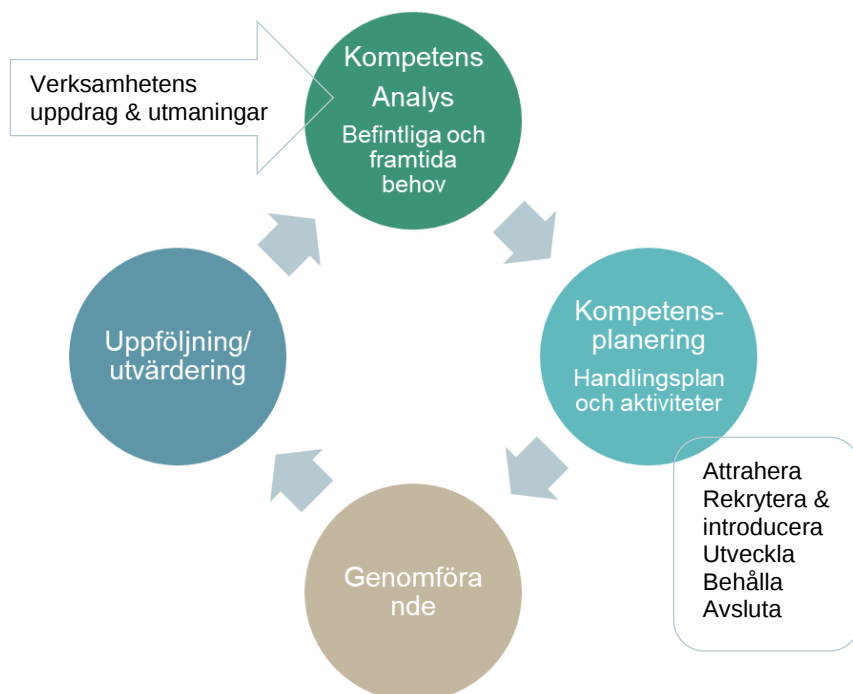


Kompetensförsörjningsplan

Helsingborgs lasarett – Skånes sjukhus nordväst

Reviderad: 2021-11-01

Samverkad/MBL: 2021-11-09 och 2021-11-24



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Kompetensförsörjning	Deltagit på digitala studentforum/mässor	Attraktiv arbetsgivare	Genomförts i begränsad utsträckning i digitala forum med anledning av Covid-19.
Engagemang hos nya medarbetare	Förvaltningsövergripande introduktionsdagar	Ökad kunskap och engagemang	Genomförts digitalt via Teams i förkortad version
Brist på personal i vissa yrkeskategorier kräver optimerat användande av resurser	Fortsatt arbete med rätt använd kompetens (RAK)	Effektivisera och renodla yrkesroller	Ständigt pågående arbete
Effektivisera rekryteringsprocessen	Utvecklat samarbete med GSF Rekrytering	Tydliggöra rekryteringsprocessen. Öka samarbetet med GSF.	Utbildningar i rekrytering för chefer har genomförts i samarbete med GSF
Otydliga karriärvägar	Fortsatt arbete med kompetensstegar	Tydliggöra karriärvägar, förenkla kompetensanalysen	Genomförts i begränsad utsträckning med anledning av Covid-19

Verksamhetens uppdrag, utmaningar och förändringar

Helsingborgs lasarett ska bedriva akutsjukvård samt planerad sjukvård. I förvaltningen SSNV finns en FoUU enhet och väletablerad forskningsverksamhet bedrivs inom sjukhusvård. Övergripande målsättning är att öka tillgängligheten, få personalen att trivas och ha en budget i balans.

Helsingborgs lasarett arbetar utifrån beslutad kompetensförsörjningsplan 2021 och är ett verktyg för chefer och medarbetare att arbeta utifrån för att utveckla vår arbetsplats och skapa bästa förutsättningarna för att vara en attraktiv arbetsgivare och ett patientsäkert sjukhus.

- 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.
- Implementera region Skånes nya medarbetaridé, som är på planeringsstadiet och som efter tjänstemanna- och politisk process kommer att implementeras i januari 2022.

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

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.

Patienternas förväntningar på vården ökar bland annat kopplat till tillgänglighet. 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:

SDV - förberedelse inför införande

Flera yrkesroller kommer att förändras i och med införandet, en del arbetsuppgifter kommer att upphöra och nya kommer att tillkomma. Detta ställer krav på förändringsledning och omställning av kompetenser. Mycket kompetensutvecklingsinsatser kommer behöva genomföras.

Generationsväxling – nya förväntningar?

Att skapa attraktiva arbetsplatser med en god arbetsmiljö och förändra vårt arbetssätt efter de nya förutsättningarna samt det förändrade synsättet hos personalen på arbete-fritid, möjligheten att själv påverka sitt arbete och arbetstider.

Svårigheter att behålla specialistutbildade sjuksköterskor efter utbildningsanställning.

Behov av att öka antalet specialistutbildade medarbetare inom olika yrkesgrupper inför det framtida kompetensbehovet samtidigt som det råder stor nationell brist på utbildad personal.

Flera yrkesgrupper inom vår verksamhet är bristyrken.

Eftersom det råder brist på flera av våra större yrkesgrupper är det viktigt att vi arbetar med insatser för att minska personalomsättningen samt att se över möjligheten att förlänga yrkeslivet för våra medarbetare.

Pensionsavgångar

Till skillnad från den variant av personalomsättning som är svår att förutse ger pensionsavgångar andra möjligheter att arbeta proaktivt med till exempel planerad kompetensöverföring och anpassningar i syfte att förlänga arbetslivet.

Tabellerna nedan kommer från QlickView och redogör för antalet pensionsavgångar årligen fram t om år 2030 där antalet varierar beroende på om pensionsavgångarna sker vid 65 respektive 68 år.

Region Skåne 2021 Pensionsavgångar 65 år. Anställda per: 2021-09-30

HrUppföljningsnivå2019	AID_Huvudgrupp	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
141 Sjukhusstyrelse Helsingborg	Totalt	33	49	68	70	51	70	79	78	83	77
	Läkare	7	7	10	7	6	6	7	11	7	7
	Ledning / Administration	7	5	10	11	7	10	12	10	13	13
	Medicinsk sekreterare	3	8	10	8	7	7	8	9	7	8
	Övrig personal	0	0	3	0	0	3	0	0	1	0
	Övrig Vård / Rehab / ...	0	3	2	1	2	5	2	2	5	3
	Sjuksköterska	9	14	18	25	13	20	33	18	27	22
	Undersköterska / Skö...	7	12	15	18	16	19	17	28	23	24

Region Skåne 2021 Pensionsavgångar 68 år. Anställda per: 2021-09-30

HrUppföljningsnivå2019	AID_Huvudgrupp	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
141 Sjukhusstyrelse Helsingborg	Totalt	11	13	24	33	49	68	70	51	70	79
	Läkare	4	2	5	7	7	10	7	6	6	7
	Ledning / Administration	0	1	4	7	5	10	11	7	10	12
	Medicinsk sekreterare	0	2	1	3	8	10	8	7	7	8
	Övrig personal	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0
	Övrig Vård / Rehab / ...	0	0	0	0	3	2	1	2	5	2
	Sjuksköterska	3	5	11	9	14	18	25	13	20	33
	Tandvårdsarbete	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Undersköterska / Skö...

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
Specialister/överläkare	Stor brist inom en del specialinriktningar		x	
Läkare	Obalans i tillgång på ST-läkare inom vissa verksamhetsområden.	x		
Sjuksköterskor, allmän				x
Specialistsjuksköterskor				x
Barnmorskor			x	
Undersköterskor	Svårt att rekrytera med erfarenhet av akutsjukvård	x		
Medicinska sekreterare			x	
Dietister			x	
Psykologer		x		
Specialpedagoger		x		
Kuratorer		x		
Fysioterapeuter	Balans i Ängelholm, brist Helsingborg		x	
Arbetssterapeuter				x
Försörjningsfarmaceuter			x	
Kliniska farmaceuter				x
Biomedicinska analytiker				x
Logopeder		x		
Chefer	Svårare ju högre befattningar		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. Behov finns för ökad tillgänglighet till ett kliniskt träningscenter i Helsingborg. Arbetsgivare i samverkan med fackliga ombud ska se över möjligheterna till att utöka användandet av KOM-KR medel.

Avgångssamtal

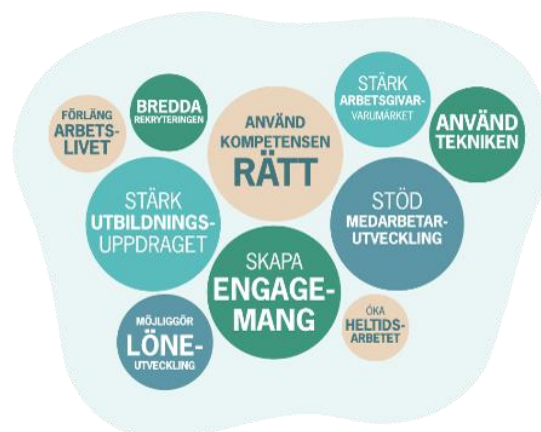
Det är viktigt att erbjuda medarbetare avgångssamtal för att arbetsgivaren ska få vetskap och återkoppling om förbättringsmöjligheter inom arbetsplatsen. Vilket i sin tur kan leda till minskad personalomsättning.

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.



Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Nytt upplägg för anställning av nyexaminerade sjuksköterskor	Bättre introduktion, bredare kompetens, tryggare medarbetare som stannar kvar	FOUU	2022
Ledarskapsutveckling	Cheferna blir tryggare i sina roller och kan vara ett bra stöd för sina medarbetare	HR/chefer i verksamheten	Löpande
Utveckla introduktionsdagarna	Öka engagemanget och få helhetsbild över vår förvaltning	HR	Löpande
Fortsatt arbete med och implementering av kompetensstegar	Tydliggöra karriärvägar som bidrar till att medarbetarna vill stanna och ser utvecklingsmöjligheter	HR/chefer i verksamheten	Omstart 2022

Deltagande i studentmässor/forum	Attrahera nya medarbetare	HR/Region Skåne HR	Löpande
Fortsätta arbetet med Rätt använd kompetens (RAK)	Använda våra resurser optimalt	VC/OC/EC	
Informera och undersöka behov av KOM-KR medel	Kompetensutveckling/omställning	HR	2022
Se över riktlinjer för studier	Klargöra rutiner för ersättningar/förmåner kopplat till studier	HR	2022

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

Svar:

Central styrning av hantering av specialistutbildning sjuksköterskor.

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

Ersättning kopplat till de olika kompetensstegen.

Hur fördelas patienter mellan vårdgivare? Till exempel kommun, primärvård, akutsjukhus. För att använda våra resurser rätt.

Behov finns av en sjuksköterskeutbildning i Helsingborg.

Sammanfattning och mål

Arbetet med kompetensförsörjning pågår ständigt i vår verksamhet och det finns bland annat processer kring arbetsvillkor, arbetsmiljö och ledarskap som löper parallellt. Utvecklingsarbete och utbildningsinsatser sker både regionövergripande och på förvaltningsnivå. Denna plan avser att fånga in de sjukhusövergripande aktiviteterna som arbetsgivaren kommer att fokusera på under 2022.

Varje verksamhetsområde har i sin tur en egen kompetensförsörjningsplan med ytterligare aktiviteter och information. Det händer mycket inom Region Skåne och utvecklingstakten ökar, flera digitala system och verktyg är på väg in i organisationen vilket ställer höga krav på verksamheten att ställa om sina arbetssätt och implementera de nya verktygen.

Regionen arbetar bland annat med att utvecklings- och karriärmöjligheter ska tydliggöras ytterligare. Utveckling av kompetenshanteringsverktyg är ett sätt att tydliggöra möjligheterna för såväl chefer som medarbetare.

Nedan mätbara mål tillsammans med planerade aktiviteter för 2022 kommer vara grunden för det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Mål kompetensförsörjningsplan Helsingborgs Lasarett 2022

1. Arbetsgivaren strävar efter att ha nöjda och engagerade medarbetare, ett sätt att mäta detta är att i den årliga medarbetarundersökningen ställa frågan nedan. Vårt mål är att öka andelen som svarar JA.

”Skulle du kunna tänka dig att rekommendera andra att börja arbeta på din arbetsplats?”

2. Förvaltningsövergripande introduktionstillfällen för nyanställda inkl. chefer. Mätvärdet blir att mäta antalet nyanställda medarbetare som har deltagit i introduktionstillfället inom 6 månader.

3. SSNV ska närvara vid minst 5 student- och arbetsmarknadsforum under året där vi når våra målgrupper.

4. Erbjuder samtliga medarbetare som avslutar sin anställning ett avgångssamtal. Mätvärdet blir då hur många medarbetare som har genomfört ett avgångssamtal i samband med att de slutar.

5. Öka HME index från den årliga medarbetarundersökningen.

6. Anpassa och implementera kompetensstegar för våra största yrkesgrupper.