

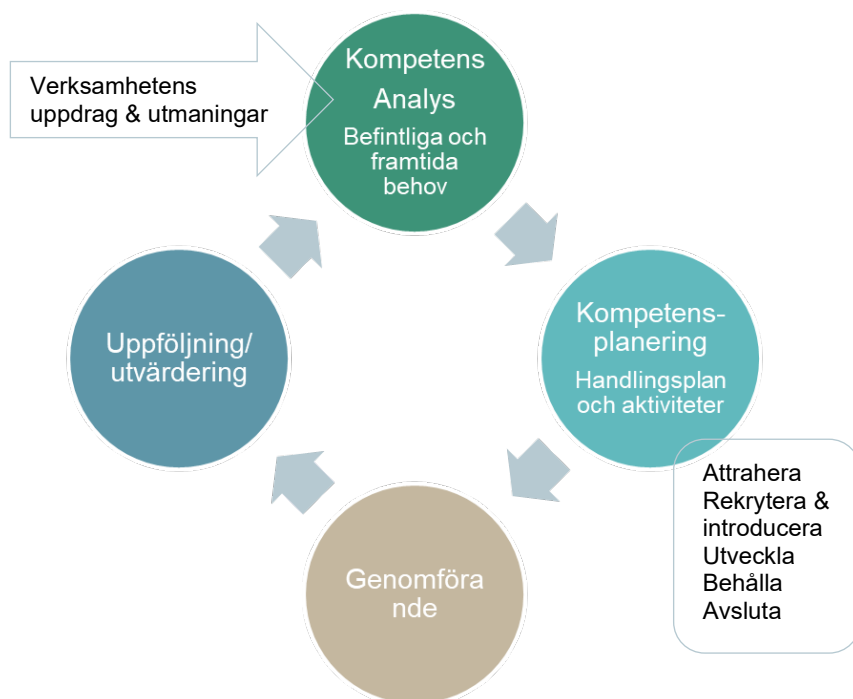
Kompetensförsörjningsplan 2022–2024

Lasarettet i Ystad

Reviderad: 2023

Samverkad/MBL: 2023-11-15

Beslut i sjukhusstyrelsen: 2023-12-21



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/uppföljning 2023
Säkerställ baskompetensen för undersköterskor. <i>Ökad förståelse för delmoment och teamets betydelse för patienten samt behov av att förmedla nyheter och uppdateringar till yrkesgruppen.</i>	Kliniskt basprogram för undersköterskor Klinisk färdighetsträning inom EKG, NEWS, KAD, vätskebalans samt föreläsningar. Basåret genomförs med interna resurser och hålls samman av lasarettets utbildningsenhet.	Ökad kunskapsnivå, djupare förståelse och stärkt trygghet i rollen som undersköterska.	Basprogrammet är sedan 2022 en ordinarie "rullande" kompetensinsats för undersköterskor. Utvärdering sker löpande och strukturerat av lasarettets utbildningsenhet.
Säkerställ god kompetensutveckling för medarbetare	Implementera kompetens- och tjänstemodeller	Skapa en tydlig struktur för kompetensutveckling och synliggöra utvecklings- och karriärmöjligheter från rollen som <i>ny i yrket</i> till <i>erfaren och expertroll</i> . En god struktur för samverkan i team och utveckla arbetssätt som stärker personcentrerad vård.	Under 2023 har kompetens- och tjänstemodeller tagits fram för sjuksköterskor allmän, operationssjuksköterskor, anestesisjuksköterskor och intensivvårdssjuksköterskor.
Skapa förutsättningar för god omvårdnad, evidensbaserat arbetssätt samt utveckling av teamarbetet.	Magnetmodellen En av dragningskrafterna i magnetmodellen innefattar personcentrerad vård och i magnetavdelningarnas GAP-analyser har flera enheter identifierat behov av ökad kunskap och stöd i sitt arbete mot en mer personcentrerad vård. Utökning av resurser i Utbildningsenheten till stöd för verksamheterna i magnetarbetet och kompetens- och tjänstemodellen.	Utifrån teamarbete identifiera behov, unika per enhet och/eller gemensamma, av kunskap och stöd i en mer personcentrerad vård. Att sprida goda exempel och stolthet inom lasarettet utifrån välfungerande arbetssätt.	Som en del i kompetensutveckling för medarbetare har minnesmottagningen, som innehar specifik kompetens gällande personcentrerad vård, fått i uppdrag att utifrån respektive enhets behov öka kunskapen inom personcentrerad vård med fokus på utbildningsinsatser som riktar sig till teamet runt patienten. Sex GAP-analyser (enhetsnivå) har genomförts under 2023. Lasarettets första Magnetdag genomfördes våren 2023. Uppstart av styrgrupp omvårdnad.
Skapa mer tid till patientnära arbete för undersköterskor.	Använd kompetensen rätt – växla arbetsuppgifter och ansvar till servicemedarbetare.	Rätt använd kompetens RAK, medarbetare med vårdutbildning ska ha mer tid till patientarbete. Medarbetare inom (RS)	Infört och klart. Löpande dialog och uppföljning sker mellan lasarettet och Regionservice utifrån andra

		bidrar med kompetens och utför arbetsuppgifter som inte kräver vårdutbildning. -Positiv effekt på vårdflöden, resurs-effektivitet och kontinuitet/bemanning.	arbetsuppgifter/arbetsflöden som kan växlas.
--	--	---	--

Kliniskt basprogram för undersköterskor

För yrkesgruppen undersköterskor har lasarettet fastställt det kliniska basprogrammet som en ordinarie del av medarbetarnas introduktion. Programmet består av sju moduler där innehållet bygger på föreläsningar och praktiska övningar. Under året belyses även Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterskor. Varje modul inbegrips av två utbildningstillfällen som speglar varandra för att fler deltagare ska erhålla en plats. Efterfrågan är stor och programmet har i början av året utökats med 10 platser, totalt erbjuds nu 40 platser. Aktiva deltagare i programmet är 42 st. I samtliga utvärderingar angav deltagarna att utbildningstillfällena i sin helhet var mycket bra utifrån hög kvalitet och relevant innehåll. Flertalet anger att insatsen stärkt dem utifrån den kliniska rollen och att de fått ökad förståelse för teamets roll och påverkan utifrån det gemensamma kliniska arbetet.

Kompetens- och tjänstemodell

Kompetens- och tjänstemodellen är en strukturerad modell för utvecklings- och karriärmöjligheter för yrkesgrupper inom Region Skåne. I modellen tydliggörs nivåbeskrivningar för roller och ansvar utifrån *ny i yrkesrollen* till *erfaren och expertroll*. Under 2023 har fyra modeller arbetats fram för sjuksköterskor allmän, anestesijuksköterskor, operationssjuksköterskor och intensivvårdssjuksköterskor.

Flera enheter arbetar aktivt med att implementera modellen för sjuksköterskor.

Kompetens- och tjänstemodeller för barnmorskor inom BB, förlossning, gyn och ultraljudsmottagningen är i slutfasen och förväntas vara klara i början av 2024. Kompetens- och tjänstemodell för undersköterskor har påbörjats.

Lasarettets styrgrupp för kompetensutveckling är i delar även delprojektorganisation för kompetens- och tjänstemodellen. Delprojektorganisationen är också lasarettets länk till det regionala programkontoret för implementering av Region Skånes kompetens- och tjänstemodell.

Magnetmodellen

Under hösten 2022 inledde Lasarettet i Ystad ett omfattande förändringsarbete med utgångspunkt i Magnetmodellens 14 dragningskrafter som ett evidensbaserat ramverk. En av dragningskrafterna innefattar personcentrerad vård och i magnetavdelningarnas GAP-analyser har flera enheter identifierat behov av ökad kunskap och stöd i sitt arbete mot en mer personcentrerad vård. Som en del i kompetensutveckling för medarbetare har minnesmottagningen, som innehar specifik kompetens gällande personcentrerad vård, fått i uppdrag att utifrån respektive enhets behov, öka kunskapen inom personcentrerad vård med fokus på utbildningsinsatser som riktar sig till teamet runt patienten. Uppdraget startade upp under hösten 2023 och är pågående.

Sex enheter har slutfört sina GAP-analyser. Förändringsledningsutbildning har anordnats för de fyra enheter som kommit längst i arbetet. Wallbreaker (förändringsledningsutbildning) har anordnats för samtliga ledningsgrupper. En lasarettsgemensam Magnetdag anordnades under våren 2023.

Uppstart av styrgrupp omvårdnad, ett förvaltningsövergripande forum som samordnar och driver omvårdnadsutveckling samt fattar beslut gällande kvalitet, kompetens, och omvårdnadens praktik. Säkerställer en god och säker vård med hög omvårdnads kvalitet.

Använd kompetensen rätt

Projektet med servicemedarbetare i Regionservice regi startade upp inom kirurgi och urologiavdelning 1 (nov 2020) och operationsenheten (mars 2021). Breddinförande på vårdavdelning, akutmottagningen, akutvårdsavdelningen, hjärtavdelningen och dialysenheten vid halvårsskiftet 2021. Projektet förlängdes tom april 2022 och därefter fattades beslut om ett permanent införande av servicemedarbetare i Regionservice regi.

Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

Som vårdaktör är den huvudsakliga utmaningen nu och framöver omställning. Omställning är central för all hälso- och sjukvård utifrån nationell och i vissa delar internationell kompetens- och resursbrist. Kompetens- och resursbrist i kombination med åldrad befolkning samt förväntade pensionsavgångar ger kunskapsorganisationer flera dimensioner av utmaningar. Omställning behöver genomföras i förhållande till bland annat Framtidens hälsosystem, förflyttning mot nära vård och personcentrering, införande och anpassning till SDV (Region Skånes digitala vårdsystem), fokus på ökad digitalisering i möten och kontakter med patienter, ökad tillgänglighet och lika vård för medborgarna. Det innebär omställning och anpassning till nya/förändrade arbetssätt och optimering utifrån arbetsuppgiftsförflyttning och ansvar.

Nedan huvudområden identifieras utifrån utmaningar och förändringar nu och framöver

- Långsiktig och hållbar kompetensförsörjning för antalet vårdplatser och vårdnivåer
- Rätt kompetens vid varje vårdtillfälle
- Långsiktig chefsförsörjning och rätt förutsättningar för ledarskap

Faktorer som påverkar möjligheten att lyckas med långsiktig och hållbar kompetensförsörjning är en god och hållbar arbetsmiljö, ett aktivt medarbetarskap, ett närvarande och erfaret chefskap samt ett kontinuerligt lärande genom kvalitets- och patientsäkerhetsarbete. När faktorerna samverkar finns god grund för nyanställning, utveckling och kontinuitet ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Utmaningen är att kontinuerligt arbeta med och utveckla faktorerna.

Lasarettets utmaning är att upprätthålla kompetens och resurser utifrån sitt uppdrag. Lasarettet har flera små enheter, mottagningar och specialistområden, inom exempelvis internmedicin upprätthålls en specialistinriktning av 1 - 3 läkarresurser vilket är sårbart. Utökat samarbetet utifrån kompetensväxling- och utveckling inom förvaltningen/regionen kan bidra till att stärka upp behovet och minska sårbarheten.

För yrkesgruppen sjuksköterskor är den nationella bristen påtaglig. Bristen i kombination med hög personalrörlighet påverkar lasarettets möjlighet att planera för och upprätthålla behovet av vårdplatser, vilket i sig påverkar hela lasarettet. Bristen påverkar också möjligheten att skapa kontinuitet ur ett bemannings- och kompetensperspektiv.

Lasarettet behöver fortsatt jobba för kompetensutveckling genom dels utbildningsanställningar och vidareutbildningar för att säkerställa kompetens och erfarenhet över tid. Lasarettets utbildningsenhet förstärker med två resurser under 2023 som kommer att stödja verksamheterna ur ett kompetensperspektiv.

För att tillvara ta seniora medarbetares kompetens och erfarenhet behöver arbetsinnehåll och ansvar utvecklas för att skapa möjligheter för ett förlängt arbetsliv.

Utifrån ett chefsförsörjningsperspektiv behöver lasarettet kontinuerligt jobba med förutsättningarna för chefer att leda och utvecklas i sin roll, förutsättningar är både organisatoriska, strukturella och individuella. Arbetsgivaren behöver tillse att kunskapspåfyllnad sker i enlighet med regionens chefs- och ledarutbildningar samt att chefer har rätt förutsättningar för sitt uppdrag. Merparten av cheferna har erfaret stöd så som coach och/eller mentor.

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

Här anges yrke/funktioner/roller som befinner sig i balans eller obalans, eller riskerar att hamna i obalans utifrån nuvarande och framtida behov.

Balans	Det råder balans mellan tillgång och efterfrågan på kompetens
Obalans	Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid är det möjligt att rekrytera rätt kompetens.
Brist	Efterfrågan på kompetens är större än tillgången, vilket kan innebära att det finns vakanta tjänster.

Yrke	Kommentar	Balans	Obalans	Brist
Grundutbildad sjuksköterska				
Specialistutbildad sjuksköterska				
- Akutsjukvård	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Anestesi	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Barn och ungdom	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Intensivvård	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Kirurgisk vård				
- Medicinsk vård				
- Operationssjukvård	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Vård av äldre				
Barnmorska	Kont. behov av spec.utbildn			
Biomedicinska analytiker				
Undersköterska	Akutvårdsinriktning samt specialistutbildning.			
AT-läkare	Stort intresse och utbildningsplatserna tillsätts enligt plan.			
ST-läkare	Obalans inom flertalet specialiteter. Kontinuerlig påfyllnad/tillsättning behövs för bristspecialiteter samt utifrån generationsväxling.			
Spec. läkare och överläkare	Fortsatt resursbrist inom exempelvis pediatrik, urologi samt medicinska specialiteter i förhållande till uppdraget. Att beakta är generationsväxling inom flera specialistområden.			
Medicinska sekreterare				
Arbetssterapeut				
Fysioterapeut				
Kurator				
Psykolog				
Dietist				

Kompetensanalys och utbildningsbehov

Kontinuerlig påfyllnad av utbildning/vidareutbildning för lasarettets yrkesgrupper och specialiseringar, se ovan tabell.

För yrkesgruppen sjuksköterskor har lasarettet regional tilldelning och ekonomisk ersättning för tio heltidstjänster per år för vidareutbildning till specialistsjuksköterska och barnmorska. Under våren 2023 har

13,5 heltidstjänster möjliggjorts vidareutbildningen genom utbildningslön. Platserna för sjuksköterskor är attraktiva och tillsätts i huvudsak med befintligt anställda medarbetare. Lasarettet fortsätter att särskilt prioritera platser för specialistutbildningar inom anestesi, operation, intensivvård samt även utbildningen till barnmorska. För vidareutbildade medarbetare behöver det klargöras hur den fördjupande och specialistinriktade kunskapen ska användas på bästa sätt, vilket klargörs i arbetet med kompetens- och tjänstemodeller.

Specialistinriktningar inom andra områden såsom akutsjukvård, barnsjuksköterska, vård av äldre samt kirurgi och hjärtsjukvård är inriktningar som också behöver beaktas och kontinuerligt tillgodoses för lasarettets samlade uppdrag och framtid.

Lasarettet ser behov av sjuksköterskor med högre akademisk examen såsom disputerade och docenter, dels som en del i kompetens- och tjänstemodellen, dels för att förvaltningsövergripande kunna säkra lasarettets framtida uppdrag med fokus på forskning och evidensbaserad vård.

Tillgången på biomedicinska analytiker med längre erfarenhet är fortsatt i obalans utifrån lasarettets behov inom klinisk fysiologi.

För undersköterskor anges obalans utifrån vidareutbildning och fördjupad kompetens. Inom ramen för regional finansiering har lasarettet två platser för vidareutbildning. Se bilaga 2) Behov av att anställa undersköterskor 2022–2024.

Yrkestiteln undersköterska görs till en skyddad titel from juli 2023, den som är tillsvidareanställd undersköterska vid tidpunkten behöver dock inte ansöka på en gång, utan får behålla sin titel i tio år. Skyddad titel görs för att öka patientsäkerheten, höja attraktiviteten samt för att tydliggöra rollen och ansvarsområden. De nya reglerna innebär att det kommer att behövas ett bevis för att få använda titeln undersköterska inom vård och omsorg.

För läkare på AT-nivå är intresset för tjänstgöring på lasarettet stort och platsantalet tillsätts efter strukturerad urvalsprocess. Struktur och organisering kring AT-utbildningen är välfungerade på lasarettet. Lasarettet behöver fortsatt arbeta med både tillgången på och innehållet i handledarskapet samt att uppfylla och efterleva verksamhetsspecifika åtagande under AT-läkarnas utbildningsperiod.

Kontinuerlig påfyllnad av ST-läkare utifrån lasarettets bristkompetenser samt för att säkerställa återväxt inom flera specialistområden är nödvändig för att upprätthålla antalet specialistläkare och överläkare. En framgångsfaktor är ett fortsatt samarbete och utbyte med andra kliniker inom regionen.

Lasarettet ser behov av att fler läkare kombinerar klinisk tjänstgöring med forskning. Förutsättningar för forskning behöver individuellt beaktas och främjas i verksamheterna.

Medicinska sekreterare uppvisar obalans ur ett förvaltningsperspektiv, i huvudsak är alla enheterna bemannade enligt budgeterade resurser med undantag för akutmottagningen vuxen vars resurser är i stark obalans. För yrkesgruppen kan vidareutveckling av arbetsinnehåll, fördjupningsområde, förändring i rollen utifrån SDV (Skånes digitala vårdsystem) och översyn av arbetsvillkor vara faktorer som behöver arbetas med.

För yrkesgrupperna arbetsterapeuter och fysioterapeuter, inom enheten rehabilitering, råder viss obalans. Rekryteringsläget för yrkesrollerna påverkas starkt av lönekonkurrens med närliggande kommuner och andra vårdaktörer. Effekten är att arbetsgivaren har svårt att skapa tillräcklig kontinuitet utifrån ett kompetensperspektiv. För vidareutbildade medarbetare behöver det klargöras hur den fördjupande och specialistinriktade kunskapen ska användas på bästa sätt, vilket klargörs i arbetet med kompetens- och tjänstemodeller.

För dietister är läget oförändrat utifrån kraftig obalans vilket påverkar alla vårdaktörers rekryteringsläge, nationell bristkompetens. Funktionen är för närvarande bemannad sett till lasarettets totala resurs om resursandelen är låg.

Kuratorer bedöms i balans, på sikt kan brist uppkomma utifrån legitimerade hälso- och sjukvårdskuratorer.

För yrkesgruppen psykologer är bedömning balans.

Roller/funktioner	Kommentar	Balans	Obalans	Brist
Handledare, studentansvariga	Det övergripande målet är att möjliggöra mottagande av antalet studenter enl. plan			
Handledare för läkare under AT-tjänstgöring	Behov av säkerställd kompetens för handledarskap samt fler till antalet utifrån antalet AT-läkare.			
Grundutbildad sjuksköterska	Behov av att ssk stannar i anställning så att de har yrkeserfarenhet när de börjar handleda. Behov av utökat antal ssk på vårdavdelningarna så att handledarna kan ha färre patienter när de är både ssk och pedagoger. Behov av fler handledarutbildade sjuksköterskor på vårdavdelningarna.			
Specialistutbildad sjuksköterska	Behov av fler specialist-ssk i de senare faserna i kompetens- och tjänstemodellen samt disputerade ssk som arbetar kliniskt för att säkerställa återväxten inom specialistområdena samt möjlighet till handledning av spec-ssk studenter.			
Akutsjukvård	Behov av fler spec. ssk för handledning av specialiststuderande.			
Anestesi	Lokalerna begränsar intag av studerande. Behov av fler verksamhetsförlagda utbildningsplatser (VFU-platser) pga. utökat utbildningsuppdrag från regeringen.			
Barn och ungdom	Kan ej ta emot specialiststuderande, för liten enhet. Behov av fler spec. ssk. Behov av ökad handledarkompetens. Stort behov av platser från lärosätet.			
Intensivvård	Behov av fler spec. ssk för handledning av specialiststuderande. 1 spec-VUB termin 1 med start HT24.			
Kirurgisk vård	Behov av fler VFU-platser för att kunna ta emot externa studerande vilket de som läser kir.spec. är (i nuläget).			
Medicinsk vård	Behov av fler spec. ssk för att kunna handleda specialiststuderande.			
Operationssjukvård	Lokalerna begränsar intag av studerande. Behov av fler VFU-platser pga. utökat utbildningsuppdrag från regeringen.			
Barnmorska	Välfungerande verksamhet gällande handledning och studerande både för ssk i grundutb. (IPL) och barnmorskestud.			
Biomedicinska analytiker	Kan endast ta studerande i EKO/EKG-blocket men kan ta emot efterfrågade platser.			
Undersköterska	Behov av fler arbetsplatsförlagd lärande (APL-platser) för grundutbildning (gymnasienivå). Behov av fler spec. usk som kan handleda specialiststudenter. Behov av ökad kompetensutveckling för handledare.			
Medicinska sekreterare	Klarar sitt studerandeuppdrag med handledarkompetens. Lasarettet har sju praktikplatser (yrkesförlagd praktik, yrkeshögskolan).			
Arbetsterapeut	Önskvärt att få studenter i T6.			
Fysioterapeut	Universitetet önskar ökat antal VFU-platser vilket enheten inte kan svara upp till.			

Kurator	Har inga studerande i nuläget.			
Dietist	Finns inget dietistprogram i Skåne. Har någon enstaka studerande i nuläget.			

Slutsats kompetensanalys

Obalanserat rekryteringsläge

Lasarettet i Ystad har fortsatt en utmaning i att rekrytera, behålla och vidareutveckla den kompetens som långsiktigt behövs för lasarettets samlade uppdrag, se ovan kompetensanalys.

Den nationella bristen på sjuksköterskor är påtaglig utifrån möjligheten att bygga upp en stabil och långsiktig kompetensplattform från *nyutbildad - medellång erfarenhet till senior erfarenhet*. Den främsta utmaningen är att den fördjupade kunskapen och erfarenheten inte finns i tillräckligt stor andel utifrån lasarettets samlade kompetensbehov samt att obalansen begränsar möjligheten till att öppna upp fler vårdplatser. Bristen begränsar lasarettets viljeinriktning att arbeta långsiktigt med kompetensförsörjning.

Tillgång, efterfrågan och marknadskrafter styr tillgången på rätt kompetens. Konkurrens sker internt (inom Region Skåne), externt av kommuner och privata vårdaktörer. Tillgången på kompetens styrs också av arbetsgivarnas möjlighet att konkurrera om lön.

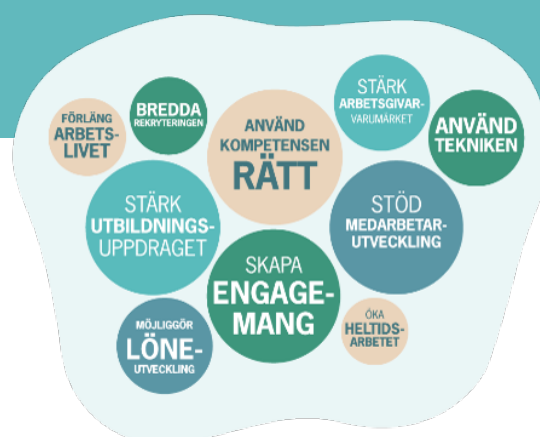
Att inte vara egenförsörjande ur ett kompetensperspektiv gör att lasarettet fortsatt är i behov av att hyra in kompetens för att täcka upp bemannings- och kompetensbehov. Målet för Region Skåne är vara oberoende av inhyrd kompetens och beslut i riktningen har fattats vilket lasarettet följer. Det är en utmaning att fasa ut bemanningsföretagen helt då lasarettet fortsatt behöver sjuksköterskor och till viss del läkare för att upprätthålla antalet vårdplatser, bemanna intensivvård och operation samt akutmottagningarna.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

Det är dags att konkretisera de åtgärder och aktiviteter som ni avser att genomföra under kommande år för att säkerställa att ni har rätt kompetens för det uppdrag och de utmaningar ni står inför.

I Region Skånes regiongemensamma kompetensförsörjningsplan presenteras 10 strategier för att möta det framtida kompetensbehovet. Vilka delar av strategierna är viktiga för er att arbeta vidare med?



Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Attrahera, rekrytera och utveckla medarbetare			
Fortsätta arbetet med att implementera kompetens- och tjänstemodeller för fler enheter och yrkesgrupper	Säkerställa en god kompetensutveckling för medarbetare. Kompetens- och tjänstemodellen bidrar till ökad attraktionskraft vid rekrytering och bidrar till tydliga utvecklingsvägar som är viktiga ur ett "behålla perspektiv". Stödja och främja forskning för att säkra lasarettets framtida uppdrag med fokus på forskning och evidensbaserad vård.	Chefsansvar Stödfunktioner finns till hands för chefer och medarbetare.	Kontinuerligt arbete. Uppföljning del/helår 2024.
Införa de strukturer som stödjer Magnetmodellen Fortsätta arbetet med GAP-analyser för att identifiera behov av utvecklings- och förbättringsarbete. Magnetdag våren 2024 Intern och extern inspiration för alla medarbetare.	Skapa förutsättningar för omvårdnad av högsta kvalitet, evidensbaserade arbetssätt, interprofessionellt teamwork samt att stärka sjuksköterskors mandat och professionsutveckling. Sjuksköterskor med högst omvårdnadskompetens ska arbeta närmast patienten.	Chefsansvar Stödfunktioner finns till hands för chefer och medarbetare.	Kontinuerligt arbete. Uppföljning del/helår 2024.
Utveckla och förbättra medarbetarmiljön Arbetsmiljö, patientsäkerhetsarbetet och ledarskap	- God och hållbar arbetsmiljö, god patientsäkerhets- och lärandemiljö. - God rekryteringskraft. Rekryteringskraft baseras på den gemensamma medarbetarmiljön vi skapar och utvecklar samt i det närvarande ledarskapet. - Kompetenser ska användas rätt. - Utveckla arbetssätt och teamwork genom att se över arbetssätt, rutiner och strukturer. - Skapa tydlighet och trygghet i det dagliga arbetet.	Chef/medarbetare	Kontinuerligt arbete. Uppföljning genom årlig medarbetarenkät, resultat delges i november månad.
Marknadsföra lasarettet som arbetsplats/arbetsgivare o visa våra yrken Praktik för grundskoleelever årskurs 9. Deltagande på arbetsmarknadsdagar/mässor högstadieskolor, gymnasium och universitetsnivå.	Visa upp och skapa nyfikenhet för våra för våra yrkesroller inom sjukvården.	Chef/HR/utbildnings-enheten	

Arbeta aktivt med individuella kompetens- och utvecklingsplaner	- Skapa goda förutsättningar för medarbetare att stanna i anställning och utvecklas på lasarettet. - Säkra långsiktig kompetensförsörjning.	Chef/medarbetare	Kontinuerligt arbete. Uppföljning årligen genom medarbetarenkäten.
Introduktion för nyanställda	En väl förberedd och planerad introduktion är viktig för medarbetarens första tid i anställning. Lokala introduktionsprogram ska finnas och följas. Avstämningsmöte chef-medarbetare ska bokas in kontinuerligt.	Chefsansvar	Uppföljning medarbetarsamtal. Medarbetarnöjdhet följs upp i årlig medarbetarenkät.
Lasarettsgemensam introduktion för nyanställda	Möjlighet att välkomna nya medarbetare och kollegor i fysiskt forum. Presentera lasarettet, Region Skåne, våra gemensamma värderingar mm.	HR-funktionen	Två fysiska tillfällen per år.
Förbered medarbetarna inför SDV-införande (Region Skånes digitala vårdssystem) Referensgrupp med företrädare från personalorganisationerna är tillsatt.	Ökad digitalisering kommer att påverka samtliga medarbetare, ger ett förändrat arbetssätt som leder till effektivare processer.	Chefer och ansvariga för införande-processen.	Löpande fram tom införandedatum och därefter.
Exit-samtal	Arbeta systematiskt med exit-samtal som en del i förbättrings- och utvecklingsarbete.	Chef	Komplement till Region Skånes avgångsenkät (skickas till medarbetare som väljer att avsluta sin anställning). Exit-samtal sker kontinuerligt.

Ledarskap			
Utveckla och stärka chefer utifrån individuella behov och förutsättningar	Utifrån chefsens individuella behov, säkerställ kunskapspåfyllnad och fördjupning utifrån chef- och ledarskap.	Chef/medarbetare	Kontinuerlig uppföljning och samtal.
Identifiera potentiella chefer till chefsprogrammet Framtida chef	Säkerställ intern chefsförsörjning, en del av chefsens ansvar är att identifiera framtida chefer.	Chef/ledning	Kontinuerligt arbete som tar avstamp i medarbetarsamtalet och den individuella utvecklingsplanen.
Coach/mentor	Alla chefer ska ha coach el mentor som stöd i individuella utveckling.	Chef	Säkerställs vid anställning samt följs upp vid årligt medarbetarsamtal.

Utbildningsuppdraget			
Förbättra utbildnings- och lärandemiljön för studenter och medarbetare under utbildning	Studenter och medarbetare under utbildning ska uppleva en god lärandemiljö i framkant med individuellt fokus samt ett professionellt och väl omhändertagande.	Chef/stödfunktioner/funktionsansvariga	2023 - 2024

Stärka den strategiska planeringen/genomförandet kring handledarkompetens	-Möjliggöra mottagande av antalet studenter enligt planering. -Ett professionellt och väl omhändertagande av studenter främjar lasarettets rekryteringsmöjligheter	Enhetschefer och Utbildningsenheten	2022 - 2024
Stärka pedagogiska strukturer	-utbildningssal med interprofessionellt lärande som bas	Enhetschefer och Utbildningsenheten	2024-

Har ni åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen (sjukhusnivå eller motsvarande/förvaltningsnivå/regionnivå)?

- Fortsatt arbete med lika anställningsvillkor vid anställning i Region Skåne
- Fortsatt arbete med utfasning av inhyrd kompetens, uppbyggnad av interna resursteam i Skåne
- Behov av fler finansierade ST-utbildningstjänster.
- Regional/nationell översyn och strategier efterfrågas för bristkompetenser inom hälso- och sjukvård. Kan gemensamma nationella satsningar göras? Kan vi som region utbilda i egen regi alt möjlighet till ekonomisk ersättning för vidareutbildning till bristkompetenser/yrken?