

BESLUTSFÖRSLAG

Lena J. Jeppsson
Lena.J.Jeppsson@skane.se

Datum 2022-09-08
Ärendenummer 2022-POL000270

1 (3)

Initiativärende Långsiktig åtgärdsplan för bättre arbetsmiljö på Hässleholms sjukhus

Ordförandens förslag

1. Sjukhusstyrelse Hässleholm anser att initiativärendet är besvarat.

Sammanfattning

Irene Nilsson (S) har i ett initiativärende föreslagit

- att sjukhuschefen får i uppdrag att ta fram en långsiktig åtgärdsplan för att säkerställa en god arbetsmiljö och en långsiktigt fungerande kompetensförsörjning på Hässleholms sjukhus.
- att medarbetarna genom de fackliga organisationerna involveras i arbetet med att ta fram åtgärdsplanen.

I ärendet finns följande dokument:

1. Beslutsförslag 2022-09-08
2. Initiativärende 2022-06-17
3. Sjukhusstyrelse Hässleholm 2022-06-17 § 20

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Den efterfrågade långsiktiga åtgärdsplanen motsvarar den årligen reviderade kompetensförsörjningsplanen för Hässleholms sjukhus, med komplettering av ytterligare handlingsplaner för förbättrad arbetsmiljö. Kompetensförsörjningsplanen, senast samverkad med de fackliga organisationerna inför beslut av sjukhusstyrelse Hässleholm 2021-12-10, utgår från Region Skånes koncernövergripande kompetensförsörjningsplan med kompetensanalys. Kompetensanalysen ligger till grund för fem av regionen utarbetade strategier och strategiska insatser som avser skapa förflyttning i kompetensförsörjningsarbetet. Dessa nödvändiga strategier, som beskrivs närmare nedan, visar tillsammans på den gemensamma riktningen och behov av insatser för att tillgodose kompetensförsörjningen.

Använd kompetensen rätt

Inom Hässleholms sjukhus har olika aktiviteter för förflyttning av arbetsuppgifter genomförts, t ex införande av servicemedarbetare våren 2022. I förvaltningen pågår även pilotprojektet Framtidens vårdavdelning som syftar till att se till att använda kompetensen rätt där man tillsammans se över arbetsuppgifternas innehåll, vem som utför uppgifterna och hur de genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt.

Attraktiv arbetsplats

En attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö är en av de avgörande förutsättningarna för att möta kompetensutmaningen. Sjukhuset arbetar med framtagna handlingsplaner ”Handlingsplan Skapa förutsättningar för ett verksamhetsnära ledarskap”, ”Handlingsplan minskad sjukfrånvaro” och ”Handlingsplan ökad personalnöjdhet” där olika aktiviteter som beskrivs för att öka möjligheten till en attraktiv arbetsplats.

I detta ingår exempelvis att möjliggöra för chefer att utöva ett aktivt chefs- och ledarskap, som är tydligt och närvarande, genom att fokusera på chefers organisatoriska förutsättningar samt att lyfta framgångsfaktorer i arbetsmiljön så som hälsofrämjande arbetssätt och återhämtning i syfte att skapa bättre förutsättningar för god hälsa i arbetslivet.

Stöd medarbetarutveckling

Andra viktiga aktiviteter som pågår är att implementera kompetensstegar för att synliggöra karriärvägar och kompetensbehov inom organisationen samt synliggöra arbetsplatsen som lärmiljö och skapa förutsättningar för arbetsplatsnära kompetensutveckling och lärande. I sjukhusets kompetensförsörjningsplan beskrivs aktiviteter avseende kompetensstegar, karriärvägar, utbildningssjuksköterskor/undersköterskor och utbildningssalar som alla syftar till att stödja medarbetarutvecklingen.

Stärk utbildningsuppdraget

För att säkerställa att studenterna får rätt kompetens utifrån verksamheternas behov arbetar sjukhuset med att bibehålla ett högt anseende som praktikplats för studenter från de lärosäten vi samarbetar med genom bra och strukturerad handledning i en god lärandemiljö. Detta genom bland annat utökning av kliniska lärare, handledning och utbildningssalar.

Möjliggör lönebildning

Under hösten 2022 kommer förvaltningen att genomföra lönekartläggning med löneanalys. Kompetensutveckling har tydliggjorts i kompetensstegar och individuella och differentierade löner och arbetsvillkor, vilka är sakligt motiverade utifrån kända lönekriterier och därmed bidrar till att driva och utveckla verksamheten.

Förutom ovanstående långsiktiga strategier finns av förvaltningen framtagna

handlingsplaner för att möta kompetensförsörjningsutmaningen och uppnå målet en attraktiv arbetsgivare med en förbättrad arbetsmiljö och förbättrad patientsäkerhet, exempelvis:

- ”Handlingsplan Stärka och utveckla arbetet med personcentrerad vård”
- ”Handlingsplan tillgänglighet vårdplatser”
- ”Handlingsplan kommunsamverkan”
- ”Handlingsplan stöd enhetschefer”
- ”Handlingsplan tillgänglighet operation”

De fackliga företrädarna på både förvaltningsnivå och sjukhusnivå har varit och är involverade i olika forum för att förbättra kompetensförsörjningen inom både förvaltningen och på Hässleholm sjukhus.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Ärendet medför inga ekonomiska konsekvenser.

Juridisk bedömning

Samråd med regionjuristerna har inte bedömts nödvändigt.

Miljökonsekvenser

Ärendet bedöms inte medföra miljökonsekvenser.

Samverkan med berörda fackliga organisationer

Samverkan/MBL-förhandling i ärendet slutförs lokalt på Hässleholms sjukhus 20/9 2022.

Uppföljning

Ärendet kräver ingen uppföljning.

Lars Lundberg
ordförande

Caroline Lindahl
sjukhuschef