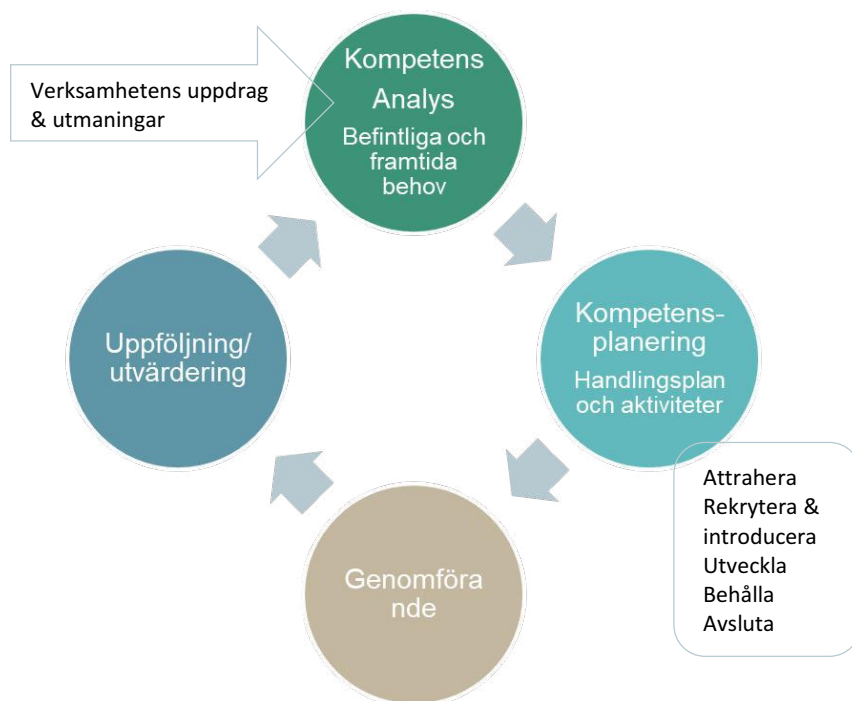


Kompetensförsörjningsplan 2022

Lasarettet i Landskrona

Reviderad:

Samverkad/MBL: 2021-10-14



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen för Lasarettet i Landskrona för 2020 antogs av sjukhusstyrelsen för Landskrona. De yrkeskategorier som är svårast att rekrytera är allmänsjuksköterskor, specialistsjuksköterskor inom operation/anestesi/ögon samt läkare inom lungmedicin, ögonsjukvård och gynekologi.

På grund av intern omorganisering på Lasarettet i Landskrona 2019 har ett nytt verksamhetsområde (VO Planerade operationer) bildats. Därutöver har vårdval ögon och vårdval hud samt det regionala operationsteamet tillkommit till sjukhusstyrelsens uppdrag och ansvar, vilket till viss del försvårar raka jämförelser mellan åren och mellan verksamhetsområden. Under 2020 och första halvan av 2021 har lasarettet starkt påverkats av pandemin.

Varumärket - Attraktiv arbetsgivare

Under 2020/2021 har flera av satsningarna för att stärka lasarettets varumärke fått ställas in, så som deltagande på rekryteringsmässor och på skolor. Däremot har lasarettet fortsatt sitt arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare, exempelvis genom insatser för att stärka ledarskapet. Metoden "Backstage" samtalsstöd i grupp har visat sig ge tydligt positiva resultat hos deltagande chefer. En enhetschef från lasarettet i Landskrona har deltagit och fått stöd i en Backstagegrupp.

Ledarskap

Även flera av satsningarna för att stärka ledarskapet och tydliggöra karriär- och utvecklingsvägar för medarbetare och chefer har dessvärre skjutits på framtiden på grund av pandemin, t ex digital chefsintroduktion. Chefer har haft möjlighet att få stöd genom företagshälsovården av psykologer och beteendevetare som kan handleda i frågor som att leda i kris, organisera arbetet, stilla oro i arbetsgruppen och övrig kommunikation som kan vara viktigt i den pandemisation som dominerat året. Chefer har även kunnat delta i virtuell handledning för att diskutera och reflektera över konkreta frågor, problem och dilemman kopplat till att leda i en krissituation. Detta ha skett via ett konsultföretag, där det även har funnits möjlighet att få individuellt stöd.

Introduktion

Lasarettet har fortsatt arbeta med att utse och utbilda handledare som på ett bra sätt kan introducera medarbetare. Det finns strukturerade introduktionsprogram för sjuksköterskor som är individuellt anpassade efter individens behov i syfte att skapa den trygghet och ge det stöd den nyanställda sjuksköterskan behöver. Tendensen är att introduktionen blir allt mer individuell eftersom nyanställda sjuksköterskor idag har väldigt olika bakgrund och erfarenhet.

Utbildningsuppdraget

Utbildningsuppdraget har under 2020 har varit präglad av pandemin. Trots stor påfrestning på enheterna har lasarettet, med små justeringar, klarat uppdraget att erbjuda studenter praktikplats. Det har dock varit krävande för enheterna då det redan innan pandemin funnits en handledarbrist på grund av en viss bemanningssvårighet och personalrörlighet, framför allt på sjuksköterskesidan. Inom alla enheter på lasarettet är man välvilligt inställda till att ta emot studenter, elever och praktikanter och genom åren har det funnits flera lyckade exempel på där ovanstående har praktiserat på

lasarettet och därefter erhållit anställning. Inom VO Planerade operationer tar man emot läkarstudenter från termin 8, AT-läkare samt elever som går verksamhetsförlagd utbildning inom anestesi/operation/ambulans på Avd 1 samt på uppvaket. Lasarettet i Landskrona tar även emot praktikanter och studenter från vård- och omsorgscollage (VOC) där lasarettet samverkar med de olika skolorna och de stora arbetsgivarna i kommunerna Landskrona/Svalöv.

Inom den vårdadministrativa enheten har man ett nära samarbete med YHS (yrkeshögskolan) avseende studenter och handledare och Lasarettet i Landskrona har även varit delaktigt i att utforma framtidens utbildning. Det finns också en utsedd huvudhandledare på sjukhuset för studerande.

Det har tidigare pågått diskussioner mellan sjukhusledningen, Lunds universitet, Avdelning Strategisk omvårdnadsutveckling och Avdelningen för Forskning och Utbildning samt Förvaltningsledningen om att en studentenhet (KUA = klinisk studentavdelning) ska starta upp inom Verksamhetsområde Internmedicin. Detta projekt har varit vilande pga pandemin och verksamheten har i nuläget (oktober 2021) ej fått något klart besked från förvaltningsledningen om en uppstart.

Rätt Använd Kompetens

Arbetet med rätt använd kompetens är aktuellt för lasarettets samtliga verksamheter. Under pandemin har arbetet intensifierats eftersom behovet av att frigöra resurser till direkt patientarbete ytterligare har förstärkts. I syfte att säkra upp en god bemanning och rätt kompetens vid eventuell frånvaro och för att kunna ge stöd kollegor emellan startade den vårdadministrativa enheten ett arbete med att skriva tydliga arbetsbeskrivningar samt ordnade introduktion mellan kollegor, både inom enheterna och mellan verksamhetsområde Internmedicin och verksamhetsområde Planerade operationer. Detta har inneburit att man nu skapat en högre flexibilitet och en bredare kompetens hos den enskilde medarbetaren. På kirurgi/urologimottagningen är man på gång med att frigöra tid för vården genom att den vårdadministrativa enheten tar över en del vårdadministrativa arbetsuppgifter från vårdpersonalen.

Karriärvägar och kompetensstegar

Som en del i att vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att visa på vilka olika karriärvägar som finns på lasarettet och inom Region Skåne som helhet. Allt börjar med medarbetarsamtalet där chefens uppgift är att fånga upp och konkretisera medarbetarens tankar, intresse och viljeinriktning. Chefens uppgift är även att vara lyhörd för och identifiera medarbetaren som är intresserade och lämpade för kommande chefskap. Medarbetarens utvecklingsplan blir således ett viktigt redskap för framtida inriktning och planering. I medarbetarsamtalet finns formuleringar kring chefskarriär. Under samtalet har chefen en dialog tillsammans med medarbetaren om bland annat uppdrag, mål, resultat och utveckling. Syftet med samtalet är att leda och utveckla verksamheten och medarbetaren enligt de uppdrag och mål som finns. Samtalet skapar även möjlighet till feedback mellan chefen och medarbetaren. Medarbetarna har också möjlighet att påverka och ta ansvar för sin kompetens- och karriärsutveckling.

Under 2022 kommer Regionen införa ett IT-stöd; en kompetensplattform för att framtidssäkra kompetenser och färdigheter i linje med strategier och mål för verksamheten och synliggöra utvecklings- och karriärvägar för medarbetarna inom Region Skåne. I denna kompetensplattform kommer medarbetarsamtalen att ligga och där beskrivs vilka kompetenser som behövs, inklusive chefskompetenser.

Att arbeta vidare med kompetensstegar är en annan del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Kompetensstegar är ett verktyg för att arbeta strategiskt med kompetensbeskrivning och kompetensutveckling/karriärvägar inom verksamheten och för olika yrken. Stegarna beskriver arbetsuppgifter, ansvar och kompetenskrav i olika nivåer. Det är viktigt att medarbetarna utvecklas för att kunna göra ett bra arbete. Kompetensstegar är även till hjälp vid rekrytering, anställning och vid bemanningsplanering.

Det finns regionala kompetensstegar för undersköterskor, sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, medicinska sekreterare, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Arbetet med lokala anpassningar av stegen är på gång inom gruppen medicinska sekreterare och beräknas vara klart inom kort.

Det pågår ett arbete centralt med att ta fram en regiongemensam modell för att visa karriärmöjligheter där tanken är att koppla samman modell för karriärmöjligheter med medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner. Syftet är att tydliggöra och synliggöra de karriärmöjligheter som finns i Region Skåne, både för befintliga och framtida medarbetare, att underlätta för våra chefer i deras arbete med medarbetarutveckling och att skapa ett gemensamt språk för, och en gemensam bild av, karriärmöjligheterna i Region Skåne. Detta arbete beräknas vara klart under 2022.

Rekrytering

Lasarettet har arbetat proaktivt för att undvika bemanningsproblematik genom att rekrytera i god tid innan kända personalförändringar, såsom exempelvis pensionsavgångar. Att kunna erbjuda en bra introduktion och handledning för nyanställda, har varit i fokus.

Behålla medarbetare – utveckla och motivera

Inom detta område är det viktigt att erbjuda relevant kompetensutveckling, möjlighet till utbildningsförmåner, god arbetsmiljö, rimliga arbetsvillkor och gott ledarskap. Under 2020 har utbildningslön, som innebär att sjuksköterskan studerar med bibehållen grundlön, ersatt den tidigare utbildningsförmånen (19 tkr/månad). Lasarettet tillhandahåller även en utbildningsplats inom operation. Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor med flera har genomförts bland annat för att möjliggöra rotation mellan olika uppgifter. Hösten 2021 har ett sjukvårdsbiträde börjat studera till steriltekniker.

När det gäller utbildningsanställning så har Region Skåne tecknat ett lokalt kollektivavtal med Vårdförbundet för att möta den minskade andelen och antalet specialistsjuksköterskor. Genom att erbjuda utbildningsanställningar ökar attraktiviteten och förutsättningarna för att genomgå specialistutbildning på avancerad nivå. Med utbildningsanställningar blir det verksamhetsintegrerade lärandet i fokus, vilket gynnar såväl verksamheten, individens professionella utveckling, omvårdnadens utveckling som det interprofessionella teamarbetet. Lasarettet har tilldelats en utbildningsanställning.

En viktig del för att utveckla och motivera medarbetare är att skapa förutsättningar för delaktighet och medarbetarskap där medarbetarnas idéer fångas upp och tas tillvara. Särskilda insatser har genomförts under 2020 för att möjliggöra delaktighet i en tid som inneburit förändrade rutiner, nya arbetssätt och nya arbetstider för många av lasarettets medarbetare. Bland annat har risk- och konsekvensanalyser samt arbetsmiljöronder genomförts regelbundet för att fånga upp problem och vidta åtgärder. Nära dialog mellan chefer och medarbetare och inom enheter har varit i fokus.

Avslut

När en medarbetare slutar är det av stor betydelse att anställningen avslutas på ett respektfullt och professionellt sätt. Att visa intresse för medarbetarnas erfarenheter och synpunkter bidrar till att skapa en positiv bild av lasarettet i Landskrona som arbetsgivare och förhoppningsvis till att den medarbetare som slutar blir en bra ambassadör. Varje chef ansvarar för att hålla ett avgångssamtal med medarbetaren innan medarbetaren slutar. Samtalet innebär att medarbetaren får göra ett avslut och framföra sina synpunkter samtidigt som chefen kan dra lärdom och få input till förbättringsarbete.

Som ett led i arbetet med att utveckla och förbättra arbetsmiljön, ledarskapet och verksamheten har dessutom lasarettet i Landskrona valt att genomföra exitsamtal med alla sjuksköterskor som väljer att avsluta sin anställning här. Deltagandet är frivilligt och intervjun sker enligt en inom förvaltningen utformad intervjumall. För att garantera anonymitet så måste det finnas minst 10 svarande på en arbetsplats. Då lasarettet har många mindre enheter så sammanställs resultatet istället på hela sjukhuset och dialog sker med verksamheterna mer generellt sett kring eventuella förbättringsområden.

Alla tillsvidareanställda medarbetare som väljer att avsluta sin anställning eller byta arbetsplats inom Region Skåne får ett mejl med en länk till en webbaserad avgångsenkät. Resultatet av enkäterna följs upp årligen inom förvaltningen och används som underlag till förbättringsarbete och för att planera aktiviteter i kompetensförsörjningsplaner.

Våra uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

Lasarettet i Landskrona bedriver specialiserad bassjukvård för ett upptagningsområde på ca 50 000 invånare. Sjukhuset består av tre verksamhetsområden:

Verksamhetsområde Internmedicin som tillhandahåller akut- och planerad hälso- och sjukvård till patienter i behov av internmedicinsk bassjukvård för diagnostik och behandling. Uppdraget inrymmer internmedicinsk verksamhet inom kardiologi, endokrinologi, lungmedicin och neurologi. Verksamhetsområdet består av mottagningsverksamhet kopplad till ovanstående medicinska specialiteter, en akutmottagning, tre slutenvårdsavdelningar samt en vårdadministrativ enhet.

Verksamhetsområde Planerade operationer som omfattar elektiv och subakut kirurgi, urologi inklusive högspecialiserad neurokirurgi, bäckenbottenkirurgi, kärl, bröst och gynekologi. Verksamhetsområdet består av en operationsavdelning, uppvakningsavdelning, en sterilenhet samt en kirurgimottagning och vårdavdelning.

Verksamhetsområde Regionalt operationsteam som är ett resursteam i hela regionen.

Lasarettet i Landskrona arbetar med nedan måltavlor i syfte att stärka medarbetare och verksamheter och skapa delaktighet och engagemang:

- **Medarbetare** – Tillsammans skapar vi en attraktiv arbetsplats med bra arbetsmiljö och goda utvecklingsmöjligheter
- **Patient** – Vi ger god och säker vård av hög kvalitet i rätt tid, i samråd med patienter och anhöriga

- **Ekonomi** – Vi använder våra resurser på bästa sätt och strävar efter en långsiktig hållbar ekonomi
- **Verksamhet** – Vi arbetar för ett framgångsrikt införande av SDV (Skånes Digitala Vårdsystem). Vi strävar mot en ökad miljömedvetenhet. Vi möter framtidens behov och samverkar för att utveckla relevanta vårdprocesser.

Utöver detta arbetar Lasarettet i Landskrona även med ett antal fokusområden.

För att klara vårt uppdrag har Lasarettet i Landskrona en fortsatt utmaning i att kunna rekrytera och behålla den kompetens som behövs, framförallt sjuksköterskor. Att motivera medarbetare att stanna över tid upplevs som en av de stora utmaningarna. Brist på grund- och specialistutbildade sjuksköterskor kan bland annat orsaka vårdplatsbrist som i sin tur påverkar produktion och arbetsmiljö. Lasarettet i Landskrona ser en ökad konkurrens om medarbetare både inom Region Skåne och till kommunen men även till den privata sektorn.

Det syns en långsamt nedåtgående trend med färre sökande till våra utannonserade tjänster vilket även påverkas av att ca hälften av de som påbörjat sjuksköterskeutbildningen hoppar av under första året. Det är viktigt att studenternas förväntningar stämmer överens med verkligheten och att vi som arbetsgivare har en realistisk och optimistisk marknadsföring i vad det innebär att arbeta hos oss. En annan viktig aspekt är att det måste avsättas tid för kompetensutveckling. Ett exempel i detta är att programmet Kliniskt basår för nya sjuksköterskor, schemaläggs. På lasarettet är det avsatt 1 – 2 dagar per medarbetare och år för så kallade utbildningsdagar. Dessa dagar har olika temannehåll.

Lasarettet i Landskrona måste också värna om cheferna och säkerställa att det ges förutsättningar för ett gott och närvarande ledarskap.

En kommande förändring som kommer att innebära nya arbetssätt för vårdpersonalen är införandet av Skånes Digitala vårdssystem (SDV) som kommer vara en heltäckande digital plattform för hela Region Skånes vårdorganisation. Detta system kommer att ersätta de olika journalsystemen som idag används inom primär- och slutenvården.

Under året 2021 men även under första halvåret 2022 deltar lasarettet i ett pilotprojekt tillsammans med ett resursteam från Sunt Arbetsliv vars syfte är att skapa friska och hälsosamma arbetsplatser.

Lasarettet fortsätter arbetet med minska sjukfrånvaron och öka frisknärvaron för att skapa en bättre arbetsmiljö, få friskare medarbetare vilket leder till bättre och tryggare vård till våra patienter.

Sjukhusstyrelsen Landskrona har beslutat om en handlingsplan med en rad åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Omställningen under pandemin har bland annat inneburit förändrade rutiner, nya arbetssätt och nya arbetstider för flera av medarbetarna på lasarettet. Många medarbetare har gått från att arbeta dagtid till att arbeta i dygnet-runt schema, att arbeta på vårdavdelning istället för på mottagning och operation och med helt andra patientgrupper än vad man har varit van vid. Allt detta har inneburit stora förändringar för flertalet medarbetare. Ett sådant exempel på förändrade rutiner och arbetssätt var när en av medicinavdelningarna i Landskrona med bara några dagars framförhållning behövde ställa om för att ta emot patienter från SUS Malmö/Lund och personal från mottagningsverksamhet, operation och post-op tillfälligt förflyttades.

Pensionsavgångar

Ett flertal pensionsavgångar kommer att ske de närmaste 5-10 åren och det är framför allt inom sjuksköterske- och undersköterskegruppen. En del enheter är organisatoriskt små vilket gör enheten särskilt sårbar vid pensionsavgång.

Pensionsavgångar 65 år	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Totalt	1	7	7	6	12	7	14	11	13	9
Läkare	0	1	0	0	1	0	2	0	0	1
Ledning / Administration	0	0	0	1	3	1	1	1	3	2
Medicinsk sekreterare	0	1	1	0	1	1	0	2	3	0
Övrig Vård / Rehab / Social	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Sjuksköterska	0	2	4	3	4	3	7	2	6	2
Undersköterska / Skötare	1	3	2	2	3	2	4	6	0	3

Pensionsavgångar 68 år	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	0	2	3	1	7	7	6	12	7	14
Läkare	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Ledning / Administration	0	0	1	0	0	0	1	3	1	1
Medicinsk sekreterare	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Övrig personal	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Sjuksköterska	0	0	1	0	2	4	3	4	3	7
Undersköterska / Skötare	0	1	1	1	3	2	2	3	2	4

Kompetensanalys

Befintliga 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
Sjuksköterskor, allmän	VO Internmedicin			X
Sjuksköterskor, allmän	VO Planerade operationer (Avd 1 + UVA)	X		
Sjuksköterskor, specialist	Geriatrisk, hjärta, diabetes, palliativ vård, operation, anestesi, ögon/ortoptist, barnmorska			X
Specialistläkare			X	
Leg läkare				X
Underläkare ej leg		X		
Kurator		X		
Undersköterskor	VO Internmedicin		X	
Undersköterskor	VO Planerade operationer	X		
Dietist			X	
Biomedicinsk analytiker			X	
Logoped			X	
Arbetssterapeut			X	
Fysioterapeut			X	
Medicinsk sekreterare		X		
Receptionist		X		

Kommentar:

Det är generellt sett mycket svårt att rekrytera sjuksköterskor, framför allt specialistutbildade inom operation/anestesi/ögon. Upplevelsen från berörda chefer är att för hela sjuksköterskegruppen är situationen ännu värre nu än vad det var förra året. Även leg. läkare är svårrekryterat och framför allt inom specialiteterna lungmedicin, ögonsjukvård och gynekologi. Undersköterskor med erfarenhet har också blivit betydligt svårare att rekrytera. Detta är inte specifikt för lasarettet i Landskrona utan är ett liknande bekymmer i hela regionen. Det som skiljer sig något åt från övriga sjukhus i regionen är att det är något svårare att rekrytera superspecialistläkare p g a att Lasarettet i Landskrona är ett litet sjukhus.

När det gäller obalansen avseende funktionen enhetschef inom VO Internmedicin har en chefstjänst på en av slutenvårdavdelningarna varit vakant under en längre tid. Lasarettet har goda förhoppningar om att en ny chef är rekryterad och är på plats inom en snar framtid.

Personalrörligheten under helåret 2020 var 6,35 % totalt sett på lasarettet i Landskrona, 4,10 % för sjuksköterskorna, 3,85 % för läkarna, 6,59 % för undersköterskorna samt 3,85 % för medicinska sekreterare.

Roller/funktioner	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Chefsstöd		X		
Miljöhandläggare	Sjukhusövergripande	X		
Kris- och katastrofsamordnare	Sjukhusövergripande	X		
Arbetsmiljösamordnare	Sjukhusövergripande	X		
Chefssekreterare	Ledning/stab + VO Internmedicin	X		
Enhetschef	VO Internmedicin		X	
Enhetschef	VO Planerade operationer	X		
Verksamhetschef	VO Internmedicin + VO Planerade operationer	X		
Studenthandledare	VO Internmedicin + VO Planerade operationer	X		
KPO (kvalitets- och säkerhetsombud)	VO Planerade operationer	X		

Slutsats kompetensanalys

Landskrona är ett litet och välfungerande sjukhus med korta kontakt- och beslutsvägar. Lasarettet har en stor känsla av gemenskap.

Arbetstiden inom flera enheter är förlagd dagtid måndag – fredag.

Inom slutenvården med verksamhet dygnet-runt finns möjlighet att se över arbetstidsscheman och även överlappningstiden.

Operationsverksamheten stänger över jul och nyår samt 5 veckor under sommaren med undantag för narkosjouren. Här utförs många olika men oftast något enklare operationer än på SUS sjukhus och här är den perfekta arbetsplatsen för nybörjare men även för medarbetare som senare i yrkeslivet kanske vill trappa ner lite. På operationsenheten startar och avslutas som regel operationerna i tid och enligt plan. Det finns ett välstrukturerat arbetssätt och en stor del av medarbetarna har hög kompetens och lång erfarenhet. Här råder stor känsla av gemenskap.

Det finns fortfarande en del arbetsuppgifter av administrativ karaktär som vårdpersonal utför som skulle kunna utföras av administrativ personal t ex på våra mottagningar.

Den vårdadministrativa enheten har ett välfungerande samarbete med Yrkehögskolan i syfte att hitta framtida medarbetare och lasarettet måste fortsätta ta emot och ta väl hand om studenterna.

Lasarettet i Landskrona står inför ett bekymmersamt läge där det finns stora farhågor med att kunna rekrytera personal för att kunna behålla verksamheten intakt och vara ett välfungerande sjukhus. Lasarettets absoluta största utmaning är sjuksköterskebristen, vilken delas av i princip samtliga sjukhus i regionen och vårdorganisationer i stort, och det är mycket generellt mycket svårt att rekrytera både allmän och specialistutbildade sjuksköterskor. Även undersköterskor med erfarenhet samt leg läkare (UL) är svårrekryterade. Det skapar en oro för framtiden.

Lasarettet i Landskrona måste vara aktiva i arbetet med att få medarbetare med rätt kompetens. Det vi erbjuder våra nyanställda ska vi leva upp till och det ska finnas utvecklingsvägar för de som vill.

Vår hjärtavdelning har fr o m 2022 anställt en utbildningssjuksköterska vars uppdrag bl a blir att stärka och stödja framförallt sjuksköterskor men även undersköterskor på avdelningen.

Det är viktigt med nätverk och att synas.

Att utöka samarbetet ännu mer inom Region Skåne generellt sett är oerhört viktigt.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

Lasarettet i Landskrona är det lilla välfungerande sjukhuset där alla ska känna sig välkomna och vilja arbeta.

Lasarettet i Landskrona arbetar med ett tillitfullt ledarskap vilket innebär att som chef är man synlig ute i verksamheten, är nära medarbetarna och har den nära dialogen i vardagen. PULS-möten och Arbetsplatsträffar genomförs kontinuerligt. Respekt för varje enskild medarbetare; alla är viktiga och behövs för att verksamheten ska fungera.

För att attrahera medarbetare till att bli chef kan teamledarrollen vara en bra början då man får inblick i vad det innebär att vara chef. Chefsegenskaper är viktiga och fångas upp i t ex medarbetsamtalen. Det finns ett strukturerat program "Framtida chefer" inom Region Skåne för blivande chefer där målgruppen är medarbetare inom alla yrkeskategorier som har stort intresse och motivation för ledarskap och som av sin närmaste chef bedöms ha förutsättningar att fortsätta sin utveckling mot ett framtida chefsuppdrag. Likaså finns en annan regiongemensam utbildning "Utvecklande ledarskap" (UL) där målsättningen är att känna till och förstå Ledarskapsmodellen enligt konceptet, få feedback genom bedömningsformulär samt utarbeta en personlig utvecklingsplan. För att få delta krävs en rekommendation från någon annan medarbetare/chef. Det finns även en möjlighet för den enskilda medarbetaren att via Utbildningsportalen delta i en digital utbildning "Chefskolan" som ger en god grund för ett eventuellt uppdrag som chef.

Att introducera studenterna till Region Skåne som en framtida arbetsgivare görs på flera olika sätt. Det är viktigt att synas i olika sociala sammanhang, besöka skolor och utbildningsmässor. Att Lasarettet i Landskrona har trygga utbildade medarbetare i handledning gör att studenterna och nyanställda introduceras på ett bra och säkert sätt. Våra kliniska lärare fyller här också en viktig funktion.

Att använda SDV, TIK (taligenkänning) och 1117 för att effektivisera vårt arbete görs redan idag men även dessa områden kan utvecklas ytterligare. Genom engagerade medarbetare som är teknikintresserade går de i framkant för sina kollegor och kan visa på vilka fördelar som finns.

Lasarettet i Landskrona har medarbetare från många olika nationer och på en av våra vårdavdelningar finns, som exempel, medarbetare från 13 olika nationaliteter.

Att vara en inkluderande arbetsplats är viktigt för lasarettet. Slutenvården har inlett ett samarbete med International Office (IO) vars syfte är att vara en brygga mellan Region Skånes hälso- och sjukvårdsverksamheter och den internationella arbetsmarknaden. IO är ett nav för kunskap och samordning, som gör det lättare för människor med relevant utbildning från andra länder att komma in i den skånska hälso- och sjukvården. Det kan vara frågor som berör allt från de olika stegen till svensk legitimation och språkundervisning till praktisk tjänstgöring och internationella utbyten.

Resultatet från medarbetarundersökningen 2021 på Lasarettet i Landskrona ligger över genomsnittet/riktvärdet i Region Skåne och även inom förvaltningen. Det samlade resultatet totalt sett på lasarettet ligger högre i år än i jämförelse 2020. Även om siffrorna bryts ned och vi tittar på frågorna om Hållbart medarbetarengagemang (HME) och frågorna om Hållbars säkerhetsengagemang (HSE) samt de regionalgemensamma frågorna, ligger lasarettet i Landskrona bättre 2021 än 2020.

Alla som vill har möjlighet att arbeta heltid. Möjlighet till flexibla arbetstider finns. Måste se till individen och vara öppen för individuella önskemål. Hållbarhetsperspektivet är viktigt.

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Fler studenter placerade i Landskrona (exempelvis på specialistutbildning till sjuksköterskor)	De stannar hos oss när de är färdigutbildade, vilket ger en bra bas för kompetensförsörjning.	Enhetschef (OP) och HR-strateg	Klara till sommaren 2023
Ökad synlighet på sociala medier, exempelvis Instagram.	Rekrytering av personal via de medier där de befinner sig.	Kommunikatör och enhetschef	Kontinuerligt

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

Samsyn inom Region Skåne för ärliga referenser samt en lönepolicy som efterlevs.

Arbetsförmedlingen för utlandsutbildade.

Gemensamma mål inom Region Skåne.

Hur ska utbildningen för operationssjuksköterskor och operationsassistenter se ut (innehåll osv).

Gemensamma arbetstidsmodeller inom Region Skåne.

Lasarettet i Landskrona kommer att undersöka möjligheten att ta fram en lokal kompetensstege för flexibel anställningsform mellan småsjukhusen.