

Återrapportering av regionstyrelsens uppdrag till regiondirektören 2022-10-06

Dnr 1128-2022

Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar lägga informationen till handlingarna.

Sammanfattning

I regionstyrelsens plan framgår bland annat styrelsens uppdrag till regiondirektören. Regionstyrelsen kan också ge regiondirektören uppdrag kopplade till regionstyrelsens behandling av olika ärenden. För att ge regionstyrelsen aktuell och löpande information om de åtgärder som vidtagits med anledning av olika uppdrag lämnas redovisning om detta kontinuerligt till regionstyrelsen.

Ärendet

Från ärendet "Åtgärder för att stärka kompetensförsörjningen av läkare och sjuksköterskor i Region Norrbotten", regionstyrelsen 2022-08-17:

Regionstyrelsen gav regiondirektören i uppdrag att göra en översyn med inriktning att nuvarande lönetillägg för sjuksköterskor för arbete på vårdavdelningar på sjukhus, allmänmedicinska vårdplatser i primärvård och IVAK-mottagningar löses in och bakas in i fastlönen, att göra en översyn med inriktning att nuvarande funktionstillägg inom VO An/Op/Iva, VO Akutmottagande IVAK eller inom VO ortopedis operationsenhet, löses in och bakas in i grundlönen, att göra en översyn med inriktning att nuvarande lönetillägg för specialisttjänstgörande läkare för arbete på glesbygdshälsocentraler löses in och bakas in i fastlönen, samt att genomföra 2023 års löneöversyn för Vårdförbundets och Läkarförningens avtalsområden med utgångspunkt från redovisade prioriteringar, samt en särskild satsning som premierar arbete under sommartid.

Återrapportering:

Arbetet med översyn av befintliga lönetillägg för sjuksköterskor (för arbete på vårdavdelningar på sjukhus, allmänmedicinska vårdplatser i primärvård och IVAK-mottagningar) och tillägg för ST-läkare på hälsocentraler i glesbygd har påbörjats. Förslag om vilka lönetillägg som ska lösas in och bakas in i fastlönen håller på att tas fram samt rutin för att behålla incitamentet att bl.a. stimulera till helgtjänstgöring och arbete på vårdavdelning.

Från ärendet ”Åtgärder för att stärka ambitionen om tillitsbaserat ledarskap”, regionstyrelsen 2022-08-17:

Regionstyrelsen gav regiondirektören i uppdrag att skyndsamt ta fram en plan för hur ambitionen för en tillitsbaserad styrning och ledning ska konkretiseras samt förverkligas i praktiken på alla nivåer, att se över, och i förekommande fall, föreslå anpassningar av regionstyrelsens delegationsordning så att den svarar upp mot den ambition om tillitsbaserat ledarskap som finns i regionens strategiska plan, att se över process och ansvarsfördelning vad gäller individuell lönesättning samt vid behov genomföra kompletterande utbildningsinsatser till lönesättande chefer, samt att öka stödet till linjeorganisationen i rekryteringsarbetet.

Åtterrapporering:

Som ett led i att stärka ambitionen om ett tillitsbaserat ledarskap har förslag på process och ansvarsfördelning för individuell lönesättning tagits fram. Förslaget innebär att anställande chef har ansvar och delegation för lön vid nyanställning och för förändrad lön utifrån fastställda löneprinciper. Chefslinjen kommer på så sätt att få ett större ansvar och mandat för lönesättningsprocessen. Förslaget innebär vidare att lönesättande chef har ansvar att ta fram förslag på lönenivå, att samråda med HR-direkt om rekommenderat lönespann, göra bedömning och besluta om lön. Verksamhetsområdeschef eller motsvarande nivå, har mandat att besluta om nivåer över rekommenderat lönespann upp till en viss nivå. Divisionschef har därefter mandat för nivåer där över. HR ansvarar för att bl.a. utbilda, informera, ge stöd, ta fram lönespann, dokumentera samt följa upp. Innan genomförandet ska alla chefer genomgå utbildning inom lönebildning. Principer och rutin för lönesättning ska tas fram och ska vara väl förankrade i verksamheten. Nytt arbetssätt kommer att börja gälla under 2023.

Gällande styrelsebeslutet angående mer stöd i rekryteringsarbetet, har ett förslag på organisering lämnats in. Rekryteringsspecialisterna avser att anställas inom division Regionstöd och skapar på så sätt ett team inom HR verksamhetsstöd bestående av 5 resurser med utpekat ansvar mot specifik division (-er). Tanken är att detta nya team arbetar dedikerat med rekryteringsinsatser. Forum för prioriterings- uppdragsmöten skapas med HR ansvariga i syfte att fånga upp behoven från verksamheterna. Arbetsledning sköts av en av de fem som har i uppdrag att sammankalla till möten och fungera som en länk mellan HR ansvarig, teamet för kompetensförsörjning, strateg inom kompetensförsörjning och chef för HR verksamhetsstöd.

Från ärendet ”Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning – nya arbetstidsmodeller”, regionstyrelsen 2022-08-17:

Regionstyrelsen gav regiondirektören i uppdrag att fortsätta och utöka processarbetet med att nå en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning

Återrapportering:

Gällande styrelsebeslutet översyn av arbetstidsmodeller så har formen för arbetet beslutats och projektplan håller på att tas fram. I nästa steg när projektplanen är klar kommer divisionerna att få utse lämpliga arbetsplatser som ska ingå i arbetet. Projektet sammanknyts med det redan befintliga projektet, som beviljats från Återhämtningsbonusen, och syftar till att stödja verksamheterna med Schemahantering/ bemanning samt vid behov utreda arbetstidsmodeller. Rekryteringsarbetet för att bemanna projektet pågår där en medarbetare har anställts och en ytterligare person ska anställas.