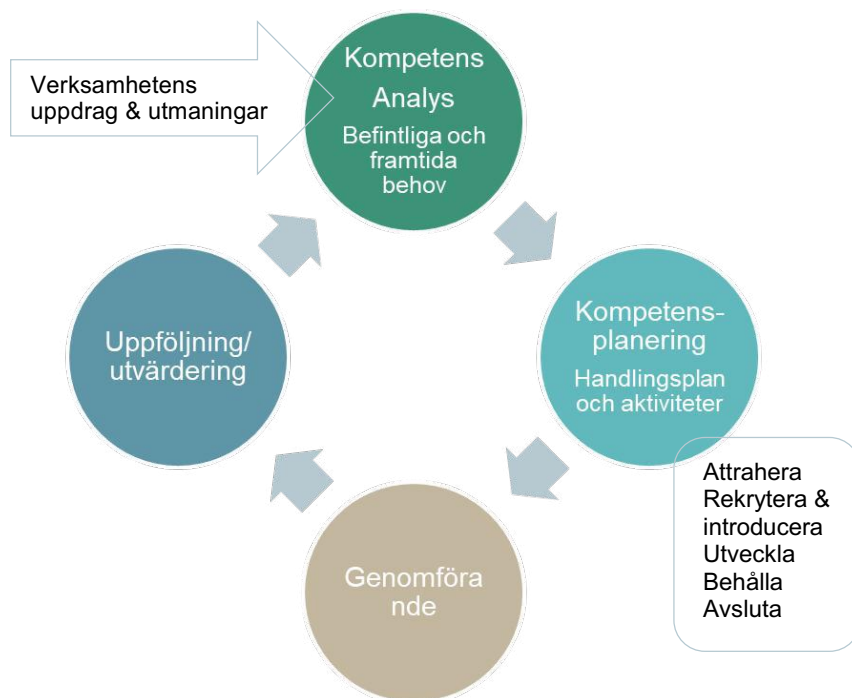


Kompetensförsörjningsplan

Enhet/Verksamhetsområde: Skånes universitetssjukhus

Reviderad:

Samverkad/MBL:



Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

Skånes universitetssjukhus (Sus) är Sveriges tredje största sjukhus. Sus bedriver akut- och planerad hälso- och sjukvård och specialistsjukvård i Malmö och Lund samt rehabiliteringvård på sjukhuset Orup. Sjukhusstyrelse Sus ansvarar för vissa verksamheter som bedrivs på andra orter i Skåne, i nuläget exempelvis käkkirurgi i Helsingborg och Kristianstad samt onkologi i Helsingborg och Kristianstad. Sus tillhandahåller högspecialiserad vård för såväl hela Skåne som Södra sjukvårdsregionen och ansvarar för nationell högspecialiserad vård inom flera områden.

I samarbete med de skånska lärosätena bedrivs utbildningsverksamhet för samtliga vårdprofessioner. Omfattande forskning bedrivs i samarbete med externa aktörer, där Lunds universitet och Malmö universitet är viktiga samarbetspartners.

I Sjukhusstyrelse Sus 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 utgör tydliggjorda prioriteringar avseende vad som ska uppnås, utifrån de centrala utmaningar och behov som identifierats och kopplat till verksamhetens uppdrag och övergripande mål såsom Region Skånes och Hälso- och sjukvårdsnämndens. Tydliggjorda prioriteringar inbegriper riskanalyser med mera på såväl politisk nivå som tjänstepersonsnivå. Centrala utmaningar och behov identifieras med hjälp av invärlds- och omvärldsanalys. Verksamhetens uppdrag omfattar lagstiftning, reglemente och styrdokument etcetera. Målen definierar alltså vad Sus ska uppnå.

De fyra övergripande mål som verksamheterna arbetar mot är:

- Medicinska resultat av högsta kvalitet
- Rätt vård i rätt tid
- Framstående forskning, utbildning och utveckling
- Nöjda patienter och närstående samt allmänhetens förtroende.

Alla delar av verksamheten behöver arbeta mot samtliga fyra mål även om de kan ha olika tyngd beroende på typ av verksamhet. Kopplat till målen finns sju strategier som är avgörande för förmågan att möta de utmaningar vården står inför. Strategierna svarar på hur Sus ska kunna uppnå målen.

De sju strategierna är:

- Starka forskningsmiljöer och ökad integration mellan forskning, utbildning och vård.
- Ökad patientsamverkan
- Kompetenta, stolta och engagerade medarbetare
- Ekonomi i balans
- Utvecklad nära vård

- Systematisk och transparent prioritering
- Ökad digitalisering

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

Pandemin har haft mycket stor påverkan på hela sjukhuset och för samtliga medarbetare. Verksamheter och medarbetare har genomfört stora och snabba omställningar och visat prov på stort engagemang. Stora uppdrag har kunnat lösas med små grupper som har rätt förutsättningar. Nya rutiner, beslut, arbetssätt och utbildningar har tagits fram och genomförts på ett fokuserat och effektivt sätt. Arbetssätt har förändrats, andra professioner likväl som andra kompetenser har introducerats i slutenvården.

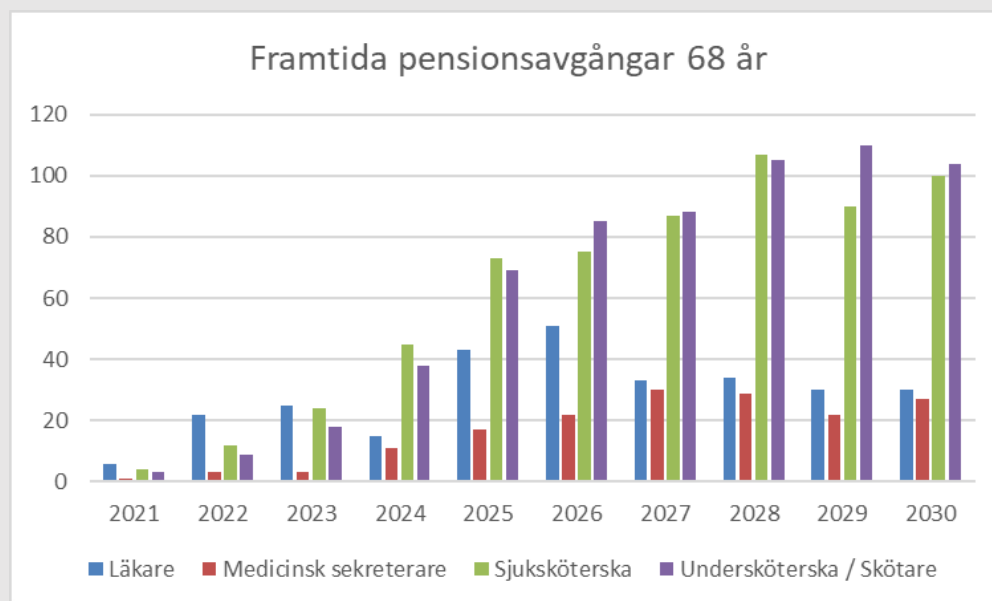
Arbetet med worskshift och rätt använd kompetens (RAK) har utvecklats och varit en viktig förutsättning för den uppstärkning av bemanning som varit nödvändig. Såväl vårdutbildad personal som exempelvis vårdbiträde och patientvak har introducerats brett i förvaltningen, och utgjort ett viktigt stöd till vårdprofessioner med högre kompetensnivå. Även icke vårdutbildad personal finns på många slutenvårdsenheter i form av måltidsvärdar, koordinators, entrévärdar med flera. Som en effekt av pandemin har alltså det arbete som pågått under flera år nu tagit väsentliga kliv framåt, vilket ska tas tillvara och inkorporeras i arbetet med bemanning och vårdkapacitet framgent.

Även digitaliseringen har tagit ett kliv framåt under pandemin genom ett ökat användande av till exempel videokommunikation, digitala besök, monitorering i hemmet och involvering av närstående med digitala hjälpmedel. Introduktion, utbildningar och föreläsningar har digitaliserats, ett exempel är digitala seminarieövningar som ersatte KUA-placeringen under den verksamhetsförlagda utbildningen. Den digitala och tekniska utvecklingen kommer fortsätta att ha en hög förändringstakt, inte minst genom införandet av SDV.

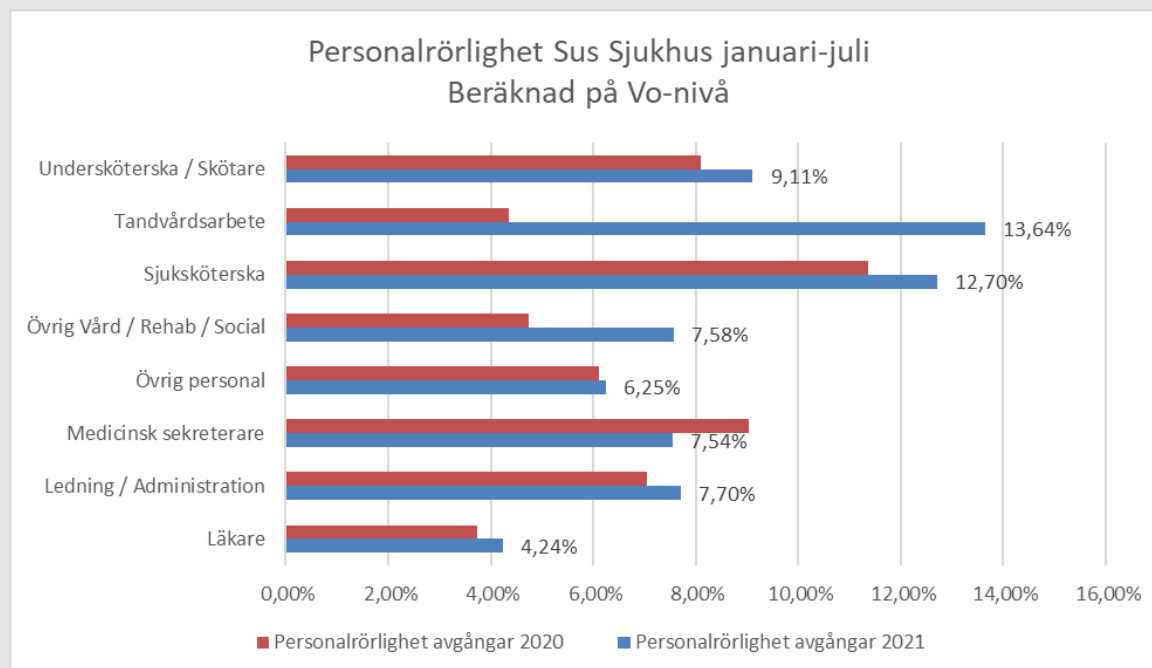
En annan genomgripande utmaning är omställningen till Framtidens hälsosystem: en omställning som omfattar Hälsoinriktad hälso- och sjukvård och förebyggande insatser, Personcentrerad hälso- och sjukvårdvård och personcentrerat arbetssätt, Nära vård samt Nivåstrukturering och profilering. När allt fler botas eller lever länge med kronisk sjukdom, kommer den demografiska utvecklingen och den förändrade åldersstrukturen, där antalet personer bedöms öka mest i grupperna äldre, barn och ungdomar, ställa nya krav på att klara uppgiften att tillgodose behovet av hälso- och sjukvård. Befintliga och förväntade obalanser i vårdrelaterade yrkesgrupper utgör en utmaning och kompetensförsörjning behöver därför vara ett prioriterat område.

Under pandemin har kompetensutveckling fått stå tillbaka. Utbildningar och föreläsningar har ställts in och nu behöver kompetensutvecklingen ta fart igen, samtidigt som verksamhet och medarbetare behöver återhämta sig från pandemins påverkan. Det finns ett behov av att digitalisera och strukturera introduktion av nyanställda medarbetare, kompetensutveckling behöver bli lättillgänglig och just-in-time och det behövs en stödstruktur så att nya medarbetare aktivt kan ta aktiv del i sin introduktion och kompetensutveckling. Utvecklingen av digital utbildning och kompetensutveckling kommer att stödjas av pågående regionala upphandlingar av ny lärplattform och kompetensplattform.

Andra utmaningar är kommande pensionsavgångar och personalrörlighet.



Från 2025 syns en stor ökning av antalet pensionsavgångar, främst bland sjuksköterskor och undersköterskor.



Pensionsavgångar och personalrörlighet innebär en hög andel nya och oerfarna medarbetare i många yrkesroller. Det kräver introduktion och kompetensutveckling för att öka kvalifikationerna och för att nya medarbetare ska bli trygga i sin yrkesroll.

Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Stärka arbetsgivar-varumärket och öka attraktiviteten för att jobba på SUS.	SUS tar fram utvecklingsprogram Core Curriculum för sjuksköterskor.	En hållbar kompetensförsörjning utifrån verksamheternas behov.	Projektet har förlängts med anledning av pandemin. Ramverken för grundutbildade- och specialistutbildade sjuksköterskor är klara liksom tjänstestrukturen kopplat till de högre faserna.
	Projekt Traineeprogram för sjuksköterskor.	Skapa en trygg start i yrkesutvecklingen, samt en bredd i kompetens som skapar förståelse för patientens behov.	Pilotprogram 1 startade 2021-08-30 och pågår 18 månader.
Utveckla chefs- och ledarskap och team.	Tre olika workshops på tema kommunikation och ledarskap i vardagen är framtagna för chefer.	Fördjupa kunskaperna om kommunikationskanaler, hur medarbetares styrkor och kunskaper tas tillvara samt förhållningssätt och värderingar.	Löpande erbjudande, skräddarsys efter behov.
Utveckla introduktionen.	Förtydliga förvaltningsövergripande introduktion. Översyn av innehåll och anpassning till ändamålsenligt format.	Ökat deltagande och förbättrad upplevelse.	Genomfört vid tre tillfällen. Ökat antal deltagare.
Utveckla peer-learning (PL).	Utbildning i PL har genomförts i samverkan med SSK-programmet på LU och MAU. En broschyr till handledare har tagit fram.	Öka kunskapen om PL och öka användningen av metoden.	Utvärderas 2022.
Utveckling för handledare.	Digitala inspirationsföreläsningar för handledare.	Öka kunskap om pedagogisk lärmiljö och förhållningssätt.	Genomförs hösten 2021.

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	Det råder balans mellan tillgång och efterfrågan på kompetens
Obalans	Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid är det möjligt att rekrytera rätt kompetens.
Brist	Efterfrågan på kompetens är större än tillgången, vilket kan innebära att det finns vakanta tjänster.

Yrke	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Grundutb. sjuksköterska	Brist inom flera VO			
Specialistsjuksköterska	Brist inom flera VO			
Röntgensjuksköterska	Brist inom VO bild och funktion, VO onk/hema/strål			
Barnmorska	Brist inom VO kvinnosjukvård			
Biomedicinsk analytiker	Brist inom VO bild och funktion			
Undersköterska	Brist inom VO infektionssjukdomar och VO thorax och kärl			
Leg läkare				
ST-läkare				
Specialistläkare				
Medicinsk sekreterare	Brist inom flera VO			
Arbetssterapeut	Brist inom VO akut/internmed.			
Fysioterapeut				
Kurator				
Psykolog				
Dietist				
Logoped				
Tandsköterska	VO specialiserad kirurgi			
Ortoprist	VO EHRÖ			
Optiker	VO EHRÖ			
Uroterapeut	VO KK			
Sjukhuskemist	Strålningsfysik			
Sjukhusfysiker	Strålningsfysik			
Ingenjör hälso /sjukvård	Strålningsfysik			

Kommentar:

Brist på **grundutbildade sjuksköterskor** inom onkologi, ortopedi, urologi, infektionssjukdomar, EHRÖ, hjärt- och lungmedicin, NR samt thorax och kärl

Fortsatt stor brist på **sjuksköterskor med specialistutbildning** inom anestesi, operationssjukvård, barn och ungdom, intensivvård, kirurgisk vård, medicinsk vård och onkologisk vård. Brist på dialyssjuksköterskor inom VO njurmedicin och reumatologi. Brist inom VO ortopedi på sjuksköterskor med specialistutbildning vård av äldre.

Generell balans i tillgången på **undersköterskor**, men brist inom VO Infektionssjukdomar och Thorax och kärl, samt brist på undersköterskor med kompetens inom operation på VO KK.

Brist på **medicinska sekreterare** inom VO akut- och internmedicin, Bild och funktion och Specialiserad kirurgi.

Flera verksamhetsområden upplever att det blivit något lättare att rekrytera **arbetsterapeuter** och **fysioterapeuter**, medan tillgången på arbetsterapeuter och fysioterapeuter med kompetens inom ortopedi/handkirurgi är i obalans.

Inom VO specialiserad kirurgi är det brist på tandsköterskor med specialistutbildning i operation.

Bristspecialiteter Sus vad gäller antal specialister och deras kommande pensionsavgångar i jämförelse med nuvarande antal ST-läkare: allergologi, barn- och ungdomsallergologi, barn- och ungdomskirurgi, barn- och ungdomshematologi, handkirurgi, infektionssjukdomar, kardiologi, klinisk neurofysiologi, njurmedicin, plastik, radiologi, smärtlindring, urologi, öron- näs- halssjukdomar.

Se 2021 och tidigare års Läkarbemannings- och ST-enkät
<https://vardgivare.skane.se/kompetens-utveckling/st/#210305>

Roller/funktioner	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Enhetschef	Brist barnkirurgi och neonatalvård			
Handledare	Inom flera VO			
Perfusionist	VO Thorax och kärl			
Kontaktsjuksköterska	VO Urologi			
Chefsstöd	VO EHRÖ, IPV			

Kommentar:

Obalans för handledare med handledarskompetens. Ökat intag till specialistsjuksköterskeutbildningarna ökar behovet av handledare.

Brist på sjuksköterskor med kompetens inom dialys samt cystoskopi och ESV.

Obalans sjuksköterskor med kompetens inom diabetes samt smärta, smärtlindring och långvarig smärta.

Driftsansvarig, klinisk coach med flera roller bemannas ofta internt med medarbetare med lång klinisk erfarenhet vilket påverkar kompetensnivån i den verksamhet som de lämnar.

Slutsats kompetensanalys

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

Svar:

Kompetensförsörjning och ökat fokus på Sus strategi Kompetenta, stolta och engagerade medarbetare är avgörande för att kunna arbeta även med utmaningarna ekonomi i balans, tillgänglighet och invånarnas förväntningar. Därför kommer Sus arbeta speciellt med de regiongemensamma strategierna Använd kompetensen rätt, Skapa engagemang och Stöd medarbetarutveckling.

Sus behöver utveckla sig som en attraktiv arbetsgivare genom en hälsofrämjande arbetsmiljö där medarbetare har inflytande och delaktighet. Chefer behöver ges rätt stöd och förutsättningar för att kunna utöva tillitsbaserad ledning och styrning.

Kompetensanalysen visar på återkommande brister som inte enbart kan utbildas bort trots en utbyggnad av antalet utbildningsplatser. Under Coronapandemin har intresset för högskolestudier varit rekordstort och i sin årsrapport för 2021 konstaterar Universitetskanslersämbetet, UKÄ, att studenterna har varit rekordmånga. Stora ökningar i antalet sökande noteras för bland annat läkarprogrammet och sjuksköterskeprogrammen. Antalet examinerade ökar och den yrkesexamen som utfärdades i störst antal var sjuksköterskeexamen. För biomedicinska analytikerprogrammen råder motsatt läge, allt färre studenter tar ut en examen som biomedicinsk analytiker.

Hög andel nya och oerfarna medarbetare i många yrkesroller kräver god introduktion och kompetensutveckling för att öka kvalifikationerna och för att nya medarbetare ska bli trygga i sin yrkesroll.

UKÄ spår att antalet utbildningsplatser inom hälso- och sjukvård kommer att behöva fortsätta öka, men att det ändå inte kommer att lösa kompetensbristen. Prognoserna för arbetsmarknadsläget fram till 2035 visar på brister inom hälso- och sjukvård.

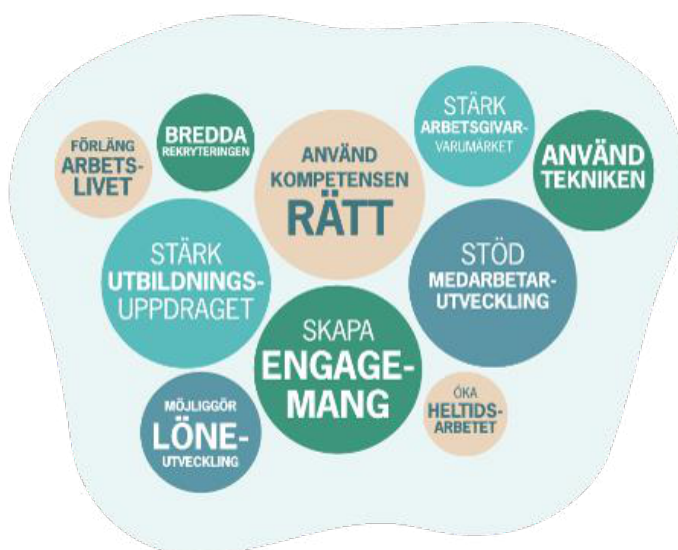
I Region Skånes kompetensförsörjningsrapport 2020 görs en bedömning av arbetsmarkandsutbud på kort sikt för ett antal yrkesgrupper inom Region Skånes hälso- och sjukvård. Rapporten visar bland annat på en nettominskning av specialistsjuksköterskor och biomedicinska analytiker under prognosperioden som sträcker sig fram till och med 2023. Prognosen visar även en nettominskning av undersköterskor, till stor del beroende på åldersutträden.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

I Region Skånes regiongemensamma kompetensförsörjningsplan presenteras 10 strategier för att möta det framtida kompetensbehovet.

- **Använd kompetensen rätt**
- **Skapa engagemang**
- **Stöd medarbetarutveckling**
- Stärk utbildningsuppdraget
- Använd tekniken
- Möjliggör löneutveckling
- Bredda rekryteringen
- Stärk arbetsgivarvarumärket
- Förläng arbetslivet
- Öka heltidsarbetet



Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Fortsatt arbete med RAK i verksamheterna bland annat genom kompetenskartläggning	Bättre använd kompetens.	Verksamhetschef	2022
Projekt Core Curriculum utvecklingsprogram för sjuksköterskor.	Skapa en hållbar kompetensförsörjning utifrån verksamheternas behov.	Chefssjuksköterska	Projektet har förlängts med anledning av pandemin.
Sus deltar i den nationella studien Magnet4Europe.	Skapa en hållbar kompetensförsörjning utifrån verksamheternas behov.	Chefssjuksköterska	2021–2023
Genomlysning av praktikplatsprocessen, med kliniska lärarorganisationen samt den ekonomiska strukturen/redovisningen	Skapa en hållbar praktikplatsprocess.	Chefssjuksköterska	2022
Kompetensutveckling för undersköterskor, olika utvecklingsinsatser som genomförs med medel från Omställningsfonden.	Generell kompetenshöjning och bättre använd kompetens. Kompetenshöjning i kvinnosjukvård och intermediär vård.	Chefssjuksköterska Verksamhetschef	2021–2022

Yrkesmässig handledning i omvårdnad.	Utveckla och stärka yrkesrollen som sjuksköterska.	Chefssjuksköterska	2021–2022
Projekt Traineeprogram för sjuksköterskor.	Skapa en trygg start i yrkesutvecklingen, samt en bredd i kompetens som skapar förståelse för patientens behov.	HR-chef	2022–2023
Kontinuerlig analys av hur nivåstrukturering av vården påverkar behovet av specialistläkare	Ha en översikt av specialistbehovet.	Chefläkare	2022
Ledarskap - Nya arbetssätt, digitalisering, teknik och ökad komplexitet ställer krav på kompetens i att driva förändringsarbete	Chefer ska vara väl förberedda och rustade att genomföra förändringsarbete.	HR-chef	2022
Se över behovet av utvecklingsinsatser för chefer och ledare kring tillitsbaserad ledning och styrning	Skapa rätt förutsättningar för att chefer ska kunna tillämpa tillitsbaserad ledning och styrning.	HR-chef	2022
Projekt chefsstöd	Inventering av chefsstöd, rollen och uppdraget,	HR-chef	2021–2022
Projekt Sammanhållen lönesättning. Aktiviteter för att utveckla lönebildningen inom SUS.	Nå en ökad förståelse och tydlighet kring hur Region Skåne och SUS arbetar med lönesättning för att nå en likartad och transparent lönesättning.	HR-chef	2022

Åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen (sjukhusnivå eller motsvarande/förvaltningsnivå/regionnivå).

Svar:

- Behov av ett IT-stöd som stödjer ett regiongemensamt arbetssätt för medarbetare och chefer avseende bemanning, schemaläggning och vikariehantering samt stöd för uppföljning.
- En fortsatt dialog i frågor kring behov av utbildningar och innehåll i utbildningar för olika yrkesgrupper.
- Utbildningslön för fler yrkesgrupper.