

Rambeslut om handlingsplan för att kompetenssäkra Rättspsykiatriska kliniken, Säter

Beslut

Övergripande styrning och inriktning

Verksamhetschefen för Rättspsykiatriska kliniken (RPK), Säter, tilldelas genom detta rambeslut för målstyrning ett särskilt uppdrag att etablera, vidareutveckla och operationalisera en handlingsplan i syfte att mycket skyndsamt, men samtidigt också med ett långsiktigt kvardröjande resultat, kompetenssäkra kvalifikationsnivån sjuksköterska i verksamheten vid RPK Säter. Uppdraget relaterar till fastställd tjänsteorganisation med utgångspunkt i en nuvarande kritiskt låg täckningsgrad beträffande behovet av sjuksköterskor, såväl grund- som vidareutbildade, inom specialiteten psykiatri/rättspsykiatri.

Krafffull kompetensförsörjningssatsning på kvalifikationsnivån sjuksköterska.

Den åtgärd som inledningsvis har högsta prioritet är att vidta krafffulla och komplementärt stödjande åtgärder för att inom en 12-månadersperiod, retroaktivt fr.o.m. 2014-09-01, åstadkomma största möjliga vakanstäckning av den rådande bristsituationen inom professionen sjuksköterskor, grund- och vidareutbildade, i patientnära arbete (psykiatri/rättspsykiatri) vid RPK Säter. För det ändamålet behöver det nu fastställas en handlingsplan med en åtgärds katalog i stort.

Handlingsplanens samlade åtgärds katalog

De förestående åtgärderna ska bestå i att diversifierade förstärkningsresurser tillförs det ständigt pågående rekryteringsarbetet med utgångspunkt i en sammanhållen rekryteringskampanj baserad på följande huvudsakliga delinslag:

- Kommunikationsenheten ska bistå RPK Säter med utformningen av en riktad budskapsplattform för exponering av rekryteringsbehoven i lämpliga kanaler/forum.
- Hälsa- och sjukvårdens HR ska bistå RPK Säter med tillräckliga stödresurser under såväl planeringsfasen som genomförandeskedena av rekryteringskampanjen.

- "Ambassadörer" utses för att marknadsföra RPK Säter.
- Det ska upprättas tydliga kravprofiler med stark förankring i verksamhetens förutsättningar som kvalitetssäkrande ingångsvärden inför kommande tilltänkta grupprekryteringar av sjuksköterskor på grund- och specialiseringsnivåerna.
- Rekryteringsdagar anordnas vid ett flertal tillfällen med såväl öppna som riktade personliga inbjudningar till RPK Säter. Dessa bör genomföras med ett flertal olika attraktivitetshöjande kringinslag av lämplig karaktär.
- En rekryteringsbonus, riktad till anställda i Landstinget Dalarna, införs för en bestämd tidsperiod. Rekryteringsbonusens nivå kan variera mellan 10.000 kr - 20.000 kr beroende på värdet av den kompetens som kunnat säkras för nyanställning på kvalifikationsnivåerna grund- och vidareutbildad sjuksköterska.
- Ett startbidrag införs för en bestämd tidsperiod i form av ett engångsbelopp (skattepliktigt) om 10.000 kr för de nyrekryterade sjuksköterskor som representerar ett nettotillskott till RPK och till LD som helhet.
- Nyrekryterade sjuksköterskor, som representerar ett nettotillskott till RPK, kan erhålla full kostnadsäckning för bostadsflytt till Säter eller angränsande kommun. Även detta ska gälla för en bestämd tidsperiod.
- Vid nyrekrytering av sjuksköterskor ska den individuella lönesättningen harmoniera med den samlade lönebilden vid RPK Säter och för LD totalt sett. Den årliga löneöversynen kommer därefter att vara det främsta verktyget för styrning av lönegraden i termer av individuell och differentierad lönesättning utifrån prestation, skicklighet och resultat.
- Ett regionvårdstillägg införs för sjuksköterskor verksamma vid RPK Säter på upp till totalt 8.000 kr/månad (inklusive tidigare beslut om ett motsvarande lönetillägg på 2.000 kr/mån) i en löneutvecklingsstege under en 24-månadersperiod från anställningens början. Även redan anställda sjuksköterskor jämte enhets-/biträdande enhetschefer ska inordnas i denna lönepolitiska princip. Kvalifikationstiden för deras del vad gäller detta nya utökade regionvårdstillägg ska börja räknas från tidpunkt efter mätning för säkerställande av att förväntade resultat uppnåtts. Det ankommer på verksamhetschefen att efter samråd med förvaltningsledningen konkretisera en sådan målbild för resultatet.

- Uppföljning och utvärdering av nyrekryteringsresultatet redovisas enligt följande kalendarium:
 - a) 2015-01-31, 2015-04-30, 2015-09-30 och 2015-12-01
 - b) I samband med delårsrapport och årsredovisning
- Sjuksköterskor som vidareutbildar sig inom psykiatri/rättspsykiatri tillförsäkras en lönepremie som kommer att bestämmas inom ramen för ett tilltänkt LD-gemensamt löneincitamentsprogram för sjuksköterskors vidareutbildning till en specialitet.
- RPK Säter ska ha en samlad kompetensförsörjningsplan på organisationsnivå. Utifrån de individuella kompetensutvecklingsplanerna genomförs årsvis en verksamhetsstyrd planering av vidareutbildningar med lönefinansiering, i första hand inom ramen för LD:s interna studielönesystem.
- Nya kompetensförsörjningsvägar kan behöva prövas, exempelvis genom en inventering av intresse och förutsättningar för att på olika sätt stödja konverteringsvägen skötare - sjuksköterska.
- Personaldirektören ansvarar för att tillämpningsanvisningar skyndsamt utarbetas beträffande villkoren för:
 - Rekryteringsbonus
 - Startbidrag
 - Flyttningssättning
 - Regionvårdstilläggets löneutvecklingsstege
 - Tidssatt kvantitativ målbild för förväntat resultat

Övriga åtgärder och aktiviteter

- RPK utarbetar snarast standardiserade program för introduktion, inskolning och individuell handledning.
- RPK genomför översyn av arbetsmiljöförbättrande åtgärder så som scheman, fysiska krav och vidmakthållande av dessa m.m.
- Divisionschefen för psykiatri/habilitering/barn- och ungdomspsykiatri har ett initierings- och övervakningsansvar för handlingsplanen som sådan samt att det sker en samverkan inom divisionen och i synnerhet mellan APK och RPK avseende kompetensförsörjning.

Skäl

Verksamheten vid RPK Säter befinner sig i ett mycket besvärande kompetensförsörjningsläge när det gäller särskilt kvalifikationsnivåerna grund- och vidareutbildad sjuksköterska. Situationen är sådan att skyndsamma och kraftfulla åtgärder måste vidtas för att undvika stängning av vårdavdelningar.

Det nuvarande vakansläget inom sjuksköterskeprofessionen påverkar givetvis också förutsättningarna för en både effektiv och kvalitativt välunderbyggd vårdplanering och dess genomförande, väsentliga arbetsmiljöfaktorer för personalens välbefinnande och trivsel samt förmågan att arbeta med såväl verksamhets- som personalrelaterade utvecklingsåtgärder. Först genom att åstadkomma kompetensförsörjningsstabilitet kan dessa så angelägna synergieffekter uppnås och konsolideras.

Mot den bakgrunden är det av största vikt att nu snarast starta upp ett flerdimensionellt handlingsprogram med en konkret åtgärdskalender för att komma tillrätta med de kvardröjande kompetensförsörjningsproblemen vid RPK Säter.

Handlingsprogrammets genomförande bär uteslutande på förväntade verksamhetsvinster att nämna hem vad gäller såväl personalkostnader jämfört med nuvarandekostnader för inhyrd personal, som i vårdutvecklings- och patientsäkerhetsfrågor samt när det gäller att förbättra sådana arbetsmiljöintressen som typiskt sett är angelägna för personalen att värna om inom begreppen balans i livet och ett hälsosamt arbetsliv. Därutöver förväntas verksamhetens möjlighet till ökning av externa intäkter påtagligt förbättras.

Information har lämnats vid MBA-möte 2014-11-05.



Karin Stikå-Mjöberg
Förvaltningschef

Bilaga 1

Till verkställighetsbeslut Förvaltningschef Hälso- och sjukvård Dalarna nr 115/14

Startbidrag och ersättning för flyttkostnader

Den som tillsvidareanställs som sjuksköterska med organisatorisk placering vid Rättspsykiatriska kliniken (RPK) Säter kan i samband med anställningen få ett startbidrag och ersättning för flyttkostnader. Dessa båda rekryteringsincitament gäller endast för nyanställningar som sjuksköterska fr.o.m. 2014-09-01 och tills vidare; dock längst t.o.m. 2015-12-31.

Startbidrag

Startbidrag kan bara komma ifråga till en medarbetare som inte redan är anställd som sjuksköterska i Landstinget Dalarna och som heller inte har haft en motsvarande sådan anställning inom den senaste 6-månadersperioden räknat från 2014-09-01.

Startbidrag betalas i form av ett delat engångsbelopp brutto som är skattepliktigt, men inte pensionsgrundande. Totalbeloppet är på 10.000 kr och betalas ut i två omgångar; 5.000 kr i samband med att anställningen tillträds och 5.000 kr efter 12 månaders fortsatt anställning som vid det senare kvalifikationstillfället inte sagts upp av någondera parten. Startbidraget betraktas som lön (inkomst av tjänst) och är skattepliktigt enligt inkomstskattelagen, men däremot inte pensionsgrundande.

Verksamhetschefen för RPK Säter får besluta om utbetalning av startbidrag.

Ersättning för flyttkostnader

Den som är berättigad till startbidrag kan också få ersättning för flyttkostnader (bohagsflytt) om avståndet mellan den nuvarande bostadsorten och Säter överstiger 100 km. Kostnadsersättning utges för faktiska flyttkostnader enligt offererat lägsta pris från en företagsauktoriserad leverantör. Offertförfrågningar ska inhämtas från minst 2 olika leverantörer med F-skattsedel. Tilltänkt leverantör och kostnader ska därefter godkännas i förväg av verksamhetschefen RPK Säter, d.v.s. innan bohagsflytten genomförs. Ersättningsfrågan kan prövas på andra ekonomiska grunder om det skulle innebära lägre kostnader för Landstinget än det föreskrivna huvudalternativet.

Verksamhetschefen RPK Säter får besluta om utbetalning av ersättning för flyttkostnader.

Rekryteringsbonus

Landstinget Dalarna inför en rekryteringsbonus fr.o.m. den 1 december 2014 och tills vidare; dock längst t.o.m. den 31 december 2015, som en förstärkningsåtgärd i syfte att understödja kompetensförsörjningen av sjuksköterskor till RPK, Säter.

Bilaga 1, forts.

Till verkställighetsbeslut Förvaltningschef Hälso- och sjukvård Dalarna nr 115/14

Rekryteringsbonusen riktar sig till tillsvidareanställda i Landstinget Dalarna, som medverkar till att en ny sjuksköterska kan tillsvidareanställas vid RPK Säter. Medarbetare som har ett åtagande genom sitt anställningsavtal att arbeta med kompetensförsörjningsuppgifter är undantagna från rekryteringsbonusens räckvidd.

Detta innebär en generell exkludering av ledningspersonal på olika nivåer och HR-personal. Eventuella gränsdragningsfrågor när det gäller räckvidden i övrigt avgörs av personaldirektören.

Bonusen består av ett delat engångsbelopp brutto, som är differentierat efter värdet av den kompetens på kvalifikationsnivån sjuksköterska som tillförs RPK Säter:

Sjuksköterska, nytillträdande och upp till 3 års allmän erfarenhet i yrket	10.000 kr
Sjuksköterska med mer än 3 års allmän erfarenhet i yrket	15.000 kr
Sjuksköterska vidareutbildad psykiatri	20.000 kr

Samtliga belopp betraktas som lön (inkomst av tjänst) och är skattepliktiga enligt inkomstskattelagen, men inte pensionsgrundande.

Medarbetare som gör anspråk på rekryteringsbonus ska ha ett pågående anställningsavtal, som inte är uppsagt av någondera parten vid ansökningstillfället samtidigt som följande särskilda villkor ska kunna konstateras vara uppfyllda:

Den som avses bli nyanställd vid RPK Säter:

- Får inte ha haft ett tidigare anställningsavtal som sjuksköterska i Landstinget Dalarna inom en 6-månadersperiod bakåt i tiden och givetvis ej heller ha en motsvarande pågående anställning som han/hon avser lämna till förmån för RPK Säter. Nya medarbetare ska följaktligen representera ett nettotillskott av sjuksköterskor i Landstinget Dalarna.
- Ska inte ha sagt upp sin anställning inom en 12-månadersperiod från det att anställningen tillträdde och heller inte ha blivit uppsagd av arbetsgivaren under motsvarande tidsperiod.

Verksamhetschefen för RPK Säter får besluta om utbetalning av rekryteringsbonus när båda dessa villkor är uppfyllda. När så bedöms lämpligt kan ett förskott motsvarande högst 50 % av bruttobeloppet betalas ut när den nyrekryterade tillträder sin anställning.

Bilaga 2

Till verkställighetsbeslut Förvaltningschef Hälso- och sjukvård Dalarna nr 115/14

Regionvårdstilläggets löneutvecklingsstege

Regionvårdstillägg är ett särskilt lönetillägg som tillkommit för att stödja kompetensförsörjningen av sjuksköterskor till RPK Säter. Tillägget betalas till såväl grund- som vidareutbildade sjuksköterskor, i förekommande fall även till sjuksköterska i funktionen som ledningspersonal. Tillägget, som är på totalt 8.000 kr/månad med en fördröjd slutstation om 24 månader till maxnivån, har uteslutande sitt lönepolitiska arbetsgivarintresse i att stödja organisationsdel RPK Säter i form av ett kompetensbaserat lojalitetskriterium för kontinuitet på kvalifikationsnivån sjuksköterska. Detta innebär motsatsvis att tillägget bortfaller i sin helhet vid intern rörlighet till annan organisationsdel i Landstinget Dalarna.

Tariffer

1. Tillägg med +4.000 kr/månad vid anställningens början
2. Uppgradering med +2.000 kr/månad till totalt 6.000 kr/månad efter 12 månaders sammanhängande anställning
3. Uppgradering med ytterligare +2.000 kr/månad till totalt 8.000 kr/månad efter 24 månaders sammanhängande anställning.

Det utökade regionvårdstillägget till 8.000 kr/månad ska inkludera redan anställda sjuksköterskor vid RPK Säter genom att börja tillämpas när en preciserad målbild om ett förväntat resultat uppnåtts. Se bestämning i Bilaga 3.

Bilaga 3

Till verkställighetsbeslut Förvaltningschef Hälso- och sjukvård Dalarna nr 115/14

Målbild om förväntat resultat för lönepolitisk följsamhet

En latent kontrollstation tills vidare; dock längst t.o.m. 2015-12-31, ska upprättas senast 6 månader efter ikraftträdandet av "Rambeslut om handlingsplan för att kompetenssäkra Rättspsykiatriska kliniken Säter" (Förvaltningschefsbeslut HoS nr 115/14 med dnr LD14/03282). Se i övrigt grundbeslutets (HoS nr 115/14) krav på uppföljning och utvärdering vid fasta avstämningstidpunkter.

Syftet med kontrollstationen är att säkerställa när ett förväntat lägsta resultat uppnåtts för att kompetenssäkra kvalifikationsnivån sjuksköterska. Målbild för detta är när en täckningsnivå motsvarande 50 % av den senast uppmätta bristtäckningen av vakanserna uppnåtts i förhållande till gällande tjänsteorganisation med kompetenskravet sjuksköterska. I absoluta tal innebär det en riktpunkt om 8 tjänster med kompetenskravet sjuksköterska varav 1 som ledningspersonal. Denna målbild ska samtidigt vara vägledande för när det utökade regionvårdstillägget blir aktuellt att börja tillämpas på samtliga sjuksköterskor vid RPK Säter.

Verksamhetschefen RPK Säter ansvarar för att tidpunktsrapportera när målbilden intagits. Den rapporteringen kommer då att bilda underlag för ett verkställighetsbeslut om att det utökade regionvårdstillägget ska aktiveras för sjuksköterskor anställda vid RPK Säter före 2014-09-01.