

Uppföljning IFF - till Regionstyrelsen 28 april

Investera för framtiden (IFF) syftar till att säkra kompetensen inom regionen. IFF har funnits över lång tid och har under åren både växlat i storlek på belopp och har över tid stöttat lite olika mål- och yrkesgrupper. Under åren 2010 - 2011 var det fokus på omställning, för att sedan övergå till att till största del erbjuda undersköterskor att utbilda sig till sjuksköterskor. Under de senare åren har IFF övergått till att utveckla sjuksköterskor, främst genom olika specialistutbildningar.

Det IFF har finansierat är vad vi kallar en utbildningsförmån eller som vi i vår internkommunikation benämner det: "sponsrad" utbildning - ett månatligt studiebidrag från arbetsgivaren. Storleken på utbildningsförmånen har över tid förändrats. Före 2018 fick en sjuksköterska en löneförmån mellan 17 000 till 19 000 kr/mån under heltidsstudier. Under 2018 gjordes en generell höjning av beloppet till 20 000 kr/mån och inom ett urval av inriktningar (sex stycken) ökades utbildningsförmånen ytterligare till bibehållen lön. Från och med 2018 benämndes alla utbildningsförmåner under specialist- och barnmorskeutbildning som "Specialistutbildningsplatser".

Urvalet av de inriktningarna med bibehållen lön gjordes utifrån kompetenser som sågs som särskilt kritiska. Prioriteringarna ses över för varje år och har förändrats, det är fortfarande sex inriktningar där medarbetaren får bibehållen lön; Barn, Op, Anestesi, IVA, Psykiatri och Akutmedicin.

Utbildningsförmånen som ges under grundutbildning till sjuksköterska har under lång tid varit 9 000 kr/mån vid heltidsstudier.

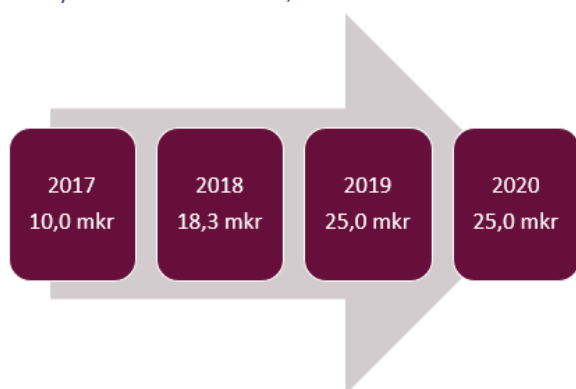
IFF har och är betydelsefull för regionens kompetensförsörjning. Under ett år är det drygt ett 100-tal medarbetare som får utbildningsförmån under högskolestudier. Genom prioriteringen att erbjuda specialistutbildning till sjuksköterskor har regionens sjuksköterskor fått ökad kompetens, som regionen utan IFF skulle saknat. Incitamentet hos en anställd att gå tillbaka till skolbänken utan bidrag från sin arbetsgivare är idag mycket lågt.

IFF har stöttat sjuksköterskor som har haft tillräcklig yrkeserfarenhet som allmänsjuksköterska inför en specialistutbildning. Våra verksamheters erfarenheter är att det krävs några år praktisk erfarenhet som allmänsjuksköterska för att kunna tillämpa nya formella kunskaper i en ny roll som specialistsjuksköterska. Om en sjuksköterska utbildar sig för nära på sin grundutbildning mot en specialisering kommer det ta längre tid att komma in i sin roll som specialistsjuksköterska. Det finns inget nationellt överenskommet krav om yrkeserfarenhet hos utbildarna. Någon inriktning har ett år, medan en annan helt saknar krav på det samma.

Sett till de medarbetare som genom IFF fick utbildningsförmån under åren 2017 - 2019 hade det i snitt förflutit sex år sedan de tog ut sin sjuksköterskelegitimation.

Det finns inte heller någon indikation på att medarbetare lämnar regionen efter de har fått en sponsrad utbildning. Enligt handläggaren har det skett färre än fem gånger under de tre senaste åren. Det kan däremot vara en del internrörlighet efter en specialistutbildning, byte av arbetsplats och verksamhet inom regionen. Men sjuksköterskor som har vidareutbildat sig genom regionens försorg uppskattas till ca 90 % vara fortsatt anställda hos oss.

Vi har valt att redovisa RS-medel "Omställning och kompetensförsörjning för de fyra senaste åren, 2017 - 2020



Under tidsperioden har medel inom IFF ökat kraftigt. De ökade medlen har använts till att både höja utbildningsförmånen och öka antalet nya specialistutbildningsplatser.

Under åren har antalet medarbetare som på årsbasis erhållit utbildningsförmånen utvecklats enligt nedan:

Antal medarbetare med utbildningsförmån under år 2017		Antal medarbetare med utbildningsförmån under år 2018	
Specialist inom OP-klin	17	Specialist inom OP-klin	19
Övriga specialist ssk	25	Övriga specialist ssk	36
Barnmorska	11	Barnmorska	11
Grundutbildning ssk & röntgen	40	Grundutbildning ssk & röntgen	43
Psykoterapiutbildning steg 1 och 2	4	Psykoterapiutbildning steg 1 och 2	3
Omställning	0	Omställning	1
SA: anställda utbildförmån	97	SA: anställda utbildförmån	113

Antal medarbetare med utbildningsförmån under år 2019		Preliminärt antal medarbetare med utbildningsförmån under år 2020	
Specialist inom OP-klin	11	Specialist inom OP-klin	10
Övriga specialist ssk	62	Övriga specialist ssk	65
Barnmorska	11	Barnmorska	7
Grundutbildning ssk & röntgen	34	Grundutbildning ssk & röntgen	19
Psykoterapiutbildning steg 1 och 2	1	Psykoterapiutbildning steg 1 och 2	2
Omställning	0	Omställning	0
SA: anställda utbildförmån	119	SA: prel anställda utbildförmån	103

Antal medarbetare under utbildningsförmån helår 2017-2020

Uppgifterna för 2020 är preliminära för att i skrivande stund är ansöknings till specialistutbildningsplatserna fortfarande "öppen".

Det årliga utrymmet av antalet specialistutbildningsplatser som utgår ifrån respektive verksamhetsområdes kompetensförsörjningsbehov och förmåga att ge studieleidighet. De senaste åren har det varit mellan 53 till 56 nya platser per år som har internannonserats i regionen.

	2018	2019	2020
Tillgängliga spec platser	53	54	56
Tillsatta spec platser	46	43	

Antal tillgängliga, annonserade specialistutbildningsplatser i förhållande till tillsatta

Det är en öppen möjlighet för medarbetare att söka sig till en ny verksamhet om hen har intresse för det. Urvalet och beslutet äger den verksamhetschef som ska tillsätta sin(a) specialistutbildningsplats. Under åren har inte alla platser blivit tillsatta, det har i medeltal varit ca 10 färre som påbörjat specialistutbildning i förhållande till verksamhetsbehovet antal specialistutbildningsplatser.

Ett fåtal platser till grundutbildning delas ut årligen till verksamhetsområden som inte i första hand har MDH som rekryteringsbas för nya sjuksköterskor. Under åren har Köping, Fagersta, Sala, Geriatriken och Psykiatrien prioriterats. Inom dessa verksamheter har chef möjlighet att erbjuda undersköterskor/skötare utbildningsförmån under den treårig sjuksköterskeutbildning. De senaste åren har sju (7) sådana platser erbjudits i regionen.

Under de två senaste åren har RS-medlen omställning och kompetensutveckling inte utnyttjats fullt ut. Till viss del beror det på att inte alla specialistutbildningsplatserna fyllts. En annan är att verksamheterna inte en större förmåga att erbjuda ge studieledighet till ca 56 platser årligen.

TOTALT 2017		TOTALT 2018	
RS-medel "IFF"	10 000 000	RS-medel "IFF"	18 000 000
Totalt använt	11 519 449	Totalt använt	15 438 918
Kvar	-1 519 449	Kvar	2 561 082

TOTALT 2019		Preliminärt 2020	
RS-medel "IFF"	25 000 000	RS-medel "IFF"	25 000 000
Totalt använt	17 301 824	Totalt använt	22 665 845
Kvar	7 698 176	Kvar	2 334 155

Nyttjade RS-medel "Omställning och kompetensutveckling", 2017 - 2020

För att öka söktrycket inför 2020 till 56 nya specialistutbildningsplatser genomfördes under hösten 2019 flertalet informationsinsatser till regionens sjuksköterskor, mailutskick, posters, öppna informationstillfällen i Västerås, Köping och Sala mm.

Utifrån det prognostiserade överskottet 2020 planeras en ny insats med att gå in och stötta två Basttjänstgöringsplatser (BT) för att stärka återväxten av läkare inom bristspecialiteter -främst allmänmedicin. På helår beräknas det att kosta 500.000 kr. Övrigt överskott kommer att finnas tillgängligt för eventuell omställning utifrån EIB.

Framåt

För att nyttja RS-medlen än mer inför 2021 finns det potential att tillämpa IFF för kortare högskolepoängkurser (7-10hp), så som Astma-Kol, Diabetes, Inkontinens, Endoskopi mm. Sådan formell utbildning har flera verksamheter lyft som minst lika viktiga som en hel specialistutbildning (60 hp).

Det kan finnas stor verksamhetsmässig potential till att vidareutbilda några undersköterskor till specialistundersköterskor. En specialistundersköterskeutbildning är en KY-utbildning på 200 YH-poäng, motsvarande 1 års heltidsstudier. Det finns flera olika inriktningar som specialistundersköterska; Barn- och ungdom, Akutsjukvård, Vård av äldre mm. Det finns stora möjligheter att genom IFF kunna sponsra med utbildningsförmån även för detta.

Fram till nu har verksamheterna inom hälso- och sjukvården inte visat något stort intresse för denna "nyare" kompetens. Vägen fram till ett ökat intresse kommer vara införandet av en kompetensmodell för undersköterskor och skötare. Genom detta arbete kommer undersköterskan/skötarens omvårdnadskompetens i relation till sjuksköterskans dito att synliggöras och ny, mer kvalificerad kompetens kunna formuleras för undersköterskan/skötaren.

Christian Törnqvist, 20-03-27
Centrum för HR