



Nya innovativa former för kompetensförsörjning – exemplet Magnetmodellen

HELIX-dagen den 24 okt 2018

Maria Gustavsson, Peter Nilsson och Gunilla Persson

Helix Competence Centre, och
Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings
universitet

”The War For Talent” kom till Sverige



Hur ska arbetsgivare ta sig an utmaningen?

NULÄGE

Personalbrist



STRATEGI

"Same same ..."

STRATEGI

"Göra något nytt ..."



MÅL

Attrahera, rekrytera & behålla personal

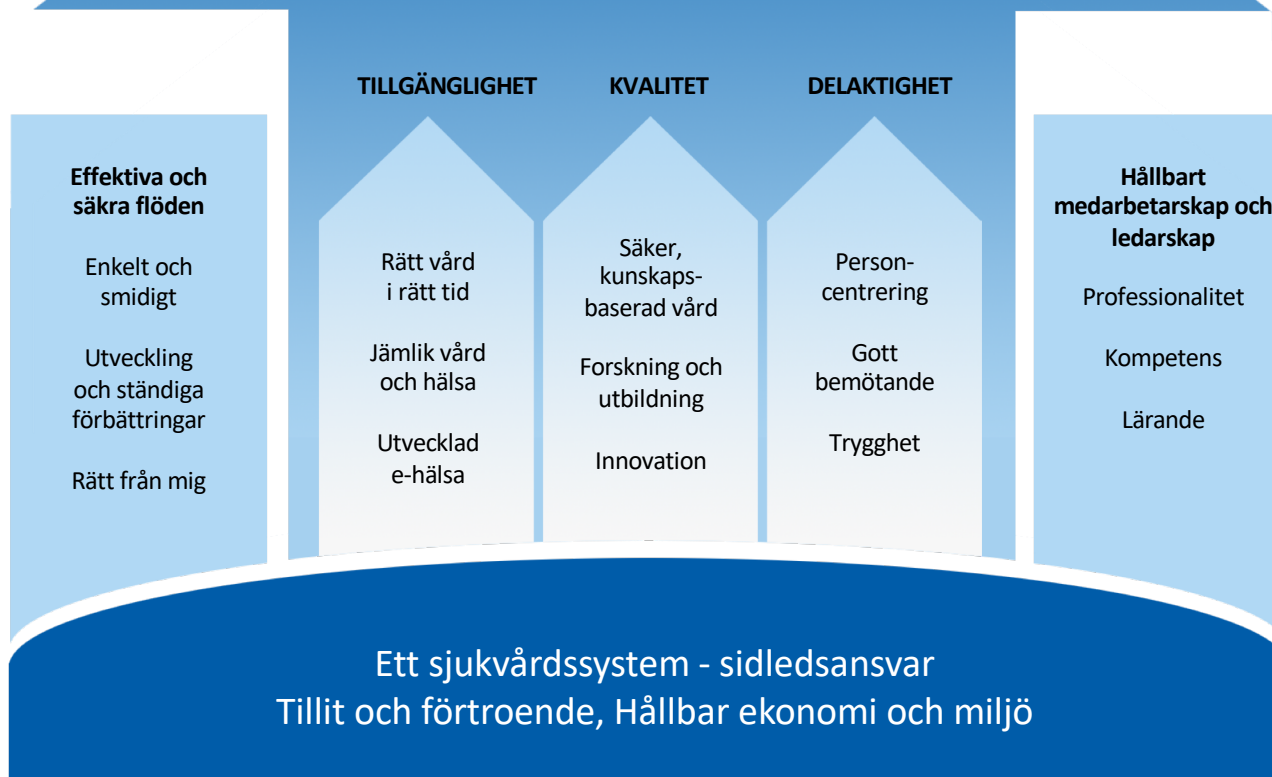


Magnetmodellen

- den Östgötska versionen

Gunilla Persson, HR-strateg, Ledningsstaben
gunilla.e.persson@regionostergotland.se

Hälsa och vård i världsklass



Varför magnetmodellen

För att stärka arbetet med att attrahera och behålla medarbetare – och öka kvaliteten i vården – har Region Östergötland inspirerats av magnetmodellen.

Syfte:

Syfte med magnetmodellens införande är att stärka sambandet mellan ledarskap, medarbetarskap och hög vårdkvalitet genom säker och kunskapsbaserad vård.

Mål:

Mål med magnetmodellens införande är dels att utveckla och behålla adekvat kompetens och dels att ytterligare förbättra vårdkvaliteten baserad på evidens.



Bakgrund magnetmodellen

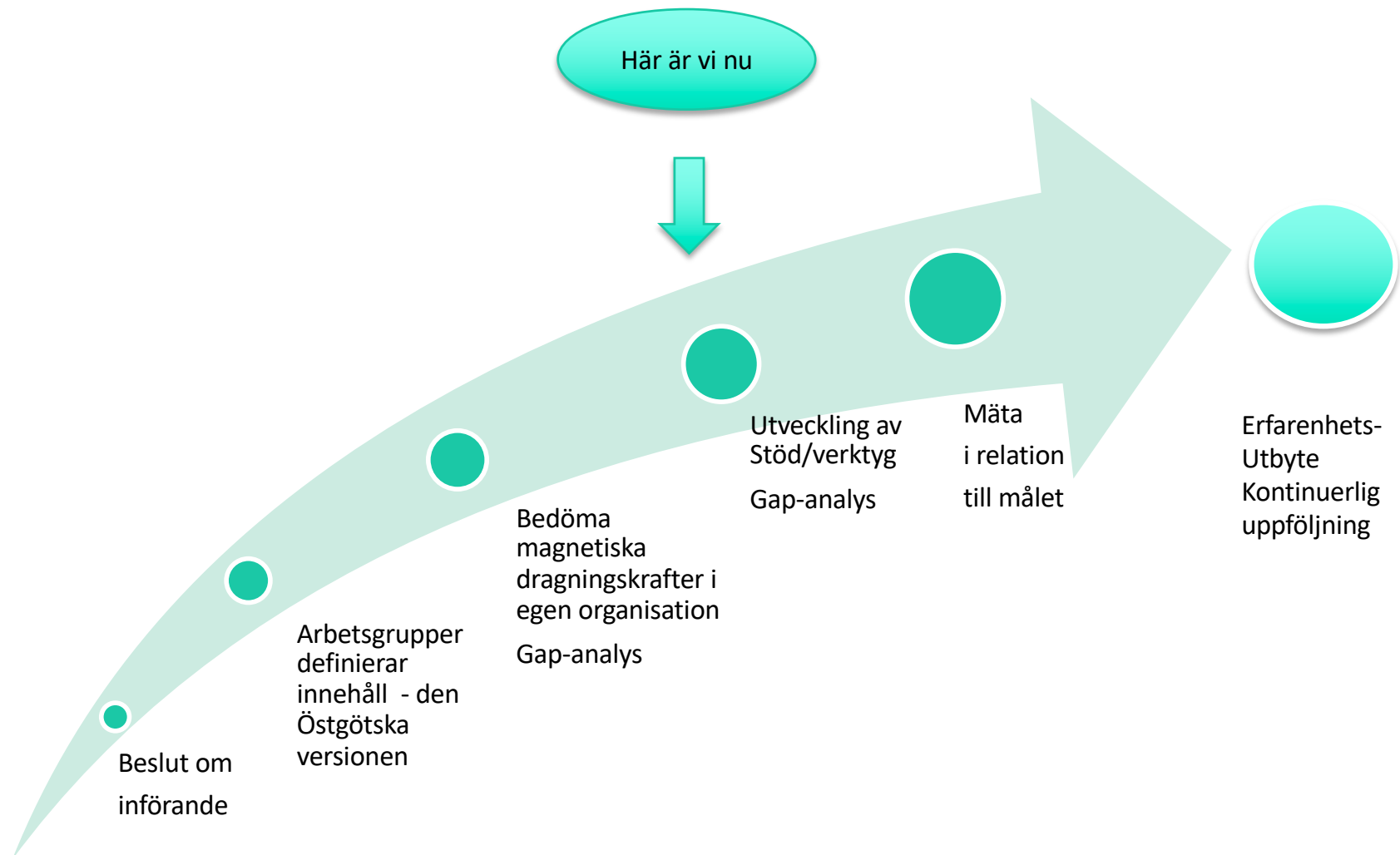
- Studier av skillnader mellan sjukhus i USA angående att attrahera och behålla sjuksköterskor
- Utveckling av magnetiska dragningskrafter
- Skillnad i vårdresultat och arbetsmiljörelaterade faktorer mellan Magnet – och Non-magnet hospitals

Magneter



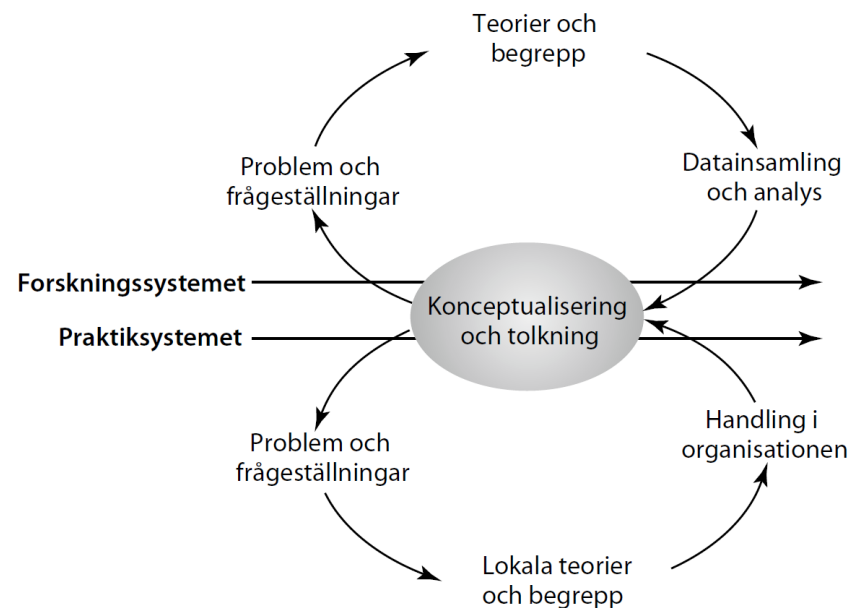
- Engagerande ledarskap
- Struktur för professionell utveckling och auktoritet
- Excellent vård
- Ny kunskap, innovation och förbättringar
- Mätbara resultat

Process för genomförande -planera för långsiktighet

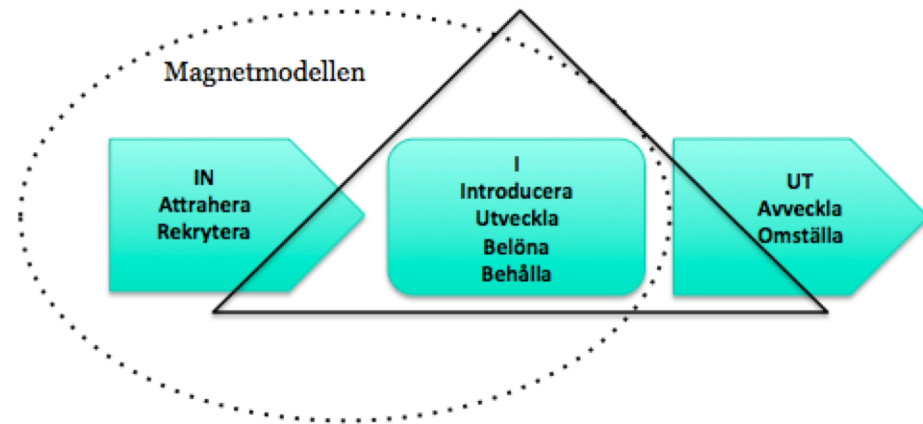


Värdet av interaktiv forskning

- Följeforskning till nytta för arbetslivet
- Utvecklar kunskap tillsammans, gemensamt lärande
- Inte ett passivt "studieobjekt" som levererar data, istället en aktiv partner
- Resultat överförs till arbetslivsnytta i en interaktiv process
- Disputerad HR-strateg från regionen ingår i forskargruppen



Helix, 2009, s. 3



Forskningsstudien $\approx$ Interaktiv följeforskning

Syftet:

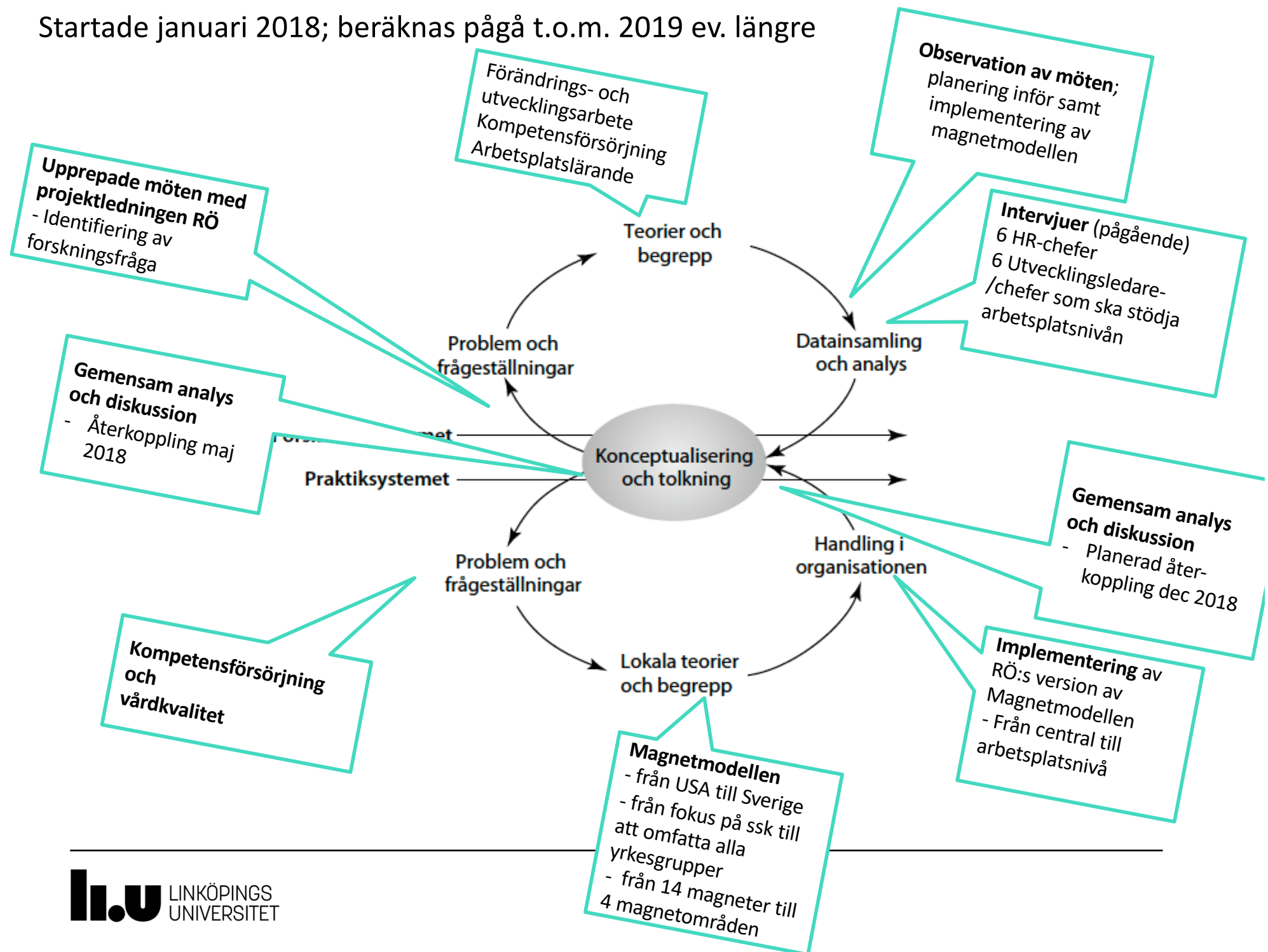
Att följa RÖ:s utvecklingsarbete med magnetmodellen, och mer specifikt studera implementeringen av denna nya modell för kompetensförsörjning med fokus på att attrahera, rekrytera och behålla personal inom RÖ.

Frågeställningar

1. Hur organiseras utvecklingsarbetet och utformning av RÖ:s version av magnetmodellen?
2. Vilka magnetområden prioriteras inom verksamheter i RÖ?
3. Vilka förutsättningar finns för att driva förbättrings- och utvecklingsarbete inom magnetområdena i det dagliga arbetet?



Startade januari 2018; beräknas pågå t.o.m. 2019 ev. längre



Exempel på reflektioner om Magnetarbetet

Ett utmanande förändringsarbete:

- en naturlig del av kärnverksamheten uppdrag eller parallell utvecklingsorganisation?
- vem äger och driver frågan, politiken/ledningen (top-down) eller kärnverksamheten (bottom-up)? frivilligt eller tvingande?
- vilket är uppdraget? olika intressenter betonar olika saker i magnetarbetet (kompetensförsörjning vs. vårdkvalitet)
- hur kan alla yrkesgrupper involveras?
organisationslogik/konsensus (win-win) eller
professionslogik/konfliktperspektiv (if you win I loose)?

Resulterar magnetarbetet i en ny typ av kompetensförsörjning?



Tack för att ni lyssnat!

Maria, Peter & Gunilla

www.liu.se