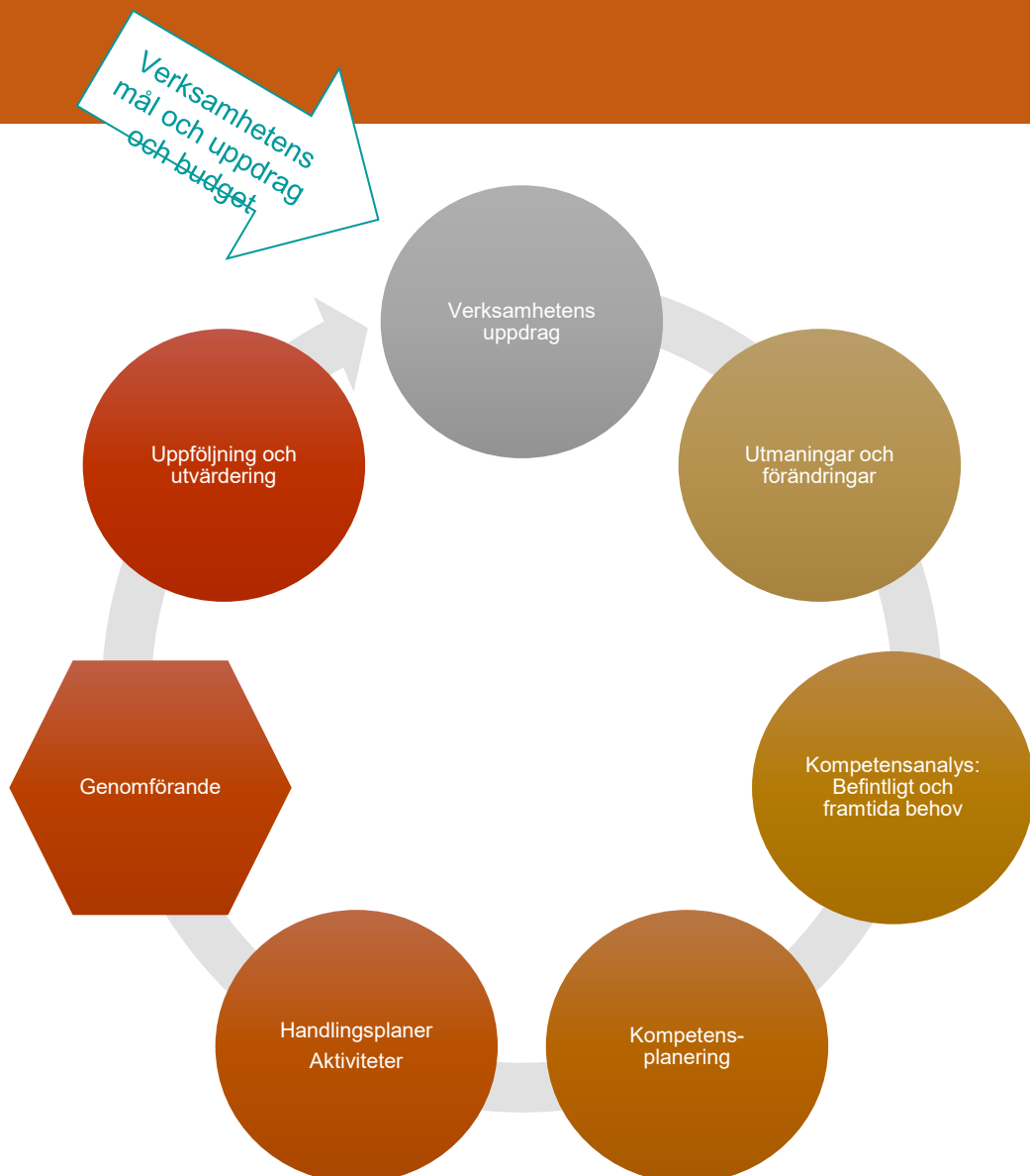


# Kompetensförsörjningsplan

Division/Förvaltning

Lasarettet Trelleborg

Okt 2020



## Uppdrag och Mål 2020/2021

### Uppdrag

Lasarettet Trelleborg bedriver specialiserad bassjukvård för ett upptagningsområde på 100 000 invånare. Sjukhuset består organisatoriskt av två verksamhetsområden:

- **Verksamhetsområde Planerade operationer**, som omfattar elektiv kirurgisk verksamhet där ortopedisk kirurgi utgör merparten av uppdraget. Inom verksamhetsområdet finns mottagningsverksamhet för kirurgi, urologi, öron/näsa/hals, ögon, hud, gynekologi, ortopedi och logopedi. En operationsenhet med uppvakningsenhet, en vårdavdelning samt en vårdadministrativ enhet tillhör verksamhetsområdet tillsammans med reception och rehab-och stödenhet, som båda arbetar sjukhusövergripande
- **Verksamhetsområde Akut och medicin**, som tillhandahåller akut- och planerad hälso- och sjukvård till patienter i behov av internmedicinsk bassjukvård för diagnostik, behandling och rehabilitering. Uppdraget inrymmer internmedicinsk verksamhet inom kardiologi, endokrinologi, lungmedicin, reumatologi, gastroenterologi, endoskopi och neurologi. Stor mottagningsverksamhet, en akutmottagning, tre slutenvårdsavdelningar samt en dagvårdsavdelning med innovationsinriktning mot framtidens vård ingår i verksamhetsområdet.

### Mål för året

- Utveckla rekryteringsstrategin för att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens
- Fortsatt arbete med att införa kombinationstjänster
- Fortsätta arbetet med utbildningsstrukturen. Målet är hög kvalitet i handledning samt introduktion av nya medarbetare och studenter
- Fortsätta arbetet med en hälsofrämjande arbetsmiljö
- Satsa på digitala tjänster med fokus på att öka tillgängligheten och göra patienter mer delaktig i sin egen hälsa
- Utveckla teamarbetet runt patienten
- Förbereda implementeringen av Skånes Digitala Vårdsystem, SDV
- Fortsätta utveckla en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö som har utgångspunkt i regiongemensamma värderingar – välkomnande, drivande, omtanke och respekt

## Utmaningar och förändringar

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

- Ökad konkurrens av vårdpersonal medför behov av att säkra kompetens- och rekryteringsbehov
- Fortsätta utveckla en attraktiv arbetsplats med god och utvecklande arbetsmiljö där relevant kompetens används vid varje vårdtillfälle
- Kultur och dåligt bemötande,
- Säkra tillgången på handledare och kliniska lärare för att möta VFU uppdraget
- Satsningar på innovation och digitala tjänster och göra patienten mer delaktig i sin egen hälsa
- SDV- införande av Skånes digitala vårdssystem
- Nya uppdrag, nya diagnoser, nya behandlingsmetoder och ny teknik kräver god planering för att säkra relevant kompetens
- Säkerställa chefers förutsättningar för ett gott och närvarande ledarskap

## Pensionsavgångar 67 år

AID_PersonalGrupp	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
<b>Totalt</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>23</b>
Administratörer	0	0	1	0	0	0	1	2	0	1
Administratörer, vård	0	0	0	1	0	1	1	2	1	3
Arbets terapeuter	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Biomedicinska analytiker	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dietister	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Handläggare	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Kurativt och socialt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Läkare icke specialistkompetenta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Läkare specialistkompetenta	2	1	0	0	3	4	2	2	1	0
Ledningsarbete	0	0	1	0	1	0	1	1	3	1
Logoped	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Sjuksköterskor	2	0	2	2	0	2	4	5	4	9
Undersköterskor, skötare m.fl.	2	1	4	6	4	8	5	5	10	7

### Kompetensanalys

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

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

Yrke	Verksamhetsområde	God balans	Obalans	Kraftig obalans
Verksamhetschef	VO plan op. + Akut och Medicin	X		
Enhetschef	VO plan op. + Akut och Medicin	X		
Överläkare/specialistläkare	VO plan op. + Akut och Medicin			X
ST läkare/underläkare	VO Akut och Medicin		X	
BMA	VO Akut och Medicin		X	
Specialistsjuksköterska, op.	VO plan op.		X	
Specialistsjuksköterska, an.	VO plan op.		X	
Specialistsjuksköterska övr.*	VO Akut och Medicin		X	
Sjuksköterska FU	VO plan op. + Akut och Medicin		X	

Sjuksköterska allmän	VO Plan op. + Akut och Medicin			X
Receptarie	VO Akut och Medicin	x		
Undersköterska	VO Plan op. + Akut och Medicin	x		
Fotvårdsspecialist	VO Akut och Medicin	x		
Fysioterapeut/sjukgymnast	VO plan op.		x	
Arbetsterapeut	VO plan op.		x	
Dietist	VO Akut och Medicin	x		
Kurator	VO plan op.	x		
Logoped	VO plan op.	x		
Medicinsk sekreterare	VO plan op. + Akut och Medicin	x		
Handläggare verksamhet	VO plan op. + Akut och Medicin	x		
Administratör/chefssekr./chefstöd	VO plan op. + Akut och Medicin	x		

#### Kommentar:

Fysioterapeuter/arbetsterapeuter/kuratorer tillhör rehab och stödenheten inom VO plan op. men arbetar sjukhusövergripande.

\* Specialistsjuksköterska övriga innefattar med/kir, akutsjukvård, palliativ vård.

Roller/funktioner	Verksamhetsområde	God balans	Obalans	Kraftig obalans
KPH kvalitets- och patientsäkerhetshandläggare	VO plan op. + Akut och Medicin		x	
SVPL- processen	VO plan op. + Akut och Medicin	x (usk)		X (ssk)
Gipskompetens akutmott.	VO Akut och Medicin	x		
Miljöhandläggare	VO plan op. + Akut och medicin	x		
Brand- och säkerhetshandläggare	VO plan op. + Akut och Medicin	x		
Katastrofsamordnare			x	
Studenthandledare/klinisk lärare	VO plan op.+ Akut och Medicin			x

#### Kommentar:

Vissa funktioner arbetar sjukhusövergripande.

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

#### Varumärket – Attraktiv arbetsgivare

Utveckla rekryteringsstrategin. Marknadsföra Lasarettet Trelleborg som det personliga sjukhuset i rekryteringssyfte. Målgruppsanpassa annonserna. Kommunera utvecklings- och förbättringsarbeten, karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter.

## Ledarskap

Ett närvarande ledarskap baserat på Region Skånes chef- och ledarkriterier och med rimligt antal medarbetare i sitt chefsuppdrag. Erbjudna och stimulera till kompetensutveckling/mentorstöd och nätverksbyggande. Identifiera potentiella chefer, förbereda och utveckla för kommande chefs- och ledaruppdrag.

## Introduktion

Satsa på god introduktion för nyanställda med möjlighet att delta i centralt anordnade introduktionsträffar, ex kliniskt basår (ssk). Introducera efter checklistor för introduktion, både förvaltnings/sjukhusövergripande och verksamhetsanpassad samt yrkesspecifik introduktion. Arbeta med att förbättra den kliniska introduktionen.

## Kompetensmix

### Målsättning för arbetet med kompetensmix

Säkra att vi har relevant kompetens och bemanning vid varje vårdtillfälle.

### Våra prioriterade åtgärder i detta arbete

Fortsatt arbete kring att möta upp med relevant kompetens vid varje vårdtillfälle. Arbeta med kombinationstjänster.

### Effekt som skall uppnås med dessa åtgärder

Tydliggöra bemanningsbehov, kompetenskrav, optimal resursanvändning, verksamhetsanpassade scheman med avsatt tid för kompetensutveckling/ansvarsområden. Arbeta för en god hälsofrämjande arbetsmiljö där medarbetare kan bidra med sin kompetens och därmed känner tillfredsställelse i sin arbetssituation.

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

Införandet av SDV kommer sannolikt att innebära förändrade arbetssätt som kräver kompetensutvecklingsbehov för flertalet yrkesgrupper.

## Kompetensstegar

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

Medicinska sekreterare, sjuksköterska, BMA, undersköterska, fysioterapeuter, arbetsterapeut, dietist, kurator – fortsatt implementering.

### Våra prioriterade åtgärder i detta arbete

Fortsatt implementering av kompetensstegar i verksamheterna samt att göra kompetensstegarna och utvecklingsmöjligheterna kända.

### Effekt som skall uppnås med dessa åtgärder

Säkra att vi har rätt kompetensnivå för sjukhusets uppdrag. Identifiera verksamheternas kompetensbehov, stöd för individuell karriär- och kompetensutveckling, stöd i bemanningsplanering. Tydliggöra kompetensutvecklingsmöjligheter, öka attraktiviteten för att kunna rekrytera och behålla medarbetare.

## Behålla medarbetare – utveckla och motivera.

Tydliggöra arbetsinnehåll och kompetensutvecklingsmöjligheter utifrån verksamhetens uppdrag. Skapa förutsättningar för delaktighet och medarbetarskap, där medarbetarens idéer fångas upp och tas tillvara.

Fokus på att göra det attraktivt att stanna kvar i organisationen och att bli goda ambassadörer, vilket underlättar rekrytering. Fortsatt arbete med visionen: Det personliga sjukhuset Här sätter vi patienterna och medarbetarna är i förarposition.

## Utbildningsuppdraget

Säkra tillgången på handledare/studentansvariga/kliniska lärare för att kunna ta hand om våra studenter på bästa sätt.

## Rekrytering

Utveckla rekryteringsprocessen, rekryteringsvägar. Möjliggöra kombinationstjänster uppdrag/klinisk tjänstgöring. Fortsätta arbetet med utbildningsstrukturen och den verksamhetsförlagda utbildningen. Målet är hög kvalitet i handledning samt introduktion av nya medarbetare och studenter, vilket skapar goda möjligheter till att behålla och rekrytera medarbetare. Erbjud språkpraktik och praktisk tjänstgöring för utlandsutbildad vårdpersonal.

## Handlingsplan och aktiviteter

### Varumärket – Attraktiv arbetsgivare

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Marknadsföring av sjukhuset, vara goda ambassadörer	Alla chefer/medarbetare	Kontinuerligt	Målsättning att sjukhuset blir självrekryterande
Avgångssamtal och uppföljning av avgångsenkäter	Chefer i samråd med HR	Kontinuerligt med uppföljning	Fånga upp signaler varför medarbetare slutar, underlag till förbättringsarbeten

### Ledarskap

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Rimligt antal medarbetare i chefsuppdraget för 1.a linjens chefer - riktlinje max 35	Sjukhuschef/VC	Kontinuerligt	Bättre arbetsmiljö för chefer och ett mer närvarande ledarskap
Stöd/kompetensutveckling utifrån individuell utvecklingsplan	Sjukhuschef/VC	Kontinuerligt	Tryggare chefer med djupare kompetens inom olika ämnesområden
Identifiera potentiella chefer, förbereda och	VC/EC i samråd med HR	Kontinuerligt	Ger möjligheter att säkra chefsförsörjningen

utveckla för kommande chefs- och ledaruppdrag			
---	--	--	--

### Introduktion

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Uppdatera och anpassa checklistor för introduktion utifrån uppdrag och profession Utveckla den kliniska introduktionen	VC/EC i samråd med administrativa stödfunktioner	Kontinuerligt	Kvalitetssäkring av introduktionen vilket ger goda förutsättningar och skapar trygghet för nyanställd att komma in i sin arbetsituation, främjar patientsäkerhet

### Kompetensmix

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Genomlysning av verksamheter utifrån uppdrag, kompetens, arbetsinnehåll, schemaläggning	VC/EC i samråd med HR	Kontinuerligt	Säkra relevant kompetens vid varje vårdtillfälle

### Kompetensstegar

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Implementera kompetensstegar	VC/EC i samråd med HR	Kontinuerligt samt uppföljning	Tydliggör kompetensutvecklingsbehov Tydliggör karriärvägar Ger möjlighet till att rekrytera och behålla medarbetare

### Behålla medarbetare – utveckla och motivera

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Arbeta för en hälsofrämjande arbetsmiljö	VC/EC samråd med HR	Kontinuerligt	God arbetsmiljö med ökad delaktighet, identifiera och genomföra utvecklings- och förbättringsområden
Individuell utvecklingsplan i samband med medarbetarsamtalen	EC	Kontinuerligt	Identifiera individuella kompetensutvecklingsbehov

## Utbildningsuppdraget

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Säkra tillgången på handledare, studentansvariga samt kliniska lärare	VC/EC	Kontinuerligt	Kunna ta emot studenter.
Gott omhändertagande av studenter	Handledare/ studentansvariga	Kontinuerligt	God marknadsföring, ökar förutsättningarna för framtida rekrytering

## Rekrytering

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Aktiv rekryteringsprocess med tydliga kravprofiler	Rekryterande chef	Kontinuerligt	Attrahera nya medarbetare
Gott omhändertagande av studenter – se ovan			
Ta emot utlandsutbildade och erbjuda språkpraktik och praktisk tjänstgöring	Varje VO	Kontinuerligt	Långsiktig kompetensförsörjning

## Åtgärder inom kompetensplanering som kräver medverkan av annan organisationsnivå

FOU, högskolor/universitet/lärosäten. Övriga vårdgivare inom Region Skåne/kommuner. Arbetsförmedlingen för utlandsutbildade.

## Uppföljning och utvärdering av tidigare plan

Åtgärd/aktivitet	Förväntad effekt	Utvärdering
Marknadsföring av sjukhuset	Ökad rekrytering	Fler ssk och läkare anställda, fler vårdplatser öppna 2020 - 2021
Kompetensutveckling chefer	Tryggare chefer med djupare kompetens	Kompetensutveckling i rehabilitering, svåra samtal, arbetsmiljö har genomförts. Basutbildning för nya chefer har

		erbjudits. Utvecklingsprogram för VC har erbjudits.
<b>Identifierat potentiella chefer</b>	Säkra chefsförsörjningen	Medarbetare har erbjudits att vara teamledare
<b>Uppdatera och anpassa checklistor för introduktion</b>	Kvalitetssäkring av introduktionen, skapar trygghet för nyanställda	Genomfört
<b>Uppdaterat sjukhusgemensamt introduktionsprogram</b>	Skapa trygghet för ny anställda att komma in i sin roll	Utvärderat genom enkät, flera positiva omdömen.
<b>Kompetensmix</b>	Säkra relevant kompetens vid varje vårdtillfälle	Genomfört på flera enheter sedan tidigare.
<b>Implementera kompetensstegar</b>	Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov samt tydliggöra karriärvägar	Kompetensstegar för medicinska sekreterare klar.
<b>Säkra tillgången på handledare, studentansvariga samt kliniska lärare</b>	Kunna ta emot studenter på ett bra sätt. Utökad VFU-uppdrag	Handledarutbildningar genomförda. Kliniska lärare anställda