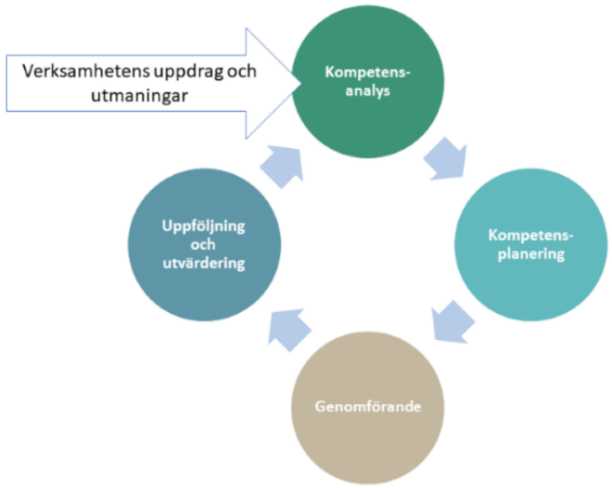
Kompetensförsörjningsplan 2025

Enhet/Verksamhetsområde: Ängelholms sjukhus

Skapad: 2024-11-18

Samverkad/MBL: planerad 2024-11-28



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Behålla medarbetare/ tydliga karriärvägar	Implementera Regions Skånes kompetens och tjänstemodell (KTM)	Kontinuerlig kompetensutveckling genom hela yrkeslivet. Tydliggöra karriärvägar och utvecklingsmöjligheter	Arbetet har startat och kommer intensifieras under 2025. Förvaltningen har utsett projektledare och ett nära samarbete med Helsingborgs lasarett ett har inletts under året. Fokus på sjuksköterskor i första hand.
Saknar systemstöd för att få en samlad bild av medarbetares kompetens och utvecklingsmöjligheter	Implementera kompetensplattformen, samtal och kompetensmodul	Överblick över kompetens och utvecklingsplan. Stöd till både medarbetare och chef.	Samtalsdelen i systemet är implementerat under 2024. Utbildning för nyckelanvändare planeras i början av 2025 för att implementera kompetensmodulen. Detta arbete kommer i så stor utsträckning som möjligt synkroniseras med KTM
Säkerställa en god introduktion och start på anställningen i Region Skåne.	Preboarding (innan anställning) och onboarding (introduktion) implementera RITZ systemstöd och skapa innehåll för Ängelholms sjukhus	Minska administration, underlätta för chefer och skapa en bra start för medarbetarna	Preboarding är igång för medarbetare som kommer nya in till Region Skåne. Onboarding och changeboarding (när medarbetare byter tjänst internt) kommer under 2024/2025.
Finansiering för utbildningsinsatser. Behov att ställa om viss kompetens.	Information om Omställningsfonden KOM-KR	Kompetensutveckling/omställning	Flyttad till 2025. En ansökan om medel har skickats in under 2024.
Flera chefer har många medarbetare alt. ansvar för flera verksamheter och olika professioner	Använda kompetensen rätt, enhetschefer	Skapa bättre förutsättningar för våra enhetschefer i sitt uppdrag	Kontinuerligt arbete pågår
Attraktiv arbetsgivare	Hälsovecka med olika teman, föreläsning om sömn	Hälsosatsning	Utvärdering planeras och ev. insats även 2025

Utmaning med antalet handledare	Peer Learning	Möjlighet att ta emot fler elever	Klinisk omvårdnad ansvariga har gjort ett grundmaterial som stämmer överens med elevers läroplan. Utbildning i Peer Learning metoden är klar, nu mer handledande insatser ute på enheterna.

Fritext svar: Under 2024 har mycket arbete påbörjats och flera av aktiviteterna pågår fortsatt under 2025. Arbetet med handlingsplan för ekonomi i balans har tagit mycket resurser och tid. Aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet som inte var med i föregående års plan, nedan är ett par av dessa;

Förbättringsledning
Tillsammans med medarbetare från enheten för strategisk kvalitetsutveckling, Hälso- och sjukvårdsstyrning har en intern förbättringsledningsutbildning genomförts för enhetschefer och delar av sjukhusledningen. Utbildningen har varit flera dagar utspridda under vår och höst 2024, deltagarna har arbetat med ett förbättringsarbete från verksamheten för att lära sig tillämpa verktyg och metoder.

Fördjupningsutbildning för sjuksköterskor
En intern fördjupningsutbildning för sjuksköterskor som varit anställda i mer än två år har planerats och pågår. Nu går 16 medarbetare denna utbildning och tanken är att den ska utvärderas och bli återkommande.

Rehabmässa 4 december 2024
VO rehab som vann Diabasen använder sina prispengar till att anordna en rehabiliteringsmässa där sjukvården i nordvästra Skåne bjuds in men även andra aktörer som är viktiga för patienternas rehabilitering – till exempel primärvård, kommuner och civilsamhälle. Mässan kommer innehålla både posterutställning och workshops för att sprida kunskap, kompetens och utvidga samarbetsytorna inom rehabilitering samt

Mind the gap
Under hösten hölls två workshops med fokus på kompetensförsörjning tillsammans med bland annat regionalutveckling, deltagare från programkontoret kompetens och tjänstemodell och representanter från ledning, innovation och patientsäkerhet.

Verksamhetens uppdrag, utmaningar och förändringar

Uppdraget för Ängelholms sjukhus är att bedriva:

- Slutenvård för patienter med internmedicinska sjukdomstillstånd inklusive hjärtsjukdom och stroke
- Planerad hälso- och sjukvård inom internmedicinska specialiteter
- Specialiserad medicinsk rehabilitering i öppen- och slutenvård
- Osteoporosbedömning och behandling
- Kliniskt kompetenscentrum för osteoporosvården i Region Skåne
- Cancerrehabilitering online i Region Skåne

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver? Kompetensförsörjning är en av Region Skånes största utmaningar nu och framöver. Läget är bekymmersamt och flera yrkesgrupper är svårrekryterade, inte minst legitimerade yrken inkluderande sjuksköterskor och specialistläkare. Upplevelsen är dock att rekryteringsläget har vänt och blivit mer positivt under det senaste året. Den demografiska utvecklingen visar tydligt att färre kommer att behöva ta hand om fler i framtiden vilket gör rätt använd kompetens till en nyckelfråga för framtiden.

Digitaliseringen kommer, om den används rätt, att underlätta vardagen i sjukvården samt öka trygghet och säkerhet för våra patienter.

Medarbetare har förväntningar på delaktighet, utveckling och möjlighet att kunna påverka. Detta ställer ökade krav på ledarskap och förutsätter en organisation som har välutbildade och trygga chefer som har tid att leda. Utmaningen är att chefer idag har många Yngre generationer önskar mer flexibilitet och möjligheten att själv påverka sitt arbete och sina arbetstider. Respektive verksamhetsområde arbetar med sin kompetensförsörjningsplan, denna plan är en sammanvägd bild av det övergripande arbetet och fokuserar på de utmaningar sjukhuset har gemensamt och på de aktiviteter som genomförs sjukhusövergripande.

Konkurrenskraftiga löner och övergripande lönestrategi

Region Skåne är en arbetsgivare och intern lönekonkurrens bör så långt det är möjligt undvikas. Samtidigt finns konkurrens från andra aktörer (kommunal omsorg, privata vårdaktörer och bemanningsföretag) där våra tjänster inklusive lön behöver vara konkurrenskraftiga. Vi som arbetsgivare måste skapa tydliga karriärvägar där man som kliniskt verksam medarbetare kan få betydande löneökningar kopplat till ökat ansvar och nytta för arbetsgivaren. Rätt använd kompetens och kompetensmodeller kan vara verktyg

för ökad lönespridning och konkurrenskraftiga löner. Arbete pågår regionalt kring ”Lika villkor”, kompetens och tjänstemodell (KTM) och jobbarkitektur. Arbetet med karriär och tjänstemodell införandet kommer intensifieras under 2025 och pilotavdelning kommer att utses.

Arbetsmiljö i slutenvården
Ett resultat av våra rekryteringsbekymmer och en utmaning i slutenvårdsverksamhet är att omvårdnadspersonal regelbundet/varje vecka behöver bemanna extraöppnade vårdplatser för att kunna hantera inflöde av patienter. Kortsiktigt behöver vi rekrytera medarbetare för att öppna fler vårdplatser. Under 2024 har rekryteringsläget har varit positivt och har möjliggjort öppnande av fler vårdplatser och avdelningarna finns återigen på tre våningsplan vilket möjliggör fler vårdplatser. Detta har påverkat arbetsmiljön positivt med minskat övertidsuttag som effekt. En annan bidragande faktor till bättre arbetsmiljö är förändrade för ronder, detta har bidraget till en jämnare arbetsbelastning över dagen.

Hyrstopp läkare
När hyrstopp införs för samtliga specialistläkare från 15 januari 2025 kommer verksamheterna få utmaningar, idag hyrs läkare in vid längre vakanser och om det finns svårighet att rekrytera. Störst utmaning just nu ser vi att vi kommer får inom kardiologisektionen, annonsering pågår. Riskbedömning och handlingsplan kopplat till hyrstoppet är upprättad, arbete med att samordna detta regionalt pågår.

Förberedelse inför införandet av SDV
Enligt nuvarande plan ska SDV införas på Ängelholm sjukhus hösten 2026, innan dess behöver verksamheten förbereda sig genom att se över nuvarande arbetssätt och förändra där det redan idag är möjligt för att vara redo att börja jobba i det nya systemet. Detta förarbete kommer ställa krav på ledare och medarbete och kräva resurser från verksamheten. Ängelholms sjukhus är bland de sista sjukhusen att implementera Millenium. Under 2025 ordnas det olika workshops och utbildningar så vi kan förbereda våra medarbetare på bästa möjliga sätt att jobba i det nya systemet och alla förändringar som det innebär. Våren 2025 rullas b la lasarettet i Ystad ut vilket innebär samexistens börjar.

Behov av nya kompetenser och ny teknik
Ökat användande av teknik i verksamheten kommer att ställa krav på kompetens som inte finns i sjukvården idag. Framtiden kommer att behöva högskoleutbildad personal med kompetens inom både teknik och medicin. Detta kan inledningsvis åstadkommas genom att fortbilda ingenjörer, läkare och annan sjukvårdspersonal i den kompetens man fattas men inom en 10-årsperiod behövs sannolikt grundutbildningsprogram för denna kompetens på flera av rikets lärosäten.

Pensionsavgångar
Då många av våra professioner är bristyrken är det viktigt att jobba proaktivt med till exempel planerad kompetensöverföring och möjliggöra för äldre medarbetare att förlänga

arbetslivet. Från januari 2023 är rätten att kvarstå i anställning höjd till 69 år. För att det ska bli attraktivt att arbeta kvar bör vi se över vilka möjligheter och anpassningar vi kan göra för att få fler att vilja jobba kvar hos oss. Nedan tabeller visar på kommande pensionsavgångar för Ängelholms sjukhus om medarbetarna väljer att gå vid 65 år respektive 68 år (Qlikview).

Region Skåne 2024\Ängelholms sjukhus Pensionsavgångar 65 år. Anställda per: 2024-10-31

AID_Huvudgrupp	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Totalt	**7**	**11**	**9**	**13**	**9**	**15**	**16**	**16**	**12**	**13**
Läkare	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0
Ledning / Administration	1	2	0	0	1	0	3	3	1	1
Medicinsk sekreterare	1	1	1	2	2	3	1	1	5	3
Övrig Vård / Rehab / …	0	1	1	2	1	1	1	2	2	2
Sjuksköterska	1	5	0	4	4	6	5	3	1	3
Undersköterska / Skö…	3	1	6	5	1	4	6	6	2	4

Region Skåne 2024\Ängelholms sjukhus Pensionsavgångar 68 år. Anställda per: 2024-10-31

AID_Huvudgrupp	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
	1	**1**	**2**	**7**	**11**	**9**	**13**	**9**	**15**	**16**
Läkare	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0
Ledning / Administration	0	0	0	1	2	0	0	1	0	3
Medicinsk sekreterare	1	0	0	1	1	1	2	2	3	1
Övrig Vård / Rehab / …	0	0	1	0	1	1	2	1	1	1
Sjuksköterska	0	0	0	1	5	0	4	4	6	5
Undersköterska / Skö…	0	0	0	3	1	6	5	1	4	6

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	Kommentar	Balans	Obalans	Brist
Arbetsterapeut	*Slutenvård brist övrig obalans*		R	R
Fysioterapeut	*Slutenvård brist övrig obalans*		R	R
Medicinsk sekreterare			R, M	
Psykolog			R	
Kuratorer		R		
Dietist			M	
Sjuksköterska			R, M	
Sjuksköterska specialistfunktion mottagning	*Många kommande pensionsavgångar*		R, M	
Specialistläkare	*Vissa specialister*			R, M
Underläkare		M	R	
Undersköterska	*Svårt att rekrytera med rätt erfarenhet*		R, M	
Chef		M	R	
Farmaceut			Försörjning	Klinisk

R- VO Rehab, M- VO Medicin

Slutsats kompetensanalys

Bristyrken – flera professioner är svårrekryterade
Flera av våra yrkesgrupper är svårrekryterade och här behöver vi satsa både på att vara en attraktiv arbetsgivare för att locka nya medarbetare till oss samtidigt som att vi behöver få våra medarbetare att trivas och stanna kvar hos oss.

Det är viktigt med en bra introduktion som kan skapa en trygghet och stabilitet för den nyanställde. Konceptet ”Ny sjuksköterskeTjänst” ger en bra bas för de som är nyutbildade, antalet ansökningar ökar för varje intagning och det har varit en god spridning mellan Ängelholm och Helsingborg. Som arbetsgivare ska vi bidra till medarbetarens utveckling och karriärmöjligheter samt förbereda verksamheten för den medarbetare som har kompetensutvecklat sig. Det nya digitala systemet kommer underlätta både för medarbetare och chef för att få en bra överblick.

Det också viktigt att påverka lärosäten att satsa på vårdutbildningar i regionen så att tillgången på nyutbildade ökar. Ängelholms sjukhus har ett gott samarbete med lärosätena och gymnasiet. En stor rekryteringsbas är våra tidigare elever.

Av särskild vikt är att säkerställa att regionens långsiktiga kompetensförsörjning av specialistläkare fortsätter. Ängelholms sjukhus tar här ansvar för utbildning av specialistläkare inom ett antal specialiteter. Studierektor och handledarutbildade specialistläkare finns idag både inom VO medicin och VO rehabilitering, och aktiv dialog om möjlighet att utbilda sig till specialist på Ängelholms sjukhus sker kontinuerligt med intresserade AT-läkare och enkelspecialister som visar intresse särskilt för bristspecialiteter. Bland nyanställda ST-läkare märks blivande specialister i neurologi och rehabiliteringsmedicin.

Under stora delar av 2024 har verksamheten tillämpat vakansprövning i de fall rekryteringar genomförts upplevs söktrycket på de allra flesta tjänsterna ha ökat från föregående år.

Attraktiv arbetsplats
Det är viktigt att våra medarbetare trivs och mår bra hos oss. För oss är det viktigt att bli bemött med omtanke och respekt på arbetsplatsen och vi måste värna om allas arbetsmiljö. Utvecklingsmöjligheter och tydliga karriärsteg är viktiga inslag men också att värna om möjligheten att kunna arbeta vidare i samma tjänst för den som önskar. Sedan hösten 2023 får vi återigen ta hjälp av medarbetarna ute i verksamheten för att profilera oss på Instagram, detta är en viktig kanal för arbetsgivarvarumärket och skapar möjlighet att stärka ”vi känslan” internt men även att marknadsföra oss i rekryteringssammanhang.

Region Skåne har tagit fram ett material kopplat till vår medarbetaridé. Här har ett mycket aktivt arbete med att hålla i workshops på arbetsplatsträffar och utvecklingsdagar för nästintill alla enheter på sjukhuset under 2024. Materialet är mycket uppskattat och kommer fortsättas att användas vid introduktion och arbetsplatsträffar.

Avgångssamtal och återrekrytering
Avgångssamtal ska genomföras av berörd chef, eller av HR i de fallen som önskas, för att arbetsgivaren ska få vetskap och återkoppling om förbättringsmöjligheter inom arbetsplatsen. En viss personalomsättning är hälsosam men hög eller intensiv personalomsättning är ofta tecken på dålig trivsel. Alla medarbetare ska ha ett bra avslut så att de känner sig välkomna tillbaka i framtiden. En åtgärd vid vakanser kan vara att kontakta före detta medarbetare och undersöka om de är intresserade att komma tillbaka till oss.

Satsa på kompetensutveckling och omställning
Vi behöver utveckla de olika kompetenserna inför framtidens behov samt även arbeta med att avveckla gamla arbetssätt. Arbetsgivare i samverkan med fackliga ombud ska se över möjligheterna till att utöka användandet av KOM-KR medel via Omställningsfonden. I de fall verksamheten har behov och möjligheterna finns erbjuda utbildningsanställning/utbildningslön så att medarbetare kan genomgå specialistutbildning.

Kompetensplanering - Handlingsplan och aktivitet

Verksamheterna och stödfunktionerna arbetar ständigt med kompetensförsörjning genom att utveckla våra arbetssätt, rekrytera in nya medarbetare, utbildning och läraktiviteter i vardagen.

I Region Skånes regiongemensamma kompetensförsörjningsplan presenteras dessa fem strategier för att möta det framtida kompetensbehovet. Varje verksamhetsområde har tagit fram en egen aktivitetslista nedan är de aktiviteter som kommer fokuseras på sjukhusövergripande. Flera aktiviteter pågår inom området, då kompetensförsörjning är ett brett begrepp är nedan lista inte uttömmande.

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Implementera Regions Skånes kompetens och tjänstemodell	Kontinuerlig kompetensutveckling genom hela yrkeslivet. Tydliggöra karriärvägar och utvecklingsmöjligheter	HR/VC/OC/EC/ FOU	2025/2026
Implementera kompetensplattformen, kompetensplaner och CV	Överblick över kompetens och utvecklingsplan. Stöd till både medarbetare och chef.	Projektgrupp	2025
Onboarding implementera RITZ systemstöd och skapa innehåll för Ängelholms sjukhus	Minska administration, underlätta för chefer och skapa en bra start för medarbetarna	HR/chefsstöd/EC	2025
Information om Omställningsfonden KOM-KR	Kompetensutveckling/omställning	HR	2025
Förberedelse inför SDV, workshops och utbildning	Skapa förutsättningar för att införandet på Ängelholms sjukhus ska bli så effektivt och säkert som möjligt.	Projektgrupp nordväst	2025/2026
Fokus på afs: Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och friskfaktor, ta del av Sunt Arbetslivs material.	Attraktiv arbetsgivare, effekt på arbetsmiljön.	HR	2025

VC- Verksamhetschef, OC – Områdeschef, EC – Enhetschef, HR – HR-enheten, FOU – Enheten Forskning och utbildning, KTC – Kliniskt träningscentrum