

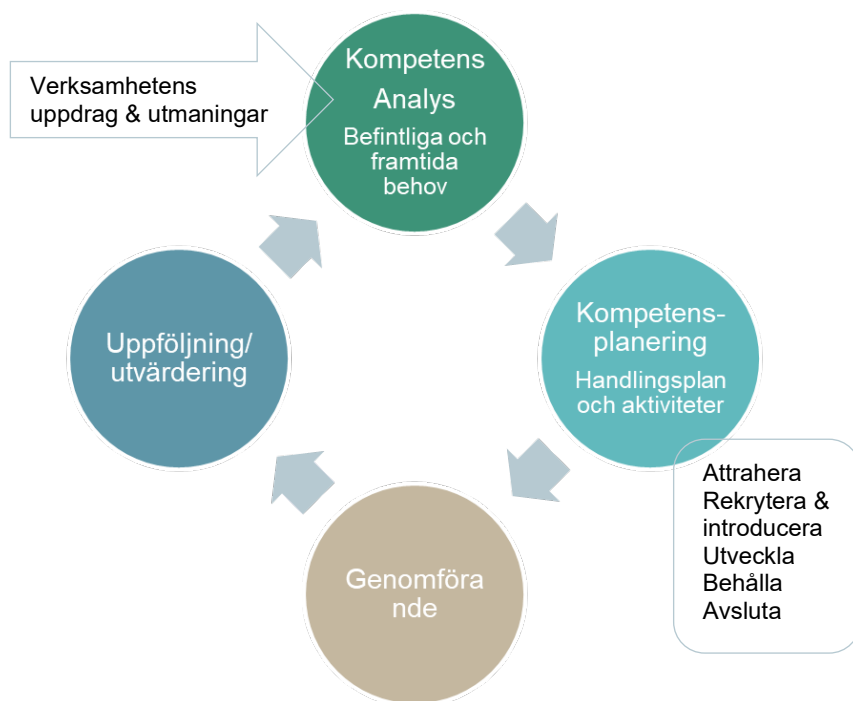
Kompetensförsörjningsplan 2022–2024

Lasarettet i Ystad

Reviderad: 2021

Samverkad/MBL: 2021-12-07

Beslut i sjukhusstyrelsen: 2021-12-10



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Säkerställa baskompetensen för undersköterskor. Ökad förståelse för delmoment och teamets betydelse för patienten samt behov av att förmedla nyheter och uppdateringar till yrkesgruppen.	Kliniskt basår för undersköterskor Klinisk färdighetsträning inom EKG, NEWS, KAD, vätskebalans samt föreläsningar. Basåret genomförs med interna resurser.	Ökad kunskapsnivå, djupare förståelse och stärkt trygghet i rollen som undersköterska.	Basåret påbörjas sept-21, upplägg två moduler per delmoment under det kommande året. Utvärdering genomförs efter varje genomförd modul.
Ökad kunskap om de sex kärnkompetenserna. Ge chefer och medarbetare inspiration till att utveckla vården utifrån enhetens förutsättningar.	Core curriculum för sjuksköterskor Aktiviteter utformas tillsammans med den strategiska gruppen, projektgruppen och enhetschefer. Anna Forsberg, professor i omvårdnad, är ett stöd till verksamheterna enligt uppdragsbeskrivning tom 2022-05-31	Ge chefer och medarbetare stöd i att skapa en gemensam struktur för samverkan i team samt att utveckla arbetssätt som stärker personcentrerad vård.	Uppföljning sker dels i arbetsgrupperna/teamen, projektgruppen och strategiska gruppen.
Skapa mer tid för patientarbete	Pilotprojekt Optimerade vårdflöden Samarbete mellan lasarettet och Region Service (RS).	Rätt använd kompetens RAK; medarbetare med vårdutbildning får mer tid till patientarbete. Medarbetare inom (RS) bidrar med kompetens och utför arbetsuppgifter som inte kräver vårdutbildning. -Positiv effekt på vårdflöden, resurs-effektivitet och kontinuitet/bemanning.	Genomförd utvärdering på avdelning 1 kirurgi är övervägande positiv. Utvärdering med övriga enheter genomförs under 2021.

Kliniska basåret för undersköterskor

Två moduler per delmoment, innehållet i modul 1 bygger på föreläsning om samverkan i team, vitala parametrar, NEWS2 samt fallbeskrivningar och stationsövningar. Elva undersköterskor deltog på den första utbildningsmodulen. I utvärderingen angav samtliga deltagare att dagen i sin helhet var mycket bra utifrån hög kvalitet och relevant innehåll. Flertalet anger att insatsen stärkt dem utifrån den kliniska rollen och att de fått ökad förståelse för teamets roll och påverkan utifrån det gemensamma kliniska arbetet.

Core curriculum för sjuksköterskor

Core curriculum (CC) är ett strukturerat utvecklingsprogram för sjuksköterskor. Implementeringen av CC sker med utgångspunkt i de sex kärnkompetenserna. Anna Forsberg, professor i omvårdnad, är ett stöd i utvecklingsarbetet på lasarettet, uppdraget sträcker sig tom 22-05-31. Aktiviteter som genomförs är b. la föreläsningar på chefsdagar, ledningsgrupper och utbildnings- och planeringsdagar, hospitering i personalgrupp samt stöd och råd i arbetet med att ta fram nivåbeskrivningar för roller och ansvar.

Pilotprojektet *Optimerade vårdflöden*

Projektet startade upp på kirurgavdelning 1 (nov 2020) och operationsenheten (mars 2021), breddinförande på vårdavdelning, akutmottagningen, akutvårdsavdelningen, hjärtavdelningen och dialysenheten inför sommarperioden 2021. Förbättringar och anpassningar sker i nära dialog med lasarettets enhetschefer och Region Service. Ytterligare uppföljning genomförs innan årsskiftet 2021 – 2022, projektet är förlängt tom april 2022.

Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

Som offentlig vårdaktör är den huvudsakliga utmaningen nu och framöver *omställning*. Omställning är centralt för hela organisationen, utifrån pandemin men också utifrån det nuläge vi befinner oss i. Omställning innebär anpassning till nya/förändrade arbetssätt, att resursplanera/optimera det dagliga arbetet, att förankra och anamma standardiserade vårdförlopp. Förändringar framöver är bland annat omställning till Framtidens hälsosystem, förflyttning mot nära vård och personcentrering, införande och anpassning till SDV (Region Skånes digitala vårdssystem), fokus på ökad digitalisering i möten och kontakter med patienter, ökad tillgänglighet och lika vård för medborgarna.

Nedan huvudområden identifieras utifrån utmaningar och förändringar nu och framöver

- Långsiktig och hållbar kompetensförsörjning för antalet vårdplatser och vårdnivåer
- Rätt kompetens vid varje vårdtillfälle
- Långsiktig chefsförsörjning och rätt förutsättning för ledarskap

Faktorer som påverkar möjligheten att lyckas med långsiktig och hållbar kompetensförsörjning är en god och hållbar arbetsmiljö, ett aktivt medarbetarskap, ett närvarande och erfaret chefskap samt ett kontinuerligt lärande genom kvalitets- och patientsäkerhetsarbete. När faktorerna samverkar finns god grund för nyanställning, utveckling och kontinuitet ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Utmaningen är att kontinuerligt arbeta med och utveckla faktorerna.

Lasarettets utmaning är att upprätthålla kompetens och resurser utifrån sitt uppdrag. Lasarettet har flera små enheter, mottagningar och specialistområden, inom exempelvis internmedicin upprätthålls en specialistinriktning av 1 - 3 läkarresurser vilket är sårbart. Utökat samarbetet utifrån kompetensväxling- och utveckling inom förvaltningen kan bidra till att stärka upp behovet och minska sårbarheten.

För yrkesgruppen sjuksköterskor är den nationella bristen fortsatt påtaglig. Bristen i kombination med hög personalrörlighet påverkar lasarettets möjlighet att planera och justera behovet av vårdplatser vilket påverkar hela lasarettet.

Lasarettet behöver fortsatt jobba för att utbildningsanställningar och vidareutbildningar för att säkerställa kompetens och erfarenhet över tid. För att tillvara ta seniora medarbetares kompetens och erfarenhet behöver arbetsinnehåll och ansvar utvecklas för att skapa möjligheter för ett förlängt arbetsliv.

Utifrån ett chefsförsörjningsperspektiv behöver lasarettet skapa förutsättningar för chefer att leda och utvecklas i sin roll. Förutsättningar för att utvecklas i sitt ledarskap är individuella. Arbetsgivaren behöver tillse att kunskapspåfyllnad sker i enlighet med regionens chefs- och ledarutbildningar samt att chefer har rätt förutsättningar för sitt uppdrag.

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	Kommentar	Balans	Obalans	Brist
Grundutbildad sjuksköterska				
Specialistutbildad sjuksköterska				
- Akutsjukvård	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Anestesi	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Barn och ungdom	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Intensivvård	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Kirurgisk vård				
- Medicinsk vård				
- Operationssjukvård	Kont. behov av spec.utbildn.			
- Vård av äldre				
Barnmorska	Kont. behov av spec.utbildn			
Biomedicinska analytiker				
Undersköterska	Akutvårdsinriktning samt specialistutbildning.			
AT-läkare	Stort intresse och utbildningsplatserna tillsätts enligt plan.			
ST-läkare	Obalans inom flertalet specialiteter. Kontinuerlig påfyllnad/tillsättning behövs för bristspecialiteter samt generationsväxling.			
Spec. läkare, överläkare pediatrik	Fortsatt resursbrist i förhållande till uppdraget.			
Spec. läkare, överläkare internmedicin	Obalans i delar, generationsväxling och obalans avs. åldersstruktur			
Medicinska sekreterare				
Arbetssterapeut				
Fysioterapeut				
Kurator				
Psykolog				
Dietist				

Kompetensanalys och utbildningsbehov

Kontinuerlig påfyllnad av utbildningsplatser och vidareutbildning för lasarettets yrkesgrupper och specialiseringar, se ovan tabell.

För yrkesgruppen sjuksköterskor har lasarettet regional tilldelning och ekonomisk ersättning för nio "rullande" utbildningsplatser (heltidsstudier) för vidareutbildning av sjuksköterskor och barnmorskor. Platserna för sjuksköterskor är attraktiva och tillsätts i huvudsak med befintliga medarbetare. Lasarettet fortsätter att särskilt prioritera platser för sjuksköterskor inom anestesi, operation och intensivvård. Specialistinriktningar inom akutsjukvård, barnsjuksköterska, vård av äldre samt barnmorska är inriktningar som behöver beaktas och kontinuerligt tillgodoses för lasarettets samlade uppdrag och framtid.

Generellt sätt har lasarettet möjlighet att tillsätta fler utbildningsplatser för sjuksköterskor än vad den regionala tilldelningen ger. Nuvarande fördelningsnyckel tar inte hänsyn till förändringar i lasarettets uppdrag, förändrat kompetensbehov eller åldersstrukturer inom resp. specialistområde. Se bilaga 1) Behov att anställa samt utbilda specialistsjuksköterskor och barnmorskor 2022 - 2026.

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

För undersköterskor anges obalans utifrån akutvårdsinriktning samt att vidareutbildning av undersköterskor behöver arbetas med mer strukturerat, likt internprocessen för tillsättning av utbildningsplatser för sjuksköterskor och barnmorskor. Se bilaga 2) Behov av att anställa undersköterskor 2022–2024. Ett nationellt lagförslag föreslås träda i kraft i juli 2023, vilket gör *undersköterska* till en skyddad titel och kommer att krävas från 2033. Yrkesregleringen görs för att öka patientsäkerheten, höja attraktiviteten samt tydliggöra rollen och ansvarsområden. För yrkesgruppen undersköterskor finns två platser för vidareutbildning av undersköterskor för lasarettet utifrån regional fördelning.

Utifrån ett förvaltningsperspektiv förs dialog om möjligheterna att förlägga delar av ST-läkares (utbildningsläkares) tjänstgöring inom Lasarettet i Ystad i kombination med tjänstgöring på Sus som sjukhus. Vinsterna med utbytet är att all tjänstgöring och utbildningstid förläggs inom förvaltningen samt att medarbetaren får tjänstgöra både på ett universitetssjukhus och ett mindre akutsjukhus utifrån både bredd och ansvarstagande.

För läkare AT-nivå är intresset för tjänstgöring på lasarettet stort och platsantalet tillsätts efter strukturerad urvalsprocess. Struktur och organisering kring AT-utbildningen är välfungerade på lasarettet. Dialog om förbättringar avseende AT-läkarnas placeringar och utbildningstillfällen initieras under hösten 2021 utifrån det samlade utbildningsuppdrag lasarettet har.

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 (Skånes digitala vårdssystem) och översyn av arbetsvillkor vara faktorer som behöver arbetas med mer för att höja attraktiviteten.

För yrkesgrupperna arbetsterapeuter och fysioterapeuter, inom enheten rehabilitering, råder obalans. Rekryteringsläget för yrkesrollerna påverkas starkt av lönekonkurrens med närliggande kommuner och andra vårdaktörer. Effekten är att arbetsgivaren har svårt att skapa tillräcklig kontinuitet utifrån ett kompetensperspektiv. För vidareutbildade medarbetare behöver det ytterligare klargöras hur den fördjupande och specialistinriktade kunskapen inom yrkesrollerna kan användas på bästa sätt utifrån vårdens behov.

För dietister är läget oförändrat utifrån kraftig obalans vilket påverkar alla vårdaktörers rekryteringsläge, nationell bristkompetens. Funktionen är för närvarande bemannad för lasarettet.

Kuratorer bedöms i balans, på sikt kan brist uppkomma utifrån legitimerade hälso- och sjukvårdskuratorer.

För yrkesgruppen psykologer är bedömning balans.

Roller/funktioner	Kommentar	Balans	Obalans	Brist
Handledare, studentansvariga	Möjliggöra mottagande av antalet studenter enligt planering. Kont. påfyllnad behövs.			

Slutsats kompetensanalys

Obalanserat rekryteringsläge

Lasarettet i Ystad har fortsatt en utmaning i att rekrytera, behålla och vidareutveckla den kompetens som långsiktigt behövs för det samlade uppdraget, se ovan kompetensanalys.

Nationell brist på sjuksköterskor är fortsatt ihållande och för lasarettet blir det påtagligt utifrån möjligheten att bygga upp en balanserad och stabil kompetensplattform från *nyutbildad - medellång erfarenhet – senior erfarenhet*. Då obalansen kvarstår är lasarettets främsta utmaning att den fördjupade kunskapen och erfarenheten inte finns i tillräckligt stor andel utifrån lasarettets samlade kompetensbehov samt att obalansen begränsar möjligheten till att öppna upp fler vårdplatser.

För yrkesgruppen läkare finns viss obalans, inom pediatrik saknas tillräckliga resurser för uppdraget, inom internmedicin är utmaningen åldersstrukturen och pensionsavgångar nu och under de kommande åren. I kompetensanalysen lyfts behov av kontinuerlig påfyllnad av ST-läkare för samtliga specialiteter vilket behövs ur ett långsiktigt perspektiv.

Tillgång, efterfrågan och marknadskrafter styr tillgången på rätt kompetens. Konkurrens sker internt (inom Region Skåne), externt av kommuner och privata vårdaktörer. Tillgången på kompetens styrs också av arbetsgivarnas möjlighet att konkurrera om lön. Flertalet av lasarettets medarbetare arbetspendlar och konkurrerande aktörer på pendlingsbar sträcka erbjuder lönenivåer som lasarettet inte kan matcha utifrån regional lönestruktur och lönepolicy.

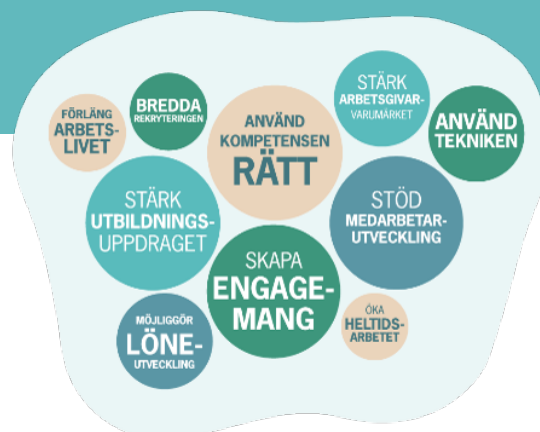
Bristerna i kompetensförsörjning avspeglas också i ett fortsatt behov av att hyra in kompetens för att täcka upp bemannings- och kompetensbehov. Målet för Region Skåne är att kostnaden för bemanningsföretag inte ska överstiga 1,5 % av den totala personalkostnaden. Det är en utmaning att fasa ut bemanningsföretagen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

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

Det är dags att konkretisera de åtgärder och aktiviteter som 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
Attrahera, rekrytera och utveckla medarbetare			
Utveckla och förbättra medarbetarmiljön (arbetsmiljö, patientsäkerhetsarbetet och ledarskap)	- Skapa en god och hållbar arbetsmiljö, god patientsäkerhets- och lärandemiljö. - Skapa god rekryteringskraft. Rekryteringskraften baseras på den gemensamma medarbetarmiljön vi skapar och utvecklar samt i det närvarande ledarskapet. - Använd kompetens och resurser rätt, ökad kontinuitet och effektivitet.	Chef/medarbetare	Kontinuerligt arbete. Uppföljning genom årlig medarbetarenkät, resultat delges i november månad.
Marknadsföra lasarettet som arbetsplats/arbetsgivare samt våra yrkeskompetenser	-PRAO möjligheter för årskurs 9, deltagande på arbetsmarknadsdagar/mässor högstadieskolor, gymnasium och universitetsnivå.		
Arbeta aktivt med individuella utvecklingsplaner. Som stöd finns kompetensstegar, ”kompetensörkort”, core curriculum, rätt använd kompetens (RAK). Se över möjlighet till alternativa anställningsvillkor och former.	- Skapa goda förutsättningar för medarbetare att stanna i anställning och utvecklas på lasarettet. - Säkra långsiktig kompetensförsörjning.	Chef/medarbetare	Kontinuerligt arbete. Uppföljning tertial och årligen.
Arbetsplatsförlagd introduktion för nyanställda	En väl förberedd och genomtänkt introduktion är viktig för medarbetarens första tid i anställning. Lokala introduktionsprogram ska finnas och följas. Avstämningsmöte med chef bokas in kontinuerligt.	Chef	Uppföljning medarbetarsamtal. Medarbetarnöjdhet följs upp i årlig medarbetarenkät.
Lasarettsgemensam introduktion för nyanställda	Möjlighet att välkomna nya medarbetare och kollegor i fysiskt forum. Presentera lasarettet, Region Skåne, våra gemensamma värderingar mm. Bidrar till vi-känsla.	Hålls samman av HR-funktionen	Två fysiska tillfällen per år.
Patientsäkerhetsronder	Uppföljning och lärande-process utifrån kvalitets- och patientsäkerhetsarbete samt arbetsmiljö.	Chef, chefläkare, chefsjuksköterska, patientsäkerhets-ansvariga på enheterna.	Kontinuerligt arbete, ronder genomförs årligen. Uppföljning genom årlig medarbetarenkät samt kvalitetsparametrar.
Fler digitala arbetsredskap och arbetssätt för medarbetare i vården <i>Projekt Mobil lösning för bedsidebedömning, startar upp på Hjärtavdelningen hösten 2021.</i>	Förenkla det dagliga patientarbetet, minimera dubbelarbete o säkerställ adekvat dokumentationsnivå. Projektet ger medarbetarna möjlighet att anteckna och kommentera patientens mätvärden och skattning, sparas direkt i patientjournalen.	Lasarettet i Ystad är positiv till införande av digitala arbetsredskap samt att vara piloter för införande och utvärdering.	Piloten kommer att följas upp på enhets, verksamhets- och övergripande lasarettsnivå.

Förbered medarbetarna inför SDV-införande (Region Skånes digitala vårdssystem)	Ökad digitalisering kommer att påverka samtliga medarbetare, ger ett förändrat arbetssätt som leder till effektivare processer. Målet är att vårdpersonal kommer att kunna ägna sig åt mer vårdarbete, bättre planering och mindre administration.	Chefer och ansvariga för införande-processen.	Inväntar beslut om tidplan för införande på Lasarettet i Ystad.
Exit-samtal	Arbeta systematiskt med exit-samtal som en del i förbättrings- och utvecklingsarbete.	Chef	Komplement till Region Skånes avgångsenkät (skickas till medarbetare som väljer att avsluta sin anställning). Exit-samtal sker kontinuerligt.
Ledarskap			
Utveckla och stärka chefer utifrån individuella behov och förutsättningar.	Utifrån cheferns individuella behov, säkerställ kunskapspåfyllnad och fördjupning utifrån chef- och ledarskap.	Chef/medarbetare	Kontinuerlig uppföljning och samtal.
Koppla an till mål om tillitsbaserad styrning och ledning.	Jobba vidare med att ge chefer rätt förutsättningar för sitt chef- och ledarskap. Utbildningsinsatser utifrån mål om tillitsbaserad styrning och ledning.		
Identifiera potentiella chefer till chefsprogrammet Framtida chef	Säkerställ intern chefsförsörjning, en del av cheferns ansvar är att identifiera framtida chefer.	Chef/ledning	Kontinuerligt arbete som tar avstamp i medarbetarsamtalen och den individuella utvecklingsplanen.
Utbildningsuppdraget			
Säkra tillgången på handledare, studentansvariga	-Möjliggöra mottagande av antalet studenter enligt planering. -Ett professionellt och väl omhändertagande av studenter främjar lasarettets rekryteringsmöjligheter	Utbildningsenheten och enhetschefer	2022 - 2024

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

Svar:

- Samverka ytterligare med förvaltningen kring att stärka arbetsgivarvarumärket, samarbeta kring möjligheten till alternativa anställningsformer ex. trainee-program för att öka attraktiviteten för bristyrken.
- Uppmärksamma och föra dialog med förvaltningen och koncernkontoret om utökade utbildningsplatser för bristkompetenser. Behov av utökade ST-platser för läkare och VFU-platser för sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter.
- Intresse för digitala arbetsredskap i vården – fler och/eller utökade piloter.
- Regional översyn av lika anställningsvillkor för nattarbete alt annan kompensation för lasarettet som inte har nattlägg.
- Regional/nationell översyn och strategier efterfrågas för bristkompetenser inom vård- och omsorg.
- Regional översyn av lönestruktur och lönekarriärmöjligheter efterfrågas.

