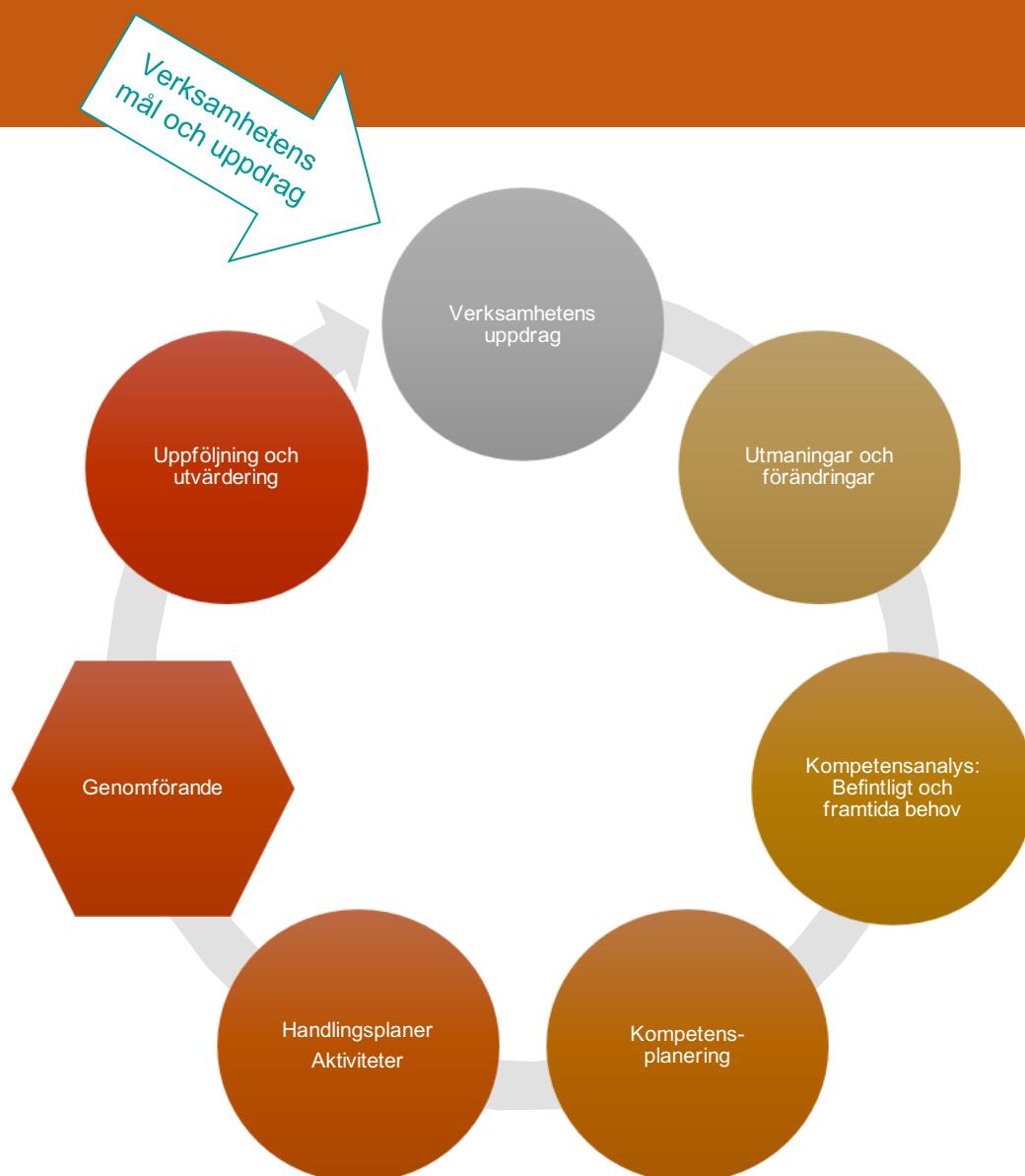


Kompetensförsörjningsplan

Division/Förvaltning

Centralsjukhuset Kristianstad/Skånes sjukhus nordost

Reviderad 2020-12-11



Uppdrag och Mål

Uppgift

Centralsjukhuset Kristianstads uppdrag är att vara ett komplett akut- och traumasjukhus. Dygnet runt erbjuder sjukhuset akut sjukvård inom samtliga discipliner (med undantag för dem som är koncentrerade till Skånes universitetssjukhus i Lund och Malmö). Inom alla yrkeskategorier har vi det antal specialister och den läkarkompetens som krävs för att kunna upprätthålla rollen som akutsjukhus i nordöstra Skåne och för att kunna bibehålla vårt ansvar att ge invånarna samma utbud av vård som ges i övriga Skåne.

Verksamhetsidé

Centralsjukhuset Kristianstad ska vara ett fullvärdigt akutsjukhus och ett självklart val vid klinisk utbildning. Sjukhuset ska erbjuda mycket god medicinsk kvalitet, patientsäkerhet, arbetsmiljö och tillgänglighet med målet att vara Sveriges bästa mellanstora sjukhus år 2023. Chefer ska vara närvarande, tydliga och alla ska bemöta varandra med stor omtanke och respekt.

Mål för året

Övergripande mål - patientnöjdhet

- Alla mottagningar och avdelningar ska erbjuda e-tjänster
- Antal e-tjänster och antal användare på 1177 ska öka i jämförelse med 2020
- Antal digitala mottagningsbesök och kvalificerade telefonkontakter ska öka jämfört med 2020

Övergripande mål - tillgänglighet och kvalitet

- Förbättrad tillgänglighet som uppfyller vårdgarantin
- Ej överstiga 90 procentig belägningsgrad inom slutenvården
- Av- och ombokningar av enhet ska minska i jämförelse med 2020
- Alla mottagningsbesök ska ske inom medicinska tidsmål

Övergripande mål - patientsäkerhet

- Minska fel i vårdens övergångar inom förvaltningen och mot primärvård och kommuner
- Förbättra följsamheten till NEWS*-rutiner
- Minskat antal vårdrelaterade infektioner, trycksår samt fallskador
- Minskat antal läkemedelsfel

Övergripande mål - miljö

- Fossilbränslefri verksamhet
- Hälsosam miljö
- Hållbar resursanvändning
- Stark miljöprofil

Övergripande mål - forskning och utbildning

- Stimulera och stödja medarbetare till forskning och utveckling
- Meritera ett verksamhetsområde till universitetssjukvårdsenhet enligt socialstyrelsens kriterier

Övergripande mål - attraktiv arbetsgivare

- Öka personalnöjdheten
- Minska sjukfrånvaron
- Införa resursteam
- Minska användandet av bemanningsföretag

Övergripande mål - långsiktigt stark ekonomi

- Tydligare koppling uppdrag – budget
- Minska kostnadsutvecklingen för köp av tjänster från serviceförvaltningarna
- Minska kundförluster
- Bättre följsamhet till upphandlings- och inköbspolicy

Utmaningar och förändringar

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och de närmaste åren?

Vi står inför många utmaningar och förändringar som påverkar behovet och förutsättningarna för kompetensförsörjningen:

- Pandemins efterverkningar och patienternas ökade förväntningar i vården kopplat till tillgänglighet samt ett ökat vårdbehov med ökad åldrande befolkning kräver andra arbetssätt för att möta behovet.
- Begränsad tillgång på medarbetare med rätt matchad kompetens kräver att vi har förmåga att behålla redan anställda medarbetare, använder kompetensen rätt, tillhandahåller tillräckligt med praktikplatser med hög kvalitet, utbildar tillräckligt med specialistsjuksköterskor och specialistläkare för att möta behovet.
- Medarbetare har förväntningar på delaktighet, utveckling och möjlighet att påverka, vilket ställer ökade krav på chefskapet och arbetsmiljön, som ska upplevas som attraktiv med rimlig arbetsbelastning och konkurrensmässig lön.
- Införande av SDV och andra digitala tjänster som dels tar resurser i anspråk dels innebär utveckling och förändring av arbetets organisation och processer.
- Göra forskning/utveckling till ett naturligt inslag i arbetet.

Pensionsavgångar och personalrörlighet, avgångar

Tabellerna nedan ger en samlad bild av pensionsavgångar de närmsta 10 åren och personalrörligheten 2020. För att bedöma den troliga personalrörligheten i framtiden bör pensionsavgångar sammanvägas med att den totala personalrörligheten kommande år är ungefär lika omfattande som det föregående året.

Tabell 1. Pensionsavgångar beräknade utifrån avgång vid 65 år 2020–2029

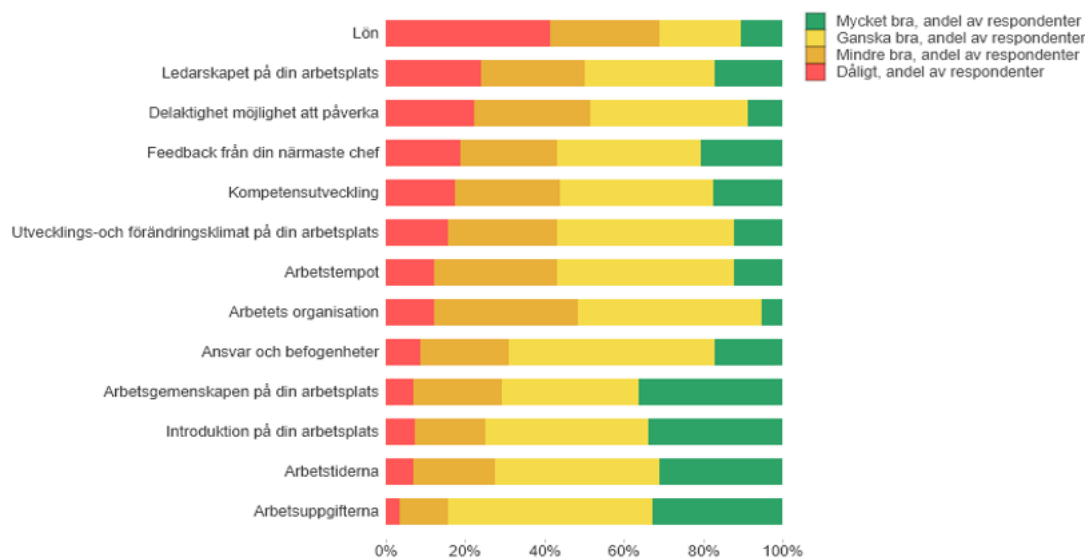
Huvudgrupp	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Läkare	2	5	6	6	6	5	5	7	8	7
Ledning / Administration	6	4	13	4	5	5	6	8	9	8
Medicinsk sekreterare	0	3	7	4	8	4	8	4	7	6
Övrig personal	0	0	0	0	2	1	4	0	2	1
Övrig Vård/Rehab/Social	2	0	1	1	1	3	2	5	4	3
Sjuksköterska	5	17	14	17	12	10	16	20	9	22
Undersköterska	7	12	16	23	23	27	27	15	10	13
Totalt	22	41	57	55	57	55	68	59	49	60

Tabell 2. Personalrörlighet avgångar 2020 (t o m 201130)

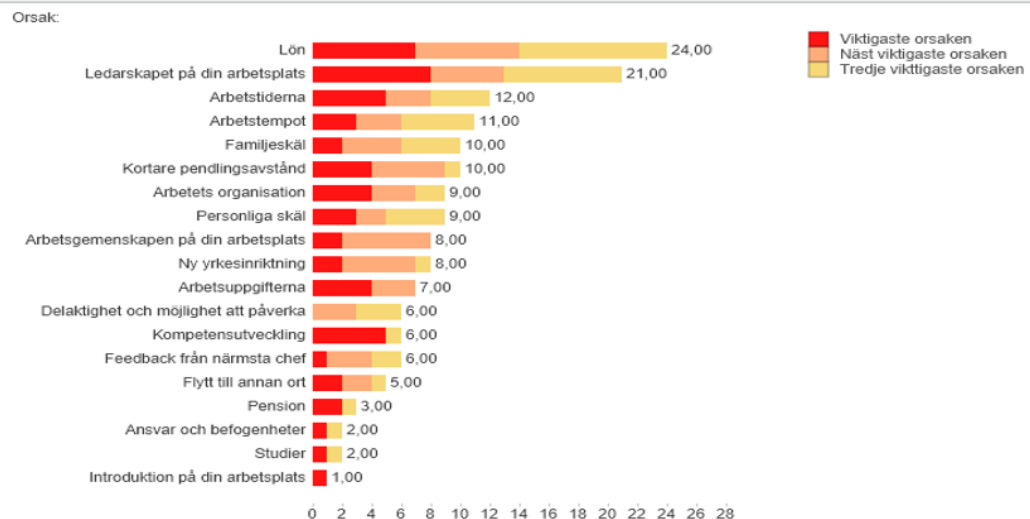
Huvudgrupp	Anst. i början	Lämnar RS	Tv till viss	Anst i slutet	Snittanställda	Personalrörlighet avgångar
Läkare	314	18	0	319	315	5,73%
Ledning / Administration	167	6	0	184	166	3,59%
Medicinsk sekreterare	154	11	0	162	159	7,14%
Övrig personal	25	0	0	29	25	0,00%
Övrig Vård / Rehab / Social	90	3	0	97	95	3,33%
Sjuksköterska	789	61	1	840	826	7,86%
Tandvårdsarbete	1	0	0	1	1	0,00%
Undersköterska / Skötare	529	33	3	562	558	6,81%
TOTALT	2060	132	4	2182	2143	6,60%

Tabell 3 och 4. Betygsättning av ett antal faktorer som har betydelse i arbetet, baserat på 58 enkätsvar jan-okt 2020.

Hur har respondenten upplevt sin arbetssituation vad gäller följande parametrar
Antal respondenter i nuvarande urval: 58



Frekvens av antal respondenter per rangordning av orsaker som fick respondenten att sluta
Antal respondenter i nuvarande urval: 58



Utvecklingsområden: Lön, ledarskapet på arbetsplatsen, delaktighet möjlighet att påverka, feedback från din närmsta chef, kompetensutveckling

Kompetensanalys

Yrken/funktioner som befinner sig i balans eller obalans eller riskerar att hamna i obalans utifrån nuvarande och framtida behov

	God balans	Tillgången på rätt kompetens möter efterfrågan. Det är möjligt att rekrytera rätt kompetens.
	Obalans	Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid möjligt att rekrytera rätt kompetens.
	Kraftig obalans	Tillgången lägre än efterfrågan. Svårt att rekrytera rätt kompetens.

Sammanställning av yrkeskategorier samt roller/funktioner inom Centralsjukhuset Kristianstad. För att se balans/obalans inom varje verksamhetsområde se slutet av dokumentet

Yrke	CSK	God balans	Obalans	Kraftig obalans
Enhetschef	Ibland alltför begränsat urval till chefstillsättningar		X	
Specialistläkare	Kraftig obalans/obalans inom ett antal specialistinriktningar		X	
Allmänsjuksköterskor	Generell obalans		X	
Specialistsjuksköterskor	Merparten av behovet behöver tillgodoses genom att arbetsgivaren erbjuder tillräckligt antal medarbetare goda förmåner under specialistutbildning			X
Barnmorskor	"_"			X
Röntgensjuksköterskor			X	
Medicinsk sekreterare	Svårt med ersättningsrekryteringar		X	
Undersköterskor	Ingen generell brist på undersköterskor	X		
Arbetsterapeuter				X
Fysioterapeuter				X
Dietister	Svårt med ersättningsrekryteringar		X	

Kommentar:

Svårigheter att rekrytera tillräckligt många specialistsjuksköterskor, barnmorskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter kvarstår. För att säkerställa det framtida kompetensbehovet behövs ökad samverkan med utbildningsaktörer när det gäller tillgång på utbildningsplatser.

Roller/funktioner	CSK	God balans	Obalans	Kraftig obalans
Handledare			X	
Ledningsansvarig sjuksköterska			X	

Kommentar:

På grund av att många sjuksköterskor har kort erfarenhet är det svårt att klara ansvarsuppdag, handledarskap och ledningsansvar

Vad vi kan göra eller bli bättre på - för att möta våra utmaningar och förändringar

Varumärket – Attraktiv arbetsgivare

Ställa om till alternativa digitala rekryteringsvägar när arbetsmarknadsmässor uteblir. Kommunera mer genom sociala medier.

Tillhandahålla bra handledning med hög kvalitet på praktikplatser för studenter. Ett gott rykte är den bästa marknadsföringen

Starta upp PRAO så snart det är möjligt, för att locka unga att välja yrken i vården.

Ledarskap

I regionen pågår flera förvaltningsgemensamma arbetsgrupper med målsättning att underlätta chefers administrativa arbete och frigöra tid för ett mer verksamhetsnära ledarskap. Arbetsgruppernas förslag till åtgärder avseende till exempel marknadsföring och rekrytering, med tydligare och bättre anpassade tjänster från GSF, är planerade att genomföras under 2021.

Region Skåne har gemensam chefs- och ledarutveckling med utbildningsprogram, för såväl medarbetare med intresse för chefs- och ledarskap, som nya och etablerade chefer. Under hösten har ett halvårigt program för framtida chefer startats och ny grupp startar till våren. Förbättrad introduktion och tillgång till digitala utbildningsprogram för befintliga chefer tydliggörs under 2021, bland annat på chefssidorna på intranätet.

Chefers och ledares förmåga att leda i förändring är av avgörande betydelse för hur väl Region Skåne lyckas med framtidens hälsosystem. Kompetensutveckling i förändringsledning är en framgångsfaktor för att hantera de förändringar som nya digitala arbetssätt innebär. Samtliga chefer och ledningsgrupper kommer att genomgå regiongemensam utbildning i förändringsledning.

Introduktion

Verksamheterna arbetar aktivt med att utveckla introduktion för nyanställda med fadderskap. Flera vårdavdelningar inom sjukhuset har startat upp eller planerar att starta upp utbildningssjuksköterskor och utbildningsundersköterskor eller motsvarande funktioner, för att stödja och skapa trygghet till nya medarbetare.

Behålla-perspektivet är och har varit det högst prioriterade målet under både 2019 och 2020 och åtgärder för att skapa trygghet och stöd till nya medarbetare är fortsatt viktiga för att uppnå att medarbetare i högre grad väljer att stanna kvar.

Rätt Använd Kompetens

Målsättning för arbetet med Rätt Använd Kompetens

Rätt yrkesgrupp gör rätt saker utifrån kompetens och patientens behov för att klara kompetensförsörjning och möjliggöra medarbetares utveckling. Tydliga bemanningsmål med rätt personalmix utifrån verksamhetens behov och utveckling.

Våra prioriterade åtgärder i detta arbete

Uppgiftsväxling från sjuksköterska till undersköterskor har pågått en tid och ytterligare effekter kan vara svåra att uppnå men fortsatt uppgiftsväxling är viktig att hålla i för att använda kompetensen optimalt. Arbetsuppgifter som inte är vårdrelaterade kan lyftas till andra personalkategorier som tex servicevårdar och administrativ personal. Efter införande av SDV kommer sannolikt kapacitet bland medicinska sekreterare att frigöras. Uppgiftsväxling från läkare och sjuksköterskor till medicinska sekreterare behöver planeras. I mottagningsverksamhet sker utveckling av sjuksköterskans roll till att självständigt hantera vissa patientbesök, vilket frigör läkarresurser. Utveckling av teamarbete för ett optimerat nyttjande av rehabiliteringsresurser.

Effekt som skall uppnås med dessa åtgärder

Nöjda medarbetare ges möjlighet att använda hela sin kompetens med stimulerande arbetsuppgifter som ger utveckling och arbetstillfredsställelse. Kvaliteten i omvårdnadsarbetet ökar, förbättrade flöden, bättre tillgänglighet och produktion, ökad patientsäkerhet, bättre resursanvändning, möjliggör löneutveckling för medarbetare

Vilka yrken, funktioner och roller kommer att förändras på sikt i verksamheten

Akuten bygger upp verksamhet med akutläkare vilket på sikt kommer att innebära att läkare från andra specialiteter i allt mindre grad behöver tjänstgöra på akutmottagningen och att specialistläkare från andra specialiteter i större utsträckning blir konsulter, när akutläkarorganisationen är klar.

Ökad möjlighet att kommunicera via digitala kanaler innebär för vissa patientkategorier minskat behov av fysiska besök. Åldrande befolkning med ökad samsjuklighet ger att komplexiteten och vårdtyngden ökar, vilket påverkar samtliga yrkeskategorier. En förskjutning av arbetsuppgifter för att klara kompetensförsörjningen av bristyrkesgrupper innebär förändring av alla yrken. Medicinska sekreterares och administratörers arbetsuppgifter kommer att förändras i och med SDV, vilket kommer att innebära att övriga yrkeskategorier kan avlastas administrativt arbete.

Kompetensstegar

För dessa yrkesgrupper introduceras/utvecklas/planeras framtagande av kompetensstegar inom verksamheten

Flera verksamheter har påbörjat anpassning och införande av kompetensstegar för framför allt sjuksköterskor och undersköterskor. Arbetet har i flera fall fått avbrytas på grund av pandemin.

Våra prioriterade åtgärder i detta arbete

Implementering och anpassning av regionens befintliga kompetensstegar inom förvaltningen pågår. På grund av konsekvenserna av pandemin har utvecklingen avstannat. Omtag och förnyat engagemang och stöd till de verksamheter som inte kommit igång eller fått avbryta anpassning och implementering, planeras för 2021.

Förteckna och sprida goda exempel samt omvärldsbevaka verksamheter med likartad verksamhet där kompetensstegar är utvecklade, blir viktiga åtgärder i detta arbete.

Effekt som skall uppnås med dessa åtgärder

Tydliggöra interna karriärvägar och utbildningsmöjligheter, öka attraktiviteten som arbetsgivare, bibehålla kompetens, ge ökad patientsäkerhet. Stöd för ansvarig chef när det gäller behov av utbildningsinsatser och att vara en motivator till kompetensutveckling

Behålla medarbetare – utveckla och motivera

Stärka yrkesrollerna och yrkesidentiteten, genom till exempel kompetensstegar och kontinuerlig uppföljning av medarbetarens utvecklingsplan, för ökad trivsel och kvalitet i arbetet. Erbjud intern kompetensutveckling genom att ta tillvara den kunskap som redan finns, genom kunskapsutbyte. Använda utbildningssjuksköterskor för att ge stöd åt och utbilda nya sjuksköterskor. Erbjud bra introduktionsprogram och bra handledning. Uppmuntra hospitering från andra verksamheter för att skapa intresse för utveckling.

Tillhandahålla god arbetsmiljö, som inkluderar konkurrenskraftiga löner med större lönespridning för att behålla medarbetare med lång erfarenhet och hög kompetens, attraktiva arbetstider, bra betalt för obehövligt arbetstid, möjlighet att vidareutbilda sig.

Koppla tydliga uppdrag med mandat till specialistsjuksköterskor för att behålla dem. Bjuda in till delaktighet i förbättringsarbete. Möjliggöra vårdutveckling, omvärldsbevakning och kvalitetsarbete. Erbjud möjlighet för magister-, doktorand- och riktade universitetskurs utifrån verksamhetens behov. Ta tillvara den fördjupade kunskapen som utbildningen ger så att medarbetaren fortsätter i kliniskt arbete även efter utbildningen.

Utbildningsuppdraget

Tillhandahålla tillräckligt många VFU-placeringar, praktikplatser och LIA-platser med hög kvalitet och god handledning för att bibehålla nöjda studenter.

Rekrytering

Tillgänglig arbetskraft matchar inte behovet av den kompetens som vi efterfrågar. Måste rekrytera med lång framförhållning för att själva utbilda och utveckla nya medarbetare till den kompetens som behövs. Implementera Region Skånes kommande strategi om breddad rekrytering för att bättre tillvarata den kompetens som finns på arbetsmarknaden

Inrätta resursteam.

Kontinuerlig påfyllnad av utbildningsplatser till specialistsjuksköterskeplatser och ST-läkare för att kunna möta specialistbehovet. Anställa fler grundutbildade sjuksköterskor med erbjudande om vidareutbildning för att klara specialistsjuksköterskebehovet.

En god arbetsmiljö med rätt bemanning och gott rykte är den bästa grunden för rekrytering. Satsa på att tillhandahålla bra VFU-placeringar, praktikplatser och LIA-platser med god handledning för att behålla studenterna när de är klara med utbildningen.

Se över möjlighet att införa traineetjänster för vissa yrkesgrupper.

Handlingsplan och aktiviteter

Varumärket – Attraktiv arbetsgivare

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Våra medarbetare har en framträdande roll i kommunikation med framtida presumtiva medarbetare genom CSK:s instagramkonto	HR/utbildningsenhet en/kommunikation	2021	Skapa lust, intresse och motivation för en framtid i vår verksamhet
Samarbeta med utbildningsanordnare för att skapa alternativa mötesplatser under pandemin för möjlighet till kommunikation med presumtiva medarbetare tex genom digitala arbetsmarknadsdagar	HR	2021	Stimulera till möten med intresserade framtida medarbetare trots avsaknad av möjlighet till fysiska möten
Starta PRAO för elever i årskurs 8 ht 2021	HR	Hösten 2021	Stimulera till att välja vårdyrkesutbildning

Ledarskap

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Stimulera att fler blir intresserade av programmet Framtida chef	HR/Verksamhetschefer	2021	Fler medarbetare som kan träda in i chefs- och ledarskapsuppgifter
Införa enklare och förbättrat stöd till chefer vid rekrytering, genom anpassat systemstöd och tydligare tjänsteutbud	HR/GSF	2021	Bättre och tydligare tjänsteutbud vid rekrytering underlättar chefens arbete

Kompetensutveckla chefsstöd	HR	2021	Genom att förbättra chefsstödens kompetens kan chefer avlastas
Förbättrad chefsintroduktion med tydliga checklistor och utvecklingsmöjligheter	HR	2021	Kunskap och trygghet som ny chef

Introduktion

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Förbättra digitalt introduktionsprogram för alla yrkesgrupper	HR/Utbildningsenhet/ Kommunikation	2021	Bättre tillgänglighet av utbildning när behovet uppstår
Utveckla funktioner på vårdavdelningar för att stödja och utbilda nya medarbetare exempelvis utbildnings-sjuksköterskor eller motsvarande	Verksamhetschefer	2021	Skapar trygghet och stöd till nya medarbetare

Rätt Använd Kompetens

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Analysera effekter av SVD:s införande och möjligheter till förskjutning av arbetsuppgifter	Sjukhuschef	2021	Frigöra vårdresurser från administrativt arbete

Kompetensstegar

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Omtag och förnyat engagemang och stöd till de verksamheter som inte kommit igång eller fått avbryta anpassning och implementering på grund av pandemin	HR och verksamhetschefer	2021	Tydliggöra möjlighet till kompetensutveckling

Behålla medarbetare – utveckla och motivera

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Skapa förutsättningar för ett långt och hållbart yrkesliv	Chefer	Kontinuerligt	Äldre medarbetare ges förutsättningar att stanna för förbättrad kompetensöverföring
Skapa förutsättningar för trygg arbetsmiljö för nya sjuksköterskor tex genom utbildnings-sjuksköterskor eller motsvarande funktion	Chefer	2021	Bättre arbetsmiljö och förutsättningar för att nya sjuksköterskor stannar inom yrket och våra verksamheter

Utvärdera och analysera avgångsorsaker i ny avgångsenkät som börjar användas 2021	Chefer	Hösten 2021	Kunna identifiera och vidta åtgärder som krävs för att behålla medarbetare.
Utvärdera och förbättra åtgärder som framkommer i medarbetarenkät	Chefer	Våren 2021	Underlag för analys och förbättringar av arbetsmiljö.
Erbjuda möjlighet till forskning	Forskningschef	2021	Attrahera och behålla medarbetare med intresse för forskning

Utbildningsuppdraget

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Tillhandahålla praktikplatser med bra kvalitet på mottagande och handledning	Chefer/utbildningsenhet	2021	Attraktiv arbetsgivare med gott rykte, bästa marknadsföringen för rekrytering
Utbilda fler handledare till kompetensnivå enligt överenskommelse med lärosäten	Verksamhetschefer	2021	Angivna mål i plan för utbildningsuppdraget är uppnådda eller närmare målet
Genomföra SPUR av ST på alla verksamheter (genomförs var 5:e år)	Övergripande studierektor/verksamhetschefer	2021	Extern kvalitetsgranskning av ST-verksamheten leder till översyn av arbetsmiljö, handledning och andra förutsättningar för att bedriva bra utveckling för ST-läkare.

Rekrytering

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Delta i och initiera nya former för kontakt med studenter	HR	2021	Bättre rekryteringsförmåga
Erbjuda rekryteringsutbildning för alla chefer	HR	2021	Bättre rekryteringar
Erbjuda grundutbildade sjuksköterskor vidareutbildning vid anställning	Verksamhetschefer	2021	Bättre tillgång på specialistsjuksköterskor

Åtgärder inom kompetensplanering som kräver medverkan av annan organisationsnivå

Attraktiva lönevillkor och löneutveckling med koppling till kompetensstegar
 Förutsättningar för digitala arbetssätt vid marknadsföring, rekrytering och introduktion/utveckling
 Tillgång till tillräckligt många vidareutbildningsplatser för specialistsjuksköterskor
 Fortsatt attraktiva utbildningsförmåner över tid för vidareutbildningar

Uppföljning och utvärdering av tidigare plan		
Åtgärd/aktivitet	Förväntad effekt	Utvärdering
Närvaro vid mässor med ungdomar och studerande i vårdutbildning enligt årshjul	HR/utbildningsenhet	På grund av pandemin har samtliga mässor under året ställts in. Omställning till digitala alternativ har initierats och ny målsättning för 2021 att anamma nytt arbetssätt
Starta PRAO för elever årskurs 8	HR/Utbildningsenhet	Har tyvärr inte varit möjligt att genomföra under året. Ny målsättning är att under hösten 2021 starta upp
Utveckla/utöka fadder- och mentorskap för chefer	HR	Mentorskapsprogram har startats under hösten 2020 och anpassats till digital mötesplats istället för fysiska träffar med föreläsningar för såväl adepter som mentorer
Introduktion för samtliga yrkesgrupper med obligatoriska utbildningar per yrke	HR/Verksamhetschefer	Såväl övergripande förvaltningsintroduktion som obligatoriska utbildningsdelar har anpassats till digitala former och genomförts.
Specificera bemanningsmål baserat på rätt använd kompetens	Sjukhuschef	Styrgruppen för det regionala projektet bemanningsmål, har beslutat att senarelägga tidplanen för projektet på grund av pandemin
Implementering av verksamhetsanpassade stegar för aktuella yrkesgrupper inom alla verksamhetsområden	Sjukhuschef/Verksamhetschef	På grund av konsekvenserna av pandemin har utvecklingen avstannat. Omtag och förnyat engagemang och stöd till de verksamheter som inte kommit igång eller fått avbryta anpassning och implementering planeras för 2021.
Genomföra kombinerad enkät patientsäkerhet och arbetsmiljö – HSE och HME	Sjukhuschef	Enkäter har genomförts tidigt under våren och i december. Resultatanalys kommer att genomföras i januari 2021
Uppföljning av schemamodeller enligt avsiktsförklaringen, som infördes hösten 2019	HR	Uppföljning av hanteringsordningen är uppskjuten till våren 2021.
Genomföra samverkansutbildningar för chefer och fackliga företrädare	HR	Utbildningarna har genomförts.
Rekryteringsmöten vid lärosäten för fler yrkesgrupper	HR	De flesta möten har fått ställas in och istället har planer för digitala möten tagit form och ska genomföras under 2021.

Bilaga 1. Balans/obalans inom varje verksamhetsområde

Yrken	Akut	AnOp/IVA	Barn	Diagnostik	Hud	Infektion	Kirurgi	Medicin	Obstetrik/Gyn	Rehab	Ögon	Öron
Enhetschef												
Allmänsjuksköterska												
Specialistsjuksköterska												
Specialistsjuksköterska IVA												
Specialistsjuksköterska Anestesi												
Specialistsjuksköterska Operation												
Barnmorska												
Röntgensjuksköterska												
Ortoprist												
Biomedicinsk analytiker												
Undersköterska												
Barnsköterska												
Steriltekniker												
Gipstekniker												
Dietist												
Kurator												
Specialpedagog												
Receptarie												
Arbetssterapeut												
Fysioterapeut												
Audionom												
Logoped												
Medicinska sekreterare												
Administratör												
Underläkare leg												
Specialistläkare akutsjukvård												
Specialistläkare anesthesiologi												
Specialistläkare smärt												
Specialistläkare barn												
Specialistläkare neonatologi												
Specialistläkare radiologi												
Specialistläkare klinisk fysiologi												
Specialistläkare hudsjukdomar												
Specialistläkare infektion												
Specialistläkare urologi												
Specialistläkare kärl												

[illegible]