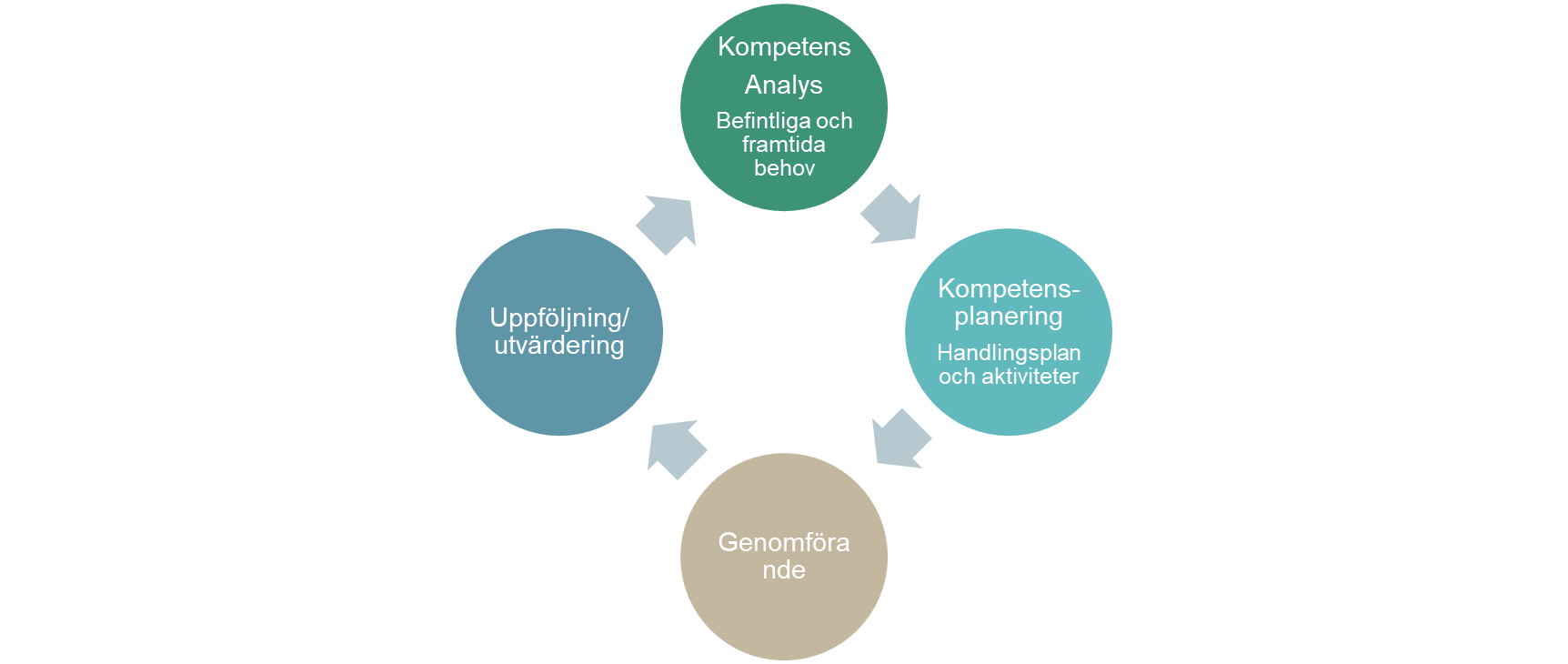
\\RSFS083\Hem7$\155927\Downloads\logo_vit.wmf

Kompetensförsörjningsplan 2024

Lasarettet i Landskrona

Reviderad:

Samverkad/MBL: 2023-11-23



Verksamhetens uppdrag & utmaningar

*Innan arbetet med årets kompetensförsörjningsplan börjar är det viktigt att följa upp vilken effekt aktiviteterna som genomfördes efter föregående års kompetensförsörjningsplan haft, dels för att kunna komplettera med ytterligare insatser om verksamheten fortfarande saknar eller riskerar saknar viss kompetens, dels för att kunna lyfta sådana insatser som fungerade väl. Bra exempel bör spridas! Fyll i tabellen nedan alternativ skriv i fritext.*

**Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Utmaning/  problem | Åtgärd/aktivitet | Önskad effekt | Utvärdering/Uppföljning |
| Varumärket – Attraktiv arbetsgivare | Fortsatt synlighet på sociala medier t ex instagram | Rekrytering av personal via de medier där de befinner sig | Några ssk har rekryterats under året pga Instagram. Fortsatt fokus på ökad synlighet.  Följs upp kontinuerligt |
| Ledarskap | Digital chefsintroduktion,  Stöd via företagshälsovården  Virtuell handledning  Få ta del av de chefsutb./kurser som finns. | Stärkt ledarskap, kompetensutveckling,  Behålla chefer/medarbetare | Högre kompetens hos cheferna vilket leder till ökad trygghet i arbetsgruppen  Checklista för nya chefer finns  Följs upp i medarbetarsamtalet årligen samt vid behov nu och framöver |
| Introduktion och rekrytering | Fortsätta utbilda handledare som kan introducera nya medarbetare. Goda planer för introduktion. Visa på utvecklingsmöjligheter. Rekrytering i god tid t ex vid pensionsavgångar | Behålla medarbetare  Attraktiv arbetsgivare | Individuellt anpassade introduktionsprogram för nyanställda. Följs årligen upp i medarbetarsamtalet |
| Utbildningsuppdraget | Erbjuda studenter praktikplats, välvilligt inställda till att ta emot även elever och praktikanter. Försöker även ta emot studenter som läser på distans.  Nära och fortsatt samarbete med YH för vårdadm.utbildningen  Rätt arbetsuppgifter utförs av rätt yrkesprofession. Identifiera där detta inte görs; där bör växling av arbetsuppgifter ske till rätt kompetensnivå och uppgift exempelvis vårdadministrativa arbetsuppgifter | Rekrytera framtidens medarbetare  Minskad arbetsbelastning  Frigöra personal som för yrkesgruppen inte utför rätt arbetsuppgifter och därmed frigöra tid för patientvården. | Anställt flera medicinska sekreterare direkt från YH efter att de haft sin praktik förlagd till lasarettet. Likaså har vi anställt op-ssk som gjort sin utbildningspraktik här. Samarbetet med skolor/utbildningsanordnare kommer att fortsätta även framöver  Följs upp kontinuerligt |
| Rätt använd kompetens | Tydliga arbetsbeskrivningar för medicinska sekreterare finns. Följa utvecklingen av utbildningar för yrkesprofessionen och hitta möjliga utvecklingsvägar kopplat till detta.  Tydligare arbeta med att identifiera arbetsuppgifter som bör utföras av t ex administrativ pesonal. | Bättre använd kompetens, minskad arbetsbelastning  Ökad produktion  Rätt kompetens vilket förbättrar kvalitet på utförd arbetsuppgift  Förbättrad patientsäkerhet  Behålla personal | Frigör tid för annan yrkeskategori. Detta arbete är av yttersta vikt och kommer att fortsätta framgent.  Följs upp vid behov och då ny personal introduceras samt i lasarettets årliga kompetensförsörjningsplan |
| Karriärvägar och kompetensstegar | Fånga upp medarbetare som vill bli chef  IT-stöd Kompetensplattform  Kompetensstegar  Regiongemensam modell – koppla samman modell för karriärmöjligheter med medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner  Digital kompetensplattform som visar vilka erbjudanden till utveckling som finns | Behålla medarbetare  Medarbetarna utvecklar sig själva och verksamheten vilket även gör jobben mer attraktiva  Attraktiv arbetsgivare | En medarbetare har gått ”Framtidens chef” För närvarande har vi tre medarbetare som läser på programmet. Om fortsatt intresse finns så kommer vi även framöver att anmäla till aktuella program för framtida chefer.  Följs upp i medarbetarsamtalet.  Kompetensplattformen är ännu inte införd. |
| Behålla medarbetare – utveckla och motivera | Erbjuda relevant kompetensutveckling/kompetensutvecklingsinsatser  Möjlighet till utbildningsförmåner/utbildningsanställning  Rimliga arbetsvillkor  Gott ledarskap  Skapa förutsättningar för delaktighet och medarbetarskap där medarbetarnas idéer fångas upp och tas tillvara  Erbjuda betald kompetensutveckling  Aktivt arbeta med förbättringar ut ifrån t ex avgångssamtal | God arbetsmiljö  Attraktiv arbetsgivare | Checklista över vilka utbildningar man förväntas gå planeras införas.  Lasarettet har fyllt sina fyra utbildningsplatser.  Diskussion på olika nivåer över resultatet i Medarbetarenkäten 2023.  Följs upp av sjukhusledning  verksamhetsledning, på arbetsplatsträffar och i det årliga medarbetarsamtalet. |
| Avgång | Avgångssamtal med chef  Webbaserad avgångsenkät | Attraktiv arbetsgivare | Det har varit för få medarbetare som har slutat för att kunna dra några generella slutsatser om orsaken. Avgångssamtalen kommer att fortsätta. Följs upp kontinuerligt. |
| Personalomsättning | Personcentrerad vård – jobba i team kring patienten  Identifiera och arbeta med rätt använd kompetens | Attraktiv arbetsgivare.  Behålla medarbetare | Personalomsättningen har ökat något. Följs upp i verksamhetsberättelsen och i kompetensförsörjningsplanen varje år. |

**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?***

|  |
| --- |
| ***Obalanserat rekryteringsläge***  Lasarettet i Landskrona har en fortsatt utmaning i att kunna rekrytera och behålla den kompetens som behövs, framförallt sjuksköterskor. Det syns en långsamt nedåtgående trend med färre sökande till våra utannonserade tjänster.  Att motivera medarbetare att stanna över tid är också en stor utmaning. Brist på grund- och specialistutbildade sjuksköterskor kan ibland orsaka vårdplatsbrist som i sin tur påverkar produktion och arbetsmiljö. Medarbetare i vården är inte längre lika villiga i att arbeta i dygnet-runt verksamhet.  Lasarettet i Landskrona ser en ökad lönekonkurrens om medarbetare både inom Region Skåne och till kommunen men även till den privata sektorn.  ***Ledarskap/chefsutveckling***  Lasarettet i Landskrona måste också värna om cheferna och säkerställa att det ges förutsättningar för ett gott och närvarande ledarskap.  Det är viktigt att säkra chefsförsörjningen då flertalet chefer går i pension inom en femårsperiod.  ***Rätt använd kompetens***  Aktivt gå igenom vilka administrativa arbetsuppgifter som vårdpersonal utför för att på så sätt frigöra tid för vården. Administrativa arbetsuppgifter ska utföras av administrativt utbildad personal som har utbildning och rätt informationskanaler. Detta skulle kanske kunna ersätta åtminstone en del av bristen på sjuksköterskor.  ***Kompetensutveckling***  Tid för kompetensutveckling måste avsättas. Ett exempel på detta är att programmet Kliniskt basår för nya sjuksköterskor, schemaläggs. På lasarettet är det avsatt 1 – 2 dagar per medarbetare och år för sk utbildningsdagar. Dessa dagar har olika temainnehåll.  Rollen som medicinsk sekreterare har förändrats över tid och är fortsatt i förändring, vilket kräver kontinuerlig kompetensutveckling och att den utökade kompetens som finns i yrkesprofessionen och tillika det förändrade och utvecklade kursinnehållet via lärosätena, tas tillvara.  ***Förändrade arbetssätt***  En kommande förändring2025 som kommer innebära nya arbetssätt för såväl vårdadministrativ personal som för vårdpersonal är införandet av Skånes Digitala Vårdsystem (SDV). Detta system kommer att ersätta de olika journalsystemen som idag används inom primärvård och övriga vårdinstanser i Region Skåne. |

***Pensionsavgångar***

Ett flertal pensionsavgångar kommer att ske de närmaste åren och det är framför allt inom sjuksköterske-

och undersköterskegruppen. En del enheter är organisatoriskt små vilket gör enheten särskilt sårbar vid

pensionsavgångar.

Genom olika incitament kan det finnas möjlighet för äldre medarbetare som kan och vill fortsätta arbeta

något åt att på sätt förskjuta pensionsavgången något år.

Tabellen nedan visar pensionsavgångar 65 år

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AID\_PersonalGrupp** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **2030** | **2031** | **2032** |
| **Totalt** | **5** | **7** | **11** | **6** | **15** | **13** | **14** | **11** | **11** | **10** |
| Administratörer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Administratörer, vård | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Barnmorskor | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Fysioterapeut | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Handläggare | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Köks- och måltidsarbete | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Kurativt och socialt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Läkare specialistkompetenta | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| Ledningsarbete | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| Sjuksköterskor | 3 | 4 | 5 | 3 | 6 | 2 | 6 | 1 | 4 | 2 |
| Undersköterskor, skötare m.fl. | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 |

Tabellen nedan visar pensionsavgångar 68 år

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AID\_PersonalGrupp** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **2030** | **2031** | **2032** |
| **Totalt** | **0** | **0** | **3** | **5** | **7** | **11** | **6** | **15** | **13** | **14** |
| Administratörer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Administratörer, vård | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Barnmorskor | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Fysioterapeut | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Handläggare | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| Köks- och måltidsarbete | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Läkare specialistkompetenta | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| Ledningsarbete | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Sjuksköterskor | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 5 | 3 | 6 | 2 | 6 |
| Undersköterskor, skötare m.fl. | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 |

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. Analysera genom att nyttja all den kunskap som finns inom din verksamhet idag exempelvis medarbetardata så som personalrörlighet, sjukfrånvaro, ålderssammansättning men även medarbetarundersökning och avgångsenkät med mera.

**Kompetensanalys**

**Befintliga och framtida behov**

Här anger verksamheten yrke/funktioner/roller som befinner sig i balans eller obalans, eller riskerar

att hamna i obalans utifrån nuvarande och framtida behov. Det går bra att ta bort respektive lägga till rader.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **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 | Verksamhetsområde | Balans | Obalans | Brist |
| Sjuksköterska, allmän | VO Internmedicin |  |  | **X** |
| Sjuksköterska, allmän | VO Planerade operationer  (Avd 1 + UVA) |  | **X** |  |
| Sjuksköterska, specialist | VO Internmedicin (Geriatrik, hjärta, diabetes, palliativ vård, ögon) |  |  | **X** |
| Sjuksköterska, specialist | VO Planerade operationer (anestesi, ögon) | **X** |  |  |
| Ortoptist | VO Internmedicin |  |  | **X** |
| Barnmorska | VO Internmedicin | **X** |  |  |
| Specialistläkare | VO Internmedicin (ögonspecialist) |  |  | **X** |
| Specialistläkare | VO Internmedicin (övriga) |  | **X** |  |
| Leg läkare | VO Internmedicin |  |  | **X** |
| Underläkare ej leg | VO Internmedicin | **X** |  |  |
| Kurator | VO Internmedicin | **X** |  |  |
| Undersköterskor | VO Internmedicin |  | **X** |  |
| Undersköterskor | VO Planerade operationer | **X** |  |  |
| Dietist | VO Internmedicin |  | **X** |  |
| Biomedicinsk analytiker | VO Internmedicin |  | **X** |  |
| Logoped | VO Internmedicin |  | **X** |  |
| Arbetsterapeut | VO Internmedicin |  | **X** |  |
| Fysioterapeut | VO Internmedicin |  | **X** |  |
| Medicinsk sekreterare | VO Internmedicin | **X** |  |  |
| Receptionist | VO Internmedicin | **X** |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| ***Kommentar:*** |

Inom VO Internmedicin är det svårt att rekrytera allmänsjuksköterskor men även specialistutbildade sjuksköterskor inom ögonsjukvård är mycket svårrekryterade. En annan yrkesgrupp som också är mycket svårrekryterade är ortoptister då det finns ett fåtal i hela regionen. Upplevelsen från berörda chefer är att för hela allmänsjuksköterskegruppen är situationen ännu värre nu än vad det var förra året. Även specialistläkare inom specialiteterna ögonsjukvård och kardiologi är svårrekryterade. Det som skiljer sig något åt från övriga sjukhus i regionen är att det är svårare att rekrytera superspecialistläkare pga att Lasarettet i Landskrona är ett litet sjukhus.

Undersköterskor med erfarenhet och också blivit betydligt svårare att rekrytera.

För tillfället är man fullbemannade inom VO Planerade operation men det kan svänga snabbt.

Lasarettet inte haft några problem större problem med att rekrytera medicinska sekreterare och medarbetarna är goda ambassadörer och marknadsför lasarettet som en bra en arbetsplats.

Personalrörligheten under helåret 2022 var 10,8% totalt sett på lasarettet i Landskrona, 7,0% för sjuksköterskorna, 3,4% för specialistläkarna, 14,2% för undersköterskorna samt 7,9% för medicinska sekreterare.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Roller/funktioner\* | Verksamhetsområde | Balans | Obalans | Brist |
| Chefsstöd |  | **X** |  |  |
| Miljöhandläggare | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| Kris- och katastrofsamordnare | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| Arbetsmiljösamordnare | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| Chefssekreterare | Ledning/stab + VO Internmedicin | **X** |  |  |
| Enhetschef | VO Internmedicin + VO Planerade operationer |  | **X** |  |
| Verksamhetschef | VO Internmedicin + VO Planerade operationer | **X** |  |  |
| Studenthandledare | VO Internmedicin + VO Planerade operationer | **X** |  |  |
| KPO (kvalitets- och säkerhetsombud) | VO Planerade operationer | **X** |  |  |
| Brand- och säkerhetshandläggare | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| 1177 | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| PASIS och PAR | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| Digitalt möte | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| Mobil självincheckning | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| Tillgänglighetskoordinator | Sjukhusövergripande | **X** |  |  |
| Flödesmodells koordinator | Sjukhusövergripande | **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?***

|  |
| --- |
| ***Lasarettet***  Landskrona lasarett är ett litet och välfungerande sjukhus med korta kontakt- och beslutsvägar. Här råder stor känsla av gemenskap. För att Lasarettet i Landskrona ska vara en attraktiv arbetsplats behöver alla aktivt bidra, både chefer och medarbetare.  Inom slutenvården med verksamhet dygnet runt finns möjlighet att se över arbetstidsscheman och även överlappningstiden. Inom flera enheter framförallt våra mottagningar är arbetstiden förlagd dagtid måndag – fredag. Reglerna om dygnsvilan, som infördes 1/10 2023 har påverkat verksamheterna som nu fått svårare att bemanna vid vakanser.  Operationsverksamheten stänger över jul och nyår samt 5 veckor under sommaren med undantag för narkosjouren. Här utförs många olika men oftast något enklare operationer än på SUS sjukhus och här är den perfekta arbetsplatsen för nybörjare men även för medarbetare som senare i yrkeslivet kanske vill trappa ner lite. På operationsenheten startar och avslutas som regel operationerna i tid och enligt plan. Det finns ett välstrukturerat arbetssätt och en stor del av medarbetarna har hög kompetens och lång erfarenhet.  Alla som vill har möjlighet att arbeta heltid. Möjlighet till flexibla arbetstider finns. Det är viktigt att se till individen och vara öppen för individuella önskemål. Hållbarhetsperspektivet är viktigt.  Som följd av att lasarettet inte kan konkurrera med lön behöver medarbetarna erbjudas en trygg och god arbetsmiljö. Lojalitet behöver belönas.  ***Obalanserat rekryteringsläge***  Lasarettet i Landskrona står inför ett bekymmersamt läge där det finns stora farhågor med att kunna rekrytera personal för att kunna behålla verksamheten intakt och fortsätta vara ett välfungerande sjukhus. Lasarettets absoluta största utmaning är sjuksköterskebristen, vilken delas av i princip samtliga sjukhus i regionen och vårdorganisationer i stort. VO Internmedicin har mycket svårt att rekrytera allmänsjuksköterskor. Det största bekymret är inte att anställa seniora erfarna sjuksköterskor på dagtid utan den stora utmaningen är att upprätthålla helgbemanningen. Som det ser ut idag har cheferna även fått täcka upp vid akuta vakanser på helger/kvällar vilket är helt ohållbart i längden. Behovet av att utöka andra yrkeskategorier på vårdavdelningarna behöver också ses över, såsom dietist, logoped och kurator.  Generellt sett upplevs inte rekryteringsproblematiken vara lika stor på mottagningarna. Inom VO Planerade operationer har i dagsläget inga bemanningsproblem utan tvärt om finns det ett stort intresse från specialistsjuksköterskor att få komma hit.    På de tre slutenvårdsavdelningarna inom VO Internmedicin har verksamheten har 3 utbildningssjuksköterskor vars uppdrag bl a blir att stärka och stödja framför allt sjuksköterskor, men även undersköterskor. Det pågår även diskussioner om att anställa en utbildningsundersköterska inom slutenvården.  Lasarettet i Landskrona måste vara aktivt i arbetet med att få medarbetare med rätt kompetens. Det som erbjuds nyanställda ska lasarettet leva upp till och det ska finnas utvecklingsvägar för de som vill.  ***Rätt använd kompetens***  Det finns fortfarande en del arbetsuppgifter av administrativ karaktär som vårdpersonal utför som skulle kunna utföras av administrativ personal t ex på våra mottagningar.  Den vårdadministrativa enheten har ett välfungerande samarbete med Yrkeshögskolan i syfte att hitta framtida medarbetare och lasarettet måste fortsätta ta emot och ta väl hand om studenterna. Detta är en viktig plantskola. För att fortsatt vara den attraktiva enheten så krävs en förflyttning av arbetsuppgifter till rätt använd kompetens och att man dessutom tar tillvara den höga kompetens som finns inom enheten. |

**Kompetensplanering**

**Handlingsplan och aktivitet**

Lasarettet i Landskrona är det lilla välfungerande sjukhuset där alla ska känna sig välkomna och vilja arbeta.

***Tillitsfullt ledarskap***

Lasarettet i Landskrona arbetar med ett tillitsfullt ledarskap vilket innebär att som chef är man synlig ute i verksamheten, är nära medarbetarna och har en nära dialogen i vardagen. PULS-möten och Arbetsplatsträffar genomförs kontinuerligt. Ledningsgruppen på lasarettet har deltagit i workshops om tillitsbaserat ledarskap. Respekt för varje enskild medarbetare; alla är viktiga och behövs för att verksamheten ska fungera.

För att attrahera medarbetare till att bli chef kan teamledare vara en bra början då man får inblick i vad det innebär att vara chef. Teamledare finns idag på flera enheter på lasarettet. Chefsegenskaper är viktiga och fångas upp i t ex medarbetarsamtalet. Det finns ett strukturerat program ”Framtida chefer” inom Region Skåne för blivande chefer där målgruppen är medarbetare inom alla yrkeskategorier som har ett stort intresse och motivation för ledarskap och som av sin chef bedöms ha förutsättningar att fortsätta sin utveckling mot ett framtida chefsuppdrag. Likaså finns en annan regiongemensam utbildning ”Utvecklande ledarskap” (UL) där målsättningen är att känna till och förstå Ledarskapsmodellen enligt konceptet, få feedback genom bedömningsformulär samt utarbeta en personlig utvecklingsplan. För att få delta krävs en rekommendation från någon annan medarbetare/chef. Det finns även en möjlighet för den enskilda medarbetare att via Utbildningsportalen delta i en digital utbildning ”Chefskolan” som ger en god grund för ett eventuellt uppdrag som chef.

***Introduktion***

Att introducera studenterna till Region Skåne som en framtida arbetsgivare görs på flera olika sätt. Det är viktigt att synas i olika sociala sammanhang, besöka skolor och utbildningsmässor. Att Lasarettet i Landskrona har trygga utbildade medarbetare i handledning gör att studenterna och nyanställda introduceras på ett bra och säkert sätt. Vår kliniske lärare fyller här en viktig funktion.

***Digitala arbetssätt***

Att använda SDV, TIK (taligenkänning), digitalt möte och 1177 för att effektivisera vårt arbete görs redan idag men även dessa områden kan utvecklas ytterligare. Stöd- och behandlingsplattformen via 1177 är ett pågående projekt där patienter behandlas via digital plattform. Genom engagerade medarbetare som är teknikintresserade går de i framkant för sina kollegor och kan visa på vilka fördelar som finns.

***Mångfald***

Lasarettet i Landskrona har medarbetare från många olika nationer och på en av våra vårdavdelningar finns, som exempel, medarbetare från tiotal nationaliteter.

Att vara en inkluderande arbetsplats är viktigt för lasarettet. Slutenvården samarbetar med International Office (IO) vars syfte är att vara en brygga mellan Region Skånes hälso- och sjukvårdsverksamheter och den internationella arbetsmarknaden. IO är ett nav för kunskap och samordning, som gör det lättare för människor med relevant utbildning från andra länder att komma in i den skånska hälso- och sjukvården. Det kan vara frågor som berör allt från de olika stegen till svensk legitimation och språkundervisning till praktisk tjänstgöring och internationella utbyten.

***Medarbetarundersökning 2023***

Svarsfrekvensen från medarbetarundersökningen 2023 var 79,3% jämfört med 2022 då svarsfrekvensen låg på 75,7%. Resultatet förväntas klart i början av 2024.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktivitet | Förväntad effekt | Ansvarig | Tidplan |
| Fler studenter placerade i  Landskrona (exempelvis på  specialistutbildning till  sjuksköterskor) | De stannar hos oss när de är färdigutbildade, vilket ger en bra bas för kompetensförsörjning. | Enhetschef | Kontinuerligt |
| Ökad synlighet på sociala  Medier, exempelvis Instagram | Rekrytering av personal via de medier där de befinner sig | Enhetschef och kommunikatör | Kontinuerligt |
|  | | | |
| Stärka arbetsgivarvarumärket Lasarettet Landskrona | Ökad rekrytering  Stolta och motiverade medarbetare  Goda ambassadörer | Sjukhusledning  Verksamhetsledning | Kontinuerligt |
| Identifiera potentiella chefer | Säkra chefsförsörjningen | Verksamhetsledning | Kontinuerligt |
|  | | | |
| Implementera kompetensstegar | Tydliggöra karriärvägar och kompetensbehov | Verksamhetsledning | Kontinuerligt |
| Använda den kliniske läraren i att stärka handledarrollen | Kvalitetssäkrad handledning | Verksamhetsledning | Kontinuerligt |
| Handlingsplan för minskad sjukfrånvaro | Bättre arbetsmiljö  Friskare medarbetare  Bättre och tryggare vård till patienterna | Sjukhusledning  Verksamhetsledning | Kontinuerligt |
| Implementering av Region Skånes Kompetens- och tjänstemodell för samtliga yrken | Strukturerat utvecklingsprogram för alla medarbetare | Sjukhusledning | 2024-2025 |
| Utbildningsanställning | Ökar attraktiviteten och förutsättningarna för att genomgå specialistutbildning för ssk och bma | Verksamhetsledning | 2024 |

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

|  |
| --- |
| Samsyn inom Region Skåne för ärliga referenser samt en lönepolicy som efterlevs. Det är en osund lönekonkurrens även inom Region Skåne. Även svårt att konkurrera med kommunerna då de erbjuder betydligt högre löner. Inom operationsenheten är lönekravet det största bekymret. Nyexaminerade kräver hög lön. Löneutvecklingen för chefer är inte så god.  Arbetsförmedlingen för utlandsutbildade.  Gemensamma mål inom Region Skåne.  Gemensamma arbetstidsmodeller inom Region Skåne.  Att utöka samarbetet mer inom Region Skåne generellt bedöms vara oerhört viktigt. |