



Åtgärdsplan för personalförsörjning av arbetsterapeuter inom habiliteringen

Bakgrund

Habiliteringen har under de senaste åren haft svårigheter att attrahera, rekrytera och behålla arbetsterapeuter inom habiliteringen.

Det råder stor brist på arbetsterapeuter i landet och Blekinge är ett litet län och konkurrensen är hög. Det är därför av största vikt att landstinget i Blekinge kan erbjuda god arbetsmiljö, god löneutveckling och bra karriärmöjligheter.

Arbetsmarknadsläget för arbetsterapeuter

Antalet förvärvsarbetande med en arbetsterapeututbildning var år 2015 cirka 10 600. Närmare 95 procent av dem i arbetskraften är kvinnor, men andelen män väntas öka något fram till år 2035. Drygt 35 procent arbetar inom *hälso- och sjukvård* och cirka 25 procent inom *äldreomsorg*. Andra branscher där relativt många arbetsterapeututbildade arbetar är *övrig vård och omsorg* och *offentlig förvaltning*. Enligt arbetsgivarnas bedömning i Arbetskraftsbarometern 2017 är det idag brist på nyutexaminerade arbetsterapeuter.

Antalet nybörjare på programmet mot arbetsterapeutexamen beräknas till drygt 500 per år under prognosperioden. Under samma period beräknas examensfrekvensen för kvinnor till cirka 70 procent och för män till drygt 55 procent. Tillsammans ger detta på sikt cirka 350 examinerade arbetsterapeuter per år. Idag är hälften av dem i arbetskraften 45 år eller äldre, vilket innebär att pensionsavgångarna väntas bli medelstora under prognosperioden. Då examinationen är större än de förväntade pensionsavgångarna beräknas tillgången på utbildade arbetsterapeuter öka med närmare 10 procent under prognosperioden. Som en följd av den väntade befolkningsökningen, och att antalet äldre ökar kraftigt, beräknas efterfrågan på arbetsterapeuter öka såväl inom *hälso- och sjukvård* som inom *äldreomsorg*. Starkast väntas utvecklingen vara inom äldreomsorgen. Fram till 2035 beräknas efterfrågan öka med cirka 25 procent. Då tillgången inte väntas öka i samma takt som efterfrågan finns risk för tilltagande brist på arbetsterapeuter vid prognosperiodens slut. Uppgifterna är hämtade från *Trender och Prognoser 2017 befolkningen | utbildningen | arbetsmarknaden med sikte på år 2035*.

Arbetsmiljö

Habiliteringen arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare. Ledningsgruppen och fackliga representanter har arbetat fram för medarbetarna viktiga kriterier för att uppfattas som en attraktiv arbetsplats. Viktiga faktorer är rimlig arbetsbelastning, närvarande och bekräftande arbetsledning, möjlighet att påverka arbetstid och arbetsinnehåll, god löneutveckling och karriärmöjligheter. Viktigt är även god introduktion, stöd både av arbetsledning och av teamet, att det finns tillgång till kontinuerlig handledning. Dessa faktorer stämmer väl överens med de fokusområden som beskrivs i ”plan för att bli en mer attraktiv arbetsgivare, 2017-2022, Landstinget Blekinge”. I planen har landstinget formulerat tre målsättningar att uppnå under 2017-2022.



LANDSTINGET BLEKINGE

- Landstinget har en tydlig och gemensam målbild.
- Medarbetarna är stolta över att arbeta i Landstinget Blekinge
- Landstinget Blekinge erbjuder intressanta utvecklings- och karriärmöjligheter.

Habiliteringen har olika forum för direkt samverkan med medarbetare. Utvärdering av dessa forum bör göras kontinuerligt för att säkerställa att medarbetare upplever hög grad av dialog och inflytande. Ett forum är kvalitetsrådet där representanter för samtliga yrkeskategorier är delaktiga. Medarbetare ges även möjlighet att delta arbetsgrupper för varierande utvecklingsprojekt.

Inom habiliteringen är det viktigt att medarbetare ges möjlighet att lämna ” jobbet på jobbet” och kan återhämta sig på fritiden. Samtliga medarbetare erbjuds därför kontinuerlig handledning.

Introduktion

Nya medarbetare har tillgång till en god introduktion där avdelningschef, mentorer både yrkes- och teammentor finns tillgängliga för den nya medarbetaren. Samtliga nya medarbetare får basutbildning i sin yrkesroll men också i att ” vara habiliterare”. Samtliga medarbetare har introduktionssamtal med verksamhetschef där bl.a. habiliteringens mål och landstingets värdegrund går igenom. Personal med förskrivningsrätt har möjlighet att resonera och diskutera förskrivningsfrågor regelbundet vid gemensamma förskrivningsträffar. Vid verksamhetsdagarna ges möjlighet till yrkesträffar och om behov finnes har de olika yrkeskategorierna utrymme till egna yrkesträffar.

Karriärvägar

Habiliteringen har som vision ” *vår kunskap ligger i framkant*” *Vi har medarbetare med bred kunskap och spetskompetens. Omvärldsbevakning är en del av vårt arbete*”.

Många medarbetare söker utmaningar och vill vara en del i utvecklingsarbetet parallellt med sitt patientarbete. Att habiliteringen erbjuder kompetensutveckling är en av flera framgångsfaktorer för kvalitet och utveckling av verksamheten och för att attrahera och behålla medarbetare. Habiliteringen skall erbjuda målmedveten och forskningsbaserad långsiktig fortbildning till arbetsterapeuter utifrån verksamhetens behov.

Habiliteringen vill möjliggöra för medarbetare att utveckla ett vetenskapligt förhållningssätt vilket innebär att kritiskt granska och pröva forskningsresultat.

Habiliteringen erbjuder studiecirklar där medarbetare ges möjlighet att resonera om aktuell forskning och resonera kring hur olika forskningsresultat skall kunna implementeras i verksamheten. I detta forum ges även möjlighet till att gemensamt reflektera över sitt arbete.

Habiliteringen föreslår att nämnden för psykiatri och habiliteringen beslutar att inrätta specialisttjänster för arbetsterapeuter med tydliga uppdrag att bevaka forskning inom området. Karriärväg enligt nedan.

1. Legitimerad arbetsterapeut
2. arbetsterapeut med magister eller masterexamen
3. Specialistarbetsterapeut med funktionsansvar

Ledarskap

Habiliteringen erbjuder tydliga och tillgängliga ledare. Ledning och medarbetare arbetar gemensamt för att nå uppsatta mål. För habiliteringens ledare är det viktigt att medarbetare har



LANDSTINGET BLEKINGE

rimliga krav och god arbetsmiljö men också möjlighet att utvecklas professionellt och personligt. Habiliteringens ledare arbetar för att medarbetarna känner delaktighet och är involverade i verksamheten. Viktigt är att medarbetare kan påverka innehållet i det egna arbetet och i verksamheten som helhet. Habiliteringens ledare arbetar för transparens i olika beslutsprocesser och för ömsesidig återkoppling mellan chef och medarbetare.

Inom habiliteringen har medarbetare goda möjligheter att planera arbetstid och semester i god tid samt har möjlighet till flexibilitet i arbetsplaneringen.

Kommunikation/ Rekrytering

Habiliteringen behöver synliggöras som en attraktiv arbetsgivare. Habiliteringen behöver använda olika metoder för att marknadsföra och profilera verksamheten som en attraktiv arbetsgivare. Habiliteringen bör ta fram och beskriva arbetsuppgifter inom habiliteringen, synliggöra teamarbetet och att habiliteringen erbjuder god introduktion, handledning och goda villkor och möjligheter till kompetensutveckling.

Habiliteringen bör vara öppen för att delta i arbetsmarknadsmässor, introduktionsdagar på universiteten och vara en arbetsplats som har en generös hållning till mottagande av studenter. Erbjuder möjlighet till studiebesök på avdelningarna.

Habiliteringen bör synas i olika sociala medier såsom Instagram, Facebook etc.