

Kompetensförsörjningsplan

Enhet/Verksamhetsområde: Helsingborgs sjukhusstyrelse

Skapad: 2022-10-27

Samverkad/MBL: 2022-11-08 och 2022-11-29



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Rekrytera och introducera nya sjuksköterskor	Nytt upplägg för anställning av nyexaminerade sjuksköterskor	Bättre introduktion, bredare kompetens, tryggare medarbetare som stannar kvar	Projektet pågår
Introduktion för nya medarbetare	Fysisk introduktionsdag på förvaltningsnivå	Öka engagemanget och få helhetsbild över vår förvaltning	Tre tillfällen har anordnats 2022, där två har varit fysiska och ett digitalt. Nytt koncept har tagits fram och utvärdering pågår.
Tydliggöra karriärvägar som bidrar till att medarbetarna vill stanna och ser utvecklingsmöjligheter	Arbete pågår på koncern HR med att utarbeta ett koncept efter ett pilotprojekt som varit på SUS kring Core Curriculum därav införandet av nuvarande kompetensstegar avvaktats.	Tydliggöra karriärvägar som bidrar till att medarbetarna vill stanna och ser utvecklingsmöjligheter	Arbete med att ta fram en struktur och genomförandeplan har påbörjats.
Attrahera nya medarbetare	Delta på mässor och synas på lärosätena	Öka antalet sökande på vakanta tjänster. Synliggöra oss som attraktiv arbetsgivare och arbetsplats.	I början på året var mycket fortfarande digitalt på grund av pandemin. Därefter har möjligheten att delta fysiskt ökat. Under året har förvaltningen hittills närvarat på 4 arbetsmarknadsdagar/stud entträffar.
Används vår kompetens rätt?	Fortsätta arbetet med Rätt Använd Kompetens (RAK)	Använda våra resurser optimalt	Omstart behövs. Arbetet har delvis kommit in i våra tre förbättringsprojekt. Mer insatser planeras i samarbete med chefssjuksköterska.
Behov av ny kompetens och arbetssätt	Använda oss av KOM-KR och omställningsfonden	Kompetensutveckling/ omställning	Nytt avtal gäller från 1 oktober 2022. Arbetet med att informera och strukturera pågår. Förvaltningen har under 2022 sökt medel för fyra aktiviteter.
Olika förutsättningar för villkor vid studier	Se över riktlinjer och skapa en övergripande vägledning	Klargöra rutiner för ersättningar/förmåner kopplat till studier.	Ej genomfört flyttas med till 2023.

Verksamhetens uppdrag, utmaningar och förändringar

Helsingborgs lasarett är ett av Region Skånes akutsjukhus med uppdrag för akutverksamhet dygnet runt för majoriteten av specialiteter förutom viss högspecialiserad vård som handläggs inom Skånes Universitetssjukhus. I lasarettets uppdrag ingår även rådgivning, rehabilitering, hälsoarbete och forskning. Lasarettet bedriver även mottagnings- och operationsverksamhet med tillhörande slutenvård inom Ängelholms sjukhus.

Övergripande målsättning är att öka tillgängligheten, få personalen att trivas och ha en budget i balans.

Helsingborgs lasarett arbetar utifrån beslutad kompetensförsörjningsplan 2022 som ska vara ett verktyg för chefer och medarbetare. Målet är att vara ett patientsäkert sjukhus samt utveckla vår arbetsplats och skapa bästa förutsättningarna för att vara en attraktiv arbetsgivare.

- Kompetenta, stolta och motiverade medarbetare är en förutsättning för att kunna bedriva en sjukvård med hög kvalitet. Som arbetsgivare ska lasarettet ge utrymme för den förändringskraft som finns hos medarbetarna och chefer. Helsingborgs lasarett kommer att använda sig av region Skånes metod för förändringsledning.
- Helsingborgs lasarett ska fortsätta arbetet med en trygg och säker arbetsmiljö för alla medarbetare och stå för ett engagerat och utvecklande ledarskap med grund i det tillitsbaserade ledarskapet.
- Skapa nya arbetssätt som bättre svarar mot patienternas behov och som använder våra resurser och kompetenser på ett ännu bättre sätt.
- Inhyrningen ska reduceras.
- Minska sjukfrånvaro och öka frisknärvaro.

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes och den svenska välfärdssektorns i sin helhet, största uppgift nu och framöver. I nuläget är kompetensförsörjningen bekymmersam och flera yrkesgrupper är mycket svårrekryterade. Vi står inför många utmaningar och förändringar som påverkar behovet och förutsättningar för kompetensförsörjning. En av de största utmaningarna är att utvecklingstakten och förändringar i samhället sker i allt snabbare takt. Med detta följer förväntningar från flera olika håll.

Digitaliseringen i samhället och inom vården pågår för fullt. Detta ställer höga krav på oss som arbetsgivare, vi kommer behöva jobba med kontinuerlig förändring av våra arbetssätt och ta hjälp av digitala verktyg och system.

Medarbetare har förväntningar på delaktighet, utveckling och möjlighet att kunna påverka. Detta ställer ökade krav på chefskapet och förutsätter en organisation som bygger på ett tillitsbaserat ledarskap.

Varje verksamhet har i sina respektive kompetensförsörjningsplaner lyft olika utmaningar nedan är några av dessa som är vanligt förekommande:

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling har fått stått tillbaka under pandemin, varför det nu råder ett extra stort behov av olika kompetensutvecklingsinsatser. För att förbättra vården och kunna attrahera och behålla medarbetare behövs en större satsning på kontinuerlig kompetensutveckling.

Digitalisering

Digitaliseringen skapar möjligheter att hitta nya och bättre sätt att arbeta. Utmaningen är att höja kunskapsnivån om möjligheterna att använda ny teknik för att spara tid och öka effektiviteten.

Svårigheter att behålla och rekrytera sjuksköterskor

Det råder stora svårigheter att attrahera och behålla sjuksköterskor, med följd att vårdplatser och avdelningar har fått stänga, vilket i sin tur påverkar bland annat akutmottagningen med överbeläggningar. Åtgärder på både förvaltnings- och regional nivå krävs för att uppnå konkurrensmässiga sjuksköterskelöner. Detta är av yttersta vikt för att kunna attrahera, rekrytera samt behålla sjuksköterskor. Det behöver samtidigt aktiveras åtgärder avseende sjuksköterskors villkor och arbetsmiljö. En samordnad riktning och transparent åtgärdsplan är väsentlig för att kunna konkurrera med andra offentliga arbetsgivare som exempelvis SUS och vårdcentraler.

People analytics – Prognos personalrörlighet

Tabellerna nedan kommer från QlikView och redogör för antalet ersättningsrekryteringar samt personaltillväxten fram till och med år 2026.

Prognos ersättningsrekryteringar bygger på statistik om hur många tillsvidareanställningar som gjorts vid Helsingborgs lasarett.

Prognos ersättningsrekryteringar								
Region Skånes huvudgrupper	Anställda dec 2021	helår 2022	helår 2023	helår 2024	helår 2025	helår 2026	Kort sikt (2 år)	Lång sikt (5 år)
Ledning / Administration	313	16	16	16	16	16	31	78
Läkare	557	48	48	48	48	48	95	238
Medicinsk sekreterare	233	20	20	20	20	20	40	100
Sjuksköterska	1 060	134	134	134	134	134	267	668
Tandvårdsarbete	4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	1	3
Undersköterska / Skötare	901	105	105	105	105	105	210	525
Övrig personal	35	4	4	4	4	4	8	20
Övrig Vård / Rehab / Social	162	19	19	19	19	19	37	93
Totalt	3 265	345	345	345	345	345	689	1 723

Prognos personaltillväxt bygger på statistik om hur många vikariat- och tillsvidareanställda, exklusive vilande anställningar, som fanns vid Helsingborgs lasarett.

Prognos personaltillväxt								
Region Skånes huvudgrupper	Anställda dec 2021	dec 2022	dec 2023	dec 2024	dec 2025	dec 2026	Kort sikt (2 år)	Lång sikt (5 år)
Ledning / Administration	313	7	7	7	7	8	14	36
Läkare	557	17	17	18	18	19	34	89
Medicinsk sekreterare	233	-2	-2	-2	-2	-2	-4	-9
Sjuksköterska	1 060	12	12	12	12	12	23	59
Tandvårdsarbete	4	-0,4	-0,4	-0,3	-0,3	-0,3	-1	-2
Undersköterska / Skötare	901	28	29	30	31	32	57	150
Övrig personal	35	6	7	8	10	11	13	42
Övrig Vård / Rehab / Social	162	4	4	4	5	5	8	22
Totalt	3 265	3 337	3 414	3 488	3 569	3 653	146	388

Den sammanvägda prognosen visar på en personalrörlighet motsvarande 26% på kortsikt och 65% långsikt. Prognosen visar på att vi behöver tillsätta en hög andel nya medarbetare inom en snar framtid. Då många av våra yrken redan idag är svårrekryterade visar det på att vi behöver lägga stort fokus på att behålla våra befintliga medarbetare.

Prognos sammanvägt behov av ersättningsrekryteringar utifrån personaltillväxt								
Region Skånes huvudgrupper	Anställda dec 2021	helår 2022	helår 2023	helår 2024	helår 2025	helår 2026	Kort sikt (2 år)	Lång sikt (5 år)
Ledning / Administration	313	22	23	23	23	23	45	114
Läkare	557	64	65	65	66	66	129	327
Medicinsk sekreterare	233	18	18	18	18	18	36	91
Sjuksköterska	1 060	145	145	145	145	146	290	727
Tandvårdsarbete	4	0	0	0	0	0	0	1
Undersköterska / Skötare	901	133	134	135	136	137	267	675
Övrig personal	35	10	11	12	14	15	21	62
Övrig Vård / Rehab / Social	162	23	23	23	23	23	45	114
Totalt	3 265	416	419	422	425	429	835	2111

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

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

Yrke	Kommentar	Balans	Obalans	Brist
Överläkare	Antalet verksamheter som anser det råda obalans är samma som de som anser det råder brist		x	
Specialistläkare	Antalet verksamheter som anser det råda obalans är samma som de som anser det råder brist		x	
ST läkare	Antalet verksamheter som anser det råda obalans är samma som de som anser det råder balans.		x	
AT/BT läkare		x		
Sjuksköterska	Brist med undantag för tre verksamheter där det råder balans			x
Specialistsjuksköterska				x
Röntgensjuksköterska				x
Barnmorskor			x	

Yrke	Kommentar	Balans	Obalans	Brist
Undersköterskor	Svårigheter att rekrytera undersköterskor med erfarenhet av akutsjukvård		x	
Medicinska sekreterare			x	
Dietister			x	
Psykologer		x		
Specialpedagoger		x		
Kuratorer		x		
Fysioterapeuter			x	
Arbetsterapeuter			x	
Försörjningsfarmaceuter			x	
Kliniska farmaceuter				x
Biomedicinska analytiker				x
Logopeder		x		
Audionom			x	
Chefer	Svårare ju högre befattningar		x	
Sonograf				x
Receptionist		x		

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 nyanställda. Som arbetsgivare ska vi bidra till medarbetarens utveckling och karriärmöjligheter samt förbereda verksamheten för den medarbetare som har kompetensutvecklat sig. Här är det också viktigt att påverka lärosäten att satsa på vårdutbildningar i regionen så att tillgången på nyutbildade ökar.

Satsa på kompetensutveckling

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. Öka kunskapen om avtalet och uppmuntra chefer och verksamheter att söka medel via KOM-KR.

I samband med införandet av SDV kommer våra arbetssätt att förändras och det är av vikt att vi satsar på utbildningsaktiviteter och förändringsledning. Detta hanteras till stor del av projektet i samband med införandet. Det pågår utbildningsinsatser redan nu och det är viktigt att chefer prioriterar dessa utbildningar såsom exempelvis klassificeringsutbildning för medicinska sekreterare.

Avgångssamtal och återrekrytering

Det är viktigt att erbjuda alla medarbetare ett avgångssamtal för att arbetsgivaren ska få vetskap och återkoppling om förbättringsmöjligheter inom arbetsplatsen. Genom dessa samtal kan arbetsgivaren identifiera behov av åtgärder. Det är viktigt att medarbetare för 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 och uppmuntra de till att söka våra lediga tjänster.

Attraktiv arbetsplats

Det är viktigt att satsa på att få medarbetare att trivas och må bra hos oss. Under hösten 2022 genomförs ett medarbetarevent "Starka tillsammans" för att skapa engagemang och en starkare vi-känsla. Det kommer genomföras efteraktiviteter under 2023.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

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

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



Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Använda oss av KOM-KR och omställningsfonden. Ökad kunskap hos chefer om möjligheterna med avtalet.	Kompetensutveckling/omställning	HR	2023
Se över riktlinjer för studier och skapa en övergripande vägledning	Klargöra rutiner för ersättningar/förmåner kopplat till studier	HR	2023
Implementera Core Curriculum	Kontinuerlig kompetensutveckling genom hela yrkeslivet. Tydliggöra karriärvägar och bidra till tydligare lönestruktur för våra största yrkesgrupper.	VC/FOUU/HR	2023-2024
Introduktion nya chefer	Cheferna blir tryggare i sin roll och får en helhetsbild över sitt område.	HR	2023
Implementera kompetensplattform och nya lärplattformen (LMS)	Synliggöra karriärvägar och utbildningsmöjligheter	Koncern HR/HR	2023
Utbildning inom digitala arbetsplatsen O365	Höja kompetensen inom O365, bättre samarbete och kommunikation. Effektivare arbetssätt	HR/IT mfl.	2023
Hälsosamma schema	Bättre arbetsmiljö	HR	Hösten 2022/vår 2023
Utveckla samarbete med GSF	Bättre samarbete och kommunikation. Bidrar till ökad tydlighet vid rekryteringar.	HR	2023
Använd kompetensen rätt – översyn av vem som gör vad i vården och möjligheter till uppgiftsväxling.	Säkerställa rätt kompetens på rätt plats för att skapa bra kvalitet i vården.	VC/OC/EC	2023
Information om lönebildning och lönestruktur	Ökad förståelse i löneöversynsarbetet 2023	HR	Hösten 2022/våren 2023

Stärk utbildningsuppdraget

Utbildningsuppdraget stödjer kompetensförsörjningen

Utbildningsuppdraget är ett uppdrag som i stort sett samtliga av vårdens instanser är iblandade i. Detta gäller i synnerhet Helsingborgs lasarett som är ett stort utbildningssjukhus med tusentalet handledningsveckor varje år. Ansvar för utbildningsuppdraget ligger på förvaltnings- och verksamhetschefer. Utbildningsenhetens del i uppdraget är att samordna mellan lärosäten och våra verksamheter.

Skånes sjukhus nordväst, som Helsingborgs lasarett ingår i, har ett nära och bra samarbete med samtliga lärosäten som utbildar våra blivande medarbetare. Våra verksamheter har, trots pandemi och vårdplatsproblematik, visat på en otrolig vilja, flexibilitet och lösningsorientering som möjliggjort praktik med hög kvalitet.

Från förvaltningens sida har fortsatta satsningar gjorts på anställning av kliniska lärare och utbildning av handledare. De kliniska lärarna är anställda i verksamheten, med ett dedikerat ansvar för studenter men är till viss del även riktade mot introduktion samt kompetensutveckling. Den viktigaste rollen i utbildningsuppdraget har handledaren. Förvaltningen behöver fortsatt arbeta med att öka antalet handledare i syfte att kunna ta emot fler studerande men även i syfte att kunna avlasta handledarna så att tid för återhämtning i rollen som handledare finns.

Som stöd för vår utbildningsorganisation har ett Kliniskt träningscentrum (KTC) startats. Detta för att möjliggöra snabba utbildnings- och kompetenshöjande insatser dygnet runt. Vårt KTC skall ses som ett komplement till den service Practicum ger sjukhuset dagtid.

Förvaltningens utbildningsuppdrag behöver även tydliggöras för enskilda medarbetare, enheter och verksamheter samt ända upp till politisk styrelse.

Det finns fortsatta utmaningar när det gäller att utöka antalet praktikplatser inom förvaltningen. Det blir svårt att bibehålla en lika god kvalitet med utökade praktikplatser, vilket kan leda till oönskade effekter i form av avhopp från utbildningen och en mindre attraktionskraft för att hålla kvar studenterna och rekrytera dem i ett senare skede.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Under 2021 har 32 sjuksköterskor haft möjligheten att påbörja studier till specialistsjuksköterska eller barnmorska med utbildningslön, samtliga med anställning vid Helsingborgs lasarett. Prioriterade specialistutbildningar har fortsatt varit anesthesi, operation och intensivvård, samt barnmorska. Vi har även ett ökat antal sjuksköterskor som specialiserat sig inom akutsjukvård vilket är en följd av förvaltningens satsning på intermediärvård i det akuta flödet. Andra specialistutbildningar är hjärtsjukvård, kirurgi samt vård av äldre. Med anledning av personalbrist till följd av rådande pandemi blev fyra sjuksköterskor som sökt specialistutbildning inom barn ombedda att skjuta upp sin utbildningsstart till VT 2022 då de också blir prioriterade.

Skånes sjukhus nordväst har fyra utbildningsanställningar som pågår; tre med anställning vid Helsingborgs lasarett och en med anställning vid Ängelholm sjukhus. De sjuksköterskor som har en utbildningsanställning läser till specialist inom barn, ögonsjukvård eller vård av äldre.

Det finns ett stort intresse för specialistutbildning bland sjuksköterskor vid förvaltningen. Samtliga sjuksköterskor som sökt utbildningslön har fått denna beviljad efter diskussion med berörd chef. Det behov av utbildningslöner som verksamheterna uttryckt har kunnat tillgodoses.

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor

Skånes sjukhus nordväst har under 2022 återupptagit kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor. Denna insats har i stora delar motsvara Kliniskt basår för sjuksköterskor. Medel för detta har funnits från KOM-KR (kompetens- och omställningsavtalet). Utbildningsprogrammet skall vara värdeskapande för patienten. Deltagarna skall fördjupa sina kunskaper och förståelse i somatisk och psykiatrisk omvårdnad för att kunna hantera olika vårdssituationer, samt bidra i teamet med sin kompetens. Programmet är anpassat för både nyutbildade medarbetare och för medarbetare med erfarenhet.

Ny sjukskötersketjänst

2021 tog förvaltningen beslut att starta en sjukskötersketjänst ("Ny sjukskötersketjänst") i verksamhetsområdets FoUU's regi. Syftet med tjänsten är att de som anställda skall få en bred bas från de olika verksamheterna så att de har ett starkt fundament att utgå ifrån. Syftet är även att de under sina två år skall bli trygga i sin roll samt ha hittat den verksamhet/enhet de vill arbeta vidare hos efter de två åren. De blivande sjuksköterskorna skall antingen vara nyexaminerade eller tidigare arbetat ett år. Under de två år de är anställda är tanken att de, likt AT- och BT-läkarna, skall få en roterande tjänst inom medicin, akut och opererande verksamheter. Sista halvåret skall de kunna välja utifrån eget intresse. Dessa sjuksköterskor arbetar i klinisk roll och med legitimation i sin yrkesroll. Dock har de avsatt tid i schemat för fortbildning och kompetenshöjande åtgärder.

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

Svar:

Bred löneanalys utanför Region Skåne, hur ser löneläget ut på marknaden i stort i kommun, privata aktörer.

Behov av en sjuksköterskeutbildning i Helsingborg.

Förbättra annonsering för att attrahera medarbetare, bättre samarbete med GSF rekrytering.

Möjliggöra att använda våra sociala kanaler igen med bilder och medarbetare.

Bredare samarbete mellan Kommun, Primärvård och Närsjukvård. Använda resurserna rätt och smidigast.

Arbetsskor till anställda.