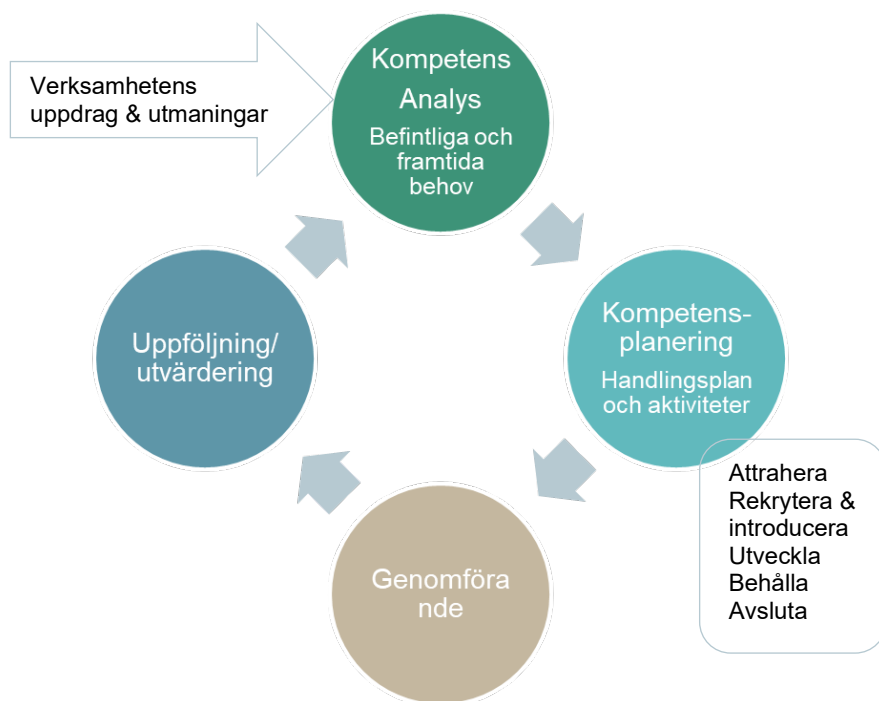


Kompetensförsörjningsplan

Sjukhus: Hässleholms sjukhus

Reviderad: 2021-11-11

Samverkad/MBL:



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

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 sakna viss kompetens, men även för att kunna lyfta sådana insatser som fungerade väl. Bra exempel bör spridas! Fyll i tabellen nedan alternativt skriv i fritext.

Svar:

Varumärket – Attraktiv arbetsgivare

- Åtgärder och aktiviteter inom området attraktiv arbetsgivare har varit svåra att genomföra under pandemin. Fysiska arbetsmarknadsdagar har ersatts med digitala där förvaltningen bland annat har bidragit med en egenproducerad film om att vara ny som sjuksköterska och karriärmöjligheter, som uppskattades av studenterna vid Höskolan i Kristianstad.
- Brevutskick till studenterna med folder om vad vi kan erbjuda har också använts i marknadsföringssyfte.

Ledarskap

- Utbildningsmaterial och tydliga checklistor för chefsintroduktion har tagits fram. Under våren genomförde HR-enheten två digitala introduktioner och har under hösten haft chefsintroduktionstillfällen på plats i Hässleholm.
- Regionen har anpassat systemstödet för rekrytering och förbättrat och förtydligat tjänsteutbudet. Fler chefer i förvaltningen har använt sig av så kallad hel rekrytering vilket innebär att chefen får stöd genom hela processen av gemensam servicefunktion (GSF), vilket också bidrar till en kvalitativt bättre process, ett aktivt lärande och tidsbesparing för chefen.
- Rekryteringsutbildning till chefer har erbjudits vid fyra tillfällen under året.
- Folder med regionens chefsutvecklingsprogram har delats ut till samtliga chefer för att stimulera till att söka de olika utbildningarna. Deltagandet från förvaltningen har varit god på de utbildningar som hållits.
- Programmet Framtida chefer har haft fler sökanden än tidigare och totalt sju deltagare från förvaltningen är anmälda till programstart i november och mars. Från två tidigare program är totalt fem kandidater snart klara. Två har redan erbjudits ledaruppdrag i Region Skåne.

Introduktion

- Digitala förvaltningsövergripande filmer har tagits fram avseende organisation, uppdrag, patientsäkerhet, sekretess och tystnadsplikt samt medarbetarskap och finns tillgängliga, tillsammans med övriga obligatoriska utbildningar, för alla nya medarbetare.
- Införandet av utbildningssjuksköterskor och utbildningsundersköterskor har varit framgångsrikt och flera kompetensutvecklingsinsatser och förbättringsförslag har kommit från gruppen. Vi fortsätter att utveckla detta arbete för att ge våra nya medarbetare en kvalitativt bra start.

Rätt använd kompetens

- Regional analys av SDV:s införande är under framtagning och planering av utbildningsinsatser för att frigöra vårdresurser pågår regionalt, till exempel utbildning i diagnosklassificering för medicinska sekreterare.
- Genomfört kompetensöverföring från medicinska sekreterare till administratörer.
- Erbjuder utbildningslön för sjuksköterskor som läser till specialistsjuksköterskor.

Kompetensstegar

- Anpassning av regionala stegar pågår och införande är planerad.

Behålla medarbetare – utveckla och motivera

- Infört utbildningsundersköterskor
- Erbjuder postgraduateutbildning,
- Varje medarbetare följs i individuella kompetensutvecklingsplaner

Utbildningsuppdraget

- SPUR (extern kvalitetsgranskning) av specialisttjänstgöringen har genomförts och de synpunkter som rapporterna ger utgör grund för framtida förbättringsåtgärder och aktiviteter i verksamheterna.
- Från 2018 till 2021 har 20 huvudhandledare och tre kliniska lärare gått avancerad handledarutbildning. Under samma tidsperiod har 35 handledande sjuksköterskor gått handledarutbildning på grundnivå, vilket är ett mycket bra resultat. I VFU-enkäten framkommer tydligt att handledaren oftast är nyckeln till en bra VFU-upplevelse. Vid VFU-Rankingen 2021 rankades Högskolan Kristianstad till det lärosätet som hade den näst bästa verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) för sjuksköterskor i Sverige.

Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

Utgångspunkt för kompetensförsörjningsarbetet är verksamhetens uppdrag och mål och de utmaningar verksamheten står inför. Utgå från era styrande dokument.

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

- *Vilka utmaningar, trender och förändringar kan komma att påverka vår verksamhet nu och på sikt? Exempelvis förändringar i omvärld, åldersstruktur, personalrörlighet.*
- *Vilka arbetssätt behöver utvecklas, på vilket sätt och vilka grupper berörs för att nå målen?*
- *Vilken kompetensutveckling behöver medarbetarna för att verksamheten ska nå sina mål?*

Svar:

Den största utmaningen på kort sikt är att hantera den vårdskuld som har uppkommit till följd av pandemin. För att klara detta behöver vi attrahera och behålla anesthesi- och operationssjuksköterskor då det råder akut brist på framför allt anestesijuksköterskor. Vi erbjuder utbildningslön för allmänsjuksköterskor som vill läsa vidareutbildning. På kort sikt vill vi även minska beroendet av bemanningssjuksköterskor för att förhindra

undanträngningseffekt för våra egna specialistsjuksköterskor, som måste bemanna de positioner som bemanningssjuksköterskorna inte bemannar till exempel jourverksamhet och arbetsuppgifter utanför operationssal, vilket ytterligare minskar attraktionen hos våra egna medarbetare.

Det är också av stor vikt att behålla medarbetare tillräckligt länge i våra verksamheter så att de uppnår den kompetensutveckling som krävs för att ha hand om egna ansvarsområden, vilket på sikt utvecklar verksamheten gynnsamt. Att utveckla ett arbetssätt med en strukturerad kompetensöverföring i linje med kompetensstegarna, för att säkerställa att vi alltid har rätt kompetens på plats, är en av utmaningarna. Tillvarata goda exempel och omvärldsbevaka blir viktiga åtgärder i detta arbete.

Pandemin har också visat att en bred medicinsk kunskap på våra vårdavdelningar är viktigt. En plan för att kompetensutveckla medarbetarna är framtagen och förutom att det ger oss större möjligheter att använda våra resurser där de bäst behövs, ger det även en variation i arbetsuppgifterna. Ett fortsatt arbete med uppgiftsväxling och att använda kompetensen rätt, är nödvändigt för att säkerställa god och säker vård framöver. Den digitala förändringen som kommer, innebär möjligheter då tid frigörs i grupper som kan stödja vården med administrativa uppgifter. Aktivt arbete för att konkretisera åtgärder och aktiviteter för en god arbetsmiljö behövs kontinuerligt.

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
Enhetschefer			X	
Specialistläkare	Anestesi			X
Specialistläkare	Ortopedi, grenspecialiteter inom medicin		X	
Specialistsjuksköterskor	Medicin			X
Anestesisjuksköterskor				X
Operationssjuksköterskor				X
Allmänsjuksköterskor				X
Undersköterskor		X		
Medicinska sekreterare				X
Administratörer verksamhet		X		
Psykologer			X	
Fysioterapeuter/sjukgymnaster			X	

Kuratorer		X		
Dietister		X		

För att lägga till fler rader i en tabell ställ muspekaren i tabellens nedersta högra ruta och klicka på tab-tangenten eller klicka på pluset vid mellan raderna i tabellen.

Roller/funktioner	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Handledare			X	
Fadderskap			X	
Koordinator			X	

För att lägga till fler rader i en tabell ställ muspekaren i tabellens nedersta högra ruta och klicka på tab-tangenten eller klicka på pluset vid mellan raderna i tabellen.

Slutsats kompetensanalys

Vilka slutsatser drar ni utifrån de utmaning och förändringar verksamheten står inför kopplat till kompetensanalysen?

Vad behöver lyftas in och prioriteras i handlingsplanen för att åtgärda bristen?

Hur ser analysen ut i förhållande till förra året, vilka behov är återkommande?

Svar:

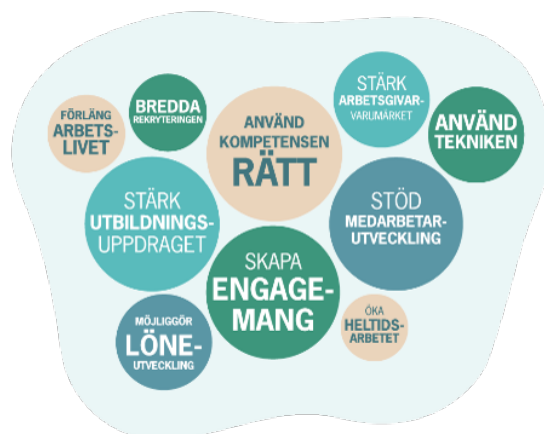
Det är akut behov av att rekrytera allmänsjuusköterskor, specialistsjuusköterskor, medicinska sekreterare och anestesiloger. Den bristen som finns i förhållande till våra möjligheter att erbjuda attraktiva, konkurrenskraftiga förmåner och/eller löner är begränsad. Därför måste vi fortsätta arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att ha ett gott rykte, en god arbetsmiljö och synliggöra samt erbjuda utvecklingsmöjligheter. Behålla medarbetare och motivera till kompetensutveckling för att utveckla verksamheten är fortsatt den mest angelägna åtgärden

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

Det är dags att konkretisera de åtgärder och aktiviteter ni avser att genomföra under kommande år för att säkerställa att ni har rätt kompetens för det uppdrag och de utmaningar ni står inför.

I Region Skånes regiongemensamma kompetensförsörjningsplan presenteras 10 strategier för att möta det framtida kompetensbehovet. Vilka delar av strategierna är viktiga för er att arbeta vidare med?



Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Tydliggöra och förbättra det administrativa stödet för chefer, framför allt chefsstödsrollen	Bättre arbetsmiljö för chefer. Möjliggöra ett verksamhetsnära ledarskap	Sjukhuschef/HR-chef	2022
Tydliggöra, kommunicera och följa upp chefsutveckling	Skapa förutsättningar för chefers utveckling	HR-chef/Kommunikationschef	2022
Kommunicera och göra känd chefsintroduktionen	Skapa förutsättningar för chefers utveckling	HR-chef/Kommunikationschef	2022
Genomföra rimliga måltal avseende antal medarbetare för chefer	Bättre förutsättningar för verksamhetsnära ledarskap och omställningsarbete	Sjukhuschef/Verksamhetschefer	2022–2023
Tillvarata kompetens från programmet Framtida chefer	Bättre urval vid chefsrekryteringar och ledningsuppdrag	Verksamhetschefer	2022–2024
Tillvarata förbättringssynpunkter från SPUR	Bättre ST-utbildning	Verksamhetschefer/Enhetschefer	2022
Starta PRAO för elever årskurs 8	Marknadsföra vårdyrken	HR-enheten	2022 våren
Implementera medarbetariden	Tydliggöra förväntan på medarbetarskapet och medarbetarens förväntningar på arbetsgivaren	HR-enheten/enhetschefer	2022
Implementera anpassade kompetensstegar för alla yrkeskategorier	Tydliggöra karriärutveckling, attrahera och behålla medarbetare	Verksamhetschefer/Enhetschefer	2022
Kompetensutveckla medarbetare, till exempel medicinska sekreterare och undersköterskor, för uppgiftsväxling i omställningsarbetet	Använda kompetensen rätt för bättre användning av bristresurser	Verksamhetschefer/Enhetschefer	2022
Utbildningsplan för medarbetargruppen tas fram årligen på varje enhet	Höja samt bredda kompetensen och skapa förståelse för olika kliniska situationer	Enhetschef Utbildningssjuksköterska	2022
Ge möjlighet till handledarutbildning	Stärka utbildningsuppdraget	Enhetschef	2022

Utöka utbildningsplatser till specialist-sjuksköterska och	Egenförsörjning av specialistsjuksköterskor	Sjukhuschef/verksamhetschef	2022
Utveckla utbildningssalar på operation och avdelning	Attrahera medarbetare genom att få en kvalitativ introduktion med högt lärande	Verksamhetschef/enhetschef	2022
Profilera att möjlighet finns att kombinera forskning och kliniskt arbete	Skapa intresse och motivation för att underlätta rekrytering	Verksamhetschefer och enhetschefer	2022

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

Svar:

Stöd i att möjliggöra konkurrenskraft till exempel i fråga om lön och trots geografiskt läge. Utvärdera vilken påverkan tillfälliga, ekonomiska lösningar har på arbetsmiljö och personalrörlighet.

Brist på vissa specialistläkare är ett regionalt problem men svårt att se någon särskild aktivitet kopplad till lokala behov.

Förutsättningar för digitala arbetssätt vid marknadsföring.