

Bilaga Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Attraktiv arbetsgivare

Resultat från medarbetarenkät

Resultatet gällande det hållbara medarbetarengagemanget (HME) 2021 var indexvärde 81, vilket är samma värde som för 2020. De frågor som hade höga värden var frågorna om meningsfullhet i arbetet, att chef visar förtroende och ger förutsättningar för eget ansvar i arbetet. Resultatet gällande det hållbara säkerhetsengagemanget (HSE) hade också samma indexvärde 2021 som 2020, 79. Detta speglar resultatet överlag då det var förhållandevis lika resultat mellan 2020 och 2021. Resultatet innebär ingen ökning från 2020 men positivt att kunna bibehålla medarbetarengagemanget och det hållbara säkerhetsengagemanget under pågående pandemi och med ett stort vaccinationsuppdrag.

Varje enhet har utifrån sina resultat tagit fram en handlingsplan med förbättringsområden i sin verksamhet. Arbetet med förbättringsåtgärder efter medarbetarenkäten är prioriterat då medarbetarenkäten är en viktig undersökningsmetod för att förbättra arbetsmiljön.

Trygga anställningar

Andelen heltidsanställda anställda i Primärvården var 2021 på samma nivå som 2020, totalt 85,6 procent (85,7 2020). Det finns en viss skillnad mellan grupperna, för kvinnor ligger andelen på 84,7 (84,9 2020) och för män på 91,4 (90,5 2020). I Primärvården erbjuds heltidsanställningar i samband med nyrekrytering, och deltid är en möjlighet för medarbetaren. Det finns generellt goda möjligheter att erbjuda heltidstjänster till deltidsanställda medarbetare som önskar det. En inventering av de medarbetare som önskar utökad tjänstgöringsgrad genomförs årligen i samband med medarbetarsamtal.

Andelen av månadsavlönade anställda som har en anställning på heltid

Kön	Andel 2021-12-31	Andel 2020-12-31
K	84,7	84,9
M	91,4	90,5
Totalt	85,6	85,7

Andelen månadsavlönade som har en tillsvidareanställning i Primärvården var också nästintill oförändrat 2021 jämfört med 2020. Totalt 93,5 procent har 2021 en tillsvidareanställning (93,2 2020), kvinnor 93,9 (93,8 2020) och män 91,6 (89,2 2020). En viss del visstidsanställningar är ofrånkomligt för att kunna tänka upp vid frånvaro av ordinarie personal, exempelvis föräldraledighet, för att kunna säkerställa tillgängligheten för våra patienter. Dock är möjligheten att erbjuda tillsvidareanställningar generellt eftersträvanvärt för samtliga förvaltningens verksamheter då det är en viktig del i att säkra kompetensförsörjningen, samt för att i så stor grad som möjligt erbjuda patienter kontinuitet.

Andelen av månadsavlönade anställda som har en tillsvidareanställning

Kön	Andel 2021-12-31	Andel 2020-12-31
K	93,9	93,8
M	91,6	89,2
Totalt	93,5	93,2

Tydliga karriär- och utvecklingsvägar för medarbetare och chefer

I vår kompetensförsörjningsplan hade förvaltningen som mål att stärka det hållbara, tillits- och värdebaserat nära ledarskapet samt bredda rekryteringsbasen. Att ge rätt förutsättningar för ett verksamhetsnära ledarskap är en viktig faktor för att behålla och utveckla våra medarbetare. En viktig satsning är att identifiera potentiella nya chefer i verksamheterna och förbereda dem inför kommande chefs- och ledaruppdrag.

Under 2021 har primärvården valt ut sammanlagt 18 potentiella chefer till det regionala programmet för framtida chefer. En urvalsprocess av kandidaterna har gjorts i samarbete med verksamheterna och HR. Ett program startade under våren 2021, ett i december och ett kommer att starta i mars 2022. Detta ger en god grund för förvaltningens successionsplanering för chefer. För att stärka Chefer i position har det även gjorts en satsning i förändringledning, i form av utbildningen wallbreaker vilket majoriteten av primärvårdens verksamhetschefer har gått under 2021.

Flertalet av verksamhetscheferna har under hösten 2021 påbörjat det regionala programmet för verksamhetschefer.

Introduktion vid arbetsplatsen för nyanställda har vidareutvecklats för att fler nya medarbetare ska trivas och fungera effektivt i sitt uppdrag. Alla nyanställda tilldelas en fadder/handledare i sin verksamhet när de börjar. En förbättrad och digital chefsintroduktion har tagits fram och implementerats under året och nya chefer får en fadder i form av en erfaren chef från en annan verksamhet. En mentorssamordnare har under 2021 utsetts i förvaltningen för att koordinera fadderverksamheten där mentorer och adepter kommer att bjudas in till nätverksträffar.

En inventering av hittills framtagna kompetensstegar i verksamheterna har gjorts för att ytterligare stärka karriär- och utvecklingsvägar för medarbetarna. Arbetet med kompetensstegarna, både regionala och förvaltningsspecifika, har under året fortsatt och anpassning av kompetensstegarna utifrån verksamheternas behov har inletts. Under året har funktionsföreträdare tillsatts för fysioterapeuter, kuratorer, arbetsterapeuter samt psykologer. Dessa företrädare har bland annat involverats i arbetet med kompetensstegarna.

Utveckling av regioninterna resursteam

Primärvården har inget eget resursteam. I primärvårdsområde nordväst är undersköterskor och sjuksköterskor som arbetar på kväll och helg-mottagning tillika resurspersoner på vårdcentralerna i primärvårdsområdet och täcker upp vid frånvaro, utbildningar och annan ledighet. Primärvården planerar inte att införa resursteam med tanke på förvaltningen geografisk utspriddhet.

Jämställda löner

Lönekartläggning av 2020 års löner har under 2021 genomförts regiongemensamt och i samverkan med samtliga fackliga organisationer. Region Skåne har i denna lönekartläggning använt sig av Sysarbs system för lönekartläggning vilket har tydliggjort och underlättat arbetet med lönekartläggningen. I Primärvården Skåne identifierades inte några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i årets lönekartläggning.

Arbete med lika rättigheter och möjligheter

Genomgång av policys, riktlinjer och stödmaterial görs på förvaltningens grundutbildning inom arbetsmiljö och hälsa. Kontinuerlig information ges till alla chefer om att ta upp Regions Skåne policys och riktlinjer på APT. Ett stödmaterial för att prata om kränkande särbehandling på APT är framtaget för att stöd för chefer.

Under året har en förvaltningsövergripande riskbedömning inom lika rättigheter och möjligheter genomförts i syfte att stödja verksamheterna i deras lokala arbete. Informations-

och stödmaterial utifrån denna riskbedömning kommer kommuniceras till verksamheterna under 2022.

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Målet i Primärvården är att skapa en attraktiv och hållbar arbetsmiljö med ett aktivt arbetsmiljöarbete. Förvaltningen har bibehållit ordinarie struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket är extra viktigt under ett år med förändringar och hög arbetsbelastning. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och dess aktiviteter följs upp årligen och varje enskild verksamhet har arbetat med sina prioriterade aktiviteter. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden för att undersöka medarbetares arbetsmiljö och därefter kunna sätta in rätt åtgärder och för att kunna arbeta främjande och förebyggande. För att säkerställa nya chefer och skyddsombuds kunskap och kompetens kring det systematiska arbetsmiljöarbetet har fem digitala utbildningstillfällen erbjudits under året.

Samverkan med personalorganisationer under pandemin

Förvaltningen har bibehållit sin ordinarie samverkansstruktur men kallat till extra samverkansmöten vid behov. Förvaltningens övergripande risk- och konsekvensanalys ur ett arbetsmiljöperspektiv och handlingsplan har kontinuerligt i dialog uppdaterats efter nya förändringar. Dokumentet har regelbundet kommunicerats till förvaltningens verksamhetschefer som ett stöd i genomförandet av riskbedömningar i verksamheterna och det lokala arbetsmiljöarbetet vilket skett i samverkan med lokala fackliga representanter. Samtliga möten har fortsatt genomförts via Teams. Därutöver har en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och fackliga representanter förts i de frågeställningar kring covid-19 som uppkommit. Dialogen med de fackliga har varit konstruktiv och varit ett stöd i arbetet under covid-19.

Arbetet med arbetsmiljö under pandemin

Majoriteten av förvaltningens verksamheter arbetar med vaccinering av covid-19. Detta uppdrag har gjort att de behövt anpassa sina verksamheter till detta uppdrag. En del anpassningar har behövt genomföras under snabba förhållanden på grund av vaccinationstillgång vilket har påverkat våra medarbetares arbetsmiljö. Även i de verksamheter som inte haft vaccinationsuppdrag har covid-19 haft effekt på arbetsmiljön på olika sätt, exempelvis sjukfrånvaro. Covid-19 har lett till att nya ställningstagande kontinuerligt gjorts kring risker i arbetsmiljö för våra medarbetare.

Det har fortlöpande genomförts riskbedömningar gällande medarbetarnas arbetsmiljö för att identifiera och prioritera åtgärder kopplade till covid-19 och vaccinationer. En förvaltningsövergripande risk- och konsekvensanalys kring arbetet med vaccinering och covid-19 genomförs regelbundet tillsammans med huvudskyddsombud i förvaltningen. Denna riskbedömning har följts upp och uppdaterats kontinuerligt för att hållas aktuell. Riskbedömningen har därefter kommunicerats till förvaltningens verksamhetschefer, som ett stöd i för deras riskbedömningar i verksamheterna och det lokala arbetsmiljöarbetet.

Information till verksamheterna har varit viktigt för att ge stöd för säker arbetsmiljö. Intranätet har fungerat som informationskälla för att säkerställa att både chefer och medarbetare får samma information och att det är den senaste versionen. Inom HR-organisationen har information kontinuerligt skett för att säkerställa ett så bra stöd som möjligt till cheferna i deras arbetsmiljöarbete. Stödfunktionerna i förvaltningen haft ett nära samarbete, särskilt mellan HR och projektgruppen för vaccination. Samarbetet har lett till att tydligare riktlinjer

och instruktioner kommunicerats till förvaltningens verksamheter för att underlätta arbetsmiljön.

Varje vecka har även projektgruppen för covid-vaccination haft möten med förvaltningens chefer. Under dessa möten har information kunnat lämnas ut för att underlätta arbetet i våra verksamheter men det har även fungerat som ett tillfälle för att undersöka vad våra chefer och medarbetare har varit i behov av för stöd. Varje vecka har också covid-gruppen skickat ut information via mail till förvaltningens chefer.

Återhämtning för vårdens medarbetare

På grund av ökad arbetsbelastning med vaccinationsuppdraget så har sjuksköterskor, läkare, studenter eller annan personal anställts för att hjälpa till med vaccinationerna. Detta för att kunna ge våra medarbetare möjligheten till återhämtning och att kunna säkerställa den ledighet som behövs. Med tanke på snabba ändringar kring vaccinationsuppdraget så har våra chefer kontinuerligt behövt arbeta med både produktions- och bemanningsplanering.

En hälsofrämjande åtgärd under hösten var att genomföra en digital hälsoutmaning för medarbetare inom Primärvårdens. Utmaningen pågick i sex veckor under hösten 2021 och deltagarna samlade poäng från både fysisk aktivitet och hälsosamma val. Exempel på hälsosamma val var varierad arbetsställning, tagit tid för återhämtning under arbetsdagen eller gett positiv feedback till kollega. Totalt deltog 102 lag och 890 medarbetare. Under utmaningen motiveras deltagarna till enkla val för en hälsosam livsstil.

En annan satsning under dessa veckor var att genomföra föreläsningar med inriktning på hälsa, dessa föreläsningar var öppna för alla medarbetare och inte enbart för de som deltog i Hälsosprånget. Tema på de olika föreläsningarna var återhämtning, psykisk hälsa, matvanor, fysisk aktivitet, kollegialt stöd och alkohol och tobak.

Sjukfrånvaro

Målet för 2020 var att minska sjukfrånvaron i Primärvården till fem procent. På grund av pandemin ändrades målsättningen inför 2021. Ett nytt mer långsiktigt mål har satts, sjukfrånvaron ska minska till fem procent 2023. För att sjukfrånvaron ska minska, arbetar förvaltningen med ett antal olika åtgärder. För att arbeta förebyggande så finns rutinen att varje chef ska genomföra omtankesamtal med medarbetare som har haft tre sjukfrånvarotillfällen under en sexmånadersperiod. Rehabilitering används i förvaltningen som ett mötesforum där chefer får möjlighet att diskutera rehabiliteringsfrågor med läkare, handläggare från Försäkringskassan samt HR. Lärarledd grundutbildning i rehabilitering och arbetsanpassning är obligatorisk för nya chefer och skyddsombud. Under året har HR också börjat med digital utbildning i Adato för att alla chefer ska känna sig trygga i rehabverktyget och kunna arbeta både förebyggande och aktivt med pågående rehabärenden.

Sjukfrånvaron har under 2021 minskat jämförelsevis med 2020. Det framgår dock att långtidsjukfrånvaron har ökat jämfört med 2020. Mellan 2019 och 2020 minskade långtidsjukfrånvaron och pandemin kan vara en anledning till ökningen under 2021. För nästan alla huvudgrupper så har sjukfrånvaron minskat men arbetsterapeuterna är den yrkesgrupp som har en ökning. Det är svårt att göra en kvalitativ analys av sjukfrånvarosiffrorna på grund av covid-19, då det inte går att urskilja vad som är en effekt av covid-19 eller inte. Det är en positiv utveckling överlag men långtidsjukfrånvaron bör ses över och insatser behöver göras på verksamhetsnivå för att ge dessa medarbetare det stöd som behövs.

Sjukfrånvaro	2021 2101–2112	2020 2001–2012	2019 1901–1912	Diff. 2021/2020
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,56%	6,15%	5,11%	-0,59%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid kvinnor	5,85%	6,38%	5,43%	-0,53%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid män	3,83%	4,75%	3,13%	-0,91%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i åldersgruppen 29 eller yngre	4,26%	6,33%	4,72%	-2,07%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i åldersgruppen 30–49 år	5,02%	5,50%	4,21%	-0,48%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i åldersgruppen 50 eller äldre	6,42%	6,92%	6,15%	-0,50%
Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro	43,29%	39,53%	48,17%	3,76%

Sjukfrånvaro	AID Personal Grupp	Månadsavlönade medarbetare per 2112	2021 2101–2112	2020 2001–2012	Diff. 2021/2020
Totalt		4341	5,58%	6,16%	-0,58%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Sjuksköterskor	1363	6,78%	7,10%	-0,32%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Undersköterskor, skötare med flera	481	6,51%	7,29%	-0,79%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Läkare specialistkompetenta	476	4,27%	5,14%	-0,88%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Administratörer, vård	359	5,81%	7,35%	-1,55%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Läkare icke specialistkompetenta	355	4,14%	4,79%	-0,65%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Fysioterapeut	307	4,51%	5,00%	-0,49%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Ledningsarbete	192	1,51%	1,82%	-0,31%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Barnmorskor	162	5,97%	6,35%	-0,38%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Administratörer	161	6,99%	7,18%	-0,19%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Kurativt och socialt	132	7,03%	8,22%	-1,19%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Psykologer	113	4,66%	5,61%	-0,95%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Handläggare	108	2,40%	2,72%	-0,32%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Arbetssterapeuter	77	7,74%	6,04%	1,70%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Dietister	35	2,81%	2,54%	0,27%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Övriga personalgrupper	24	2,34%	3,57%	-1,22%

Avser tillsvidare- och visstidsanställda respektive period.	2021 2101–2112	2020 2001–2012	2019 1901–1912
Totalt - % av antal anställda	56%	49%	59%
Kvinnor - % av antal anställda kvinnor	54%	48%	57%
Män - % av antal anställda män	65%	58%	68%

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningsplaner

Primärvårdens nu gällande Kompetensförsörjningsplan, 2021–2023, revideras årligen samtidigt som handlingsplanen följs upp. Arbetet kring kompetensförsörjningsplanen samordnas av HR-funktionen som gör analys och samlar in input från verksamheterna. Planen beslutas sedan av förvaltningsledningen och samverkas. Under 2021 har arbete påbörjats för att skapa ökat ägandeskap för kompetensförsörjningsplanen hos verksamheterna. Attraktiv arbetsgivare är ett expertråd som skapats under 2021 och detta kommer ha en viktig del i det fortsatta arbetet med processen kring och utformandet av kompetensförsörjningsplanen.

Som grund till arbetet med kompetensförsörjningsplanen ligger bland annat en analys över svårigheten att rekrytera vid vakanser, dvs en analys av balansen mellan tillgång och efterfrågan av rätt kompetens.

Yrke	God balans	Obalans	Kraftig Obalans
Fysioterapeut		X	
Arbetsterapeut			X
Kurator		X	
Medicinsk sekreterare		X	
Chef/ledning		X	
Specialistläkare allmänmedicin			X
Grundutbildade sjuksköterskor			X
Distrikt/-specialistsjuksköterskor			X
Funktionsutbildade sjuksköterskor			X
Barnmorska			X
Psykolog		X	
Dietister			X
Undersköterska	X		

För att möta studenter och potentiella framtida medarbetare har förvaltningen avsikten att representera Primärvården på flertalet mässor, både i och utanför Skåne, samt internationellt, och träffar med lärosäten. Detta är en viktig del i att tidigt skapa intresse hos studenter för Primärvården som arbetsgivare. På grund av pandemin har många av dessa mässor blivit inställda, alternativt ställts om till digitala forum, som tyvärr inte gett samma utfall som tidigare år då mässorna kunnat genomföras fysiskt.

Rätt använd kompetens

I förvaltningen är bedömningen att samtliga verksamheter arbetar med att förflytta arbetsuppgifter och teamarbete i samband med utveckling av verksamheterna och införandet av digitala verktyg. För att lösa det stora vaccinationsuppdraget har flera olika yrkesgrupper, med rätt kompetens fått hjälpa till att vaccinera. Till exempel så har fysioterapeuter, undersköterskor och även läkare tillsammans stöttat upp sjuksköterskegruppen för att ge våra medborgare sina första, andra och tredje doser vaccin.

I förvaltningen pågår omställningsarbete som innebär uppgiftsväxling;

-införande av taligenkänning. Frigör tid från de medicinska sekreterarna vilket innebär att de kan avlasta legitimerad sjukvårdspersonal med administration.

-införande av rehab koordinatörer. Frigör tid från läkarna gällande intygsskrivning och möjliggör en samordning och effektiv hantering.

-införande av IBH (integrerad beteende hälsa) på vissa enheter. Psykisk ohälsa omhändertas av psykologer/kuratorer i första linjen med god tillgänglighet och fortbildning i triagering.

-Verksamheter triagerar direkt till sjukgymnast/fysioterapeut, arbetsterapeut, kurator, psykolog och dietist vilket ger mer tid för specialister i allmänmedicin. Enligt Socialstyrelsens riktlinjer för diabetiker - genomför samtliga verksamheter som har diabetessköterskor ökat antal gruppbehandlingar.

-Påbörjat arbetet med sambedömningsrond som ett sätt att frigöra tid för både läkargruppen och sjuksköterskorna, men framför allt för att förbättra bedömningar och öka den kompetens som våra patienter möts av.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Förvaltningen har under året erbjudit sjuksköterskor att specialistutbildat sig inom prioriterade områden med inriktning av värde för förvaltningens verksamheter såsom, distriktsköterska, palliativ omvårdnad, onkologi genom utbildningslön och utbildningsanställning för utbildning avseende 60–75 HP. Under året 2021 har cirka 36 nya studieplatser med utbildningslön erbjudits till medarbetare samt fem nya uppstarter med utbildningslön.

Utöver detta har genom samarbete med universitet och högskolor platser för uppdragsutbildning tagits fram och köpts in, avseende kunskapsutveckling i för primärvården viktiga funktioner som Allergi, Astma/Kol och Diabetes. Förvaltningen har därmed ökat kompetens inom området Allergi, Astma/Kol (15 HP) och området Diabetes (15 HP).

Under året har 25 medarbetare slutfört sin utbildning mot Allergi, Astma/Kol och tio inom området Diabetes. Utbildning på 15 HP inkluderar pedagogiska kunskaper och ger bland annat möjlighet till utökade befogenheter som bidrar till att sjuksköterskor kan ta över vissa besök, uppföljningar och utvärderingar istället för läkare samt att hålla gruppundervisning Detta ökar både tillgänglighet, kvalitet och patientsäkerhet samt att vårdens resurser används på bästa sätt vilket är till stor nytta för både verksamhet och patienter.

Under året har också utbildats ca 15 medarbetare mot kompetens inom Omvårdnad vid hjärtsvikt.

Förvaltningens nyanställda sjuksköterskor ges möjlighet att delta i Kliniskt basår som uppdateras kontinuerligt avseende innehåll. Under året har dock stora delar av detta legat nere på grund av pandemin och inte kunnat genomföras.

Som ytterligare kompetensutveckling har under året sjuksköterskor via Primärvårdens utbildningsenhet (PUE) erbjudits fortbildningsdagar inom utvecklingsområden som Prickor och utslag, Sårbehandling generell och fördjupning, Triage, Diabetes, Infektioner, Levnadsvanor, Äldre och Sjukskrivningsprocessen. Fortbildningarna har varit digital vilket möjliggjort att fler har kunnat delta och intresset har varit stort. Under kommande år planeras vissa fortbildningar att erbjudas tvärprofessionellt för att ytterligare implementera ett team tänk kring patienten, öka samsyn och samverkan för bästa möjliga omhändertagande.

Som ett annat led i kompetensutvecklingen har förvaltningen under året fortsatt att utveckla Primärvårdens digitala kunskapsbank för sjuksköterskor. En digital kunskapsbank som kan användas av samtliga yrkeskategorier för kunskap inom primärvård och palliativ vård.

Kunskapsbanken innehåller digitalt fortbildningsmaterial i form av föreläsningsfilmer som spelats in utifrån primärvårdsperspektiv och med lokala föreläsare. Kunskapsbanken har under året kompletterats med cirka 20 nyproducerade föreläsningsfilmer från förvaltningen vilket möjliggör kompetensutveckling utan att behöva lämna arbetsplatsen. Kunskapsbanken avses användas både vid introduktion av nya medarbetare och som kompetensutveckling för sjuksköterskor och annan personal som redan arbetar inom primärvården.

Kunskapsbanken har även gjorts tillgänglig för kommunens personal och privata aktörer som en del i förbättrat samarbete.

Ett stort projekt avseende sårbehandling har startats där sju sjuksköterskor har utbildats till spetskompetens inom sårbehandlingsområdet och som ska arbeta som konsulter mot regionens vårdcentraler. Ett samarbete pågår här med sjukhusförvaltningarna som även de har sju sjuksköterskor som har deltagit i spetsutbildningen och gemensamt nätverk för

konsulterna har startats för bättre samsyn och samverkan inom området. Projektet är nystartat och kommer utvecklas mer kommande år.

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare med flera

I dag ser kunskapsnivå och innehåll i de olika utbildningarna som ges till undersköterska väldigt olika ut vilket försvårar för att säkerställa rätt kompetensnivå. Ett nytt Vård och Omsorgsprogram är på gång för att säkerställa likvärdigt utbildningsinnehåll och bättre kvalitet. Under året har förvaltningen deltagit i arbetet tillsammans med Koncernkontoret avseende bland annat hur vi ska tänka och agera vid arbetsplatsförlagt lärande (APL), övergångsbestämmelser samt avseende hur APL ska utformas framöver i de olika förvaltningarna för att målen ska uppnås.

Den största delen av undersköterskor finns inom Palliativ vård och ASIH. Anställningarna som undersköterska på vårdcentral har dock ökat. I takt med detta kommer också kunskapsbehov konkretiseras och ny kunskapsutveckling behövas inom yrkeskategorin undersköterskor.

Förvaltningen har under året haft två undersköterskor i utbildningsanställning avseende specialundersköterska inom Palliativ omvårdnad.

Rekrytering för att erbjuda fler undersköterskor specialistutbildning har gjorts, men tyvärr har inga nya har kunnat tillsättas då erfarenhet hos sökande saknats vilket är ett krav för specialistutbildning. Kvaliteten och inriktning på specialistutbildningar för undersköterskor har diskuterats. Utbildningar mot palliativ omvårdnad finns men specialistutbildningar anpassade till undersköterskornas arbete på primärvårdens vårdcentraler saknas i dagsläget.

Förvaltningen har i samarbete med Vård och omsorgs college och Koncernkontoret ett arbete som pågår för att gemensamt tydliggöra och möjliggöra ökad kvalitet, kunskap och kompetens som kommer behövas i framtiden.

Förvaltning primärvård har under året tagit emot studenter för APL, framför allt inom palliativ vård.

Palliativt utvecklingscentrum har utbildningsinsatser som undersköterskor inom palliativ vård har kunnat ta del av. Via primärvårdens utbildningsenhet har fortbildning erbjudits avseende blodtryckstagnung som är en betydande arbetsuppgift för undersköterskor på vårdcentral.

Kompetensförsörjning; äldre medarbetare

I förvaltningen tillämpas Regelverket Kompetensförsörjning för äldre medarbetare (RD-beslut 2014-11-05). Främst tillämpas regelverkets principer för lönesättning av medarbetare som nyligen pensionerats och återkommer i en timanställning. Ett stort antal pensionerade medarbetare anlitas i varierande omfattning enligt ovan. bl. a läkare, sjuksköterskor och barnmorskor.

Under året har verksamheterna fortsatt tidigare påbörjat arbete med införandet av utvecklingsvårdcentraler i Primärvården. Ett av syftena med inrättandet av utvecklingsvårdcentraler är att kunna möjliggöra flexibla anställningsvillkor samt förändrade arbetsuppgifter för seniora specialister i allmänmedicin och på så sätt möjliggöra fortsatt arbete i Primärvården för äldre medarbetare.

Utbildningsuppdraget

Verksamhetsåret 2021 har varit utmanande för verksamheterna avseende praktik och handledning med tanke på pandemin.

Normalt ska ca totalt 1400 studenter, av olika yrkeskategorier, per termin göra någon form av praktik inom Region Skånes primärvårdsenheter. Regeringen har under året dessutom givit högskolor och universitet i uppdrag att utöka antalet studieplatser för bland annat sjuksköterskor, vilket påverkat verksamheterna ytterligare då ännu fler studenter än tidigare har haft behov av VFU plats inom förvaltningen. Trots pandemin, har samtliga studenter inom primärvården som har avsedd placering mer än en vecka, kunnat erbjudas plats även om det varit extremt svårt. Många verksamheter har kämpat med stor rörlighet avseende sjuksköterskor, personalbrist, omorganisation i samband med covid och nya uppdrag i samband med vaccinering. Hur studenter uppfattar sin praktiktid är viktig för framtidens rekrytering och för att säkerställa god praktik krävs kompetens, kvalitet, handledning och tid. Det glädjande är att de undersökningar som gjorts via universitet och högskolor, visar att primärvården trots allt får väldigt gott omdöme av studenterna trots besvärlig situation i verksamheten. Dialog förs kontinuerligt på olika sätt för att informera, motivera och även stödja verksamheterna i utbildningsuppdraget. Vissa yrkeskategorier upplever dock brist på möjlighet till kompetensutveckling vilket bör tas med i åtanke inför kommande år.

För att öka handledarkompetens har medarbetare uppmuntrats av arbetsgivaren att gå Region Skånes handledarutbildning som nu även den blivit digital vilket möjliggör för fler att gå. Primärvårdens utbildningsenhet (PUE) arbetar fortsatt i samarbete med Malmö Universitet med att utöka och understödja handledning med Peer Learning, en metod som bland annat innebär att utnyttja undervisning och lärande strategier där studerande lär med och av varandra utan omedelbar intervention av lärare och handledare. Metoden används i dag på mer än 30 enheter inom förvaltningen. En metod som kommer att utvecklas mer framöver.

Förbättringsförslag har lagts fram om att införa schemalagd strukturerad tid för kompetensutveckling och reflektion som ett led i att öka medarbetarens egen kompetens, öka kvalitet, patientsäkerhet och bli ännu bättre handledare samt för att motivera våra nuvarande medarbetare att stanna kvar. Detta är en viktig förbättring som vi hoppas kunna få genomföra och implementera i samtliga verksamheter under kommande året – både ur kompetensutvecklings- och ett rekryteringsperspektiv samt ur hälsofrämjande synvinkel. Arbete pågår kontinuerligt med universitet och högskolor samt med koncernkontoret för att tillgodose utbildningsbehov, underlätta placeringar, förbättra praktikplatser, rutiner mm utifrån målbeskrivning.

Riktlinjer för praktik och handlingsplan för prioritering har tagits fram avseende Covid-19 situation och uppdateras regelbundet utifrån rådande situation.

Bemanning av verksamheten under pandemin

Under covid-19 har flera justeringar av bemanning och arbetssätt genomförts. Det stora vaccinationsuppdraget som under hösten helt tillfallit primärvården har krävt stora personalallokeringar från ordinarie verksamhet. Flera verksamheter har arbetat med utökade öppettider, helgöppet och vaccinationsdagar där all bemanning helt fokuserat på vaccinationer. Under hösten och vintern har också influensavaccinering initierats och utförts parallellt och i kombination med covid-vaccination.

Hösten innebar en markant ökning av insjuknade och utöver den influensavaccinering, har enheterna haft ansvar i att smittspåra patienter som är provtagna på den egna enheten. Verksamheterna har haft ett stort bortfall av personal, vilket lett till en högre belastning på enheterna. Timanställda har använts i så hög utsträckning som varit möjligt och flera rekryteringsaktiviteter har gjorts för att öka inflödet av potentiella extraresurser till vaccinationsarbetet.

Förvaltningsövergripande har en projektgrupp för vaccinationsarbetet skapats i syfte att planera och koordinera vaccinationsarbetet på ett effektivt och kvalitativt sätt. Projektgruppen har bjudit in till informationsmöte med verksamheterna en gång i veckan parallellt med

utskick av informationsbrev som skickades ut via mejl, flera gånger i veckan. Klustersamordnare som utsågs under 2020 i syfte att vara mellanhanden mellan kommun, vårdcentraler och förvaltningen, har under 2021 fortsatt i sina uppdrag. Projektgruppen har också tagit fram och gett utbildning i vaccinationsregistrering för att avlasta enheterna lokalt.

Övergripande förändringar som har genomförts inom Primärvården är bland annat:

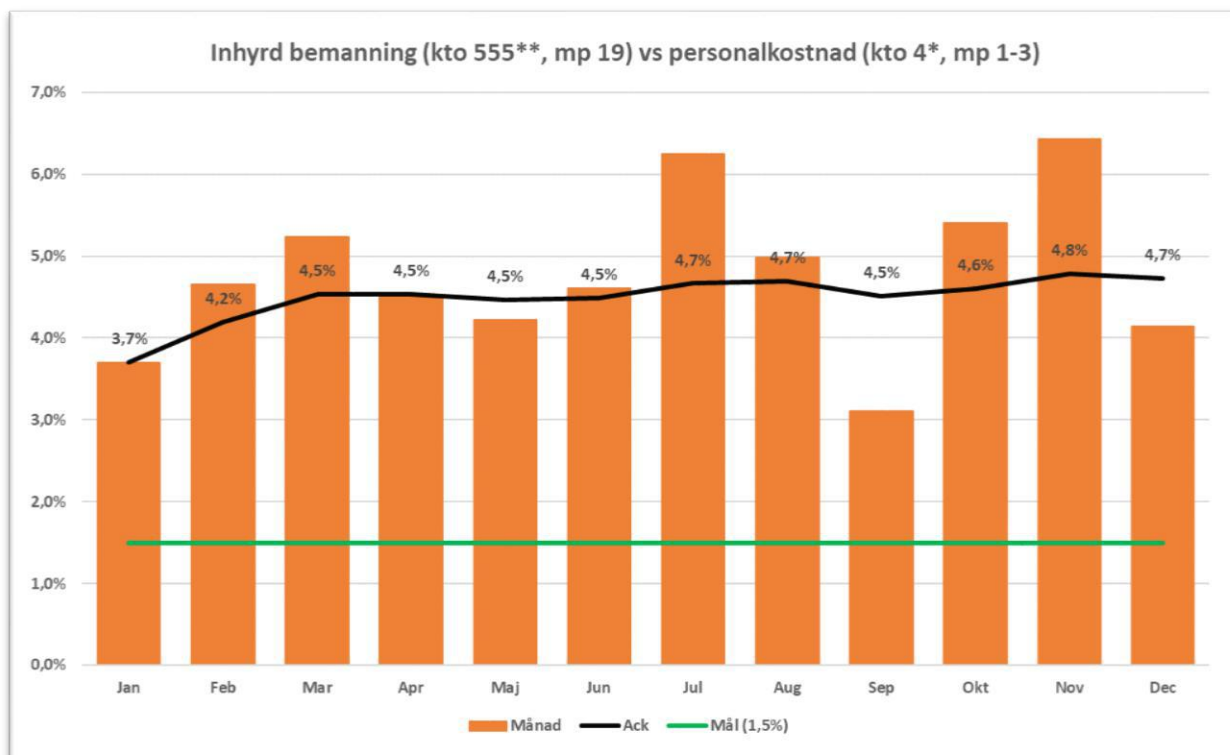
- Gruppaktiviteter minskats.
- Möjligheter för både fler yrkeskategorier att arbeta hemifrån, tex telefonsjuksköterskor som arbetar hemma eller läkare som kunnat administrera från hemmet.
- Flera yrkeskategorier har kunnat ersätta fysiska besök med digitala.
- Primärvården Skåne online har fortsatt att avlasta vårdcentralerna med de patienter som har lättare allmänmedicinska besvär som helt kan hanteras digitalt.
- Influensavaccinering och covidvaccinering genomfördes på många enheter innovativt, tex drive-through vaccinering och en övergripande vaccinationslördag där alla enheter, privata såväl som offentliga erbjöd drop-in vaccinationer.
- Entrévärdar på flera vårdcentraler, där man försökt använda den yrkeskategorin med störst möjlighet att frikopplas från övrigt arbete utifrån RAK.
- Förstärkning av helgmottagningar och mobila team för att kunna erbjuda kommunen stöd och eventuella hembesök.
- Stöd samt vid behov hembesök och provtagning vid utbrottshantering i kommunala verksamheter.

Covid pandemin har på så vis möjliggjort till förändringar i Primärvården som normalt inte skulle skett under så kort period. Det har varit en fördel, men Covid-19 varit oerhört ansträngande både för personal och patienter.

Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag

Inhyringskostnaderna på årsbasis är 4,7 procent vilket är lägre än 2020. Kostnaden är fortsatt hög i Östra och Nordvästra men minskat i resterande del av Skåne. I Sydvästra har inhyringskostnaden minskat med 45 procent. Arbetet med att minska beroendet av bemanningsföretag har påverkats och begränsats av pandemin/vaccinationsuppdraget. Dock uppfylldes målet att förvaltningen under 2020 skulle få en minskning av hyrkostnaderna, minus tio procent. Bristen på allmänspecialister inom Primärvården är fortfarande stor och kommer att fortsatt vara så under flera år, prognos 2029, med vissa variationer. När det gäller sjuksköterskor påverkas vi av den generella brist på sjuksköterskor som finns men framförallt kommunernas behov av fler sjuksköterskor och de privata aktörerna som gör att vi ser en ökning av inhyrda sjuksköterskor.

Arbetet med att rekrytera fler allmänspecialister och att utbilda fler distriktssköterskor fortgår inom förvaltningen men det fortsatt arbete med utbildning/handledning, digital utveckling och förflyttning av arbetsuppgifter är också viktigt för att komma tillrätta med kompetensförsörjningsproblematiken.

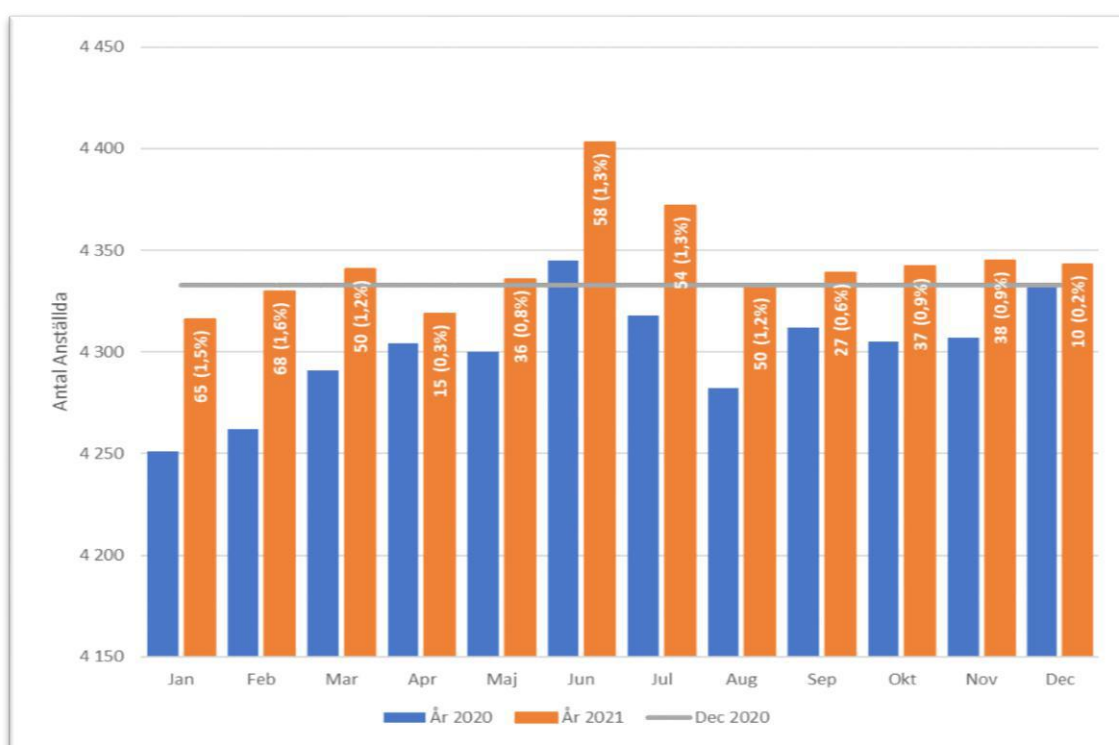


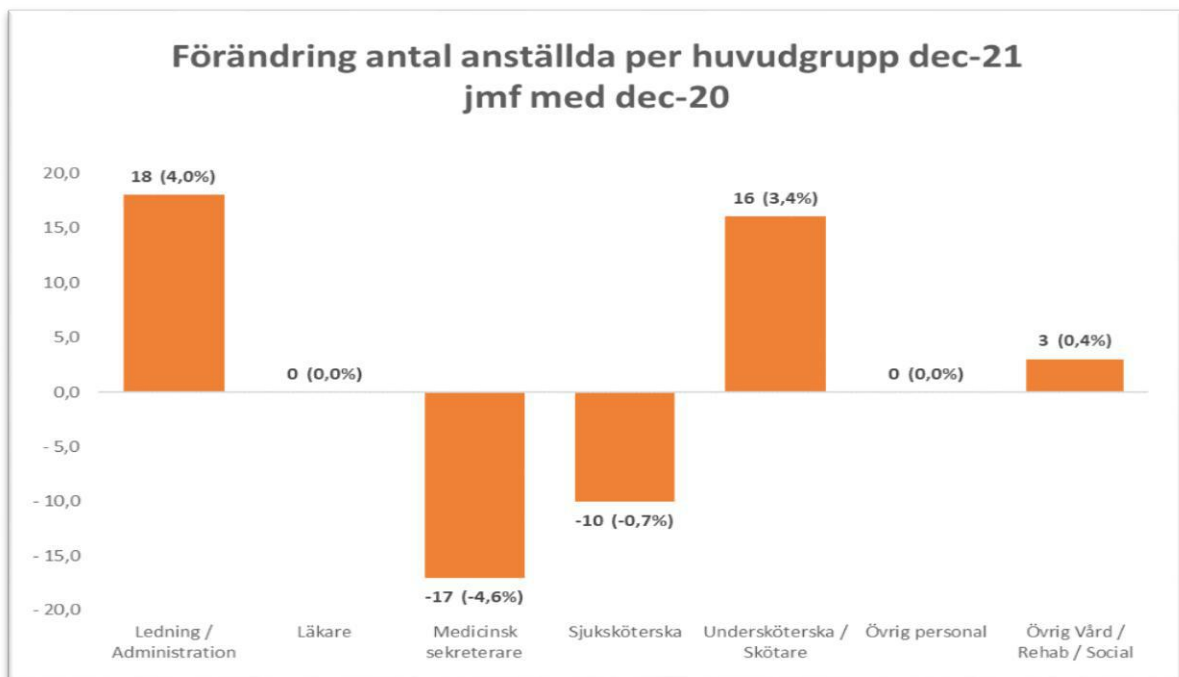
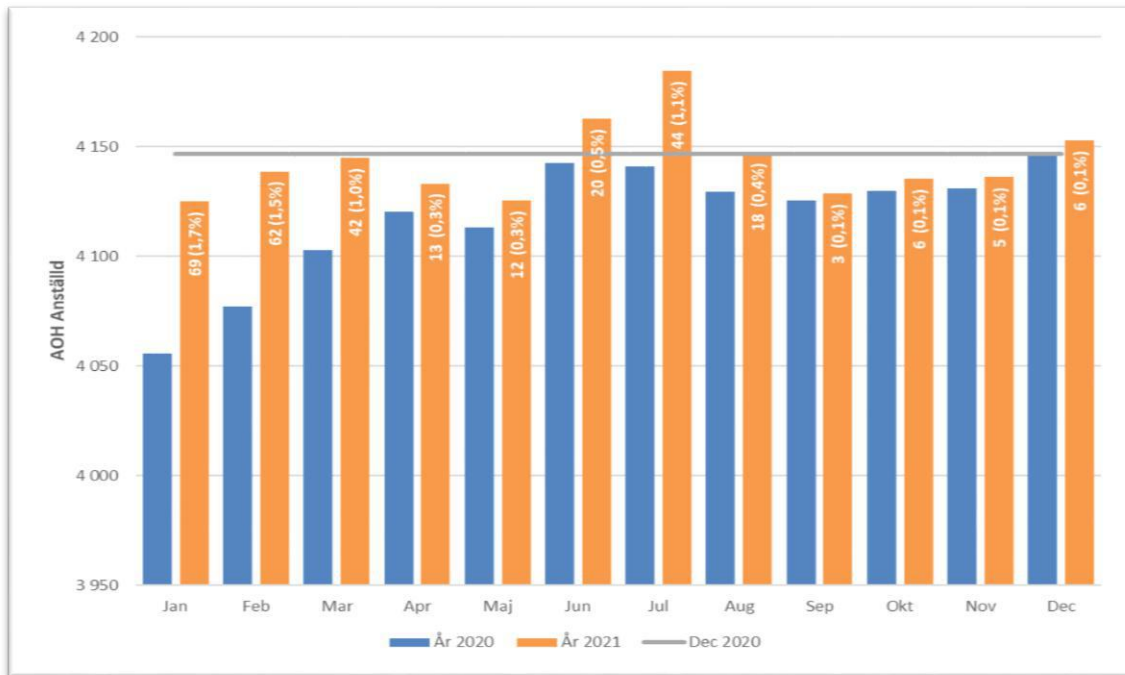
Utveckling av anställningsvolym och arbetad tid

Utvecklingen av anställningsvolym

Förvaltningen ligger väl till i förhållande till budgeterad volym i jämförelse med förgående år. Störst problematik finns när det gäller distriktsläkare och distriktssjuksköterska men delvis också medicinska sekreterare. Rekryteringsproblem är den stora förklaringen till bristerna och där förvaltningen har överskott så beror detta på att förvaltningen har rekryterat andra kompetenser för att balansera bristerna avseende kompetens. Minskade marknadsandelar, och rekryteringssvårigheter är också orsaken till förändrade bemanningen avseende bland annat Övrig Vård/Rehab/Social inom delar av Skåne. Förvaltningen har också genomfört förflyttning av arbetsuppgifter vilket påverkat. När det gäller ökningen av Ledning/Administration har detta en stor koppling till bildandet av en ny verksamhet, Barnmorskemottagningarna och Utvecklingsenheten, där syftet är att stärka det nära ledarskapet respektive förvaltningens ledning och styrning. Resurserna för Ledning och administration är också budgeterat i förhållande till tjänsteköp av administrationen hos andra förvaltningar. Primärvården har inte kunnat tjänsteköpa i den omfattning som var budgeterat, bland annat beroende på personalrörlighet och tillgång på resurser vilket också har påverkat.

Huvudgrupp	Budget	Utfall	Diff.	
	Anställda AOH	Anställda AOH	Anställda AOH	Diff. %
Ledning / Administration	409	444	34	8,4%
Medicinsk sekreterare	357	347	-10	-2,7%
Läkare	806	795	-11	-1,4%
Sjuksköterska	1471	1456	-15	-1,0%
Undersköterska / Skötare	413	441	28	6,8%
Övrig Vård / Rehab / Social	662	656	-6	-0,9%
Övrig personal	9	5	-4	-44,4%
Totalt	4 126	4 143	17	0,4%





Övrig Vård / Rehab / Social	2020	2021	Diff.
Arbetsterapeut	79	78	-1
Dietist	35	35	0
Fysioterapeut	315	309	-6
Kurativt arbete. annat	1	1	0
Kurator	122	129	7
Laboratoriebiträde	2	2	0
Psykolog	104	107	3
Psykiater	10	7	-3
PTP-psykiater	7	6	-1
Rehabiliterings- och förebyggande arbete. annat	1	0	-1
Farmaceut	0	5	5
Totalsumma	676	679	3

Utvecklingen av använda timmar

Antalet anställda timmar har minskat i jämförelse med 2019 och 2020 och så också använda timmar.

Bedömer man att 2019 var ett normalår och 2020 var ett pandemi år så har nivåerna närmast sig 2019. Sjukfrånvaron var lägre 2021, fler har varit tjänstlediga med lön och mindre utan lön. Fortfarande tar medarbetarna ut mindre semester och kompensationsledighet samt fyllnads och övertiden är hög i jämförelse mellan åren. Sammantaget är det en pandemi, Covid-19, effekt kombinerat med ett stort vaccinationsuppdrag.

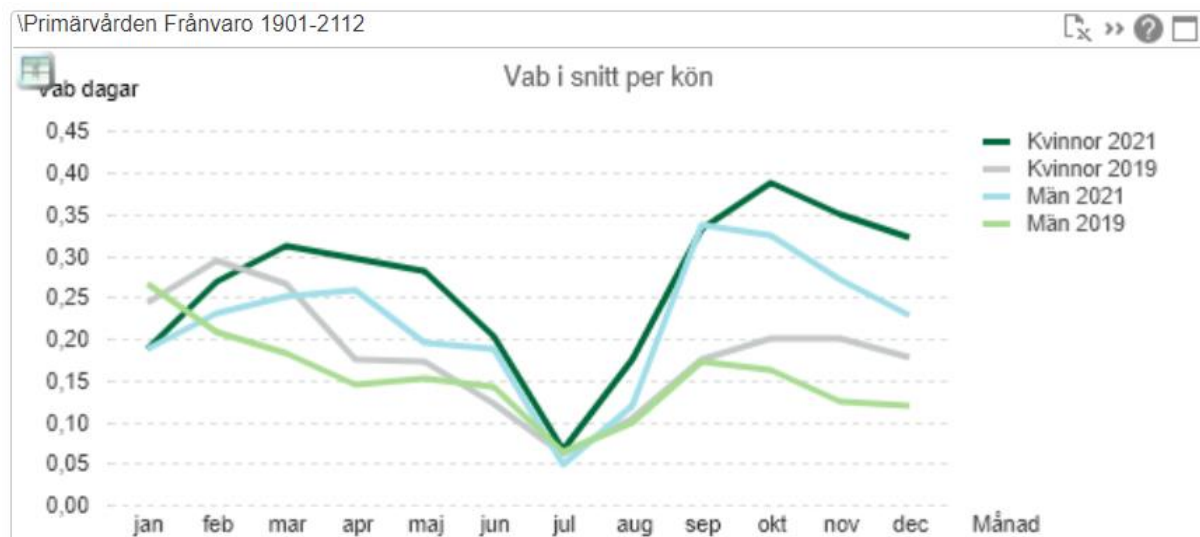
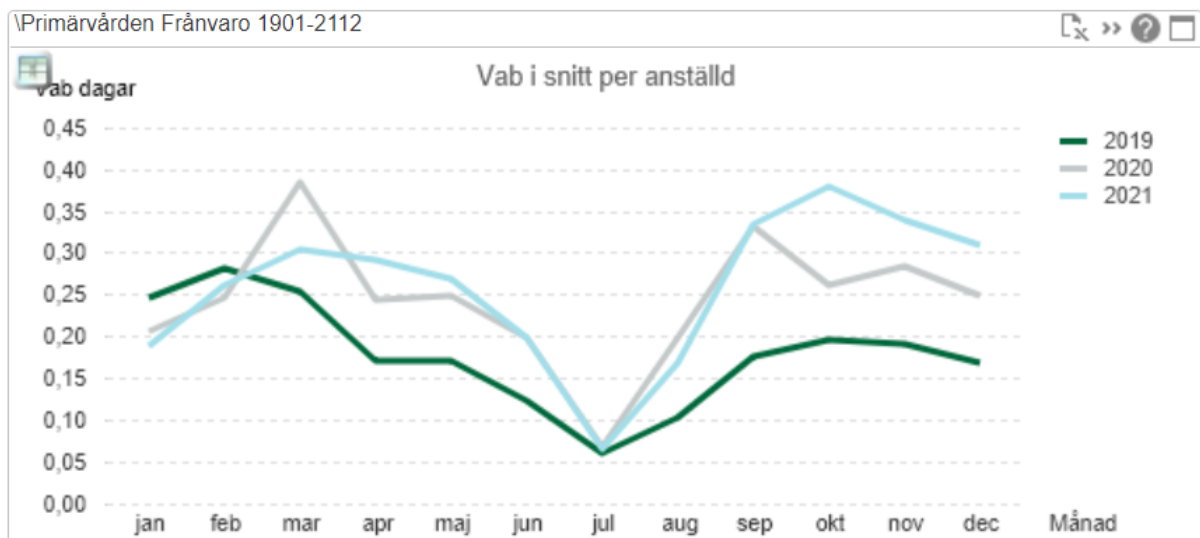
	2019 jan-dec	2020 jan-dec	2021 jan-dec	Diff 21-19	Diff % 21/19	Diff 21-20	Diff % 21/20
Anst timmar	8 040 145,8	8 295 247,3	7 861 324,3	-178 821,6	-2,2%	-433 923,1	-5,2%
Sjukledighet	-426 783,6	-527 579,6	-471 282,7	-44 499,1	10,4%	56 296,9	-10,7%
Tjl med lön	-170 710,0	-94 698,2	-117 895,5	52 814,4	-30,9%	-23 197,3	24,5%
Tjl u lön	-988 435,9	-1 020 649,1	-1 012 025,9	-23 590,0	2,4%	8 623,2	-0,8%
Kompleddighet	-24 102,5	-18 546,9	-16 921,5	7 181,0	-29,8%	1 625,4	-8,8%
Semesterled	-817 964,3	-797 784,0	-796 938,1	21 026,2	-2,6%	845,9	-0,1%
Timlön	326 194,7	293 742,8	365 925,9	39 731,3	12,2%	72 183,2	24,6%
Fyll/övertid	78 281,2	81 921,7	90 829,7	12 548,5	16,0%	8 908,0	10,9%
Arb jour/bered	35 652,9	34 605,3	29 860,6	-5 792,2	-16,2%	-4 744,6	-13,7%
Anv timmar	6 052 278,3	6 246 259,2	5 932 876,8	-119 401,5	-2,0%	-313 382,4	-5,0%

Diff % 2021/2020 AID_Huvudgrupp	Läkare	Ledning / Administration	Medicinsk sekreterare	Övrig personal	Övrig Vård / Rehab / Social	Sjuksköterska	Undersköterska / Skötare	(Saknas AID huvudgrupp)	Totalt
Anst timmar	-3,9%	-3,2%	-11,1%	-8,3%	-4,4%	-6,1%	-2,7%	17,3%	-5,2%
Sjukledighet	-17,1%	-3,0%	-26,3%	14,3%	-9,1%	-5,9%	-9,1%	121,8%	-10,7%
Tjl med lön	28,8%	161,9%	5,1%	-6,7%	15,0%	20,3%	20,3%	140,6%	24,5%
Tjl u lön	-4,8%	-16,2%	-3,7%	-43,4%	7,8%	-0,8%	5,9%	16,0%	-0,8%
Kompledd	0,4%	31,3%	-2,7%	0,0%	-15,9%	-14,3%	-1,0%	421,1%	-8,8%
Semesterled	2,9%	4,6%	-6,1%	5,3%	0,4%	-2,2%	1,9%	54,1%	-0,1%
Timlön	-7,4%	47,5%	28,7%	2,7%	-16,6%	46,2%	16,9%	23,9%	24,6%
Fyll/övertid	24,7%	24,8%	12,1%	143,7%	26,4%	7,2%	8,8%	0,0%	10,9%
Arb jour/bered	-14,5%	12,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-13,7%
Anv timmar	-4,8%	-0,9%	-8,9%	-6,3%	-7,6%	-5,5%	-1,8%	-463,4%	-5,0%

Utvecklingen av Vård av barn (VAB) under pandemin

Under 2021 så ligger uttaget av VAB fortsatt på en hög nivå, troligen på grund av covid-19. Överlag så är uttaget av VAB väldigt likt 2020 med undantag från enstaka månader. I slutet av 2021 ser vi en ökning. Under hösten kunde vi se en ökning i smittspridningen av covid-19 men samtidigt en ökning av andra sjukdomar.

VAB-uttaget har under 2021 ökat för både kvinnor och män i jämförelse med 2019. Under hela perioden har kvinnor ett högre uttag av VAB än männen vilket även siffrorna från 2019 visar. En analys som också gjorts nationellt är att när VAB-uttaget ökar i den omfattning som gjorts ökar VAB-uttaget också i stor omfattning för män.



Bisysslor

	Medgivna bisysslor		Avslagna bisysslor	
	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS
Läkare	2	9	5	0
Förtroendskadlig				
Arbetshindrande				
Konkurrerande			5	
Sjuksköterskor	4	13		1
Förtroendskadlig				
Arbetshindrande				
Konkurrerande				1
Övriga	1	12	4	3
Förtroendskadlig				
Arbetshindrande				
Konkurrerande			4	3