

Sekretariatet
Daniel Nilsson
Tfn: 063-14 75 71
E-post: daniel.l.nilsson@regionjh.se

2022-04-12

HSN/1574/2021

Långsiktig plan för personal- och kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården

Region Jämtland Härjedalens kärnverksamheter består av hälso- och sjukvård och regional utveckling. Hälso- och sjukvård är regionens största verksamhet. Den är kunskapsintensiv och därmed blir kompetens en avgörande faktor för att lyckas med uppdraget. De stora utmaningarna vad gäller kompetensförsörjning finns inom denna sektor.

Många yrkesgrupperna inom hälso- och sjukvård är stora sett till antalet varav de största är sjuksköterskor, barnmorskor, specialistutbildade sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor samt biomedicinska analytiker (ca 1160), undersköterskor, skötare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, biträden (ca 650) och läkare (ca 570 totalt). Det har skett en minskning av sjuksköterskor totalt och det beror främst på att det är svårt att rekrytera. Det har orsakat sjuksköterskebrist och som en följd av det har det skett neddragningar i verksamhet. Antalet läkare har ökat med 9 % jämfört med 2017. Det är framförallt ST-läkare som har ökat men även överläkar- specialist- och distriktsläkare.

Utifrån regionens kartläggning behöver regionen fokusera på följande yrkesgrupper.

- Specialistläkare inom vissa grenspecialiteter, distriktsläkare främst i glesbygd.
- Specialistsjuksköterskor inom vissa specialiteter.
- Barnmorskor.
- Röntgensjuksköterskor.
- Grundutbildade sjuksköterskor.
- BMA.
- Undersköterskor, skötare.
- Tandläkare.
- Tandhygienister.
- Tandsköterskor om tandvården lyckas bemanna med fler tandläkare.
- Vissa specifika befattningar inom IT och upphandling.

Utifrån satsning på mer nära vård förutses en kommande brist på fysioterapeuter

Prognoser och rapporter från Socialstyrelsen och SKR visar att regionens nuvarande och framtida bristsituation gällande vissa yrkesgrupper överensstämmer med övriga regioners bristsituation. Det som kan skilja är omfattningen och konsekvenser men att det är samma yrkesgrupper som det handlar om. Det innebär att regionens situation inte är unik utan delas med alla andra regioner. Detta skapar en konkurrenssituation gällande främst anställningsvillkor.

Majoriteten av yrkena inom hälso- och sjukvård kräver högskole-/universitetsutbildning. Inom regionen med nuvarande kompetenssammansättning så är den andelen ca 68 %. Konkurrensen om många yrkesgrupper är hög från andra regioner, lokalt från kommunerna i länet samt privata arbetsgivare som t ex bemanningsföretag. Rekrytering enbart kommer inte att lösa framtida kompetensförsörjning. Regionens personalomsättning 2021 inom framförallt vissa yrkesgrupper som t ex grundutbildade sjuksköterskor visar på att ytterligare fokus måste ligga på att kompetensutveckla och att behålla personal.

Arbetet med att rekrytera och behålla medarbetare handlar om alla medarbetares engagemang. Studenter och elever ska bli väl mottagna och få en bra utbildning i regionen via praktik och verksamhetsförlagd utbildning. Som medarbetare ska man uppfatta att regionen strävar efter att alla delar i medarbetarskapet är ett stöd i arbetet och att kompetensutveckling sker utifrån medarbetarens och verksamhetens behov. Som medarbetare har man ett ansvar i att verka för att alla delar i försörjningsprocessen strävar mot samma mål, ytterst patientens.

Pågående åtgärder för att klara kompetensförsörjning är RAK, rätt använd kompetens och ändrat arbets sätt. Det är strategiskt viktigt att det arbetet fortsätter och blir en del i ett ständigt pågående och kontinuerligt förändringsarbete. För att det ska bli långsiktigt hållbart behövs en särskild resurssatt stödfunktion. Delar i RAK är att utbilda undersköterskor i sjukvårdstekniska arbetsmoment, det som benämns som kompetenskort. I det arbetet har det kliniska träningscentret, KTC, en viktig roll. Programmet "Sjuksköterskans första år", ska stärka den nylegitimerade sjuksköterskan i sin nya yrkesroll. Införande av karriärvägar för sjuksköterskor ska påbörjas under 2022. Det webbaserade kompetenshanteringssystemet SABA Cloud underlättar, stödjer, systematiserar kompetenshantering och -utveckling för alla medarbetare. Systemet ger regionen stora möjligheter att tillhandahålla kompetensutveckling på ett modernt och flexibelt sätt. Regionens studiemedel, 8,2 miljoner för år 2022, är betydelsefull för försörjning av specialistsjuksköterskor och barnmorskor. Ytterligare 8,4 miljoner är avsatta 2022 för kompetensutveckling och vidareutbildning.

Övriga åtgärder som stödjer kompetensförsörjningen är medel från Tidig lokal omställning, TLO, norra regionens samarbete med universiteten i norr gällande utbildningsutbud och regionernas behov av specialistsjuksköterskor, Regionaliserad läkarutbildning i norr, Vård och omsorgscollege som ska säkra kvaliteten på omvårdnadsutbildningar på gymnasienivå.

Den återkommande kompetenskartläggningen ska ge regionen och verksamheterna bättre möjlighet att förutse kommande rekryterings- och kompetensbehov. SABA Cloud och struktur enligt RAK ger förutsättningar att lättare styra kompetensutvecklingsinsatser mot behov. Kompetenskartläggningen ska åtföljas av kompetensanalys samt handlingsplaner på region- nämnds- och områdesnivå.

Förutom mer renodlade kompetensförsörjningsinsatser så är insatser inom ledarförsörjning, medarbetarskap, hälsa- och arbetsmiljö, anställningsvillkor strategiskt viktiga för att säkra framtida kompetensförsörjning.

I SKR:s rapport Anta kompetensutmaningen så anser de att regioner och kommuner behöver satsa på följande inriktningar och åtgärder;

Minska behovsökningen genom att:

- Fler arbetar mer.
- Nya lösningar.

Minska pensionsavgångarna genom ett:

- Förlängt arbetsliv.

Attraktiv arbetsgivare – Stöd medarbetarnas utveckling, stärk ledarskapet, rekrytera bredare.

Nya lösningar - Utnyttja tekniken smartare, använd kompetenser rätt, sök nya samarbeten.

Hållbart arbetsliv – Prioritera arbetsmiljöarbetet, öka heltidsarbetet, förläng arbetslivet.

Detta bör vara viktiga utgångspunkter för regionens fortsatta arbete i utarbetande av handlingsplaner.

Gällande handlingsplan på regionnivå bygger på den som utformades 2018. Oförutsedda händelser, ändrade möjligheter och svårigheter gör att den har kontinuerligt omvärderats, förändrats och reviderats.

De handlingsplaner som utarbetas utifrån aktuell kompetenskartläggning och kompetensanalys kommer att undergå samma processer kring föränderlighet. Det finns vissa grundåtgärder som kommer att bestå över tid såsom regionens uppdrag gentemot utbildningsanordnare, elever och studenter. Vissa åtgärder som behöver bestå över tid är t ex studiemedel för att klara specialistsjuksköterskeförsörjningen. Det innebär att handlingsplanerna kommer att bestå av både mer långsiktiga och kortsiktiga åtgärder och vara föränderliga.

Åtgärdsplan för kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården

Regiondirektören har gett hälso- och sjukvården i uppdrag att arbeta enligt ett åttapunktsprogram i syfte att säkerställa verksamhetens kapacitet, ha en effektiv ärendehantering samt utveckla och använda den nya organisationen. I uppdraget finns flera punkter med koppling till kompetensförsörjning, bland annat anges att:

- Sommarplanering skall tas fram skyndsamt.
- Attraktiv arbetsgivare: att ta fram planer för kompetensförsörjning och kompetensutveckling är prioriterat.
- Kommunikation till verksamhet måste tydliggöras och utvecklas.

Det praktiska arbetet med de aktiviteter som pågår utifrån uppdraget från regiondirektören och med koppling till övergripande kompetensförsörjningsplan beskrivs i tabellen nedan.

Aktivitet	Beskrivning	Ansvarig	Påbörjat	Status
-----------	-------------	----------	----------	--------

Sommarplanering	Vidta åtgärder för att säkerställa bemanning under semesterperioden.	HSD och DC	Ja	Arbetet pågår. Beslut om sommarersättningar klart/nästan klart. Alla pass ännu ej bemannade.
Införande två helger av fem	24/7 verksamhet ska införa helgtjänstgöring två helger av fem	HSD och DC	Ja	Infört delvis men flera enheter kvarstår.
Omställning nära vård	Innebär att en större del av arbetet blir med förebyggande arbete och att tillse god planering av insatser med patienter	HSD och DC	Ja	Långsiktigt arbete med många aktiviteter, mycket samverkan mellan olika delar av vården i region och kommuner,
Ökad kontinuitet	Arbetet med personcentrerad vård och ökad kontinuitet blir effektivare för vården och patienterna. Fast vårdkontakt och fast läkare i primärvården.	HSD och DC	Ja	Långsiktigt arbete med många aktiviteter, mycket samverkan mellan olika delar av vården i region och kommuner. Fast läkare underlättas av att det finns fast anställda läkare.
Karriärvägar	Införande av karriärvägar som bidrar till möjligheten att utvecklas i sin yrkesroll och stärker regionen som en attraktiv arbetsgivare.	HSD och DC	Ja	Arbetsgrupper är startade, arbetet med införandet drivs i projektform.
Ledningssjuksköterskor	Skapa utrymme för ledningssjuksköterskor att arbeta i sin roll.	HSD och DC	Ja	Bristen på sjuksköterskor innebär att det är svårt att få tid till uppdraget då patienternas direkta vårdbehov går före.
Teamarbete	Utveckla teamarbetet. Personcentrerat arbetssätt som möter individens behov och innebär en ökad effektivitet.	HSD och DC	Ja	Påbörjat framförallt i öppenvården, behov av att utvecklas mer även i slutenvården.

Kvalitetsutveckling på enhetsnivå	Medarbetardriven och verksamhets-specifik kvalitetsutveckling på varje enhet utifrån behov för att förbättra och effektivisera i den egna verksamheten	HSD och DC	Ja	Infört på akutmottagningen, många enheter är intresserade av att få till scheman som innebär att det går att sätta av tid i schemat för medarbetare som vill arbeta med utveckling.
Kompetensutveckling – utbildningsplatser och fortbildning	Flera aktiviteter inom detta. Satsningar på kompetensutveckling för regionens medarbetare. Satsningar på fler ST-tjänster i olika verksamheter. Arbete för att öka antalet lokala utbildningsplatser för framförallt sjuksköterskor och olika specialistutbildningar.	RD, HSD och DC	Ja	Dialoger med MIUN om utbildningsplatser. Planering för ST-tjänster med viss utökning. Har under flera år pågått ett framgångsrikt arbete för att öka antalet ST inom allmänmedicin.
Arbetsmiljö	Arbetsmiljöbefrämjande åtgärder utifrån behov	HSD och DC	Ja	Systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs men förstärks genom det tillitsbaserade ledarskapet att leda mer i dialog. Flera övergripande aktiviteter planeras. Lokalt pågår och genomförs specifika åtgärder. Säkerställande av bemanning är en viktig åtgärd utifrån arbetsmiljö.
Kommunikation och information	Viktigt att säkerställa en god kommunikation och informations-spridning i organisationen	HSD och DC	Ja	Kommunicering av pågående åtgärder kopplat till bemanning.