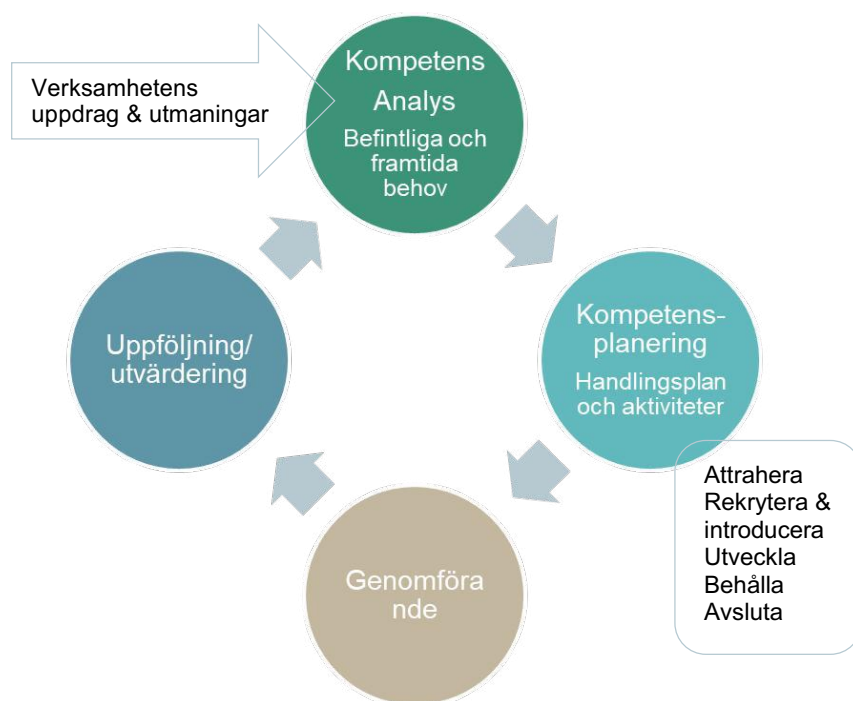


Kompetensförsörjningsplan

Verksamhet: Lasarettet Trelleborg

Reviderad: 2022-10-24

Samverkad/MBL: 2022-12-01



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Att rekrytera rätt kompetens	Marknadsföra Lasarettet Trelleborg	Ökad rekrytering	Fler sjuksköterskor, undersköterskor och läkare anställda, minskat anlitande av bemanningsföretag
Implementera kompetensstegar/ Core curriculum	Implementera och utvärdera kompetensstegar/ Core curriculum	Tydliggöra kompetensutvecklingsbehov samt tydliggöra karriärvägar	Svårighet pga bemanningssituationen att få tid att implementera och utvärdera kompetensstegar/ Core curriculum
Säkra tillgången på handledare, kliniska lärare	Handledarutbildning samt rekrytering	Fler utbildade handledare och kliniska lärare. Kvalitetssäkrat VFU-uppdrag	Fler utbildade handledare, kliniska lärare anställda. Bättre kvalitet på VFU-uppdraget

Svar:

En del av aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen har tvingats pausa p.g.a. bemanningsproblematiken, såsom introduktionsmöten, fysiska utbildningar och föreläsningar. Medan andra utbildningar/föreläsningar genomförts digitalt. Core curriculum processen har startats upp, kompetensstege för fysioterapeuter har färdigställts. Anlitandet av bemanningsföretag har minskat.

Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför i framtiden?

Lasarettet Trelleborg bedriver akut- och planerad hälso- och sjukvård samt utbildningsverksamhet tillsammans med de skånska lärosätena. I samarbete med Skånes universitetssjukhus har Lasarettet Trelleborg ett ortopediskt centrum med tillhörande vårdavdelning. Lasarettet Trelleborg är en av de största aktörerna i landet för ledprotesoperationer. Sjukhuset utmärker sig med toppresultat i Svenska Höftprotesregistret och Svenska Knäprotesregistret.

Sjukhuset bedriver öron-näsa-hals-operationer (framförallt halsmandlar och polyper) för hela sydvästra Skåne samt käkkirurgi och tandvård/-operationer. Båda dessa områden är företrädesvis riktade till barn och patientgrupper med särskilda funktionsbehov, vilket innebär att det krävs god kompetens för barnanestesi. Till operationsverksamheten ingår en uppvakningsavdelning med kapacitet dygnet runt delar av veckan.

På sjukhuset finns mottagningar inom flera olika områden inom opererande och icke opererande specialiteter såsom ortopedi, gynekologi, öron-näsa-hals inklusive logopedi, kirurgi, ögon, urologi, allmän internmedicin, kardiologi, neurologi, endokrinologi inklusive diabetes, lungmedicin, reumatologi, gastroenterologi och en omfattande rehabiliteringsverksamhet.

Dygnet-runt-vård bedrivs på lasarettets tre medicinska vårdavdelningar med specialiserad vård och en strokeenhet. Här finns även Framtidens vårdavdelning som är profilerad på utveckling av nya vårdkoncept. Det finns en akutmottagning som är öppen kl. 8-20 alla dagar

Prioriterat under 2023 är att intensifiera arbetet med personcentrerad vård. För Lasarettet Trelleborg är kvalitetsbegreppet centralt och ska genomsyra allt vi gör.

Partnerskapet med patienter och närstående ska stärkas och åtgärder för att utveckla den nära vården samt förbättringar av patientprocessen ska prioriteras. Nästa steg ska vara känt för patienten. Målsättningen är att alltid erbjuda ett digitalt alternativ när det är möjligt. Lasarettet Trelleborg ska fokusera på kompetensutveckling och de kvalitetsregister som sjukhuset deltar i ska åskådliggöras.

Vision

För att uppnå Region Skånes vision om Framtidstro och livskvalitet har Lasarettet Trelleborg en tydlig riktning om att vara det personliga sjukhuset. Lasarettet Trelleborgs vision är:

”Det personliga sjukhuset”

Här sätter vi patienten och medarbetaren i förarposition.

Det innebär att patienter, medarbetare och ledning arbetar tillsammans. Vi litar på varandra och tror att de bästa idéerna uppstår när vi trygga och har ett mentalt ägarskap över vårt arbete.

Lasarettet Trelleborg arbetar med Region Skånes fem övergripande mål genom tre fokusområden: kvalitet, rätt vård i rätt tid samt utveckling och attraktionskraft.

Målområde 1: Rätt vård i rätt tid

Målområde 2: Kvalitet

Målområde 3: Utveckling och attraktionskraft

Utmaningar

Omställningen till Framtidens hälsosystem.

Digitalisering

Tillgänglighet

Nivåstrukturering och profilering

Demografiutvecklingen för att tillgodose behovet av hälso- och sjukvård

Befintliga och förväntade obalanser i vårdrelaterade yrkesgrupper – framtida

kompetensförsörjningen

Svar:

- Nya arbetssätt, arbetsuppgifter eller digitala förändringar, kommer att påverka fler av våra medarbetare,
- Vikten av att utveckla nya digitala arbetssätt när vi möter patienter och brukare.
- Fortsätta att bibehålla stor del av den digitala interna möteskulturen
- Förflyttningen mot nära vård kommer även att innebära en förflyttning till personcentrerad vård
- Framtidens hälsosystem kommer att påverka arbetsuppgifterna för våra medarbetare

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

Här anges yrke/funktioner/roller som befinner sig i balans eller obalans, eller riskerar att hamna i obalans utifrån nuvarande 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	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Verksamhetschef				
Enhetschef				
Överläkare	VO Akut och medicin			
Överläkare	VO Planerade operationer			
Specialistläkare	VO Akut och medicin			
Specialistläkare	VO Planerade operationer			
ST läkare/underläkare	VO Akut och medicin			
Biomedicinsk analytiker	VO Akut och medicin			
Barnmorska	VO Planerade operationer			
Specialistsjuksköterska operation	VO Planerade operationer			
Specialistsjuksköterska anesthesi	VO Planerade operationer			
Specialistsjuksköterska, ögon	VO Planerade operationer			
Specialistsjuksköterska övriga	VO Akut och medicin			

Sjuksköterska, grundutbildad	VO Planerade operationer/VO Akut och medicin			
Receptarie	VO Akut och medicin			
Undersköterska	VO Akut och medicin			
Undersköterska	VO Planerade operationer			
Fotvårdsspecialist	VO Akut och medicin			
Fysioterapeut/sjukgymnast	VO Planerade operationer			
Arbetssterapeut	VO Planerade operationer			
Dietist	VO Akut och medicin			
Kuratorer	VO Planerade operationer			
Logopeder	VO Planerade operationer			
Medicinsk sekreterare	VO Akut och medicin/VO Planerade operationer			
Handläggare Verksamhet	VO Akut och medicin/VO Planerade operationer			
Administratörer				
Chefssekreterare				

Kommentar:

Brist på allmänsjuksköterskor och fortsatt stor brist på sjuksköterskor inom anestesi, operation, ögon och akutmedicin. Fortsatt brist på överläkare, framförallt inom specialiteterna kirurgi, ögon, urologi, gynekologi, reumatologi, lungmedicin, gastroenterologi och i viss mån neurologi. Obalans kvalitetshandläggare samt dietist.

Roller/funktioner	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Studenthandledare/klinisk lärare	VO Akut och medicin och VOPlanerade operationer			
KPH, kvalitets- och patientsäkerhetshandläggare	VO Akut och medicin och VO Planerade operationer			
SVPL-processen	VO Akut och medicin/VO Planerade operationer	usk		sak
Gipskompetens	VO Akut och medicin			
Miljöhandläggare	VO Akut och medicin/VO Planerade operationer			
Brand- och säkerhetshandläggare	VO Akut och medicin/VO Planerade operationer			
Katastrofsamordnare	Lasarettet Trelleborg			
Chefsstöd	Lasarettet Trelleborg			

Kommentar:

En ökad digitalisering kommer att påverka samtliga medarbetare, med bland annat ett förändrat arbetssätt som kan leda till effektivare processer.

Målet är att vårdpersonalen kommer att kunna ägna sig åt mer vård, bättre planering och mindre administration.

Slutsats kompetensanalys

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

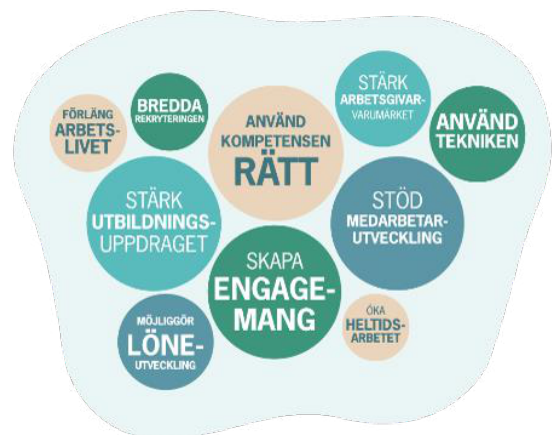
Svar: Fortsatt brist på överläkare, framförallt inom specialiteterna kirurgi, ögon, urologi, gynekologi, lungmedicin, gastroenterologi och i viss mån neurologi. Vidare är det fortsatt brist på anesthesi- operationssjuksköterskor och grundutbildade sjuksköterskor. Jämfört med förra året märker vi en ökad svårighet att rekrytera arbetsterapeuter och fysioterapeuter/sjukgymnaster. Behov av utökade utbildningsplatser, mer VFU-platser (verksamhetsförlagd utbildning), ger goda förutsättningar till att kunna rekrytera nya medarbetare. En god introduktion och erfarna handledare till nyanställda medarbetare är ett fortsatt prioriterat arbete i handlingsplanen.

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 10 strategier för att möta det framtida kompetensbehovet. Vilka delar av strategierna är viktiga för er att arbeta vidare med?



Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Stärka arbetsgivavarumärket Lasarettet Trelleborg	Ökad rekrytering Stolta och motiverade medarbetare goda ambassadörer	Sjukhusledning	2023/2024
Öppet hus – Föreläsningar, stärka profilen Lasarettet Trelleborg	Attrahera nya medarbetare	Verksamhetschefer	2023/2024
Ledningsgrupputveckling	Trygga chefer, goda ledare. Ökad kunskap i förändrings-	Sjukhuschef Verksamhetschef	2023/2024

	ledning, utvecklad verksamhet		
Identifiera potentiella chefer	Säkra successionen av chefer	Verksamhetschefer/sektionschefer och enhetschefer	2023/20 24
Utveckla chefsforum för lärande	Skapa trygghet i rollen som chef/ledare	Sjukhuschef/Verksamhetschefer	2023/20 24
Utveckla introduktionsprogrammet på olika nivåer, individanpassa introduktionen. Skapa mall/checklista för obligatoriska utbildningar i utbildningsportalen. Kvalitetssäkra checklistan nyanställd	Skapa trygghet som ny medarbetare	Sjukhuschef/verksamhetschefer/sektionschefer/en hetschefer	2023/20 24
Kliniskt basår – öka deltagandet	Skapa trygghet i yrkesrollen för ssk	Enhetschefer	2023
Mentorer och coacher för nya ssk	Skapa trygghet för nya ssk, i sin yrkesroll	Verksamhetschefer	2023
Införa kliniskt basår för nya usk	Skapa trygghet i yrkesrollen som ny usk	Verksamhetschefer	2023
Marknadsföra att fler söker specialistutbildning usk, anesthesi- operation-intensivvård samt akutsjukvård	Tydliggöra karriärvägar, ökad kompetens, RAK	Verksamhetschefer	2023/24
Fortsätta att implementera kompetensstegar	Tydliggöra karriärvägar och kompetens- behov	Verksamhetschef och enhetschefer	2023
Core Curriculum för ssk. inom VO Planerade Operationer & VO Akut och medicin.			
Möjliggöra hospitering på andra enheter	Kompetens- utveckling ökar kunskapen om det personliga sjukhuset	Enhetschefer	2023/20 24
Inrätta kombinationstjänster/traineeetjänst er	Ökade karriärvägar, mindre sårbarhet	Verksamhetschefer	2023/20 24
Stärka teamarbetet, rondarbetet, gå igenom arbetsuppgifter och förtydliga vad som förväntas av varje teammedarbetare	Skapa trygghet i vad som förväntas i rollerna. Rätt använd kompetens	Verksamhetschefer/enhetschefer/sektions- chefer	2023/20 24
Arbeta med gemensamma forum för kompetensutveckling/föreläsninga r/team-utveckling/Case- och scenarioträningar	Minskad personal- rörlighet Ökad kompetens	Verksamhetschef och enhetschefer/sektionschefer	2023/20 24
Års hjul kring utbildningar/föreläsningar	Kvalitetssäkrad utbildning Minskad personal- rörlighet	Verksamhetschefer	2023- 2024

	Ökad delaktighet		
Fortsatt arbete med att utveckla VFU:n	Kvalitetssäkrad utbildning Ökad rekrytering	Sjukhusledning, verksamhetschefer, enhetschefer	2023/2024
Använda de kliniska lärarna i att stärka handledarrollen	Stärka handledarna i sin roll. Kvalitetssäkrad handledning	Verksamhetschefer/enhetschefer	2023/2024
Dialog kring utökat utbildningsuppdrag ST/BT och VFU	Ökad rekrytering	Koncernledning/förvaltningsledning/sjukhusledning	2023/2024
Inventera vilka som vill vara handledare/studierektorer och utbilda i handledarrollen	Säkra tillgången på handledare.	Verksamhetschefer/enhetschefer	2023/2024
Öka andelen som söker utbildningsanställningar och utbildningslön – ökad dialog med enhetscheferna och marknadsföring på APT	Öka andelen specialistutbildade	Verksamhetschefer	2023
Mål och värdegrundsarbete på APT och i medarbetarsamtal	God arbetsmiljö, ökad delaktighet och trivsel. Stärker det personliga sjukhuset	Samtliga chefer	2023
Samarbeta med Innovation Skåne för att hitta nya tekniska lösningar för ett effektivare arbetssätt	Ökad digitalisering. Effektivare arbetssätt	Verksamhetschefer/enhetschefer/sektionschefer	2022
Systematiserade exitsamtal	På sikt minska personalrörligheten	Verksamhetschefer HR	2023/2024

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

Svar:

Samverka med Region Skåne och Skånes universitetssjukvård kring att stärka Arbetsgivarvarumärket. Uppmärksamma och föra dialog med SUS och Koncernkontoret om utökade utbildningsplatser där det råder brist på efterfrågad kompetens. Utökade ST/BT-platser och VFU-platser för läkare, sjuksköterskor och arbetsterapeuter, fysioterapeuter. Fortsatt samverkan med vårdcollege, Lernia, Komvux samt distansutbildningar för vårdadministratörer.