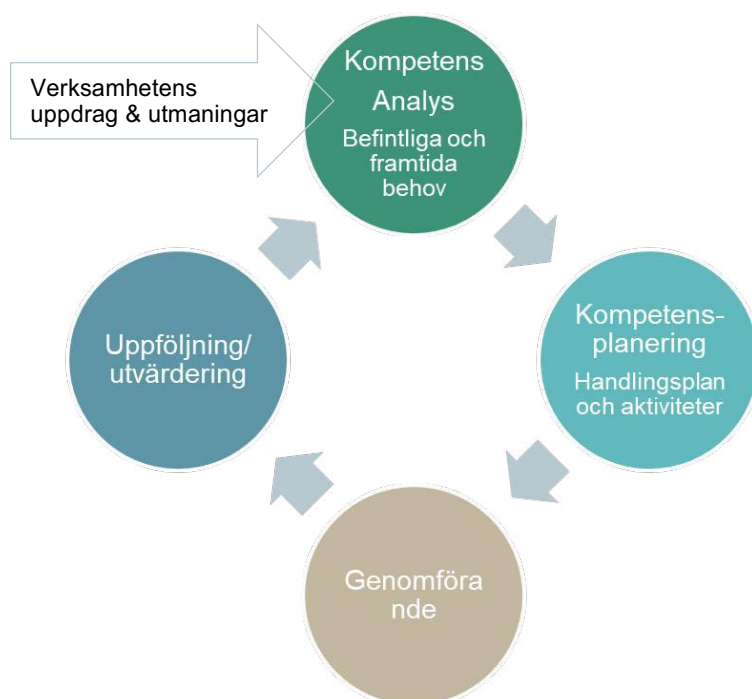


Kompetensförsörjningsplan

Enhet/Verksamhetsområde: Hässleholms sjukhus 2023

Reviderad: 2022-11-10

Samverkad/MBL:



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Innan arbetet med årets kompetensförsörjningsplan börjar är det viktigt att följa upp vilka effekter aktiviteterna som genomfördes efter föregående års kompetensförsörjningsplan haft, dels för att kunna komplettera med ytterligare insatser om verksamheten fortfarande saknar eller riskerar sakna viss kompetens, dels för att kunna lyfta sådana insatser som fungerade väl. Bra exempel bör spridas! Fyll i tabellen nedan.

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Stärka förutsättningarna för chefs- och ledarskapet	Inventera antal medarbetare per chef och genomföra rimliga måltal	Bättre arbetsmiljö för chefer. Möjliggöra tid för förbättringsarbete. Möjliggöra ett verksamhetsnära ledarskap	Samtliga verksamheter har gjort översyn av antal medarbetare per chef och plan finns. Lösningarna ser olika ut såsom delat in i mindre enheter, inrättande av parledarskap genom tillsättning av fler enhetschefer och teamledare.
”-	Stärka chefens administrativa stöd	”-	Två samordnare för chefsstöden har utsetts i förvaltningen, varav en i Hässleholm, som har till uppgift att samordna kompetensutvecklingsinsatser för gruppen. Insatser har påbörjats
”-	Skapa förutsättningar för chefers kompetensutveckling	”-	Chefsintroduktionen har utvecklats både regionalt och i förvaltningen. Tydlig information om regionens chefsutveckling har givits till alla chefer, vilket medfört förbättrat deltagande vid kompetensutvecklingsinsatser
”-	Tillvarata kompetens från chefsutvecklingsprogrammet Framtida chefer	”-	Förvaltningen har haft 12 deltagare i programmet och sju har erbjudits uppdrag som chef och två som teamledare
Öka personalnöjdheten	Införa kompetensstegar	Tydliggöra karriärutveckling inom verksamheten	Samtliga verksamheter har infört kompetensstegar för sjuksköterskor och medicinska sekreterare och

			kompetensstegar för fler yrkesgrupper är på gång.
”-	Implementera medarbetaridén	Tydliggöra förväntan på medarbetarskapet och medarbetarens förväntningar på arbetsgivaren	Information om medarbetaridén har givits till sjukhusets stab. Implementering och workshops planeras under 2023.
Attrahera och rekrytera	Kompetensutveckla medarbetare för uppgiftsväxling i omställningsarbetet. Ta fram årlig utbildningsplan för alla medarbetare	Använda kompetensen rätt för bättre användning av bristresurser	Uppgiftsväxling har skett inom undersköterskegruppen där vissa uppgifter överförs till servicevårdar ex hemgångsstäd och patientnära städ. Påbörjat kartläggning av samtliga yrkesgrupper i ett led att uppgiftsväxla. Utbildningsplaner finns på alla avdelningar dessa har tagits fram av utbildningssjuksköterskor och utbildningsundersköterskor.
”-	Öka utbildningsplatser till specialistsjuksköterska	Underlätta rekrytering	Under året har totalt 55 utbildningslöner erbjudits inom förvaltningen. På Hässleholms sjukhus har åtta utbildningslöner erbjudits. Endast två sökande har nekats utbildningslön då de inte uppfyllde kravnivån.
”-	Ge möjlighet till handledarutbildning	Stärka utbildningsuppdraget	Vi når inte målet för handledarutbildning enligt ramavtal för verksamhetsförlagd utbildning för sjuksköterskor. Förutsättningar måste ges för kompetensutveckling. Under 2022 gick åtta sjuksköterskor inom Hässleholms sjukhus och en sjuksköterska på Centralsjukhuset Kristianstad handledarutbildning på

			avancerad nivå. Under 2022 gick tre sjuksköterska på Centralsjukhuset Kristianstad handledarutbildning på grundnivå. Under året gick även 12 undersköterskor på Centralsjukhuset Kristianstad handledarutbildning 100 p.
”-	Skapa intresse för att kombinera forskning och kliniskt arbete	Underlätta rekrytering	Medarbetar uppmuntras att engagera sig i forskning, två läkare kommer disputerar 2022, en halvtids disputation. Utöver detta genomför flera medarbetare MASTER. Under året 2022 har två specialistsjuksköterskor tagit masterexamen
”-	Utveckla utbildningssalar	Introduktion med högt lärande	Operation har infört utbildningssal som är mycket uppskattad. På grund av personalbrist har ytterligare utbildningssalar inte varit möjliga att starta.

Verksamhetens utmaningar och förändringar

Utgångspunkt för kompetensförsörjningsarbetet är verksamhetens uppdrag och mål och de utmaningar verksamheten står inför. Utgå från verksamhetens styrande dokument exempelvis verksamhetsplan.

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

Stödfrågor

- Vilka utmaningar, trender och förändringar kan komma att påverka vår verksamhet nu och på sikt? Exempelvis förändringar i omvärld, åldersstruktur, personalrörlighet.
- Vilka arbetssätt behöver utvecklas, på vilket sätt och vilka grupper berörs för att nå målen?
- Vilken kompetensutveckling behöver medarbetarna för att verksamheten ska nå sina mål?

SVAR: Vår stora utmaning är att behålla de medarbetare och den kompetens vi har, för att klara den omställning till framtidens hälsosystem som pågår. För att bättre ta tillvara de resurser vi har, måste arbetet med uppgiftsväxling och införande av andra arbetssätt fortgå samtidigt som vi måste arbeta aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare, genom att ha ett gott rykte, ha en god arbetsmiljö och synliggöra samt erbjuda utvecklingsmöjligheter.

Det är av stor vikt att medarbetarna stannar tillräckligt länge i våra verksamheter för att uppnå den kompetensutveckling som krävs för att vi ska klara våra uppdrag samt bedriva det utvecklingsarbete som är nödvändigt för framtiden. Lönekonkurrens från privata aktörer och kommuner har en stark påverkan på personalrörligheten av såväl oerfarna som erfarna medarbetare. Vi behöver en tydlig kompetensmodell som är kopplat till möjligheter för löneutveckling över tid och med ökat ansvar, för att behålla våra medarbetare. Många specialiserade kompetenser och funktioner bärs upp av ett fåtal individer vilket skapar en skörhet i systemet och också försvårar kompetensöverföringen.

Utbildningssjuksköterskors och utbildningsundersköterskors arbete för att skapa en bättre ingång i yrket samt strukturera verksamheternas kompetensutveckling har varit och är framgångsrikt och uppskattat. Ett fortsatt utvecklingsarbete i gruppen bidrar till att uppnå en bättre arbetsmiljö för sjuksköterskor och undersköterskor. Verksamheternas utmaning är att skapa tid och utrymme för kompetensutvecklingsinsatser.

För att kunna erbjuda fler praktikplatser har ytterligare kliniska lärare rekryteras. I Hässleholm finns nu fyra kliniska lärare och på Centralsjukhuset Kristianstad finns sju kliniska lärare. Deras uppdrag är att stödja både studerande och handledare operativt ute i verksamheterna samt att erbjuda gynnsamma lärandemiljöer och kliniska utbildningssalar.

Pandemin visade att behovet av en bredare medicinsk kunskap på vårdavdelningarna är viktigt för att uppnå flexibelt nyttjande av resurserna. Medarbetare på vårdavdelningarna har kompetensutvecklats men ytterligare åtgärder behövs för att möta det framtida behovet, till exempel för framtidens ortopedi i Hässleholm men även för en framgångsrik uppgiftsväxling mellan sjuksköterska och undersköterska.

Vi måste också fortsätta arbetet för att ge chefer bästa förutsättningarna för att driva ett verksamhetsnära ledarskap samt driva det omställningsarbete som är nödvändigt.

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

Kompetensanalys handlar om att lyfta blicken och objektivt identifiera vilka kompetenser som behövs för att utföra de uppdrag och mål du tidigare definierat samt de utmaningar och förändringar verksamheten står inför.

Här anges yrke/funktioner/roller som befinner sig i balans eller obalans, eller riskerar att hamna i obalans utifrån nuvarande och framtida behov.

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

Yrke	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Specialistläkare/Överläkare	Anestesi, Smärtrehabilitering, Minnesmottagning, Neurologi, Kardiologi, Endokrinologi			X
Sjuksköterska allmän				X
Sjuksköterska operation				X
Sjuksköterska anestesi				X
Fysioterapeut				X
Arbetsterapeut				X
Psykolog			X	
Dietist			X	
Kurator		X		
Medicinsk sekreterare				X
Administratör		X		
Undersköterska	Brist på erfarna undersköterskor		X	
Enhetschef			X	

Kommentar: Bristen på flera yrkesgrupper är stor och delvis förvärrad.

I ett längre perspektiv kommer vi att sakna sjuksköterskor med specialkompetens till specialistmottagningar. Återväxt kräver dels utbildning, dels färdigheter som tillägnas genom arbete under längre tid i verksamheten.

Roller/funktioner*	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Koordinator			X	
Utbildningssjuksköterska		X		
Handledare			X	
Fadderskap			X	

*En roll/funktion sammanfattar ett antal arbetsuppgifter eller uppdrag som behöver utföras i en verksamhet. En medarbetare kan ha en eller flera roller/funktioner. För en roll beskrivs ett antal kompetenskrav.

Kommentar:

Slutsats kompetensanalys

Vilka slutsatser drar ni utifrån de utmaning och förändringar verksamheten står inför kopplat till kompetensanalysen?

Stödfrågor

Vad behöver lyftas in och prioriteras i handlingsplanen för att åtgärda bristen?

Hur ser analysen ut i förhållande till förra året, vilka behov är återkommande?

Svar: Det finns ett akut behov av fler medarbetare inom flera yrkesgrupper. Bristen på medarbetare gör att våra möjligheter att erbjuda attraktiva, konkurrenskraftiga förmåner är begränsade och utifrån det så behöver ett arbete ske på regionalnivå. Vi behöver fortsätta arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att ha ett gott rykte, en god arbetsmiljö och synliggöra samt erbjuda utvecklingsmöjligheter. Behålla medarbetare och motivera till kompetensutveckling för att utveckla verksamheten är fortsatt den mest angelägna åtgärden. Samt kunna erbjuda gynnsamma utbildningsmiljöer för samtliga yrkesprofessioner.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

Det är dags att konkretisera de åtgärder och aktiviteter ni avser att genomföra under kommande år för att säkerställa att ni har rätt kompetens för det uppdrag och de utmaningar ni står inför.

I Region Skånes regiongemensamma kompetensförsörjningsplan presenteras strategier för att möta det framtida kompetensbehovet. Vilka delar av strategierna är viktiga för er att arbeta vidare med? Resultatet av dialogen utmynnar i en rad aktiviteter som specificeras och prioriteras i tabellen nedan. Påminn er gärna om de utmaningar och problem ni funnit i er uppföljning tidigare.

Dialogfrågor:

Använd kompetensen rätt

- Är nya eller förändrade roller en del av lösningen?
- Hur kan vi arbeta med uppgiftsväxling & kompetensväxling?
- Hur kan vi förändra i bemanningen?
- Hur arbetar vi med uppföljning och analys kring våra strategier och mål?

Attraktiv arbetsplats

- Hur arbetar vi med ett tillitsfullt ledarskap?
- Hur kan vi bli en än mer inkluderande arbetsplats?
- Hur såg resultatet av vår senaste medarbetarundersökning ut, vad kan vi bli bättre på?
- Hur kan vi bättre ta tillvara medarbetarnas idéer och potential?
- Hur kan vi stärka våra medarbetare så att de är redo för den digitala utvecklingen?
- Kan vi skapa mer hälsofrämjande arbetssätt så att fler vill och kan utvecklas vid sin arbetsplats?

Stöd medarbetarutveckling

- Hur kan vi stödja medarbetarnas utveckling utifrån vårt behov av kompetens?
- Hur kan vi arbeta med medarbetarsamtal och befintliga kompetensstegar som verktyg i medarbetarutveckling?
- Hur kan vi locka medarbetare till att ta sig an ledarrollen, chefsrollen?
- Hur introducerar vi våra nya medarbetare, kan vi bli mer stödjande och effektiva?
- Hur kan vi arbeta med kunskapsöverföring från erfarna till mindre erfarna medarbetare?

Stärk utbildningsuppdraget

- Hur ser vi till att vi har handledare med rätt kompetens för att klara vår del av utbildningsuppdraget?
- Hur kan vi skapa de bästa förutsättningarna för våra handledare att ta emot studenter?
- Hur kan vi introducera studenterna till Region Skåne som en framtida arbetsgivare?

Möjliggör löneutveckling

- Kan vi bli bättre på att följa upp medarbetares resultat utifrån vårt uppdrag och koppla det till löneutveckling?

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
För att lyckas med omställningsarbetet, ge förutsättningar för kompetensutveckling av medarbetare	Använda kompetensen rätt och stödja medarbetarutveckling	Chefer	2023
Rusta chefer och teamledare att leda i förändring	Attraktiv arbetsplats	Verksamhets chefer	2023
Initiera kunskapsutbyte genom fadderskap, yrkesträffar och internutbildning	Attraktiv arbetsplats och stödja medarbetarutveckling	Chefer	2023
Förbättra digital kompetens för flera yrkesgrupper	Använda tekniken	Chefer	2023
Kompetensutveckla medicinska sekreterare inför SDV, i till exempel diagnosklassificering	Använda kompetensen rätt	Chefer	2023
Utveckla kompetensstegar mot regionens kompetensmodell	Tydliggöra karriärvägar och kompetensutveckling	Chefer	2023
Implementera medarbetaridén	Attraktiv arbetsplats	Sjukhuschef och HR-ansvarig	2023

Kommentar: Aktiviteter med syfte att behålla medarbetare är en prioriterad fråga som kan omfatta såväl ledarskapet, arbetsmiljön som kompetensutvecklingen.

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

Svar:

- Rekryteringen av sjuksköterskor samt fler andra yrkesgrupper försvåras av löneskillnaderna mellan regionen och kommuner samt privata arbetsgivare. Attraktiva lönevillkor och löneutveckling är av största vikt. Tydlig löneutveckling över tid och med mer ansvar krävs för att behålla erfarna medarbetare.
- Bristen på vissa specialistläkare är fortsatt ett regionalt problem och det är svårt att se någon särskild aktivitet kopplad till lokala behov. Behov för utökning av fler ST-tjänster med regional finansiering.
- Fortsätta attraktiva förmåner vid specialistutbildning för sjuksköterskor.
- Utvärdera vilken påverkan tillfälliga ekonomiska lösningar har på arbetsmiljö och personalrörlighet.

