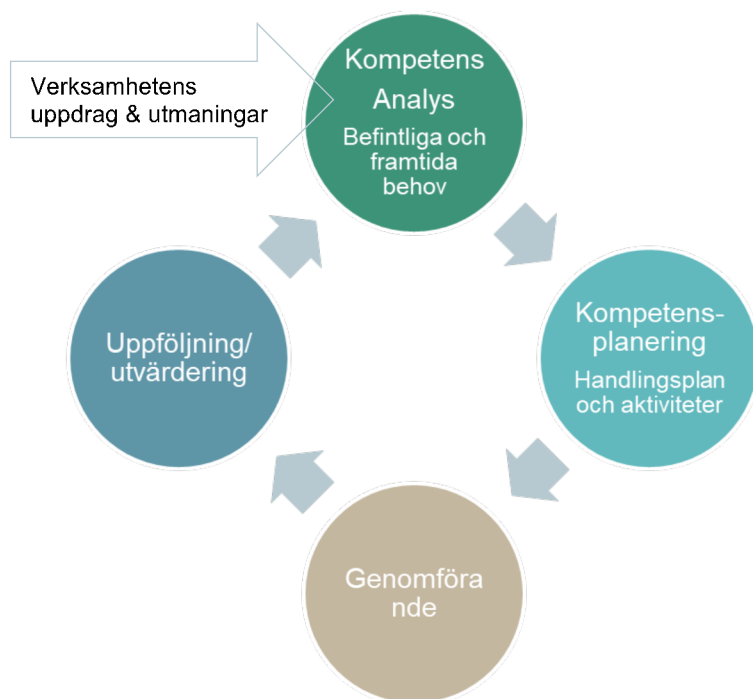


Kompetensförsörjningsplan 2024—2025

Förvaltning: Patientnämnden Skåne

Reviderad: 2024-02-07

Samverkad: 2024-01-30



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

I kompetensförsörjningsplanen för 2023-2024, fastställd av patientnämnden i februari 2023, noterades elva olika aktiviteter.

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
1. Effektiv förvaltning.	<i>Undersöka om det finns behov av nya eller förändrade roller eller uppgifter.</i>	<i>Använda den samlade kompetensen på bästa sätt.</i>	Har gjorts löpande under året. Särskild utvärdering har gjorts av koordinatorens och stödpersonhandläggarnas uppgifter.
2. Effektiv förvaltning.	<i>Utvärdera om bemanningen är optimal i förhållande till uppgifter och ärendeströmning.</i>	<i>Gör så att kompetensen används där den behövs.</i>	Har gjorts löpande. Med en så liten förvaltning påverkas verksamheten mycket även av små förändringar utanför plan, som sjukdom eller nyrekryteringar med introduktionsarbete. Uppgiftsdagar har fördelats jämnt.
3. Frihet att ta ansvar för sitt arbete.	<i>Fördela arbetsuppgifter på alla medarbetare, med stor frihet att påverka utformningen av hur uppdraget utförs.</i>	<i>Skapar engagemang och tillit.</i>	Ansvarsfördelningen har setts över vid behov, och omfördelning har skett enligt ovan. I medarbetarsamtalen har framkommit att det finns de som tycker att de har för lite tid för sin uppgift, men att de tycker att det fungerar bra – och är givande.
4. Öka delaktigheten	<i>Följa upp och återkoppla handläggarstatistik och måluppfyllelse.</i>	<i>Skapar engagemang och förståelse.</i>	Har gjorts övergripande på två APT:er och individuellt vid medarbetarsamtalen. Har framkommit att det alltså finns omotiverade skillnader i hur ärenden handläggs.
5. Öka delaktigheten	<i>Säkerställa att alla medarbetare känner sig trygga med att delta i diskussioner om arbetets utförande.</i>	<i>Skapar engagemang och gör så att alla medarbetares idéer och potential tas tillvara.</i>	På medarbetarsamtalen har samtliga sagt sig både kunna och vid behov vilja säga sin mening. Delaktigheten är hög.
6. Säkerställa god dialog mellan medarbetare och chef	<i>Hålla medarbetarsamtal.</i>	<i>Bidrar till medarbetarnas utveckling.</i>	Medarbetarsamtal hölls i november/december 2023. De har generellt uppfattats som givande, ett bra tillfälle för medarbetare och chef att systematiskt gå igenom verksamheten och resonera om olika delar.
7. Säkerställa kopplingen mellan prestation och lön, att medarbetare	<i>Följa upp medarbetarnas resultat utifrån vårt uppdrag, och</i>	<i>Möjliggör löneutveckling.</i>	Uppföljning har gjorts vid medarbetarsamtal. Det upplevs som bra att det finns en tydlig bild av vad som premieras, och att

<i>känner att de utvecklas</i>	<i>koppla det till löneutvecklingen.</i>		lönesättningen tar hänsyn till detta.
8. Öka representativiteten på arbetsplatsen	<i>Att vid rekryteringar säkerställa att vi är en inkluderande arbetsplats.</i>	<i>Breddar rekryteringsbasen.</i>	Vid årets nyrekryteringar har det varit en självklarhet att säkerställa att vi har en inkluderande arbetsplats.
9. Öka delaktigheten	<i>Genomföra och återkoppla resultat av medarbetarenkät.</i>	<i>Kan stärka varumärket ifråga om att vara en attraktiv arbetsplats.</i>	Återkopplades i december 2023 med en dialog om resultatet, som fortsätter i januari 2024. Därefter ska en handlingsplan upprättas.
10. Informera om verksamheten	<i>Delta på mässor och evenemang.</i>	<i>Kan stärka varumärket och Patientnämnden Skånes roll.</i>	Patientnämnden närvarade på seniormässan i Malmö. Det var positivt med många individuella kontakter.
11. Säkerställa professionalitet	<i>Säkerställa kunskapsöverföring från äldre till yngre medarbetare.</i>	<i>Minskar kompetenstapp i samband med avgångar.</i>	De medarbetare som har slutat, oavsett ålder, har haft överlämning av sina arbetsuppgifter.

Verksamhetens utmaningar och förändringar

Utgångspunkt för kompetensförsörjningsarbetet är verksamhetens uppdrag och mål enligt verksamhetsplanen och de utmaningar verksamheten står inför.

- Patientnämnden har ett lagstiftat uppdrag att informera om sin verksamhet, ett arbete som vi har uppgraderat och som det blir alltmer av. Detta kan innebära att inströmningen av ärenden fortsätter att öka, vilket är positivt om man ser det som ett betyg på patientnämndens relevans. Samtidigt kan det vara betungande om ärendemängden blir så stor att arbetsbelastningen blir övermäktig.
- Möjligheten att arbeta på distans är begränsad till två dagar per vecka. De som tidigare arbetade på Malmökontoret har dock som en del i omställningen fått möjlighet att under första året arbeta på distans under upp till tre arbetsdagar per vecka. Möjligheten till distansarbete är positiv och gör att arbetsplatsen uppfattas som attraktiv, det finns dock en fortsatt utmaning i att med detta arbetssätt hålla ihop arbetsplatsen och bygga relationer.

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

Här anges yrke/funktioner/roller som befinner sig i balans eller obalans, eller riskerar att hamna i obalans utifrån nuvarande 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	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Handläggare	Patientsynpunkter			
Kommunikatör				
Chefssekreterare				

Kommentar: Förvaltningen köper kompetens för HR, ekonomi, IT och nämndadministration.

Slutsats kompetensanalys

Patientnämnden Skåne är kompetensmässigt väl förberett för att fortsatt utveckla verksamheten. Kompetensförsörjningen är god. Det visar inte minst söktrycket på de tjänster som utlyses. Detta faktum minskar dock inte behovet av att återkommande genomföra en rad åtgärder för att Patientnämnden Skåne fortsatt ska upplevas som en attraktiv arbetsplats. Möjligheten att fortsatt arbeta på distans är en sådan faktor. En annan att personalen upplever att de får rätt förutsättningar för att ta ansvar för sitt arbete.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

I Region Skånes regiongemensamma kompetensförsörjningsplan presenteras strategier för att möta det framtida kompetensbehovet. Följande är relevanta för Patientnämnden Skåne.

- Använd kompetensen rätt
- Attraktiv arbetsplats
- Stöd medarbetarutveckling
- Möjliggör löneutveckling

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
1. Undersöka om det finns behov av nya eller förändrade roller eller uppgifter.	<i>Ger förutsättningar att använda den samlade kompetensen på bästa sätt.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Årligen</i>

2. Utvärdera om bemanningen är optimal i förhållande till uppgifter och ärendeströmning.	<i>Gör att kompetensen används där den behövs.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Årligen</i>
3. Fördela arbetsuppgifter på alla medarbetare, med stor frihet att påverka utformningen.	<i>Skapar engagemang och tillit.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Löpande</i>
4. Följa upp och återkoppla statistik och måluppfyllelse.	<i>Skapar engagemang och förståelse.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>På APT, två ggr om året, samt i samband med medarbetarsamtal</i>
5. Säkerställa att alla medarbetare känner sig trygga med att delta i diskussioner om arbetets utförande.	<i>Skapar engagemang och gör att alla medarbetares idéer och potential tas tillvara.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Löpande</i>
6. Hålla medarbetarsamtal.	<i>Stödjer medarbetarnas utveckling.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Årligen</i>
7. Följa upp medarbetarnas resultat utifrån vårt uppdrag, och koppla det till löneutvecklingen.	<i>Möjliggör löneutveckling.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Vid medarbetar- och lönesamtalen</i>
8. Att vid rekryteringar säkerställa att vi är en inkluderande arbetsplats.	<i>Breddad rekrytering.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Om behov uppstår</i>
9. Genomföra och återkoppla resultat av medarbetarenkät.	<i>Kan stärka varumärket ifråga om att vara en attraktiv arbetsplats.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Efter varje enkät</i>
10. Säkerställa kunskapsöverföring från äldre till yngre medarbetare.	<i>Minskar kompetenstapp i samband med avgångar.</i>	<i>Förvaltningschefen</i>	<i>Löpande</i>

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

Svar: Nej.