RUR

Ett utmärkt gruppering för samverkansnämnden som varit med och drivit på utvecklingen tidigt och till där vi är idag nationellt.

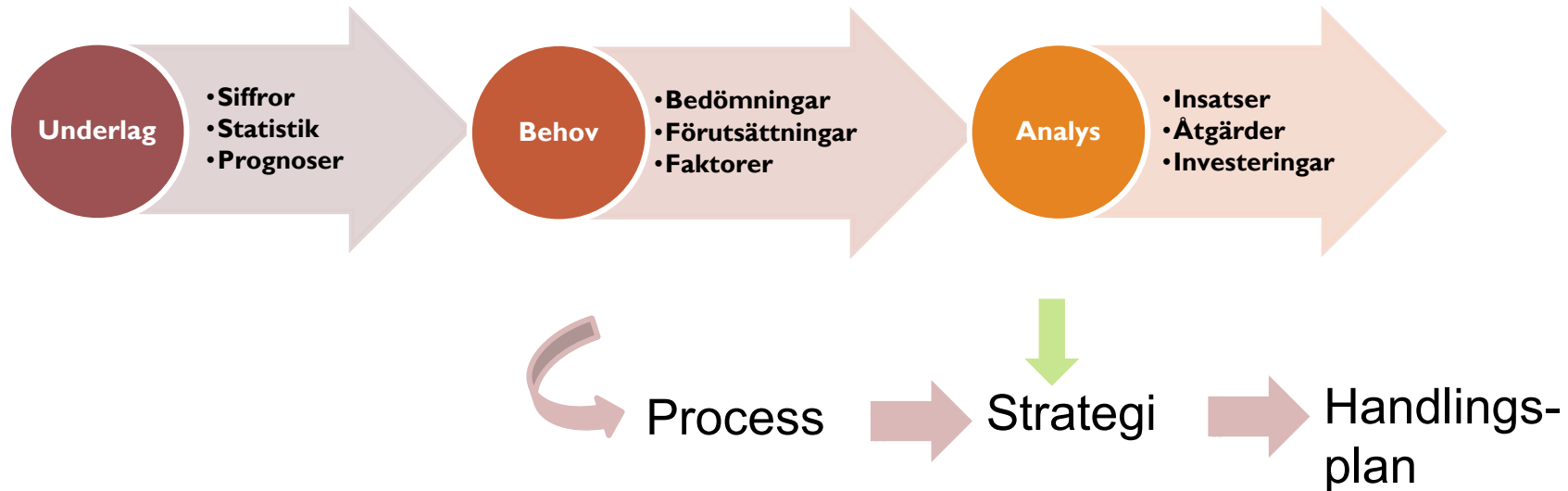




Strategisk kompetensförsörjning







Kompetensförsörjning – mer än bara siffror



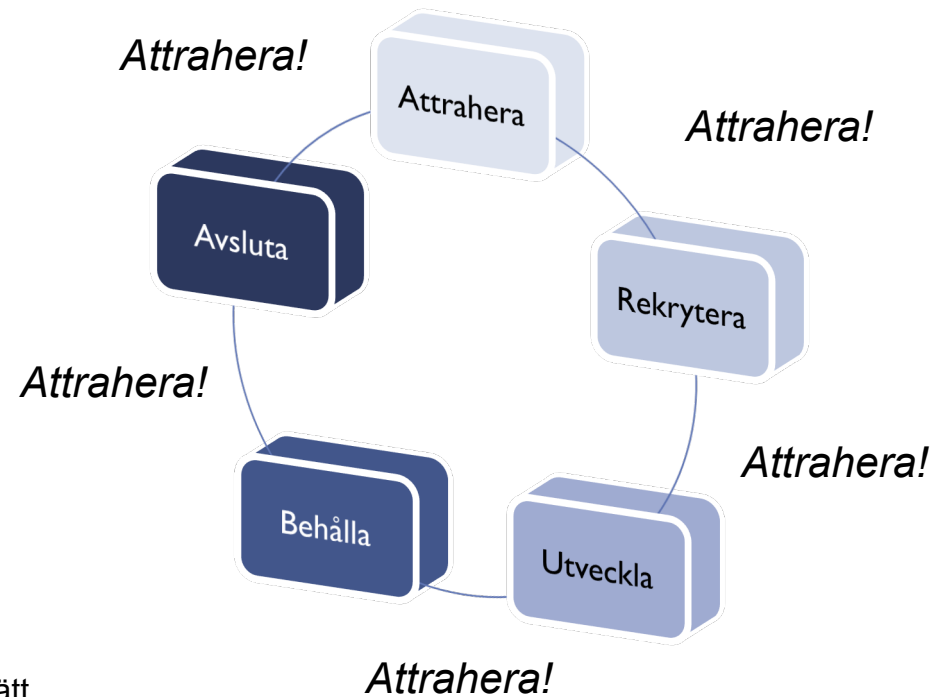
Så här kan man göra

- ▶ Utifrån verksamhetens mål och behov och förutsättningar
- ▶ Utifrån tre tidsperspektiv inom chefens ansvarsområde:
1-2 år 3-4 år 5-7 år
- ▶ Yrkesgrupperna skattas utifrån övertalighet, hållbart, sårbart eller brist.

	<p>Övertalighet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det råder övertalighet inom yrkesgruppen.
	<p>Hållbart:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yrkesgruppens kompetens motsvarar verksamhetens behov. • Det är möjligt att rekrytera personal med rätt kravprofil.
	<p>Sårbart:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yrkesgruppens kompetens motsvarar nätt och jämnt verksamhetens behov. • Med något justerad kravprofil är det möjligt att rekrytera personal, men det är svårt att rekrytera personal med rätt kravprofil
	<p>Brist:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yrkesgruppens kompetens motsvarar inte verksamhetens behov. • Det mycket svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.

ARUBA!

- **Attrahera** - vårda varumärket, attraktivt erbjudande, skapa relationer.
- **Rekrytera** - matcha kompetenskrav, professionell rekryteringsprocess, en positiv kandidatupplevelse.
- **Utveckla** - klara dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar.
- **Behålla** - skapa karriärmöjligheter, intern rörlighet, god arbetsmiljö, gott ledarskap/medarbetarskap, god löneutveckling och attraktiva förmåner.
- **Avsluta** - på ett professionellt och relationsskapande sätt.



Gemensamma arbeten vid Regionerna och SKR

- ▶ Kompetensförsörjning genom integration

- ▶ Oberoende av inhyrd personal

- ▶ Utbildning
 - Medel för utveckling
 - Gemensamma baskompetenser
 - Vårt utbildningsuppdrag

Är det nu det kommer att hända?

<https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2019/november/stora-besparingar-vantar-inom-varden-nasta-ar/>





Hyrsköterskor i vården

Hur det gick till när politikerna tappade kontrollen och hur beroendet av hyrsköterskor kan brytas

En rapport från Arena Idé
Johan Enfeldt
2019-11-28



Gemensam dialog regioner emellan

- ▶ Upphandling
- ▶ Använd kompetensen rätt
- ▶ Varför ökar inhyrning av grundutbildade sjuksköterskor och varför lyckas vi inte anställa dem?

Ny läkarutbildning blir nytt ur fler aspekter

Nu gäller:

- Sista kullen på nuvarande läkarprogrammet börjar VT 2021
- ”Gamla” läkarexamen kan fås ut t.o.m. 2029
- Med examen 2029, 1.5 år AT och 5 år ST är vi framme i 2036 (utan väntan på tjänst, föräldraledighet o.s.v.)

Vi väntar på...

- ▶ Remissrunda av föreskrifter och målbeskrivningar i Januari/februari 2020 (8v svarstid)
 - ▶ Beslut från SoS väntas i mitten av maj 2020
 - ▶ Oklart när regeringskansliet beslutar om övergångsregler.
 - ▶ Reglerna börjar gälla 1 juli 2020
 - ▶ Avtalsförhandlingar – anställningsvillkor

 - ▶ Regionerna kommer att behöva tid att ställa om och skapa bra förutsättningar för nya BT-ST2020...2021!
-

Nu är det kaffe!

- ▶ Dialog kring borden och fika under tiden
- ▶ Vad mer inom kompetensförsörjningsområdet kan eller borde samordnas inom sjukvårdsregionen?
- ▶ En vid varje bord sammanfattar ert resonemang.

