

Kompetensförsörjningsplan för lasarettet i Landskrona 2020

Inledning

Lasarettet i Landskrona bedriver specialiserad bassjukvård för ett upptagningsområde på ca 50 000 invånare. Lasarettet i Landskrona omfattar två verksamhetsområde, Internmedicin samt Planerade operationer.

Verksamhetsområde Planerade operationer omfattar elektiv kirurgisk och urologisk verksamhet. Verksamhetsområdet består av en operationsavdelning, uppvakningsenhet, en sterilenhet samt en vårdavdelning.

Verksamhetsområde Internmedicin tillhandahåller akut- och planerad hälso- och sjukvård till patienter i behov av internmedicinsk bassjukvård för diagnostik och behandling. Uppdraget inrymmer internmedicinsk verksamhet inom kardiologi, endokrinologi, lungmedicin och neurologi. Verksamhetsområdet består av mottagningsverksamhet kopplad till ovanstående medicinska specialiteter, en akutmottagning samt tre slutenvårdsavdelningar.

För att lasarettet i Landskrona ska kunna ge god vård behöver verksamheten medarbetare som trivs, som vill stanna på sin arbetsplats och som har rätt kompetens. De upplevelser medarbetare har av lasarettet som arbetsplats är det som avgör om lasarettet är en attraktiv arbetsplats. Att ha ett gott rykte är viktigt för att kunna rekrytera medarbetare. Ett gott rykte får en arbetsplats genom att vara trivsam, effektiv och bra för medarbetare såväl som för patienter. Det är viktigt att arbetsplatsen upplevs som utvecklande och engagerande med kunnig personal.

Mål

Föreliggande kompetensförsörjningsplan har som syfte att stödja planeringen och uppföljningen av åtgärder för att stärka lasarettets attraktivitet, rekrytering och för att behålla verksamhetens kompetenta medarbetare.

Med bakgrund i ovan har Lasarettet i Landskrona identifierat nedan mål som väsentliga för att få en hållbar och effektiv kompetensförsörjning;

- Ökad rekrytering för att fortsätta kunna hålla öppet samtliga vårdplatser
- Ökad tillgänglighet
- Ökad patientsäkerhet
- Fortsatt utvecklat samarbete med kommun och primärvård
- Fortsatt utveckling för en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö som har utgångspunkt i regiongemensamma värderingar – välkomnande, drivande, omtanke och respekt

Utmaningar

Lasarettet i Landskrona har en utmaning i att rekrytera och behålla personal och kompetens och därigenom kunna utföra uppdragen enligt ovan. En närstående utmaning är att hålla fastställda vårdplatser öppna under sommaren 2020. Att säkerställa chefers förutsättningar för ett gott och närvarande ledarskap är ytterligare en utmaning som lasarettet står inför.

Pensionsavgångar

Ett stort antal framtida pensionsavgångar väntas på grund av hög åldersstruktur inom samtliga yrkesgrupper och samtliga verksamheter. En del enheter är organisatoriskt små vilket gör enheten extra sårbar vid pensionsavgång.

Nedan tabeller visar kommande pensionsavgångar vid 65 år respektive 67 fram till 2028.

Pensionsavgångar 65 år

AIDetikett_Txt	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Totalt	9	8	6	10	10	6	10	6	14	10
Administratör, annan	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Administratör, vård	0	0	2	1	1	0	1	0	0	2
Anestesijuksköterska	1	1	0	2	0	0	1	0	0	0
Barnmorska, vårdavdelning	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Biomedicinsk analytiker	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Fysioterapeut	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Ledning, hälso- och sjukvård	0	1	0	0	0	1	2	1	2	0
Måltidspersonal	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medicinsk fotterapeut	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Operationssjuksköterska	1	0	0	0	1	0	0	1	2	0
Överläkare	0	0	0	1	1	0	1	0	2	0
Receptionist, telefonist	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Sjuksköterska, annan	2	0	0	2	1	2	2	0	1	2
Sjuksköterska, annan specialinriktning	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Sjuksköterska, medicin/kirurgi	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Sjuksköterska, specialfunktion	0	0	1	0	0	1	1	2	1	0
Undersköterska, mottagning hälso- och sjukvård	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Undersköterska, vård-/specialavdelning hälso- och sjukvård	3	4	1	4	3	2	2	1	4	6

Pensionsavgångar 67 år

AIDetikett_Txt	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
	0	2	9	8	6	10	10	6	10	6
Administratör, annan	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Administratör, vård	0	0	0	0	2	1	1	0	1	0
Anestesisjuksköterska	0	0	1	1	0	2	0	0	1	0
Barnmorska, vårdavdelning	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Biomedicinsk analytiker	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Fysioterapeut	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Ledning, hälso- och sjukvård	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1
Måltidspersonal	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Medicinsk fotterapeut	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Operationssjuksköterska	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
Överläkare	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0
Receptionist, telefonist	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Sjuksköterska, annan	0	1	2	0	0	2	1	2	2	0
Sjuksköterska, specialfunktion	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Undersköterska, mottagning hälso- och sjukvård	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Undersköterska, vård-/specialavdelning hälso- och sjukvård	0	0	3	4	1	4	3	2	2	1

Kompetensförsörjningsbehov - analys

Lasarettet i Landskrona har mycket svårt att rekrytera sjuksköterskor, framför allt specialistutbildade inom operation, anestesi och ögon. Även legitimerade läkare är svårt för lasarettet att rekrytera. Undersköterskor med erfarenhet och medicinska sekreterare med erfarenhet är också svårt att rekrytera.

Aktiviteter för att möta behovet

Lasarettet i Landskrona har identifierat ett stort antal aktiviteter på olika nivåer och i olika delar av verksamheten för att möta det behov av rekrytering och kompetensutveckling som man identifierat. Nedan beskrivs de övergripande områdena inom vilka aktiviteter sker på lasarettet.

Varumärket – attraktiv arbetsgivare

Detta område omfattar en rad aktiviteter, allt från marknadsföring av Lasarettet i Landskrona som det lilla sjukhuset i rekryteringssyfte, delta på rekryteringsmässor samt på skolor till att kunna erbjuda betald specialistutbildning för sjuksköterskor, vilket också skapar attraktivitet på en arbetsplats.

Ledarskap

Detta område handlar om att skapa rätt förutsättningar för att kunna vara en god ledare, att identifiera framtida ledarämne och fånga upp dessa, att få tid och möjlighet att utvecklas i sin chefsroll och att erbjuda mentorstöd och möjlighet delta i olika nätverk och forum för chefer.

Introduktion

Det är inom detta område av vikt att utse och utbilda handledare som på ett bra sätt kan introducera nya medarbetare. Här ingår uppföljning, utvärdering och möjligheter att delta i centralt organiserade introduktionsprogram.

Rätt använd kompetens

Målsättningen i arbetet med rätt använd kompetens är att utmana oss själva i vardagen och titta på rätt använd kompetens i relation till arbetsuppgift. Verksamheterna ska kontinuerligt arbeta med att se över hur arbetsuppgifter fördelas för att nå effekten av rätt kompetens på rätt plats.

Exempel Skånes digitala vårdssystem (SDV). I samband med införande av SDV 2021 kommer samtliga yrkesroller påverkas t.ex. genom förändrade arbetssätt som kräver kompetensutveckling för flertalet yrkesgrupper. Medicinska sekreterare kommer att få andra och ändrade arbetsuppgifter med tanke på framtida införande av taligenkänning samt en förändrad arbetssituation relaterat till digitalisering.

Kompetensstegar

Arbetet med att utveckla kompetensstegar för ett flertal yrkesgrupper pågår på olika nivåer inom verksamheten. Detta är av vikt för att säkra att det finns rätt kompetens på rätt plats inom organisationen. En del av arbetet med kompetensstegar innebär att verksamheternas kompetensbehov måste identifieras och det måste tydliggöras vilka kompetensutvecklingsmöjligheter som finns.

Behålla medarbetare – utveckla och motivera

Inom detta område är det viktigt att erbjuda relevant kompetensutveckling, möjlighet till utbildningsförmåner, god arbetsmiljö, rimliga arbetsvillkor, gott ledarskap. Verksamheten måste också skapa förutsättningar för delaktighet och medarbetarskap där medarbetarnas idéer fångas upp och tas tillvara. Det ska vara fokus på att göra det attraktivt att vilja arbeta och utvecklas på Lasarettet i Landskrona.

Utbildningsuppdraget

Det pågår en diskussion om KUA-avdelning eventuellt ska startas upp på en vårdavdelning på lasarettet. Detta område handlar också om att säkra tillgången på handledare/studentansvariga för att kunna ta hand om våra studenter på bästa sätt.

Rekrytering

När det gäller rekrytering är samsyn och följsamhet kring lönestruktur/lönesättning/arbetsvillkor inom Region Skåne viktig för att undvika lönespiral och löneflykt etc. Vi ska erbjuda en bra introduktion för nyanställda. Dessutom vill lasarettet erbjuda språkpraktik och praktisk tjänstgöring för utlandsutbildad vårdpersonal