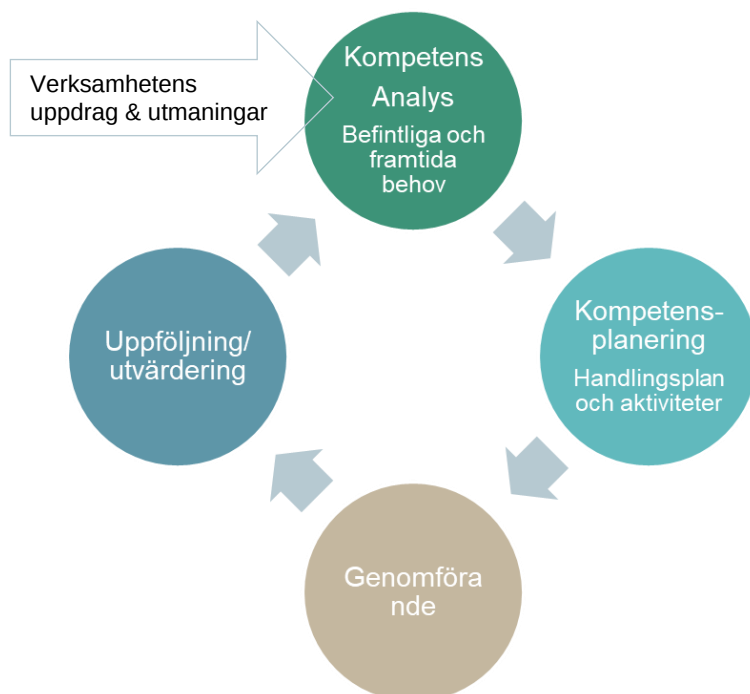


Kompetensförsörjnings- och behållplan Sus

Reviderad: 2023-12-01

Samverkad/MBL: Information 2023-10-12, slutsamverkan 2023-12-07



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

UTMANING/ PROBLEM	ÅTGÄRD/ AKTIVITET	ÖNSKAD EFFEKT	UTVÄRDERING/ UPPFÖLJNING
Använda medarbetarnas kompetens optimalt.	Fortsatt arbete med RAK i verksamheterna bland annat genom kompetenskartläggning.	Frigöra tid för att använda medarbetarnas kompetens optimalt.	Nya roller och yrken införs för att frigöra tid, öka kvaliteten och stärka patientsäkerheten. Exempel på roller är usk-koordinator, bemanningsstöd och utvecklingsbarnmorska. Nya yrkesroller är tex farmaceut, apotekare och servicemedarbetare.
Kontinuerligt utveckla medarbetarnas kompetens och definiera professionsutveckling.	Projekt Kompetens och tjänstemodellen går in i en ny fas, där fler professioner och yrkesgrupper inkluderas. Tre nya projekt startar: • Breddinförande och implementering av för SSK och barnmorskor (blir en fortsättning på det ursprungliga projektet). • Utvecklingsprojekt Undersköterskor. • Utvecklingsprojekt andra patientnära professioner.	En tydlig och prioriterad professionsutveckling. Ett stärkt arbetsgivarvarumärke och ökad attraktivitet för att jobba på Sus.	Arbetet med KTM har fortsatt och bedrivs nu regionalt. Samtliga verksamhetsområdena har nu gått med i projektet, Projekt pågår för att utöka yrkesgrupper. Regionalt även för icke kliniska professioner.
Magnet4Europe	Skånes universitetssjukhus deltar under 2021–2023 i den nationella studien Magnet4Europe. Magnetmodellen är en amerikansk modell för organisation av omvårdnad.	Skapa förutsättningar för omvårdnad av högsta kvalitet, nöjda och delaktiga patienter, en god arbetsmiljö samt tydlig och prioriterad professionsutveckling för sjuksköterskor.	Magnetmodellen prövas inom ramen för olika verksamheter. Under våren 2023 startade en andra omgång. Resultaten undersöks under hösten 2023 inom ramen för Magnet4Europe och egna enkäter.
Magnetmodellen på Sus.	Nio avdelningar inom Sus testar Magnetmodellen.		

Förstärka det som gör att medarbetare väljer att jobba på Sus.	Verksamheterna har under 2022 börjat arbeta med behållplaner	Kunna förstärka det som medarbetare tycker är positivt och som får dem att vilja arbeta på Sus samt förbättra det som är mindre positivt.	Arbetet fortsätter inom ramen för kompetensförsörjningsplan 2023
.	Choosing Wisely, att välja klokt i alla delar. Att välja det som ger värde, sluta göra onödigheter, i patientvården och andra delar av arbetet	Ökad känsla av meningsfullhet när rätt vård, i rätt tid och på rätt plats kan ges. Minskad stress när onödigheter tas bort.	
Behov av att höja kompetensen hos undersköterskor.	Kompetens-utvecklingsinsatser för undersköterskor.		Kompetens- och tjänstemodellen har under 2023 påbörjats för undersköterskegruppen.
Kontinuerlig analys av hur nivåstrukturering av vården påverkar behovet av specialistläkare.	Årlig inventering av verksamheternas framtida behov av specialistläkare. Behovsinventering av kompetens som behövs för att uppfylla kraven för att upprätthålla ett NHV uppdrag både i samband med ansökningsförfaran det till NHV uppdrag.	Ha en översikt av specialistbehovet.	Inventeringarna ger en god översikt av det framtida behovet av specialistläkare.
Avlasta enhetschefer. Öka attraktiviteten för chefsstödsrollen.	Projekt chefsstöd; Utbildning av chefsstöd, rollen och uppdraget.	Avlasta enhetschefer genom att säkerställa rätt administrativt stöd i HR-fönster.	Under 2023 har chefsstödsprojektet gått in i utbildningsfasen och genomfört breda insatser för hela Sus.
Nya arbetssätt, digitalisering, teknik och ökad komplexitet ställer krav på ökad kompetens.	Kompetens i att driva förändringsarbete.	Chefer har kompetens i att driva förändringsarbete.	Arbetet har påbörjats genom att koppla det till det pågående arbetet med SDV.
Utveckla tillitsbaserad ledning och styrning.	Se över behovet av utvecklingsinsatser för chefer och ledare kring tillitsbaserad ledning och styrning.	Chefer har rätt förutsättningar för att kunna utöva tillitsbaserad ledning och styrning.	De förändrade ekonomiska ramarna för 2023 har förändrat inriktningen och omarbetas.

Verksamhetens utmaningar och förändringar

Hälso- och sjukvården befinner sig i ett läge med ett ökat vårdbehov samtidigt som förutsättningarna för kompetensförsörjning av sjukvården försämrats. Universitetssjukvårdens svårigheter att möta behoven beror till stor del på brist på medarbetare med nyckelkompetenser, till exempel specialistutbildade sjuksköterskor inom operation och anestesi. Hur Sus arbetar med kompetensförsörjning och strategin kompetenta, stolta och engagerade medarbetare är därmed centralt och påverkar även övriga områden/utmaningar.

Även kommande pensionsavgångar påverkar tillgången på kompetens. Under de närmaste åren kommer den demografiska utvecklingen och den förändrade åldersstrukturen ställa ytterligare krav på hälso- och sjukvården att tillgodose behoven, eftersom antalet äldre kraftigt kommer att öka samtidigt som antalet barn och ungdomar ökar. Antalet personer i befolkningen i arbetsför ålder ökar inte alls i samma takt. Summerat leder detta till ett ökat vårdbehov samtidigt som förutsättningarna för kompetensförsörjning och finansiering av sjukvården försämrats.

Hälso- och sjukvården befinner sig i ett läge med ett ökat vårdbehov samtidigt som förutsättningarna för kompetensförsörjning av sjukvården försämrats. Universitetssjukvårdens svårigheter att möta behoven beror till stor del på brist på medarbetare med nyckelkompetenser, till exempel specialistutbildade sjuksköterskor inom operation och anestesi. Hur Sus arbetar med kompetensförsörjning och strategin kompetenta, stolta och engagerade medarbetare är därmed centralt och påverkar även övriga områden/utmaningar.

Även kommande pensionsavgångar påverkar tillgången på kompetens. Under de närmaste åren kommer den demografiska utvecklingen och den förändrade åldersstrukturen ställa ytterligare krav på hälso- och sjukvården att tillgodose behoven, eftersom antalet äldre kraftigt kommer att öka samtidigt som antalet barn och ungdomar ökar. Antalet personer i befolkningen i arbetsför ålder ökar inte alls i samma takt. Summerat leder detta till ett ökat vårdbehov samtidigt som förutsättningarna för kompetensförsörjning och finansiering av sjukvården försämrats.

När den undanträngda vården ska hämtas in innebär det för ett flertal verksamheter en ytterligare utmaning i arbetet att nå de nationella tillgänglighetsmålen. Samtidigt är det viktigt att arbeta med det uppdämda vårdbehovet på sådant sätt att forskningen inte trängs undan och att Sus roll som universitetssjukhus inte försvagas.

Invånarna förväntar sig att vården ska kunna kommunicera och ge service på samma sätt som många andra sektorer i samhället. För många är det viktigt att kunna sköta sina vårdbehov självständigt och så långt det är möjligt från sitt hem och det finns höga förväntningar på snabb och enkel kommunikation med vården. Detta ökar kraven på sjukvården men ger även stora möjligheter att möta patienternas behov på nya sätt genom ett personcentrerat förhållningssätt.

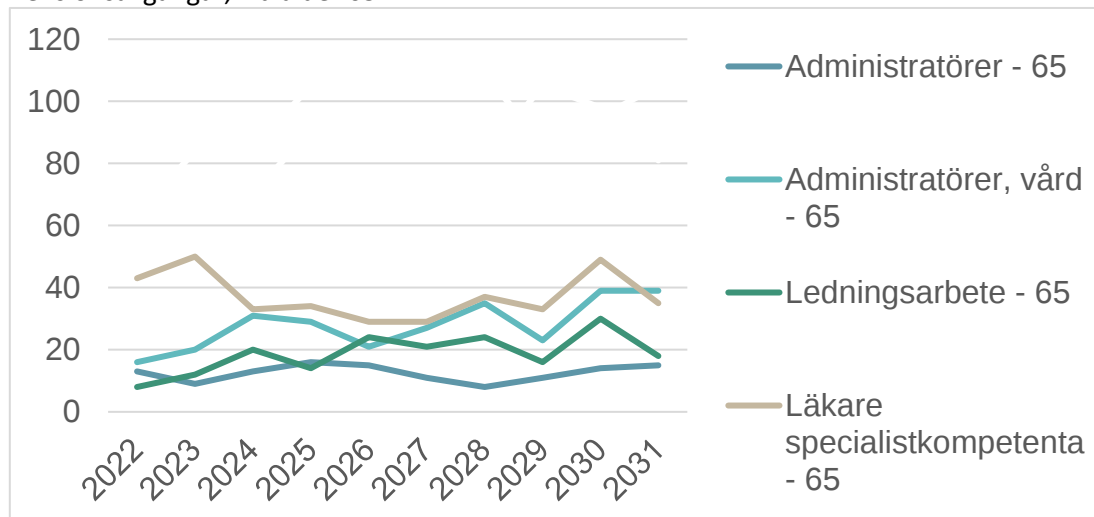
Det regionala och nationella arbete som pågår med nivåstrukturerings är avgörande för att säkra att en jämlik vård kan erbjudas alla Sveriges invånare. Som Södra sjukvårdsregionens enda universitetssjukhus kommer Sus att vara en viktig aktör för att kunna säkerställa tillgång till

högspecialiserad vård av hög kvalitet. En viktig del är att tillse att regionen tilldelas uppdrag inom den nationella högspecialiserade vården (NHV).

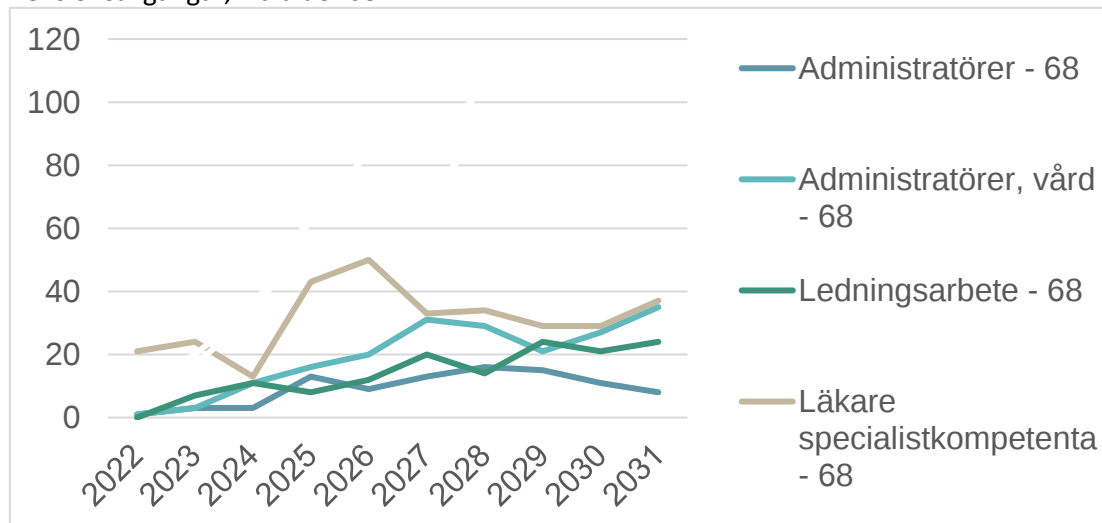
Digital transformation och utveckling av informationsdriven vård är avgörande förutsättningar för att öka tillgänglighet och driva en personcentrerad vård där det underlättar för patienten, genom att inkludera och engagera patienten i sin hälsa. I förändrings- och genomförandeplan för framtidens hälsosystem 2022–2025 berörs frågan.

Budgetförutsättningarna för perioden 2023–25 innebär en mycket utmanande ekonomisk situation för den skånska universitetssjukvården. Sus behöver sänka kostnadsutvecklingen för att hålla budget, samtidigt som den vård som under pandemiåren tvingats skjutas fram i tiden ska tas igen. Det kräver en stor kostnadsmedvetenhet på samtliga nivåer på sjukhuset och ett fokus på att motverka en negativ kostnadsutveckling.

Pensionsavgångar, vid ålder 65



Pensionsavgångar, vid ålder 68



När den undanträngda vården ska hämtas in innebär det för ett flertal verksamheter en ytterligare utmaning i arbetet att nå de nationella tillgänglighetsmålen. Samtidigt är det viktigt att arbeta med det uppdämda vårdbehovet på sådant sätt att forskningen inte trängs undan och att Sus roll som universitetssjukhus inte försvagas.

Invånarna förväntar sig att vården ska kunna kommunicera och ge service på samma sätt som många andra sektorer i samhället. För många är det viktigt att kunna sköta sina vårdbehov självständigt och så långt det är möjligt från sitt hem och det finns höga förväntningar på snabb och enkel kommunikation med vården. Detta ökar kraven på sjukvården men ger även stora möjligheter att möta patienternas behov på nya sätt genom ett personcentrerat förhållningssätt.

Det regionala och nationella arbete som pågår med nivåstrukturering är avgörande för att säkra att en jämlik vård kan erbjudas alla Sveriges invånare. Som Södra sjukvårdsregionens enda universitetssjukhus kommer Sus att vara en viktig aktör för att kunna säkerställa tillgång till högspecialiserad vård av hög kvalitet. En viktig del är att tillse att regionen tilldelas uppdrag inom den nationella högspecialiserade vården (NHV).

Digital transformation och utveckling av informationsdriven vård är avgörande förutsättningar för att öka tillgänglighet och driva en personcentrerad vård där det underlättar för patienten, genom att inkludera och engagera patienten i sin hälsa. I förändrings- och genomförandeplan för framtidens hälsosystem 2022–2025 berörs frågan.

Budgetförutsättningarna för perioden 2023–25 innebär en mycket utmanande ekonomisk situation för den skånska universitetssjukvården. Sus behöver sänka kostnadsutvecklingen för att hålla budget, samtidigt som den vård som under pandemiåren tvingats skjutas fram i tiden ska tas igen. Det kräver en stor kostnadsmedvetenhet på samtliga nivåer på sjukhuset och ett fokus på att motverka en negativ kostnadsutveckling.

Kompetensanalys

Befintliga 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	Balans	Obalans	Brist
Grundutb sjuksköterska			
Specialistsjuksköterska			
Röntgensjuksköterska			
Barnmorska			
Biomedicinska analytiker			
Undersköterska			
Leg läkare			
ST-läkare			
Specialistläkare			
Medicinsk sekreterare			
Arbetsterapeut			
Fysioterapeut			
Kurator			
Psykolog			
Dietist			
Logoped			
Audionom			
Käkkirurg			
Tandsköterska op			
Ortoptist			
Optiker			
Uroterapeut			
Sjukhuskemist			
Sjukhusfysiker			
Ingenjör hälso/sjukvård			
Apotekare			
Farmaceut			
Steriltekniker			
Perfusionist			
Sexolog			
Forskningssjuksköterska			
Pacemakeroperatör			
Ultraljudsbarnmorska			

Inventeringen i verksamheten visar på en nulägesituation i verksamheterna. Ytterligare verktyg behövs för att bättre kunna göra långsiktiga analyser. Analyser kring bakomliggande faktorer behöver

också utvecklas. Inom vissa professioner matchar inte den nationella statistiken och Sus egen inventering. Flertalet insatser kring kompetensförsörjning har mycket långa ledtider.

Roller/funktioner*	Balans	Obalans	Brist
Enhetschef			
Sektionschef			
Handledare			
Chefsstöd			
DRG sekreterare			
SVF-koordinator			

Arbetet att utveckla processer och arbetssätt som stödjer kompetensförsörjningen av roller och funktioner bör ha kortare ledtider och här kan t ex arbetet med rätt använd kompetens och rätt administration fortare få effekt.

Slutsats kompetensanalys

Hur Sus arbetar med kompetensförsörjning och strategin kompetenta, stolta och engagerade medarbetare är centralt och avgörande möjliggörare för att möta de utmaningar som hälso- och sjukvården står inför. Sus behöver fortsätta arbeta för att minska personalomsättning och behålla personal genom att kompetensutveckla medarbetare och stödja olika karriärvägar.

Kompetensanalysen utgår från inventering i verksamheten och ett område som inte ännu har börjat

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

ge påverkan är införandet av ett nytt vårdinformationssystem där förändring i arbetsinnehåll kan komma att påverka vilka grupper och vilka kompetenser som bli efterfrågade framåt.

AKTIVITET	FÖRVÄNTAD EFFEKT	ANSVARIG	TIDPLAN
Fortsatt arbete med RAK i verksamheterna.	Frigöra tid för att använda medarbetarnas kompetens optimalt.	Verksamhetschef	2024
Projekt Magnetmodellen på Sus.	Att utifrån arbetssätt kopplade till magnetmodellen skapa förutsättningar för omvårdnad av högsta kvalitet, nöjda och delaktiga patienter, en god arbetsmiljö samt tydlig och prioriterad professionsutveckling för sjuksköterskor.	Chefssjuksköterska	2024
Projekt Kompetens och tjänstemodellen fortsatt utveckling och implementering	En tydlig och prioriterad professionsutveckling. Ett stärkt arbetsgivarvarumärke och ökad attraktivitet för att jobba på Sus.	Chefssjuksköterska	2024
Årlig inventering av verksamheternas framtida behov av specialläkare.	Behovsinventering av kompetens för att uppfylla kraven för att upprätthålla ett NHV uppdrag både i samband med ansökningsförfarandet till NHV uppdrag.	Chefläkare	2024

Choosing Wisely, att välja klokt i alla delar. Att välja det som ger värde, sluta göra onödigheter, i patientvården och andra delar av arbetet.	Ökad känsla av meningsfullhet när rätt vård, i rätt tid och på rätt plats kan ges. Minskad stress när onödigheter tas bort.	Verksamhetschef	2024
Rätt administration	Avlasta enhetschefer genom att säkerställa rätt administrativt stöd Öka attraktiviteten för chefsstödsrollen. Fortsatt arbete med att minska administrationen för de vårdnära medarbetarna.	HR-chef/avdelningschefer	2024
Nya arbetssätt, digitalisering, teknik och ökad komplexitet ställer krav på kompetens i att driva förändringsarbete.	Chefer ska vara väl förberedda och rustade att genomföra förändringsarbete.	HR-chef	2024
Se över behovet av utvecklingsinsatser för chefer och ledare kring tillitsbaserad ledning och styrning	Skapa bättre förutsättningar för chefer att kunna fokusera på kärnverksamheten och ledarskapet närmast patienten.	HR-chef	2024
Stärka universitetssjukvårdens varumärke som attraktiv arbetsgivare	Utveckla synligheten för verksamheterna, anställningsförmåner samt utveckla vår kommunikation till potentiella medarbetare	HR-chef	2024
Implementering av preboarding och förbättrad introduktion	Pilot och implementering av preboarding system för tydligt välkomnande till förvaltningen.	HR-chef	2024
Utveckling av process för kompetensförsörjningsplan	Med stöd av ny analysplattform öka andelen prediktiv analys i planen	HR-chef	2024

ÅTGÄRDER FÖR HANTERING PÅ REGIONNIVÅ:

Arbetet med digital transformation behöver bedrivas koncernövergripande i nära samarbete med verksamheterna och att nödvändiga förutsättningar finns på plats för att arbetet ska kunna bedrivas effektivt. Detta i form av rätt kompetens, organisation och ekonomiska resurser.

Stöttande regionala strukturer för förändringsarbete som IT/MT, upphandling och juridik.

Fortsatt utveckling av karriärtjänster/specialisttjänster.

Fler regionalt finansierade ST-tjänster för att klara konkurrensutsättningen från andra aktörer.

Grundutbildningens innehåll vad gäller barnsjukvård behöver förändras och stärkas.

Regional finansiering av ultraljudsutbildning för barnmorskor och läkare.

Samsyn kring olika tjänstebefattningar och olika villkor inom RS samt samsyn mellan SUS, RS, kommunerna och Vårdval så att inte lön blir ett/fortsätter vara ett konkurrensmedel.

Arbetstidsmodeller för fler grupper.

Förbättringsarbete av övergripande process för kompetensförsörjningsanalys och plan.