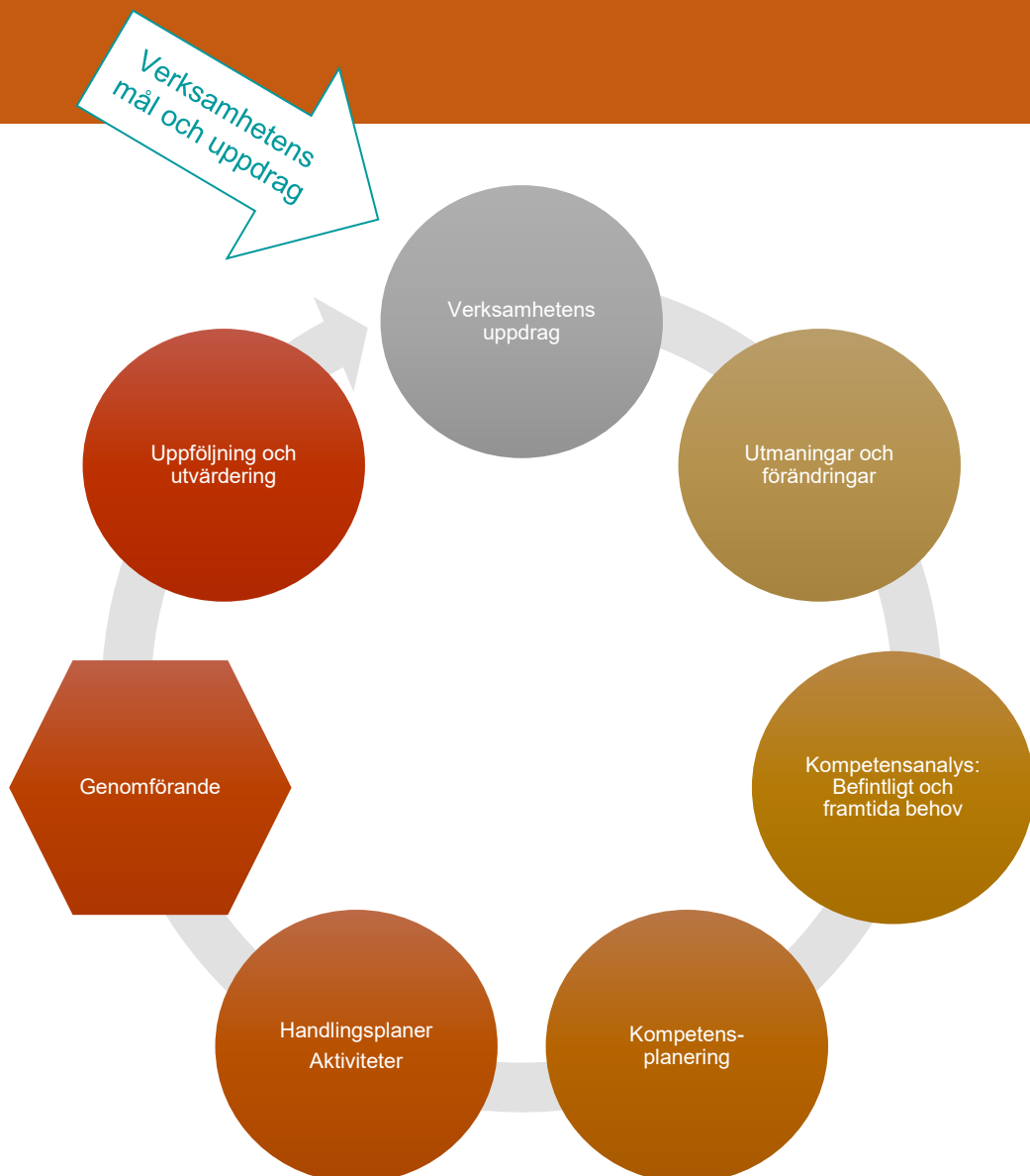


Kompetensförsörjningsplan

Lasarettet i Ystad 2021 - 2023



Uppdrag och Mål

Lasarettet i Ystad (LiY) bedriver akut- och planerad hälso- och sjukvård, förlossningsvård och neonatala samvårdsplatser samt specialistsjukvård med verksamhet dygnet runt. På lasarettet finns akutmottagning och vårdavdelningar samt mottagningar inom flertalet medicinska specialiteter exempelvis kirurgi, urologi, gynekologi, barn- och ungdomsmedicin, neurologi, njurmedicin, lungmedicin, gastroenterologi, geriatrik och hjärtsjukdomar. Från den 1 januari 2020 ansvarar sjukhusstyrelse Ystad även för verksamheten ortopedi som tidigare tillhörde sjukhusstyrelse Hässleholm. Sjukhusstyrelse Ystad ansvarar också för verksamhet på annan ort i Skåne i nuläget barnmedicin i Trelleborg.

I Sjukhusstyrelse Ystads verksamhetsplan finns vision och verksamhetsidé samt övergripande mål och strategier som ska vara ett stöd för organisationen i att prioritera och planera den omställning som krävs för att kunna svara mot ökade behov med minskade resurser. Målen utgår från Region Skånes verksamhetsplan och internbudget och Region Skånes uppdrag för hälso- och sjukvård.

Lasarettets arbetar utifrån fyra målområde;

- God och säker vård
- Nästa steg känt
- Tillgänglighet
- God upplevelse för patienten

De övergripande målen bryts ner på verksamhets- och enhetsnivå samt medarbetarnivå för att konkretiseras och tydliggöras. Målen följs upp på verksamhetsdialoger- och uppföljningar och medarbetarsamtal. Målen skapar sammanhang och riktning för den vård som utförs, strategier, prioriteringar och beslut.

Utmaningar och förändringar

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

- Säkerställa långsiktig kompetensförsörjning och rekrytering för antalet vårdplatser och lasarettets vårdnivåer
- Rätt kompetens vid varje vårdtillfälle
- Vidareutveckla medarbetarnas kompetens genom individuella utvecklingsplaner, kompetensstegar, kompetenskort/"körkort", core curriculum och rätt använd kompetens
- Verka för lika anställningsvillkor inom Region Skåne
- Digitalisering och införandet av digitalt vårdsystem
- Värdegrundsbaserad rekrytering
- Säkerställa personlig utvecklig och fördjupning för chefer

Obalanserat rekryteringsläge

LiY har fortsatt en utmaning i att rekrytera och vidareutveckla den kompetens som långsiktigt behövs för verksamheten för flera yrkeskategorier.

Bristen på sjuksköterskor är fortsatt ihållande och obalansen för yrkesgruppen ligger i att medelanställningstiden inte är tillräckligt lång för att bygga upp en balanserad och stabil kompetensplattform dvs från skalan *nyutbildad - medellång erfarenhet – senior erfarenhet*.

Då obalans kvarstår är den främsta utmaningen att den fördjupade kunskapen och erfarenheten inte finns i tillräckligt stor andel utifrån vårdnivåer och vårdplatser, vilket även i viss utsträckning kan vara gällande för andra yrkesgrupper än sjuksköterskor.

Kommande pensionsavgångar, internkonkurrensen (Region Skåne) samt konkurrens i förhållande till kommunerna och den privata sektorn påverkar också tillgången till kompetens. Tillgången på kompetens styrs till dels av arbetsgivarnas möjlighet att konkurrera om lön. Lönekonkurrens sker främst av de närliggande kommunerna för flera av våra gemensamma yrkesgrupper såsom arbetsterapeuter, fysioterapeuter och sjuksköterskor. Flertalet av lasarettets medarbetare arbetspendlar och på raden Malmö/Lund/Ystad erbjuder kommunala arbetsgivare lönenivåer som regional arbetsgivare inte kan matcha lönestruktur och lönepolicy.

Bristerna i kompetensförsörjning avspeglas också i ett fortsatt behov av att hyra in kompetens för att täcka upp bemannings- och kompetensbehov. Målet för Region Skåne är att ha en kostnad för bemanningsföretag som inte överstiger 1,5 % av den totala personalkostnaden. Det är en utmaning att fasa ut bemanningsföretagen då lasarettet fortsatt behöver läkare och sjuksköterskor för att upprätthålla god tillgänglighet och antalet vårdplatser.

Avgångsenkät 2020

Alla medarbetare som väljer att avsluta sin anställning har möjlighet att besvara en regiongemensam avgångsenkät. För 2020 besvarade 31 medarbetare som slutat på Lasarettet i Ystad enkäten. De tre vanligaste orsakerna till varför medarbetarna har valt att avsluta sin anställning är *lönen, ledarskapet på sin arbetsplats* och *arbetstempot*. Organisatorisk resultatnivå är sjukhusnivå.

Digitala arbetssätt

Lasarettet i Ystad fortsätter att arbeta för ett utökat användande av 1177 vårdguidens e-tjänster. Utveckling mot mer egenvård, e-hälsa, arbete mot förebyggande vård och andra former av verksamhetsutveckling kräver nya arbetssätt som involverar patienterna mer. Lasarettet kommer vara först ut i införandet av Skånes Digitala Vårdsystem (SDV) som är en ny heltäckande digital plattform för Region Skånes vårdförvaltningar. Med SDV ersätts de separata journalsystemen som idag används inom primär- och slutenvården med ett system med en inloggning, en journal och en läkemedelslista. Det innebär nya arbetssätt för flertalet medarbetare. Genom ökad kunskap och aktiviteter för ständiga förbättringar kommer arbetet effektiviseras och digitala verktyg kommer att underlätta för patienterna.

Pensionsavgångar

Kommande pensionsavgångar utifrån 67 års ålder visas i tabellen på nästa sida utifrån respektive huvudgrupp. Huvudgrupperna överläkare, sjuksköterskor (allmän och specialisering) och undersköterskors kommande pensionsavgångar påverkar den långsiktiga kompetensförsörjningen utifrån kompetenstapp, utvecklingsarbete, handledningsmöjligheter för studenter och AT/ST-läkare, jour och beredskap.

Utifrån lasarettets opererande verksamhet är kommande pensionsavgångar för operationssjuksköterskor en oroande del på ett par ett års sikt. Att beakta i sammanhanget är att rekrytering av specialistsjuksköterskor inom såväl operation som anestesi och intensivvård främst sker internt av allmänsjuksköterskor och specialistutbildningen erbjuds som vidareutbildning vid anställning.

Generellt sätt är arbetsgivaren positiv till att erbjuda medarbetare anställning efter pensionsavgång. Arbetsgivaren är till viss del beroende av anställningsformen för att säkerställa bemanning för uppkomna vakanser och för att täcka upp för semesterledigheter samt utifrån specifik kompetens.

		ÅR									
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Huvudgrupper											
Läkare	Överläkare	3	2	1	4	5	6	1	5	2	
Medicinsk sekreterare	Medicinsk sekr	1	0	2	1	0	4	2	1	3	
Sjuksköterska	Allmänsjuksköt	0	1	2	4	4	3	4	1	2	
Sjuksköterska	Barnmorska	0	0	0	0	2	2	0	0	0	
Sjuksköterska	Sjuksk anesthesi	1	1	0	0	0	3	2	2	0	
Sjuksköterska	Sjuksköt barn	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Sjuksköterska	Sjuksköt FU	0	1	1	0	2	0	0	0	0	
Sjuksköterska	Sjuksköt IVA	0	0	0	1	1	1	2	2	2	
Sjuksköterska	Ssk FU barn	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Sjuksköterska	Ssk operation	0	0	0	3	1	1	2	0	1	
Undersköterska	Usk mottagning	0	0	0	1	2	1	1	2	3	
Undersköterska	Usk avdelning	1	2	2	11	5	7	7	7	3	
Övrig Vård / Rehab / Social	Fysioterapeut	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Övrig Vård / Rehab / Social	Kurator	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
Övrig Vård / Rehab / Social	Logoped	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Övrig Vård / Rehab / Social	Psykolog leg	0	0	0	0	0	0	0	0	1	

Tabellen ovan visar antal medarbetare huvudgrupp och fyllda 67 år för 2021 – 2029

Del 1 Kompetensanalys

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

	Tillgången på rätt kompetens möter efterfrågan. Det är möjligt att rekrytera rätt kompetens.
	Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid möjligt att rekrytera rätt kompetens.
	Tillgången lägre än efterfrågan. Ofta svårt att rekrytera rätt kompetens. Det finns vakanser.

Yrke	Kommentar	God balans	Obalans	Kraftig obalans
Grundutbildad sjuksköterska				X
Specialistsjuksköterska			X	
Akutsjukvård			X	
Anestesi	Kont. behov av vidareutbildning			X
Barn och ungdom	Kont. behov av vidareutbildning		X	
Intensivvård	Kont. behov av vidareutbildning			X
Kirurgisk vård		X		
Medicinsk vård			X	
Operationssjukvård	Kont. behov av vidareutbildning			X
Vård av äldre			X	
Barnmorska	Kont. behov av vidareutbildning	X		
Biomedicinsk analytiker			X	
Undersköterska	Undersköterska akutsjukvård och vidareutbildning		X	
AT-läkare	Stort intresse och utbildningsplatserna fylls enligt plan	X		

ST-läkare	Obalans inom internmedicinska specialiteter, för övriga balans		x	
Specialistläkare	Obalans inom internmedicinska specialiteter, pediatrik kraftig obalans		x	x
Medicinsk sekreterare			x	
Arbetssterapeut			x	
Fysioterapeut			x	
Kurator		x		
Psykolog		x		
Dietist				x

Kompetensanalys och utbildningsbehov

Kontinuerlig påfyllnad av utbildningsplatser och vidareutbildning inom lasarettets specialiseringar behövs för aktuella yrkesgrupper.

I kommentarsfältet ovan anges exempelvis behovet av vidareutbildning för utbildningsläkare/ST-läkare. Utifrån ett förvaltningsperspektiv förs dialog om möjligheterna att förlägga delar av ST-läkarnas tjänstgöring inom Lasarettet i Ystad i kombination med tjänstgöring på Sus som sjukhus. Vinsterna med konceptet är att all tjänstgöring och utbildningstid förläggs inom regionen/förvaltningen samt att medarbetaren får tjänstgöra på ett mindre akutsjukhus utifrån både bredd och ansvarstagande.

För AT-nivå är intresset för tjänstgöring på lasarettet stort och platsantalet fylls efter genomgången urvalsprocess. Struktur och organisering kring AT-utbildningen är välfungerade.

Lasarettet har regional tilldelning och ekonomisk ersättning för nio "rullande" platser (heltidsstudier) för vidareutbildning av sjuksköterskor och två platser för vidareutbildning av undersköterskor. Platserna är attraktiva och tillsätts i huvudsak av befintliga anställda medarbetare som vill vidareutbilda sig inom viss specialitet. Lasarettet behöver fortsatt prioritera platser för sjuksköterskor inom anestesi, operation och intensivvård utifrån det uppdrag som exempelvis ortopedin ger. Akutsjukvård, barnmorska, barnmedicin och vård av äldre är specialinriktningar som också behöver beaktas och kontinuerlig påfyllnad. Till viss del skulle lasarettet kunna tillsätta än fler platser än vad den regionala tilldelningen avser.

Ett förbättrat läge råder dock för yrkesgruppen barnmorskor som gått från obalans till balans. Verksamheten har medvetet och strategiskt valt att årligen utbilda 2 - 3 sjuksköterskor till barnmorskor vilket nu får effekt. Dock kan man med det inte säga med det att det att framtida behovet är tillgodosett men antalet i utbildning per år kan variera framgent efter behovs- och kompetensanalys.

Tillgången på biomedicinska analytiker med längre erfarenhet är fortsatt i obalans utifrån lasarettets behov inom klinisk fysiologi.

För undersköterskor anges obalans utifrån akutsjukvårdsinriktning. Arbetsgivaren ska även framgent eftersträva att anställa undersköterskor med inriktningen utifrån att lasarettet bedriver akutsjukvård. Möjligheten finns att utbilda sig för redan anställda medarbetare utifrån regionalt tilldelade platser.

Medicinska sekreterare uppvisar obalans vilket kan variera utifrån tjänstgöring inom slutenvård alternativt mottagning. För yrkesgruppen kan vidareutveckling av arbetsinnehåll, fördjupningsområde, förändring i rollen utifrån SDV och översyn av arbetsvillkor som exempelvis möjligheten att utföra visst arbetet hemifrån vara faktorer som behöver arbetas med för att höja attraktiviteten.

För yrkesgrupperna arbetsterapeuter och fysioterapeuter som organisatorisk finns inom enheten för rehabilitering råder obalans. Rekryteringsläget utifrån lönekonkurrens med kommuner är en bidragande orsak till att det är svårt att nyrekrytera men påverkar även möjligheterna för arbetsgivaren att behålla och utveckla befintlig personal.

För dietister är läget oförändrat utifrån kraftig obalans och rekryteringsläget bedöms mycket svårt.

Kuratorer är i balans, men det kan komma att ändra sig framöver då det spås kunna bli en brist på legitimerade hälso- och sjukvårdskuratorer samt utifrån längre erfarenhet. För yrkesgruppen psykologer är bedömning också balans.

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

En attraktiv arbetsplats har stolta, kompetenta och motiverade medarbetare. För att Lasarettet i Ystad ska vara en attraktiv arbetsplats behöver alla aktivt bidra, både chefer och medarbetare. Vi är alla varandras arbetsmiljö. Vi uppnår enbart en god arbetsmiljö och medarbetarkultur genom att vara nyfikna, positivt ifrågasättande av gamla strukturer, roller och kulturmönster samt bidra med konstruktiva förslag på förändringar/förbättringar och när vi alla är välkomnande, drivande och visar omtanke och respekt för varandra ger vi varandra det bästa förutsättningarna att utveckla och förbättra förutsättningarna.

Resultatet medarbetarundersökning

Underlaget i regionens nya medarbetarundersökning ger chefer en tydligare bild av hur arbetsmiljön samverkar med patientsäkerhetsarbetet och lärande miljön och vise versa. En god arbetsmiljö präglas av en tillåtande kultur där lärande och utveckling är i fokus. Vi arbetar i team och har patientens fokus och delaktighet. Vad som behöver utvecklas identifieras mellan chef och medarbetarna och kan variera mellan enheterna. Utifrån resultatet på sjukhusnivå finns patientens delaktighet med som ett förbättringsområde.

Karriärvägar och möjligheter

Som en del i att vara en attraktiv arbetsgivare kan vi bli bättre på att visa på vilka olika karriärvägar och utbildningsmöjligheter det finns på lasarettet och inom Region Skåne som helhet. Allt börjar med medarbetarbetarsamtalen där chefens uppgift är att fånga upp och konkretisera medarbetarens tankar, intresse och viljeinriktning. Chefens uppgift är även att vara lyhörd för och identifiera medarbetare som är intresserade och lämpade för kommande chefskap. Medarbetarens utvecklingsplan blir således ett viktigt redskap för framtida inriktning och planering.

Att arbeta vidare med kompetensstegar är en annan del i att och utvecklingsmöjligheter och karriärvägar inom respektive yrkesgrupp.

Lasarettet har fattat beslut om att införa core curriculum, ett strukturerat utvecklingsprogram för sjuksköterskor. Ett strukturerat utvecklingsprogram förväntas bidra till en god arbetsmiljö med minskad personalomsättning och rätt använd kompetens samt ett förtydligande av vilka förväntningar och möjligheter som finns för sjuksköterskor. Införandet kommer integreras i det arbete som pågår på lasarettet med att konsolidera medicin- och kirurgiavdelningarna. Förändringen syftar till att skapa en helhet utifrån patientflöde och den kompetens som finns på lasarettet vilket skapar förutsättningar för sambemanning och ökat samarbete mellan avdelningarna och i

förlängningen möjlighet för yrkesgrupper att förkovra sig från novis generalist till nischade patientgrupper/- specialiteter. Implementeringen påbörjas under 2021 med både riktade aktiviteter till chefer och till enskilda enheter.

Externa informations- och marknadsföringsinsatser har fått stå tillbaka utifrån pandemiläget. Lasarettet kommer att återuppta marknadsföringsinsatser på lärosätet och universitet när så är möjligt, i delar genomförs detta av förvaltningens resurser.

2019 startades lasarettet upp PRAO-veckor för elever i nionde klass vilket var mycket uppskattat. Även denna insats är pausad på grund av pandemin. Så även deltagande på jobbmässor på gymnasienivå.

Säkra utbildningsuppdraget

Under 2020 har lasarettet haft genomströmning av studenter i verksamhetsförlagd utbildning (VFU), arbetsplatsförlagt lärande (APL) samt lärande i arbete (LIA). Totalt 123 studenter har genomfört VFU (sjuusköterskor, specialistsjuksköterskor, barnmorskor, dietist, biomedicinska analytiker, fysioterapeuter samt arbetsterapeuter) inom olika områden. Antalet faktiska praktikplatser är fler än antalet studenter då studenterna gör flera korta placeringar under utbildningen vilka inte är inräknade i ovanstående totalsiffra.

Kliniska lärare utgör ett pedagogiskt stöd till huvudhandledare och handledare på respektive enhet för att stärka att VFU/APL/LIA håller en god kvalitet. Tillgången på handledare påverkar möjligheterna att bereda det antal praktikplatser som behövs och för att kunna erbjuda en god kvalitet på den kliniska utbildningen upphandlas varje år platser på handledarutbildning, om 7,5hp på både grund- och avancerad nivå. Under 2020 har 16 gått grundutbildning och 3 avancerad utbildning. För att stärka undersköterskornas handledarkompetens tilldelas lasarettet tio platser/år på kursen vårdpedagogik och handledning 100poäng steg 1+2, av dessa kunde 4 platser nyttjas under VT-20. HT-20 blev utbildningen inställd p.g.a. pandemin. Steg 3 i handledarutbildningen för undersköterska har erbjudits under HT-20 varav 1 undersköterska genomfört denna. Satsningar på handledarutbildningar har gjorts med lyckat resultat. Enhetschefer har tillsett att medarbetare frigjorts för att kunna gå handledarutbildning. Den stärkta handledarkompetensen kan möjliggöra vidare arbete med utveckling av kliniska utbildningssalar och interprofessionellt lärande. Under våren 2021 deltar totalt 19 medarbetare i handledarutbildning på 7,5hp. Handledarutbildningen för USK är pausad p.g.a. pandemin. Peer-learning är infört på totalt 4 enheter.

Chefsutveckling – individuell utveckling

Chefsutveckling tar avstamp i chefs individuella behov och utvecklingsplan. Behov och insatser varierar utifrån erfarenhet, utmaningar och personlig utveckling. Chefer erbjuds i första hand interna chefs- och ledarskapsutbildningar i enlighet med Region Skånes rekommendation. Interna utbildningsinsatser som finns är bl. a basutbildning för nya chefer, utvecklande ledarskap, verksamhetsnära ledarskap och program för verksamhetschefer. Inom ramen för förvaltningens chefsintroduktion finns en struktur efter de ansvarsområden som följer med chefsansvaret såsom arbetsrätt, arbetsmiljö och rehabiliteringsansvar, rekrytering och kompetensförsörjning mm. Mentorsprogram (mentor- adept) och coach i regional regi finns också att tillgå.

Rätt använd kompetens R.A.K

Lasarettet och Regionservice har påbörjat ett gemensamt projekt "Optimerat vårdflöde" med vårdnära servicemedarbetare som ett led i att alla resurser ska arbeta på toppen av sin kompetens och få tillräcklig tid att utföra de arbetsuppgifter som ligger inom ramen för sin yrkesprofession. Som ett första steg identifierades ett antal arbetsuppgifter och ansvarsområden som inte kräver

kompetens från någon av yrkesgrupperna som arbetar vårdnära med patienter på vårdavdelning kirurgi. Dessa arbetsuppgifter och ansvarsområden utförs i projektform av medarbetare anställda inom Region Service med ett gott resultat hittills. I steg två startar piloten inom operationsenheten och eventuellt kan ytterligare en utvidgning av piloten blir aktuell.

Jämställda löner

Den årliga lönekartläggningen är en viktig komponent i arbetet med att identifiera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Analysen utgår ifrån arbetsvärdering (VIRS) av *lika och likvärdigt* arbete, samt de befattningar som är högre arbetsvärderade men har lägre lönenivå. Arbetsvärderingen utgår från befattningars krav och svårigheter i arbetet. Arbetsgivaren har inte funnit några osakliga löneskillnader kopplat till kön. För att fortsatt motverka diskriminering och osakliga löneskillnader har en handlingsplan tagits fram, vilken kommer att samverkas på regional nivå våren 2021. Därpå följer ett regiongemensamt arbete kring de åtgärder som analysen lyft fram. För att förhindra osakliga löneskillnader utöver kopplingen till kön arbetar respektive verksamhet systematiskt genom att analysera sin lönebild utifrån lönestruktur och löneläge inför den årliga löneöversynen. Om analysen påvisar någon osaklig löneskillnad ska detta åtgärdas i löneöversynen.

Handlingsplan och aktiviteter

Attrahera, rekrytera och utveckla medarbetare

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Arbeta med arbetsmiljö, patientsäkerhet och värderingar	Alla chefer/medarbetare	Kontinuerligt arbete Medarbetarunders. genomförs årligen from 2021.	Skapa en god rekryteringskraft. Arbeta vidare med medarbetarperspektivet och resultatet i medarbetarundersökningen. Minska personalomsättning, minska kostnad för inhyrd kompetens.
Arbeta med individuella utvecklingsplaner utifrån kompetensstegar/ "körkort", core curriculum, RAK	Chef-medarbetare	Årsbasis	Skapa goda förutsättningar för medarbetare att stanna kvar i anställning och utvecklas utifrån individuell utvecklingsplan. Säkra kompetensförsörjning långsiktigt
Tillskapande av styrgrupp kompetensförsörjning samt facklig referensgrupp	Ordförande och utsedda deltagare. Beslut fattas av SLG.		Styrgruppen ska se till alla yrkesgruppers kompetensutvecklingsbehov utifrån patientarbetet/ teamarbetet.
Internutbildning för usk; Klinisk färdighetsträning (EKG, NEWS, KAD, vätskebalans). Planerad start i sept-21, återkommande	Utbildningsenheten. Anmälan vid chef		Säkerställa basen, förmedla nyheter/uppdateringar samt repetition. Tillgängligt för samtliga medarbetare

Exit-samtal 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
Arbeta med chefers förutsättningar att leda (nära ledarskap)	Verksamhetschefer /sjukhuschef	Årligen vid medarbetarsamtal	Skapa rätt förutsättningar att leda. Säkerställ individuellt utvecklingsbehov.
Identifiera potentiella chefer till chefsprogrammet "Framtida chef".	Chefer	Kontinuerligt arbete	En del i chefsansvaret är att identifiera framtida chefer för att säkra intern chefsförsörjning.

Rätt använd kompetens R.A.K

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Pilotprojektet "Optimerat vårdflöde" i samarbete med Region Service. Piloten startade på kirurgiavdelning 1 (nov 2020), operationsenheten start från 1/3 2021.	Ledningsansvar	Utvärdering av pilotens två enheter under 2021. Därefter fattas beslut om avslut alt breddinförande.	Med konceptet "vårdnära servicemedarbetare" arbetar medarbetarna på toppen av sin kompetens, vilket förväntas ge positiv effekt på vårdflöden, möjliggöra fler operationer, minskad sjukfrånvaro och övertid samt ökad medarbetarnöjdhet.

Utbildningsuppdraget

Åtgärd/aktivitet	Ansvarig	Tidplan	Förväntad effekt
Säkra tillgången på handledare, studentansvariga	Utbildningsenh. och enhetschefer	2021- 2022	Möjliggöra mottagande av antalet studenter enligt planering.
Professionellt omhändertagande av studenter	Handledare/ studentansvariga	Kontinuerligt	Gott bemötande utifrån våra värderingar främjar framtida rekryteringsmöjligheter