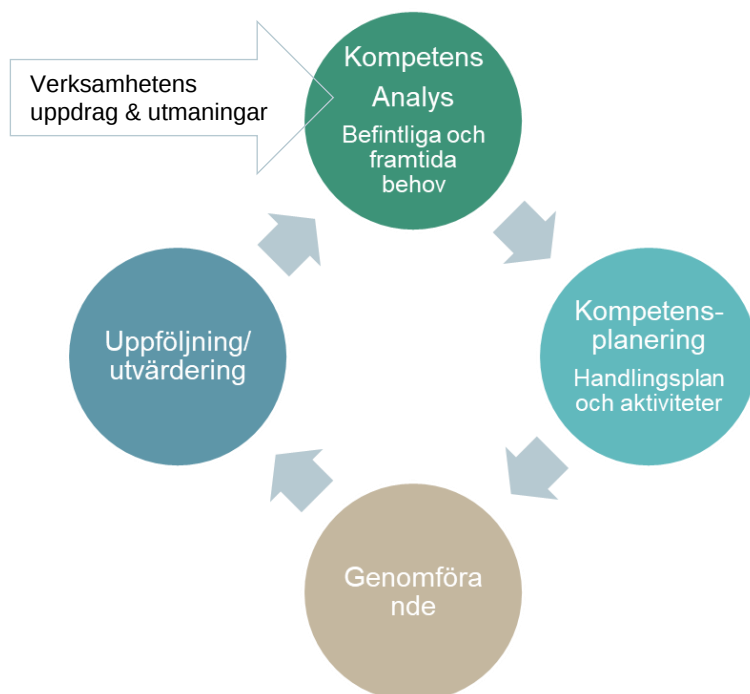


Kompetensförsörjningsplan 2024

Förvaltning: Centralsjukhuset Kristianstad 2024

Reviderad: 2023-11-16

Samverkad/MBL: 2023-11- Beslut:



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Innan arbetet med årets kompetensförsörjningsplan börjar är det viktigt att följa upp vilka effekter aktiviteterna som genomfördes efter föregående års kompetensförsörjningsplan haft, dels för att kunna komplettera med ytterligare insatser om verksamheten fortfarande saknar eller riskerar sakna viss kompetens, dels för att kunna lyfta sådana insatser som fungerade väl

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Använda kompetensen rätt och stödja medarbetarutveckling	För att lyckas med omställningsarbetet, behöver medarbetare ges förutsättningar för kompetensutveckling	Tillräckligt med utrymme och förutsättningar för kompetensutveckling	Tydliggjorda kompetensstegar och kompetenskörkort är framtagna och används inom flera verksamheter
Attraktiv arbetsplats	Rusta chefer och teamledare att leda i förändring	Bättre förutsättningar för chefer att bedriva förändringsarbete	Kompetensutveckling till stödresurser för att skapa avlastning och tid för enhetschefer att bedriva utvecklingsarbete.
Attraktiv arbetsplats Använda kompetensen rätt	Stärka chefers utveckling genom att tydliggöra uppdraget och arbetsuppgifterna	Minimera onödig administration och skapa utrymme för utvecklingsarbete	Översyn av enhetschefers arbetsuppgifter pågår och kommer att fortgå under 2024
Använda tekniken	Förbättra IT-kompetensen för flera yrkesgrupper	Förbereda för SDV och digitala arbetssätt	Behöver ingå som del i strukturerad kompetensutveckling i till exempel kompetensstegar eller kompetens- och tjänstemodellen för flera yrkesgrupper. Behovet kvarstår.
Använda kompetensen rätt	Sprida goda erfarenheter från utvecklingsarbetet i Framtidens vårdavdelning	Implementera arbetssätt för att använda kompetensen på bästa sätt	Spridning inom flera vårdavdelningar i samband med införande av servicevårdar. Konceptet prövas även inom mottagningsverksamhet. Projektledare finns.
Använda kompetensen rätt	Kompetensutveckla undersköterskor för bättre uppgiftsväxling från sjuksköterskor	Resurser används på bästa sätt och undersköterskor ges möjligheter till utveckling	En del av projektet "Framtidens vårdavdelning". Behoven behöver konkretiseras.

Använda kompetensen rätt	Kompetensutveckla medicinska sekreterare inför SDV	Förbereda för SDV och andra arbetssätt	Brist på tillräckligt med utbildningsplatser inom diagnos- och åtgärds-klassificering. Saknas regionala utbildningar för medicinska sekreterares utveckling.
Tydliggöra karriärvägar och kompetensutveckling	Utveckla kompetensstegar i riktning mot regionens kompetensmodell	Behålla medarbetare	Kompetens- och tjänstemodellen har ännu inte införts i förvaltningen. Beslut om projektplan saknas. Kompetensstegarna underlättar anpassningen till modellen och bidrar till en snabbare process när besluten är fattade.
Möjliggör löneutveckling	Koppla löneutveckling till kompetensmodell	Attrahera och behålla medarbetare	Se ovan
Attraktiv arbetsplats	Implementera medarbetaridén	Bättre arbetsmiljö	Genomförande pågår i alla verksamheter.
Stärka utbildningsuppdraget	Ge förutsättningar för handledarutbildning	Ge förutsättningar för praktik med hög kvalitet. Attrahera nya medarbetare	Behöver ingå som del i strukturerad kompetensutveckling i till exempel kompetensstegar eller kompetens- och tjänstemodellen för flera yrkesgrupper. Behovet uppfyllt i vissa verksamheter

Verksamhetens utmaningar och förändringar

Utgångspunkt för kompetensförsörjningsarbetet är verksamhetens uppdrag och mål och de utmaningar verksamheten står inför. Utgå från verksamhetens styrande dokument exempelvis verksamhetsplan. **Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?**

Svar:

Kompetensförsörjningen är sjukhusets stora utmaning framöver. De viktigaste områden som vi arbetar med är hög utbildningskvalité, använda kompetensen rätt i konceptet framtidens vårdavdelning samt skapa möjlighet för det närvarande ledarskapet hos första linjens chefer.

Attrahera nya medarbetare och behålla de medarbetare och den kompetens vi har, för att klara den omställning till framtidens hälsosystem som pågår, är vår största utmaning. För att bättre ta tillvara de resurser vi har måste arbetet med uppgiftsväxling, införande av

andra arbetssätt fortgå och erfarenheter från ”Framtidens vårdavdelning” tas tillvara. Samtidigt som vi måste arbeta aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att ha ett gott rykte, ha en god arbetsmiljö och synliggöra samt erbjuda utvecklingsmöjligheter.

Det är av stor vikt att medarbetarna stannar tillräckligt länge i våra verksamheter för att uppnå den kompetensutveckling som krävs för att vi ska klara våra uppdrag samt bedriva det utvecklingsarbete som är nödvändigt för framtiden. Vården utvecklas i ett högt tempo, vi gör mer, har en snabb medicinsk och teknisk utveckling, med patienter som har höga förväntningar på vården vilket medför krav på högre kompetens för flera yrkesgrupper och inom flera områden. Denna utveckling ställer innebär också högre krav på kompetensutveckling och lärande i arbetet. Efterfrågan på specialiserade undersköterskor inom flera områden är ett exempel.

Lönekonkurrens från privata aktörer och kommuner har en stark påverkan på personalrörligheten av såväl oerfarna som erfarna medarbetare. För att behålla våra medarbetare behöver vi en tydlig kompetensmodell som är kopplad till möjligheter för löneutveckling där erfarenhet, ansvar och skicklighet belönas. Vi behöver också göra insatser så att vi utför rätt administration och i högre grad överföra befintlig administration till administrativa yrkesgrupper. För att stimulera, attrahera och behålla medicinska sekreterare behöver yrkesgruppen ges möjligheter till större variation av arbetsuppgifter samt kompetensutveckling.

Förändringar såsom införande av hyrstopp och anpassning till EU-direktivet om dygnsvila, påverkar ytterligare möjligheterna att få resurserna att räcka till för att klara uppdragen. Beslut om att utöka upptagningsområdet med patienter från Höör och Hörby kommer också att påverka behovet av resurser.

Vi ser ett fortsatt behov av insatser för att tillgodose ett gott omhändertagande med bra introduktion till nya medarbetare samt planering och genomförande av utbildningsaktiviteter och ett lärande i vardagen för såväl nya som erfarna medarbetare. Utveckling av konceptet med utbildningssjuksköterskor/-undersköterskor och motsvarande funktioner i andra yrkesgrupper bidrar till dessa insatser och skapar trygghet och stabilitet, inte minst för nya medarbetare. Verksamheternas utmaning är att skapa tid och utrymme för kompetensutvecklingsinsatser.

Framtiden kommer ställa stora krav på kommunikation mellan vården och patienten, som vill ha snabba svar. Vi kommer att behöva använda fler möjligheter än det fysiska mötet på sjukhus och i journalen, till exempel genom utveckling av 1177, videomöten, chattfunktioner och vård nära patienten. Vi saknar idag bra IT-verktyg och flera yrkesgrupper saknar kunskaper för att kunna möta kraven. Kompetensutveckling inom IT behöver ingå i den strukturerade kompetensutvecklingen till exempel i kompetensstegar eller i kompetens- och tjänstemodellen för alla yrkesgrupper.

Vi måste också fortsätta arbetet för att ge chefer bästa förutsättningarna för att driva ett verksamhetsnära ledarskap samt driva det förändringsarbete som är nödvändigt. För att bedriva verksamheten under nya förhållanden relaterat till svårigheter att rekrytera och resursbrist samt nya generationers krav på flexibla lösningar, behöver våra chefer också beredas möjligheter till utveckling. Översyn av chefers arbetsuppgifter och avlastning till stödresurser för att skapa utrymme för förbättrings- och förändringsledning behöver fortsätta och utvecklas.

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

Kompetensanalys handlar om att lyfta blicken och objektivt identifiera vilka kompetenser som behövs för att utföra de uppdrag och mål du tidigare definierat samt de utmaningar och förändringar verksamheten står inför.

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

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

Yrke	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Specialistläkare/Överläkare	anestesiologi, allmän internmedicin, geriatrik, njursjukdomar, ögon, barnmedicin, radiologi, akut, hud, öron, urologi			X
Specialistläkare/Överläkare	Endokrinologi, hematologi, ob/gyn, neonatologi		X	
ST-läkare		X		
ST-läkare	Barnmedicin, infektion		X	
Sjuksköterska allmän				X
Sjuksköterska barn				X
Sjuksköterska operation				X
Sjuksköterska IVA				X
Sjuksköterska anestesi				X
Sjuksköterska akut				X
Sjuksköterska med o kir				X
Sjuksköterska röntgen			X	
Sjuksköterska ögon				X
Ortoptist		X		
Barnmorska förlossning				X
Barnmorska mottagning			X	
Fysioterapeut				X
Arbeterapeut				X
Dietist			X	
Kurator		X		
Logoped		X		
Audionom				X
Specialpedagog		X		

Medicinsk sekreterare				X
Administratör verksamhet		X		
Undersköterska		X		
Undersköterska specialiserad/erfaren			X	
Steriltekniker			X	
Gipstekniker		X		
Specialpedagog		X		
Enhetschef			X	
Biomedicinsk analytiker	Klinisk fysiologi och nuklearmedicin			X
Sonograf			X	

För att lägga till fler rader i en tabell ställ muspekaren i tabellens nedersta högra ruta och klicka på tangenten eller klicka på pluset vid mellan raderna i tabellen.

Kommentar:

Bristen i flera yrkesgrupper är fortsatt stor.

Audionomer har tillkommit på listan över bristyrken. Det har blivit svårare att rekrytera audionomer. Verksamhetens upplevelse är att pandemin har påverkat antalet examinerade audionomer. Hot om nedläggning av utbildningen i Skåne utgör också ett framtida problem.

Roller/funktioner*	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Teamledare/Koordinator			X	
Ledningsansvarig/Driftsansvarig sjuksköterska			X	
Utbildningssjuksköterska			X	
Handledare			X	
Uroterapeut			X	
Kontaktsjuksköterska			X	
Sjuksköterska med särskild katastrofmedicinsk utbildning			X	
Medicinsk sekreterare med kompetens inom diagnos- och åtgärdsklassificering			X	

*En roll/funktion sammanfattar ett antal arbetsuppgifter eller uppdrag som behöver utföras i en verksamhet. En medarbetare kan ha en eller flera roller/funktioner. För en roll beskrivs ett antal kompetenskrav.

Slutsats kompetensanalys

Vilka slutsatser drar ni utifrån de utmaning och förändringar verksamheten står inför kopplat till kompetensanalysen?

Svar:

Bristen på flera yrkesgrupper är fortsatt stor.

Flera insatser för en bättre arbetsmiljö pågår och måste fortgå för att attrahera och behålla medarbetare. Genom att skapa möjligheter till kompetensutveckling, använda resurserna på rätt sätt, utveckla nya arbetssätt samt skapa modeller för utveckling i yrket kopplat till löneutveckling, skapas förutsättningar för att medarbetarna stannar kvar. Chefers arbetsuppgifter behöver ses över för att skapa utrymme för att arbeta med åtgärder för bättre arbetsmiljö och medarbetares utveckling.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

Det är dags att konkretisera de åtgärder och aktiviteter 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 strategier för att möta det framtida kompetensbehovet. Strategierna är; använd kompetensen rätt, attraktiv arbetsplats, stöd medarbetarutveckling, stärk utbildningsuppdraget, möjliggör löneutveckling

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Stärka chefers förutsättningar genom att tydliggöra uppdraget och arbetsuppgifterna	Chefer utför rätt administration. Förflytta arbetsuppgifter till stödfunktioner och skapa utrymme för ett verksamhetsnära ledarskap	Förvaltningschef Verksamhetschefer	2024
Fortsätta arbetet med att identifiera arbetsuppgifter som kan flyttas till annan yrkesgrupp för rätt resursanvändning	Förbättrad arbetsmiljö och rätt använd kompetens	Verksamhetschefer Enhetschefer	2024
Tydliggöra behov av kompetens som krävs, för förflyttning av arbetsuppgifter till annan yrkesgrupp	Tydliga kompetensutvecklingsplaner för yrkesgrupper som är mottagare av arbetsuppgifter	Verksamhetschefer och enhetschefer	2024
Införa kompetens- och tjänstemodell	Tydliggöra utvecklingsmöjligheter, strukturera kompetensutveckling	Verksamhetschefer och enhetschefer	2024
Översyn av administrativa arbetsuppgifter för att säkerställa att rätt och	Använda kompetensen rätt	Förvaltningschef Verksamhetschefer	2024

nödvändig administration utförs			
Kommunicera Region Skånes ledarskapsakademi	Tydliggöra chefers möjligheter till kompetensutveckling	Förvaltningschef HR-chef	2024
Skapa goda förutsättningar för handledare	Säkerställa att bästa förutsättningar finns för studerande på praktik	Verksamhetschefer Enhetschefer Utbildningschef	2024

Har ni åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen (regionnivå)?

Svar:

- Systemstöd för att hantera arbetstider och produktionsplanering
- Rimlig löneutveckling över ett arbetsliv och konkurrenskraftiga löner
- Avsatt budget för kontinuerlig kompetensutveckling
- Kompetensutvecklingsinsatser till undersköterskor för att möjliggöra överföring av arbetsuppgifter från andra yrkesgrupper
- Kompetensutvecklingsinsatser för medicinska sekreterare inför omställning i samband med SDV, ökat antal utbildningsplatser till diagnos- och åtgärdsklassificering
- Åtgärder för att säkerställa att tillräckliga utbildningsplatser finns för bristyrken
- Jämlika arbetstidsmodeller för alla som arbetar i dygnet-runt verksamheter
- Erbjuder alla yrkesgrupper utbildningslöner vid specialistutbildningar
- Möjligheter till attraktiva arbetsvillkor efter 60 års ålder för att stimulera att stanna i tjänst längre
- Bättre stöd för utveckling av digitala arbetssätt