



BÄSTA LIVSPLATSEN

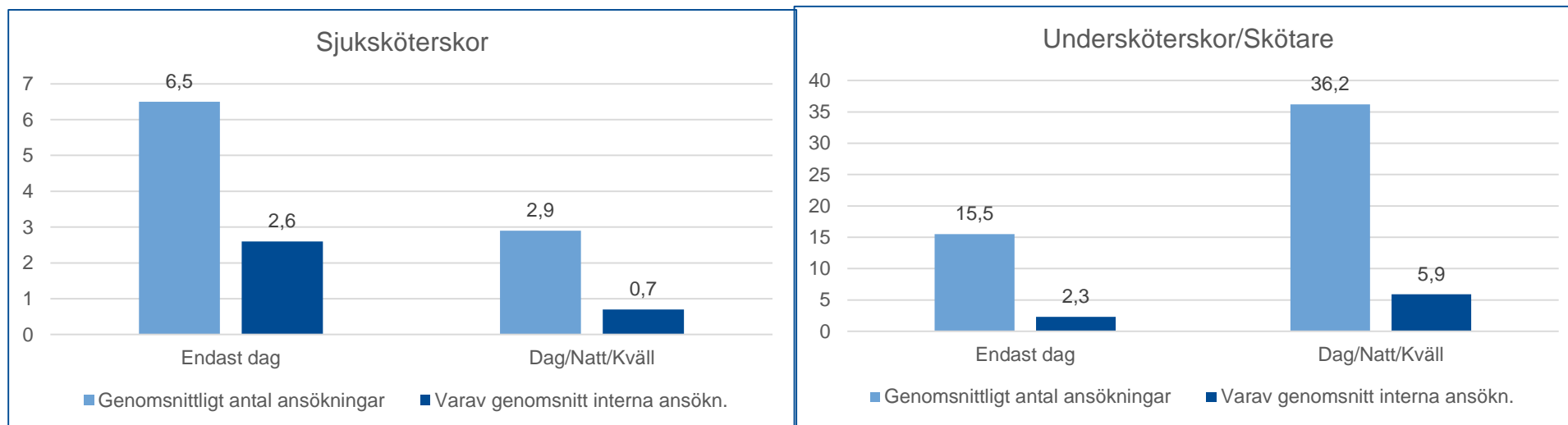
Region Halland

Öka möjligheten för verksamheterna
att bemanna helger, kvällar och nätter

Bilaga 1 till tjänsteskrivelse

Rekrytering i nuläget

Det är färre ansökningar till natt- och rotationstjänster jämfört med dagtjänstgöring för sjuksköterskor, men inte för undersköterskor



- Graferna illustrerar genomsnittligt antal ansökningar per annons under året 2016 avseende sjuksköterskor resp. undersköterskor på Hallands sjukhus och Psykiatri. Data saknas för antal faktiska tjänster, dvs vissa annonser kan innehålla en eller flera tjänster.
- Det är drygt dubbelt så många sökande till öppenvården med dagtjänstgöring jämfört med heldygnsvården för **sjukskötersketjänster**. Antal interna ansökningar är också avsevärt färre, 0,67 ansökningar/annons jämfört med 2,61 ansökningar/annons. Psykiatri har mindre skillnad i antal ansökningar mellan endast dag och dag/natt/kväll jämfört med Hallands sjukhus (PSH endast dag 5,96 dag/natt/kväll 3,19. HS endast dag 8 dag/natt/kväll 5).
- För **undersköterskor** är det avsevärt fler ansökningar per annons jämfört med sjuksköterskor. Här är det ett omvänt förhållande, med fler ansökningar för tjänster inom heldygnsvården jämfört med öppenvården (endast dag). Under 2016 publicerades 4 annonser inom öppenvården resp. 39 för slutenvården.

77% av de tillfrågade sjuksköterskorna kan tänka sig att jobba mer natt/kväll/helg om det innebär färre arbetstimmar per vecka

	Det innebär färre arbetstim per vecka än idag	Ersättningen hade varit högre än idag	Det hade gett möjlighet till mer tid för egen kompetensutveckling	Arbetsuppgifter och arbetsmiljö (stress) hade förbättrats under de passen	Det hade varit under en begränsad tidsperiod som passar med mitt liv i övrigt	Annat	Inget av ovan, jag är inte intresserad
Prio 1	77%	23%					
Prio 2	15%	46%	8%	15%	15%		
Prio 3	8%	15%	31%	31%	15%		
Prio 4			62%	31%	8%		
Prio 5				23%	62%	15%	
Prio 6					15%	62%	23%
Prio 7						23%	77%

- På frågan "Jag hade kunnat tänka mig att jobba (mer) natt, kvällar och helger om..." prioriterade alla workshopdeltagarna bland 7 alternativa lösningar. Man angav prio 1 för den lösning som man såg som viktigast för att arbeta mer natt, kvällar, helger.
- Tabellen visar procentuell fördelning av sjuksköterskornas prioritering av de olika alternativen. 13 ssk deltog

WS 1 – Prioritera möjliga områden

Jag hade kunnat tänka mig att jobba (mer) natt, kvällar och helger om...

- Ersättningen hade varit högre än idag
- Det innebär färre arbetstimmar per vecka än idag
- Det hade varit under begränsad tidsperiod som passar med mitt liv i övrigt
- Det hade gett möjlighet till mer tid för egen kompetensutveckling
- Arbetsuppgifter och arbetsmiljö (stress) hade förbättrats under de passen
- Annat
- Inget av ovan, jag är inte intresserad

Sammanfattning av benchmarking med närliggande regioner

- Region Halland har i jämförelse med de närliggande regionerna/landstingen likvärdiga utmaningar när det gäller att bemanna kvällar/helger och nätter, främst för sjuksköterskor, men även för undersköterskor börjar det bli en utmaning.

Sjuksköterskor

- Region Halland har under lång tid haft lägre veckoarbetstidsmått för rotationstjänstgöring än närliggande regioner. Ligger också lägre jämfört med det nya avtalet med vårdförbundet.
- Nu har Region Skåne valt att ha arbetstidsmått 32 tim för ständig natt
- Natttillägg används i alla närliggande regioner, kommer tas bort i VGR och ersättas med bonusbaserad modell på utbetald OB (modell från Region Östergötland)
- Region Halland har inte prövat olika arbetstidsmodeller i samma omfattning som närliggande regioner

Undersköterskor

- Även för undersköterskor har Region Halland ett lägre veckoarbetstidsmått för rotationstjänstgöring än närliggande regioner.
- Region Halland skiljer sig mot närliggande regioner då vi inte har natttillägg för USK, vilket både VGR och Jönköping har.
- Framförallt har Region Skåne många olika arbetstidsmodeller för USK, vilket inte Region Halland har.

Sammanfattning av benchmarking

- Många initiativ har testats och genomförts. Många har också varit kortlivade och lagts ner, främsta skälet har varit pga för höga kostnader. I vissa fall där man minskat arbetstidsmåttet har man inte lyckats rekrytera upp till det bemanningsbehov som ändå finns. Akuten på Huddinge sjukhus sticker ut som har förlängt sitt försök en tredje gång.
- Det som testats är primärt sänkt veckoarbetstid för arbetet kvällar/helger och nätter med lite olika beräkningsgrunder
 - poäng/kvotmodell
 - fler helger mindre tid
 - Pengar via OB
- Det har varit svårt att följa upp resultatet av dessa initiativ, om huruvida det har förenklat verksamheternas bemanning kvällar/helger och nätter. Medarbetare som deltagit har beskrivit fördelar som tex mer tid för återhämtning, minskad upplevd stress och förbättrad sömn.
- Region Skåne beskriver att deras arbetstidsmodeller fungerar bäst vid full bemanningar, och ger fördelar i form av ökad flexibilitet i verksamheter med stor variation i patientflödet.

Jämförelse Region Halland och närliggande landsting och regioner

Sjuksköterskor heldygnsvård

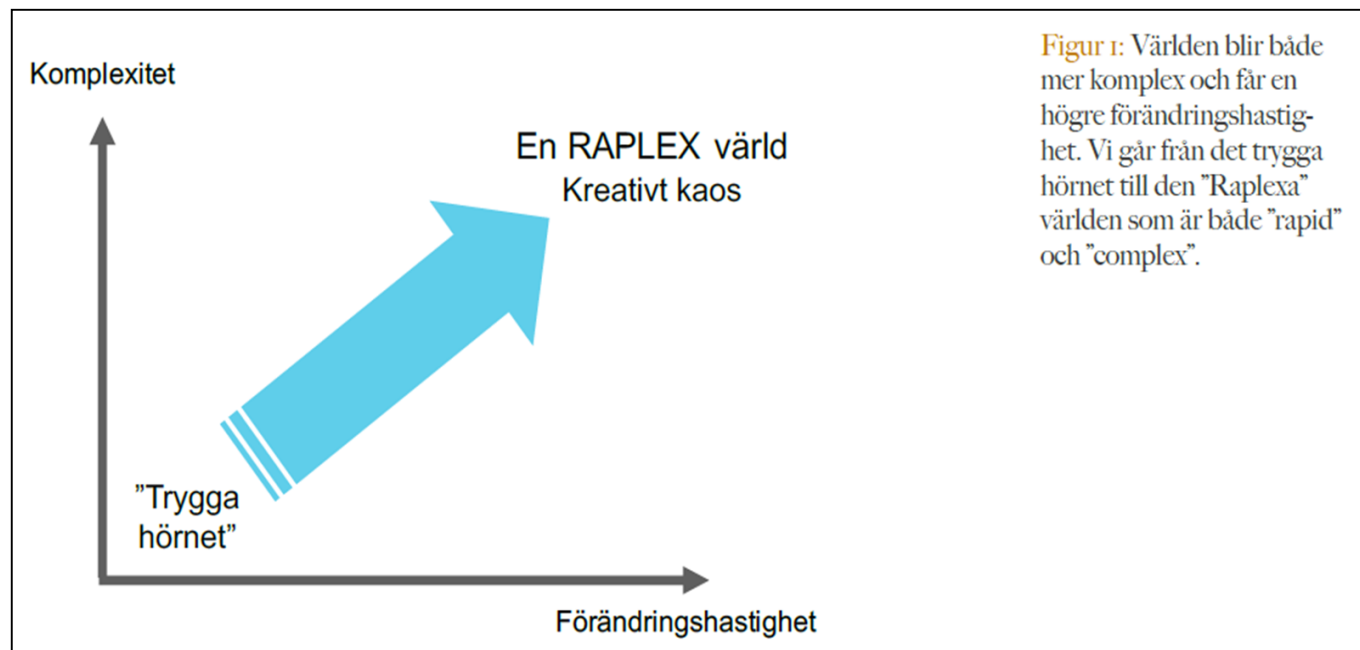
Region	Vecko-arbetstidsmätt		Erbjudanden för attrahera till kväll/natt/helg	Generella principer för bemanning	Piloter för olika arbetstidsmodeller
Region Halland	Dag	38,25	Nattillägg: 3000:-/mån	2 helger av 5	
	Rotation	34,00			
	Natt	34,00			
VGR	Dag	38,25	Nattillägg finns men kommer att tas bort. Istället dubbel ob, natt.	Nej	Möndal 6-timmars på op
	Rotation	36,33			
	Natt	36,33			
Region Skåne	Dag	38,25	Nattillägg: 150/250 kr i timmen	2 helger av 5	100-tal olika modeller -Poänglön -KUPA -Kvotavtal
	Rotation	34,33			
	Natt	32,00			
Jönköping	Dag	38,25	Nattillägg: 3000:-/ mån för ssk Vid rotation: Dubbel ob-ers	2 helger av 5	Dubbel ob-ers vid rotation
	Rotation	36,20			
	Natt	34,00			

Jämförelse Region Halland och närliggande landsting och regioner

Undersköterskor heldygnsvård

Region	Vecko-arbetstidsmätt	Erbjudanden för attrahera till kväll/natt/helg	Generella principer för bemanning	Piloter för olika arbetstidsmodeller
Region Halland	Dag 37,00 Rotation 34,00 Natt 34,00		2 helger av 5	
VGR	Dag 37,00 Rotation 36,33 Natt 34,00	Nattillägg finns men kommer att tas bort. Istället dubbel ob, natt.	Nej	Möndal 6-timmars på op
Region Skåne	Dag 37,00 Rotation 36,33 Natt 37,00		2 helger av 5	100-tal olika modeller -Poänglön -KUPA -Kvotavtal
Jönköping	Dag 37,00 Rotation 36,33 Natt 34,00	Nattillägg: 1500:-/mån Dubbelt ob vid rotation	2 helger av 5	

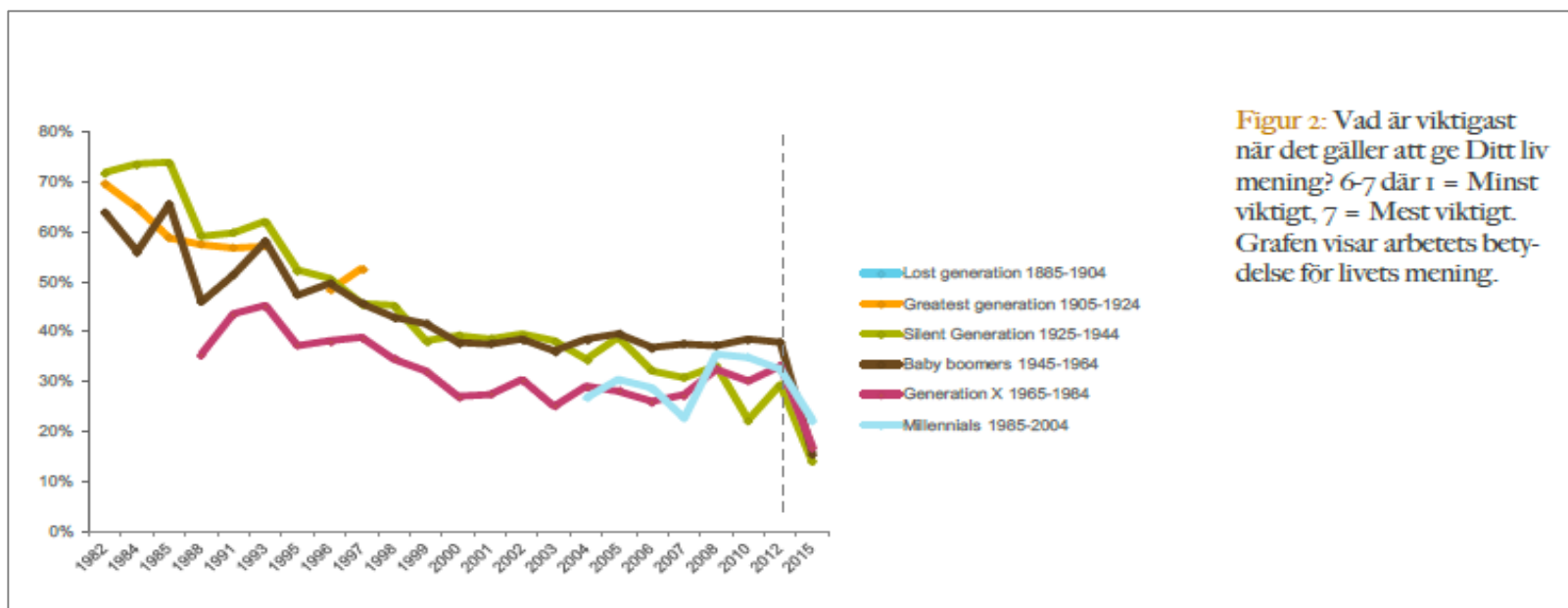
En komplex framtid eller mer RAPLEX?



- Både förändringstakten och komplexiteten ökar i världen. Det illustrerar Kairos Future* med ovan bild, som beskriver att både omvärlden och också organisationer går från ett mer tryggt hörn till en raplex värld. Organisationer upplever yttre krav på detta i form av snabbhet, teknikutveckling och kunders föränderliga värderingar.
- Även arbetsliv och organisationers inre förutsättningar förändras, i form av att medarbetares drivkrafter förändras. Tidigare motiverades medarbetare av plikt känsla, nu ersätts det av krav på meningsfullhet och lust. Arbetet fyller inte heller längre samma syfte i livet som tidigare.

* "Framtidens ledarskap – mellan trygghetsnarkomaner och disruptiva skiften", Kairos Future, maj 2017

Arbetets roll i identitetsbyggandet har förlorat i betydelse samtidigt som förväntningarna på personlig utveckling på arbetsplatsen ökar



- Arbetet fyller idag andra syften i livet än vad det gjorde tidigare. Arbetet är inte längre viktigt för att beskriva identitet. Dessutom är förväntningarna idag högre på personlig utveckling på arbetsplatsen. Det är också tydligt i Kairos Future generationsstudier att unga är mindre benägna att försaka ett hållbart liv till förmån för en yrkeskarriär.
- Sammantaget innebär det att organisationer behöver klara av att hantera dels växande krav på ett hållbart arbetsliv från medarbetarna, samtidigt som omvärlden ställer högre krav på förändringstakt.

Vad vi värderar som viktigaste krav på jobbet har förändrats

Generation X 1997	Generation Ordning 2016
Trevliga arbetskamrater	Anställningstrygghet
Intressanta arbetsuppgifter	Trevliga arbetskamrater
Möjlighet att påverka sådant som berör mig	Min kompetens och kapacitet tas tillvara
Tillfälle ta egna initiativ	Intressanta arbetsuppgifter
Arbete som ger en känsla av att uträtta något	Goda möjligheter att utvecklas i arbetet

Generation Xs och Generation Ordnings viktigaste krav på ett bra jobb. (Bra chef saknas som valbart alternativ).
Källa: Kairos Future 2016

Ökat mest	Minskat mest
Anställningstrygghet	Tillfälle ta egna initiativ
Bra arbetstider	Möjlighet att påverka sådant som berör en själv
Väl tilltagen semester	Ansvarsfullt
Normala arbetstider, dvs kontorstid vardagar	Arbete som ger känsla av att uträtta något
Möjlighet att själv välja var jag vill utföra	Att man får träffa mycket folk

Krav som ökat respektive minskat mest bland unga mellan 1997 och 2016, Generation Ordning 2016 mot Generation X 1997.
Källa: Kairos Future 2016

- Vad unga värderar som viktigaste krav på jobbet har förändras visar Kairos Future generationsstudier.
- När Generation X för tjugo år sen fick frågan om vad som viktigaste krav på jobbet var svaret trevliga arbetskamrater, intressanta uppgifter, möjlighet att påverka och ta initiativ och känslan av att uträtta något.
- När Generation Ordning får samma fråga idag skiljer sig svaren åt jämfört med vad generation X svarade när de var lika gamla. Nu värderar de anställningstrygghet, att kompetens tas tillvara och möjligheter till utveckling som viktigast.
- ”Man kan säga att generation ordning mer ser jobbet som en del av livet än livet i sig.”*

* Från ”Framtidens ledarskap – mellan trygghetsnarkomaner och disruptiva skiften”, Kairos Future, maj 2017