

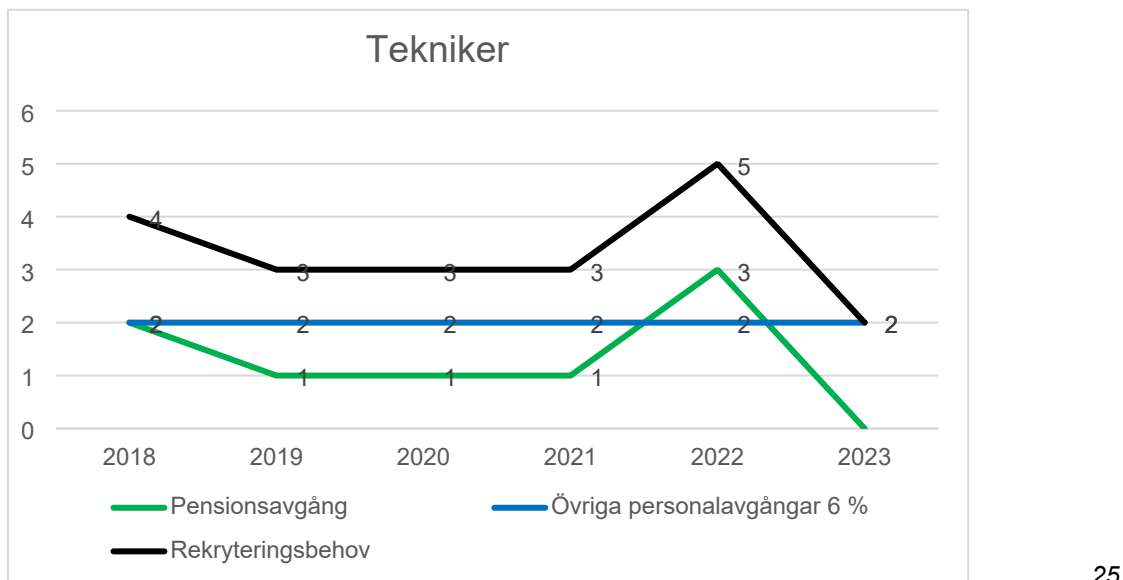
Kompetenskartläggning 2022- 2035 Region Jämtland Härjedalen

Anders Bylander

Innehållsförteckning

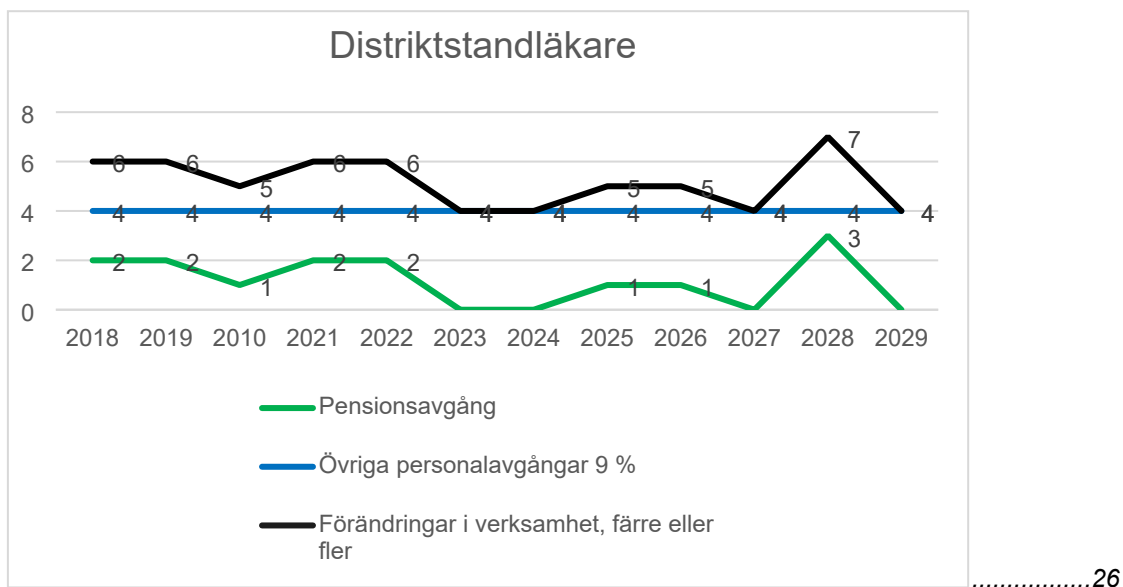
1	KOMPETENSKARTLÄGGNING – LUP	6
1.1	Syfte.....	6
1.2	Kompetenskartläggning 2018-2023-2029	7
1.3	Slutsatser från kompetenskartläggningen	7
1.3.1	<i>Specialistläkare</i>	8
1.3.2	<i>Specialistsjuksköterskor</i>	9
1.3.3	<i>Grundutbildade sjuksköterskor</i>	9
1.3.4	<i>Undersköterskor/skötare</i>	10
2	KOMPETENSKARTLÄGGNING PER YRKESGRUPP	10
2.1	Läkare	10
2.1.1.1	<i>Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"</i>	11
2.1.2	<i>Sjuksköterska, specialistsjuksköterska, barnmorska</i>	11
2.1.3	<i>Grundutbildade sjuksköterskor</i>	12
2.1.4	<i>Specialistsjuksköterskor inklusive sjuksköterskor med specialistfunktion</i>	12
2.1.5	<i>Barnmorskor</i>	13
2.1.6	<i>Röntgensjuksköterska</i>	14
2.1.6.1	<i>Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"</i> 14	
2.1.7	<i>Biomedicinsk analytiker, BMA</i>	15
2.1.8	<i>Undersköterska, skötare, barnsköterska, ambulanssjukvårdare</i>	15
1.1.1	<i>Barnsköterska</i>	16
1.1.1	<i>Ambulanssjukvårdare</i>	16

2.1.9	Psykolog	17
2.1.9.1	Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård" 18	
2.1.10	Psykoterapeut	18
2.1.10.1	Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård" 19	
2.1.11	Fysioterapeut	19
2.1.11.1	Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård" 20	
2.1.12	Arbetsterapeut	20
2.1.13	Kurator	21
2.1.14	Audionom	22
2.1.15	Dietist	22
2.1.16	Logoped	23
2.1.17	Ingenjör	23
2.1.18	Medicinska sekreterare	24
2.1.19	Tekniker	25



2.2 Folk tandvård25

2.2.1 **Distriktstandläkare**25



2.2.1.1 Socialstyrelsens "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"26

2.2.2 **Tandhygienister**26

2.2.2.1	<i>Socialstyrelsens "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"</i>	27
2.2.3	<i>Tandsköterskor</i>	27
2.3	Utbildning	28
2.3.1	28
2.4	Ekonomi- och transport.....	29
2.4.1	<i>Lokalvård</i>	29
2.4.2	<i>Vaktmästare.....</i>	29
2.5	Administration	30
2.5.1	<i>Strateg</i>	30
2.5.2	<i>Handläggare</i>	31
2.5.3	<i>Administrativa assistenter.....</i>	31
2.6	Handlingsplaner regionövergripande och områdesvisa	32
2.7	Rekryteringsmöjligheter 2017 - bemanning av organisationen	32

Kompetenskartläggning 2022-2035

Region Jämtland Härjedalen

Kompetensförsörjning är ett mål i Långsiktig utvecklingsplan för god ekonomisk hushållning 2015-2025. Som ett led i detta har regionen infört en kompetensförsörjningsprocess som tar sin utgångspunkt i Svensk standard för kompetensförsörjning. Kartläggning av kompetens utifrån pensionsavgångar, personalomsättning är en del av den processen. Detta dokument visar på resultatet av bl a den kartläggningen.

Kompetenskartläggning 2022-2035 Region Jämtland Härjedalen Hälso- och sjukvård är Region Jämtland Härjedalens 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. Yrkesgrupperna inom hälso- och sjukvård är relativt stora varav de största är sjuksköterskor inkl barnmorskor och specialistutbildade sjuksköterskor (ca 1300), undersköterskor, skötare, barnskötare, ambulanssjukvårdare (ca 700) och läkare (ca 500 totalt). Majoriteten av yrkena inom hälso- och sjukvård kräver högskole-/universitetsutbildning. Konkurrensen om många yrkesgrupper är hög, från andra landsting och regioner, lokalt från kommunerna i länet samt privata arbetsgivare som t ex bemanningsföretag. Rekrytering enbart kommer inte att lösa framtida kompetensförsörjning. Regionens personalomsättning 2017 framförallt när det gäller allmänsjuksköterskor visar på att ytterligare fokus måste ligga på att kompetensutveckla och att behålla personal.

Handlingsplan för Attraktiv arbetsgivare är en del i det men arbetet med att behålla medarbetare handlar om allas engagemang. Studenter och elever ska bli väl mottagna och få en bra utbildning i regionen via praktik och verksamhetsförlagd utbildning. I nästa steg d v s 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 eget ansvar i att verka för att alla delarna i processen strävar mot samma mål, ytterst patientens.

Pågående åtgärder för att klara kompetensförsörjning och i förlängningen att minska beroendet av bemanningsföretag är RAK, rätt använd kompetens, som syftar till att medarbetare ska kunna nyttja sin kompetens optimalt. Delar i detta är att utbilda undersköterskor i framförallt sjukvårdstekniska arbetsmoment, det som benämns som kompetenskort. I det arbetet är det nyöppnade KTC, kliniskt träningscenter, en viktig förutsättning. Programmet "Sjuksköterskans första år", ska stärka den nylegitimerade sjuksköterskan i sin nya roll. Det webbaserade kompetenshanteringsystemet 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 på 4,6 miljoner (år 2018) är betydelsefullt för försörjning av specialistsjuksköterskor och barnmorskor.

Den årliga kompetenskartläggningen ger möjligheter för både regionen och verksamheterna att bättre kunna förutse kommande rekryterings- och kompetensbehov. SABA Cloud och struktur enligt RAK ger förutsättningar att lättare kunna styra mot behov av kompetensutvecklingsinsatser. Kompetenskartläggningen åtföljs av handlingsplaner både på områdes- och regionövergripande nivå.

1 Kompetenskartläggning – LUP

1.1 Syfte

Syftet med kompetenskartläggningen är att kunna få en helhetsbild av rådande situation vad gäller kompetensförsörjning samt kunna förutse kommande behov. I förlängningen ska det stödja verksamheternas behov av kompetens. Den ska ligga till grund för styrning av åtgärder (såsom styrning av studiemedel), som formuleras i handlingsplaner på områdes- och regionövergripande nivå, den ska visa på kritiska områden som kan behöva

regionövergripande ställningstaganden, kommunikationen med utbildningsanordnare om utbildningsutbud som motsvarar regionens behov. Den ingår som en del av regionens planeringsförutsättningar och är nödvändig för att ta del av medel från Tidig Lokal Omställning. Det är ett sätt att medvetandegöra hur regionens möjligheter ser ut för att klara kompetensförsörjningen och för områdena att visa på kompetensförsörjningsproblem som kan vara svåra för områdena att själv lösa. För att uppnå resultat krävs det ett engagemang på olika organisatoriska nivåer. Sammantaget så kommer resultatet att användas i alla de sammanhang där kompetensförsörjning och behov av åtgärder diskuteras. Utifrån det är det viktigt med allas medverkan och att underlaget blir så nära sanningen som möjligt.

1.2 Kompetenskartläggning 2018-2023-2029

En kompetenskartläggning för perioden 2018 – 2023 (för läkare och tandvård 2018-2029) genomfördes under senare delen av 2017. I den efterfrågas vakanser som inte kunnat tillsättas, pensionsavgångar (medarbetare som fyller 65 år), övrig personalomsättning samt förändringar i verksamhet som kan påverka antal och fördelning av yrkesgrupper/kompetens.

Kompetenskartläggningen omfattade

- Specialist-, över- och distriktsläkare inom 30 specialiteter
- Sjuksköterskor inklusive specialistutbildade inom 15 specialiteter samt BMA och barnmorskor
- 15 yrken med akademisk utbildningsbakgrund
- 12 yrken med icke-gymnasial, gymnasial eller eftergymnasial utbildningsbakgrund
- 3 yrken inom administration
- 3 yrken inom folktandvård
- Nationella prognoser – 2035

Kartläggningen visar på regionens och verksamheternas prognosticerade rekryterings- och kompetensbehov under angivna perioder. Kartläggningen åtföljs av områdesvisa och regionövergripande handlingsplaner.

Svårigheten för verksamheterna har varit att förutse kommande behov av kompetensutveckling/-sammansättning utifrån förändrad verksamhet och på lång sikt. Många områden svarade att utifrån pågående arbete med RAK, framräkning av bemanningsmål etc så går det inte redovisa vad det kommer att innebära i ändrad kompetenssammansättning och/eller behov i antal.

I rapporten har Socialstyrelsens "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård. Nationella planeringsstödet 2018" använts. Rapporten redovisar bland annat Arbetsförmedlingens och SCB:s bedömningar om framtida tillgång och efterfrågan av ett urval av legitimerade yrken fram till år 2035.

Regionens kartläggning visar att vakanser av större omfattning återfinns i grupperna specialistläkare, överläkare och distriktsläkare, sjuksköterskor inklusive specialistsjuksköterskor, sjuksköterskor med specialistfunktion, barnmorskor samt psykologer. Även om verksamheterna rapporterat om svårigheter att rekrytera till andra yrkesgrupper så återfinns endast enstaka vakanser i vissa yrkesgrupper. Svårigheterna kan då lika väl handla om just en specifik befattning.

1.3 Slutsatser från kompetenskartläggningen

Utifrån kartläggningen och nationella prognoser behöver regionen fokusera extra på följande yrkesgrupper.

Försörjning av

- Specialistläkare

- Specialistsjuksköterskor
- Grundutbildade sjuksköterskor
- Undersköterskor, skötare
- Tandläkare
- Tandhygienister

1.3.1 Specialistläkare

Behovet av specialistläkare har kartlagts t o m år 2029. Detta med tanke på den långa utbildningstiden. Teoretiskt sett tar processen att bli specialistläkare ca 13 år. För de flesta tar processen längre tid på grund av bl a föräldraledigheter, tid för forskning som blir alltmer vanligt. I planerings-sammanhang bör man räkna med ca 15-16 år. Dagens ST-läkare täcker inte vakanserna som vid tidpunkten för kartläggningen uppgick till 58 specialistläkare. Rapporterade vakanser i större omfattning återfinns inom de medicinska grenspecialiteterna, psykiatri och primärvård.

Bortsett från vakanserna överensstämmer antalet ST-läkare mot behovet av specialistläkare/distriktsläkare för perioden 2018-2022 på en regionövergripande nivå. De ST-läkare som ska täcka behovet på längre sikt är till stor del ännu inte anställda och därför går det inte att säga något om matchningen. Kartläggningen visar däremot på behovet.

Även om det finns en överensstämmelse i matchningen ST-läkare / specialistläkare på regionnivå fram till 2022 åren så skiljer det sig mellan specialiteterna. Fram till 2022-2023 (dagens ST-läkare) så finns det specialiteter som kommer att ha fler ST-läkare än behovet av specialistläkare.

Kostnaderna för inhyrda läkare motsvarar i tid i stort sett antalet vakanser. Däremot så motsvarar kostnaderna för hyrläkare kostnaderna för dubbelt så många egna anställda.

Hur kan nuvarande och framtida försörjning av specialistläkare lösas?

- Är dimensioneringen av antalet specialistläkare per specialitet optimal? Över tid har antalet läkare inom regionen ökat.
Det finns nationella utredningar som visar på att vissa specialiteter är överdimensionerade utifrån medborgarnas behov.
- En modell för övergripande ST-styrning mot regionens långsiktiga behov?
- Vakanssituationen på 58 specialistläkare kan inte lösas genom rekrytering av klara specialistläkare.
Går det att organisera arbetet på annat sätt för att öka optimalt kompetensnyttjande?
- Att utbilda fler ST-läkare för att på lång sikt fylla behovet är det möjligt ur verksamhetssynpunkt?
- Kan avancerad specialistsjuksköterska ersätta visst behov? Förutsätter att regionen i större omfattning kan behålla grundutbildade sjuksköterskor som specialistutbildar sig. Å andra sidan så visar regionen på en attraktiv utvecklingsmöjlighet.

1.3.2 Specialistsjuksköterskor

Kartläggningen visar på en vakanssituation som vid tidpunkten för kartläggningen uppgick till 42 specialistsjuksköterskor. Vakanserna återfinns i princip inom psykiatri och primärvård. Vakanser har ersatts i största möjligaste mån av grundutbildade sjuksköterskor.

I motsats till många andra landsting och regioner har inte regionen anlitat specialistutbildade sjuksköterskor med några smärre undantag. Detta har varit möjligt tack vara regionens studiemedel. Regionens studiemedel som 2018 uppgick till 4,6 miljoner destinerar i princip enbart till utbildning av specialistsjuksköterskor. Det gäller också historiskt med få undantag.

En utökning av studiemedel innebär att fler sjuksköterskor är lediga för studier vilket påverkar bemanningen av allmänsjuksköterskor. Studiemedel på 4,6 miljoner innebär rent teoretiskt att det är 20 sjuksköterskor som årligen är frånvarande för studier.

Även om det sker externrekrytering går vakanssituationen på 42 specialistsjuksköterskor inte att rekrytera eller utbilda bort. Detsamma torde gälla framtida behov. Under 2016 externrekryterades 24 specialistsjuksköterskor och 2017 externrekryterades 32 specialistsjuksköterskor.

Ett framtidsscenario är att utbilda specialistsjuksköterskor till avancerad specialistsjuksköterska i syfte att ändra gränssnittet mot läkares arbetsuppgifter. Det skapar i så fall ytterligare behov av både grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor. Redan svårrekryterade grupper. Å andra sidan kan det ge en effektivare verksamhet och öka regionens attraktionskraft som arbetsgivare.

- Vad behöver regionen göra ytterligare för att åtgärda vakanssituationen och klara ersättningsrekryteringarna?
- Används specialistsjuksköterskans kompetens optimalt utan ytterligare utbildning? D v s utan utbildning till avancerad specialistsjuksköterska.
- Hur kan regionen påverka universiteten för att öka utbudet av utbildningar på halvfart som gör det möjligt för regionen att erbjuda utbildningsanställning vid utbildning till specialistsjuksköterska?

1.3.3 Grundutbildade sjuksköterskor

Kartläggningen visar på en vakanssituation som vid tidpunkten för kartläggningen uppgick till 24 grundutbildade sjuksköterskor. Personalomsättningen på regionnivå låg på 11 % exklusive pensionsavgångar, en alldeles för hög omsättning. Personalomsättningen varierar inom olika specialiteter och enheter. Förutom fortsatt arbete med rekrytering så måste större fokus ligga på att behålla sjuksköterskorna i regionen. Varje enhet behöver analysera vad det är som gör att sjuksköterskor både stannar och slutar och vidta åtgärder för att minska personalomsättningen. Åtgärder som ska ingå i den områdesövergripande handlingsplanen.

Forskning visar att första året kan vara kritiskt för den nylegitimerade sjuksköterskan. Många överväger att sluta arbeta i yrket och risken för sjukskrivning är hög i denna grupp. Regionens program "Sjuksköterskans första år" är främst en utbildningsinsats som ska stödja sjuksköterskans under första arbetsåret.

En tydlig arbetsorganisation är en viktig förutsättning för ett hållbart arbetsliv. En otydlig arbetsorganisation är ineffektiv och ger en splittrad arbetssituation. Det är viktigt att arbetet på enheten organiseras så att sjuksköterskans och övrigas arbetsuppgifter och ansvar är tydligt beskrivna och avgränsade. RAK är en del i detta och det är viktigt att säkra att resultatet av det arbetet blir långsiktigt hållbart.

- Vad kan regionen/verksamheterna ytterligare göra för att minska personalomsättningen bland grundutbildade sjuksköterskor?

1.3.4 Undersköterskor/skötare

Kartläggningen visar inte på några vakanser. Utmaningen ligger i att det är många undersköterskor/skötare, kommunerna och privata vårdgivare inberäknat, som uppnår pensionsåldern under kartlagd period. Konkurrensen om de framtida undersköterskorna/skötarna kommer att öka i o m den ökade efterfrågan. För regionen och kommunerna måste stort fokus lägga på att intressera de unga men även vuxna att utbilda sig till undersköterska/skötare och i nästa steg erbjuda ett attraktivt arbete.

Ett viktigt arbete för regionen är en fortsatt satsning på kompetenskort. D v s att beskriva kompetenskraven där svårighet och kompetenskrav ökar ju högre kompetens medarbetaren uppnår. I det måste varje område/enhet fortsätta arbetet med att tydliggöra och beskriva detta i karriärvägarnas olika nivåer. En förutsättning för att klara behovet av undersköterskor är Vård nära service.

- Vad kan regionen göra ytterligare för att göra det attraktivt att utbilda sig till undersköterska?

2 KOMPETENSKARTLÄGGNING PER YRKESGRUPP

Nedan följer redovisning per yrkesgrupp som består av minst 10 tillsvidareanställda vid tidpunkten för kartläggningen.

2.1 Läkare

För att klara försörjningen specialistläkare, överläkare och distriktsläkare satsar regionen och verksamheterna på att anställa och utbilda AT-, och ST-läkare.

Verksamheternas behov av läkare ökar vilket också gäller nationellt. 2017 hade Region Jämtland Härjedalen fler, både antalsmässigt (+ 31) och årsarbetare (+28), jämfört med föregående år.

Kostnaderna för inhyrd personal 2017 motsvarade ca 52 årsarbetare. En minskning motsvarande ca 1 årsarbetare jämfört med 2016.

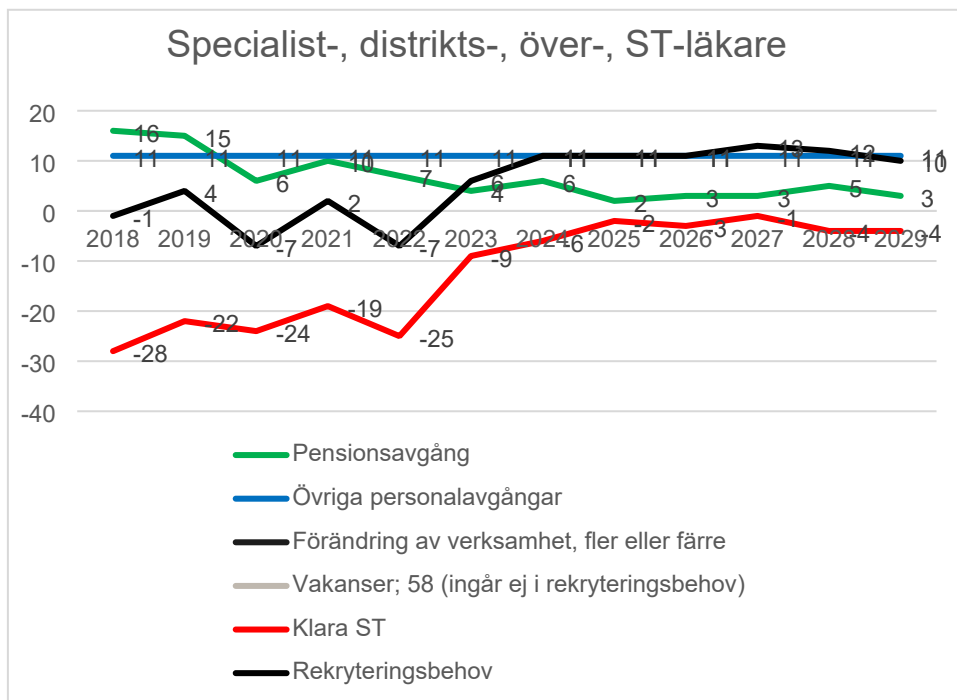
Kartläggningen baseras på 269 tillsvidareanställda specialistläkare, överläkare och distriktsläkare. För att få fram rekryteringsbehovet av specialistläkare, överläkare och distriktsläkare har antalet klara ST-läkare ställts i relation till de specialistläkare, överläkare och distriktsläkare som förväntas gå i pension eller slutar i regionen av andra orsaker. Utifrån nuvarande förutsättningar prognosticeras ett rekryteringsbehov av 54 specialistläkare, överläkare och distriktsläkare under perioden 2018 - 2029. Till det kommer en vakanssituation på 58 specialistläkare, överläkare och distriktsläkare. Personalomsättningen vad gäller ST-läkare finns inte med underlaget. Den motsvaras av att 1 ST-läkare på 20 avslutar sin anställning i regionen under pågående ST d v s 5 %.

Bortsett från vakanserna visar kartläggningen på en övergripande nivå att bemanning av ST-läkare motsvarar i princip behovet 2018- 2022. Därmed inte sagt att det överensstämmer på specialistnivå. Fortsatt satsning på att anställa ST-läkare för att klara försörjningen fr om 2023 och framåt är en framgångsfaktor.

Specialiseringstjänstgöringstiden (tid som ST-läkare) ska omfatta minst fem år. Bedömningen är att specialiseringen i genomsnitt tar upp till sju år främst p g a föräldraledighet

Utmaningen ligger i att lösa vakanssituationen som till stor del täcks av inhyrda läkare. Rekrytering enbart kommer inte att lösa detta utan andra åtgärder måste till som är mer knutet till verksamhet.

Kartläggningen visar på att det finns specialiteter som är välbemannade både vad gäller specialistläkare/överläkare och ST-läkare. Det ställer frågor om styrning av ST-läkare utifrån en helhetssyn på regionens läkarförsörjning.



2.1.1.1 SOCIALSTYRELSEN "BEDÖMNING AV TILLGÅNG OCH EFTERFRÅGAN PÅ PERSONAL I HÄLSO- OCH SJUKVÅRD OCH TANDVÅRD"

Bedömningen är att läkarbristen är kortsiktig och kommer att stabiliseras på lång sikt. Fram till 2035, bedöms tillgången på läkare matcha efterfrågan. Som grund för bedömningen ligger den kraftiga ökningen av utbildningsplatser under 2000-talet samt ett nettoöverskott på omkring 500 invandrande läkare. Bedömningen bygger också på att ett antal andra förutsättningar uppfylls. I budgetpropositionen för 2018 finns ett förslag om ytterligare utökning av utbildningsplatser. Om förslaget går igenom kommer det att bidra till en ökad framtida tillgång på läkare. SCB:s prognos tar fasta på läkare rent generellt. Den långsiktiga tillgången på olika specialiteter kan variera.

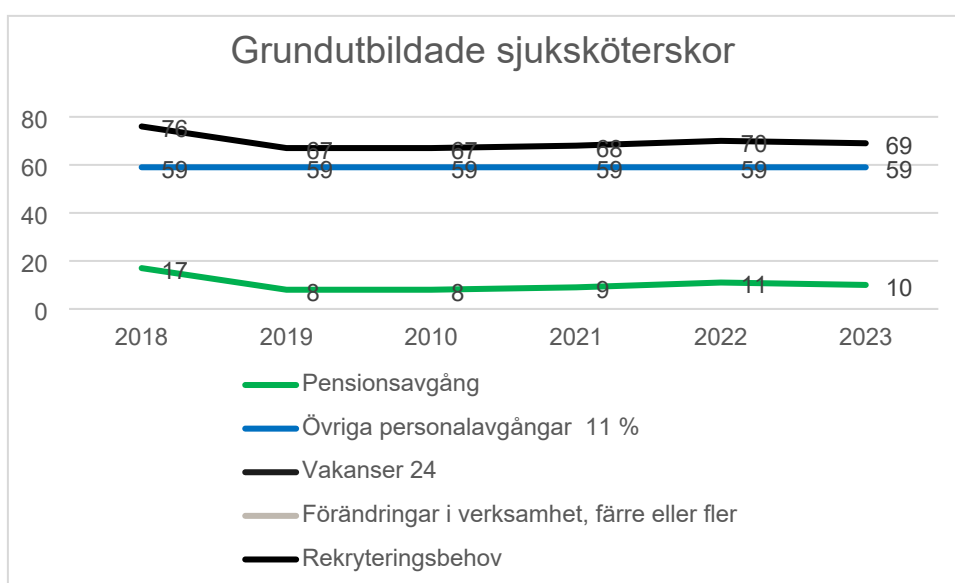
2.1.2 Sjuksköterska, specialistsjuksköterska, barnmorska

Försörjningen av allmänsjuksköterskor sker genom rekrytering och i det är Mittuniversitet en viktig rekryteringsbas. Försörjningen av specialistsjuksköterskor och barnmorskor sker till viss del genom att regionen beviljar studiemedel till redan anställda allmänsjuksköterskor som specialistutbildar sig. Det innebär att när regionen prognosticerar behovet av allmänsjuksköterskor behöver behovet av specialistsjuksköterskor och barnmorskor tas med i underlaget. 2017 ökade både antalet (+21) sjuksköterskor inklusive specialistsjuksköterskor, sjuksköterskor med specialistfunktion samt barnmorskor och antalet årsarbetare (+7) i regionen jämfört med föregående år. Trots det klarade inte regionen att bemanna med sjuksköterskor i tillräcklig omfattning. En bidragande faktor till det är verksamheternas ökade behov av sjuksköterskor. Det har inneburit att bemanningsföretag har anlitats i ökande omfattning vad gäller allmänsjuksköterskor. 2017 motsvarade kostnaderna för hyrsjuksköterskor 42 årsarbetare, en ökning med motsvarande 19 årsarbetare jämfört med 2016.

2.1.3 Grundutbildade sjuksköterskor

Kartläggningen baseras på 524 tillsvidareanställda grundutbildade sjuksköterskor. Utifrån nuvarande förutsättningar finns ett prognosticerat behov av 415 grundutbildade sjuksköterskor under perioden 2018-2023 d v s 80 % av dagens antal. Till det kommer vakanser som vid kartläggningstillfället var 24. Under 2017 externrekryterades 85 grundutbildade sjuksköterskor.

Personalomsättning exklusive pensionsavgångar bland grundutbildade sjuksköterskor uppgick till 11 %, en alldeles för hög personalomsättning. Rekrytering enbart kommer inte att kunna lösa framtida behov. Stort fokus måste ligga på att behålla de som regionen rekryterar.



2.1.4 Specialistsjuksköterskor inklusive sjuksköterskor med specialistfunktion.

Kartläggningen baseras på 626 tillsvidareanställda specialistsjuksköterskor inklusive sjuksköterskor med specialistfunktion. Utifrån nuvarande förutsättningar framkommer ett prognosticerat behov av 334 specialistsjuksköterskor inklusive sjuksköterskor med specialistfunktion under perioden 2018-2023 d v s nästan hälften av dagens antal. Till det kommer vakanser som vid kartläggningstillfället var 42. Vakanserna återfinns framförallt inom psykiatri och primärvård. Vissa av vakanserna har ersatts med grundutbildade sjuksköterskor.

Personalomsättningen inom de olika specialistsjuksköterskegrupperna varierade från 3 till 16 %. Försörjningen av specialistsjuksköterskor består både av att redan anställda allmänsjuksköterskor specialistutbildar sig med studiemedel från regionen och rekrytering av redan specialistutbildade sjuksköterskor. Under 2017 externrekryterades 32 specialistsjuksköterskor.

Rent generellt ser regionen fördelar med att medarbetare specialistutbildar sig inom ramen för en utbildningsanställning d v s medarbetaren studerar på 50 % och arbetar på 50% och med bibehållen lön. Fördelarna är att medarbetaren kontinuerligt kan tillämpa och omsätta teori till praktik under utbildningstiden samt att inskolning i den nya befattningen är i princip genomförd i o m att utbildningen avslutad.

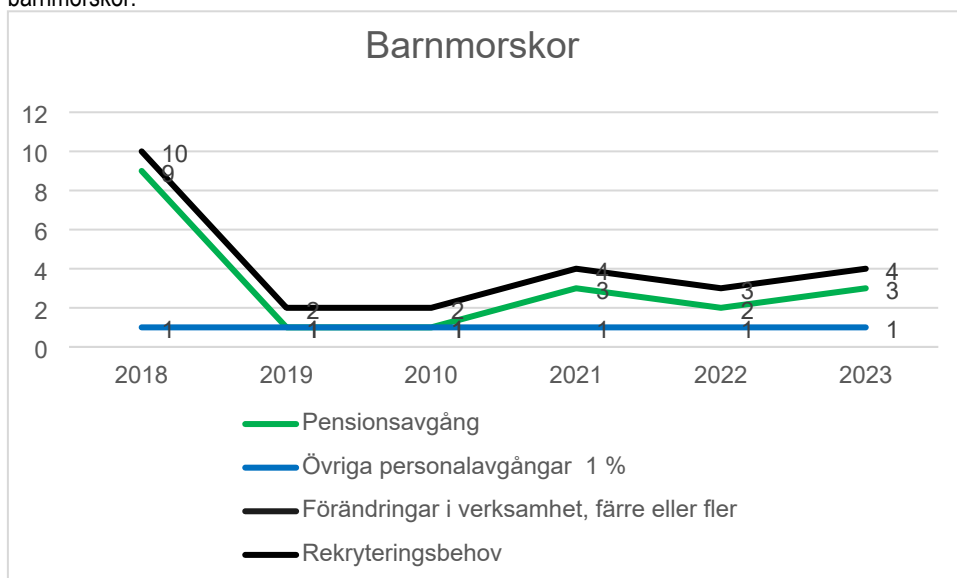
Utbudet av utbildningar på halvfart på universiteten är begränsade. Det hindrar regionen att erbjuda utbildningsanställning rent generellt vid en specialistutbildning. Det finns fortsatt behov av att påverka universiteten så att de utökar utbudet av specialistutbildningar på halvfart.



2.1.5 Barnmorskor

Kartläggningen baseras på 86 tillsvidareanställda barnmorskor och den visar på ett sammanlagt behov av 25 under perioden 2018 – 2023. Inga rapporterade vakanser inom denna grupp.

Det är svårt att rekrytera färdigutbildade barnmorskor. Försörjningen består i hög grad av att redan anställda allmänsjuksköterskor utbildar sig till barnmorska med studiemedel från regionen. Under 2017 externrekryterades 4 barnmorskor.



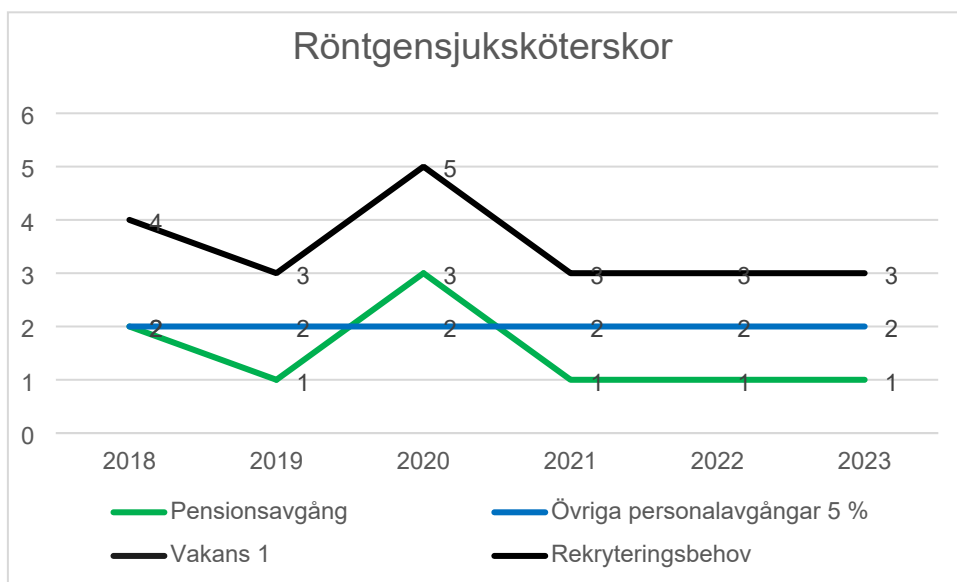
2.1.6 Röntgensjuksköterska

Kartläggningen baseras på 43 tillsvidareanställda röntgensjuksköterskor. Under nuvarande förutsättningar prognosticeras ett behov av 21 röntgensjuksköterskor.

Röntgensjuksköterska ingår i gruppen specialistsjuksköterskor inklusive specialistfunktion enligt kapitel 2.1.4. Det som skiljer röntgensjuksköterskeutbildningen från övriga specialistsjuksköterskeutbildningar är att den är en grundutbildning i sig d v s den bygger inte på att man redan är legitimerad sjuksköterska.

För att klara försörjningen har verksamheterna (Röntgenenheten och primärvården) köpt uppdragsutbildningsplatser i två omgångar för att låta redan anställda allmänsjuksköterskor specialistutbilda sig genom en kompletterande utbildning. Det finns behov av att universiteten har ett utbud av kompletterande utbildning till röntgensjuksköterska för de som redan har en legitimation som sjuksköterska.

Från att under tidigare år har anlitat inhyrda röntgensjuksköterskor har röntgenenheten fr o m 2018 åter kunnat bemanna med egen personal.



2.1.6.1 Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"

Bedömningen är att fram till 2035 kommer dagens bristsituation vad gäller grundutbildade sjuksköterskor att vara relativt oförändrad. Det förklaras av att efterfrågan väntas öka ungefär lika mycket som tillgången. Efterfrågan ökar främst på grund av fler äldre i befolkningen. Tillgången ökar genom tillskott av nyexaminerade och genom måttliga framtida pensionsavgångar bland dagens grundutbildade sjuksköterskor som är 45 år och äldre.

SCB bedömer att efterfrågan på specialistsjuksköterskor kommer att överstiga tillgången fram till 2035. Det förklaras bland annat av stora pensionsavgångar och en ökade andel äldre i befolkningen som kräver mer vårdinsatser både inom hälso- och sjukvård och inom äldreomsorgen. I rapporten redovisas bedömningar inom olika specialiteter.

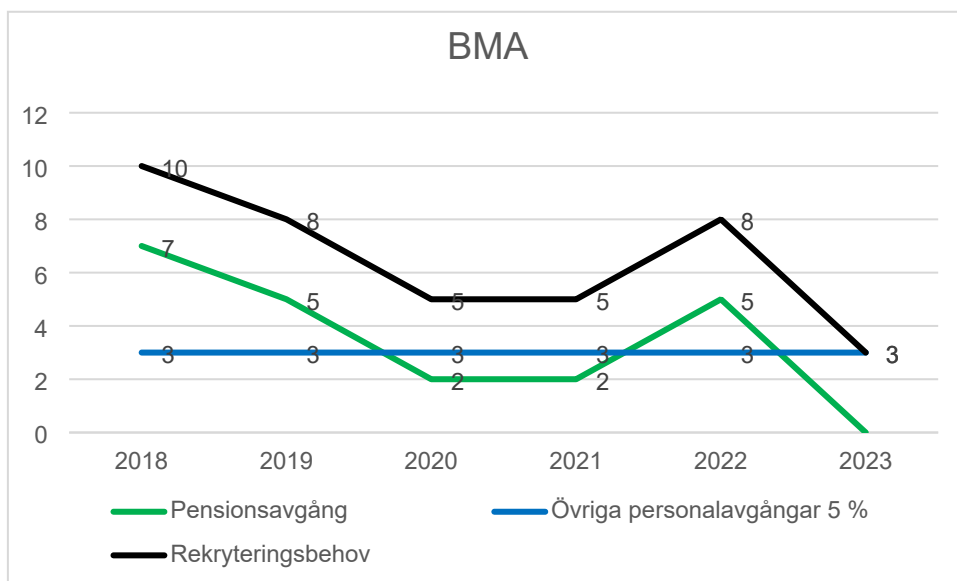
SCB bedömer att brist på barnmorskor kvarstår till 2035. De förväntar sig inte att tillgången genom fler utbildningsplatser kan öka lika mycket som efterfrågan som orsakas av bl a pensionsavgångar och befolkningstillväxt.

SKL har också lyft fram utmaningar relaterad till barnmorskor. Det handlar om stora förväntade pensionsavgångar samtidigt som antalet förlossningar har ökat med 16 procent de senaste 10 åren. Antalet förlossningar varierar dessutom under året med 30 procent fler förlossningar under sommarmånaderna än under vintern.

2.1.7 Biomedicinsk analytiker, BMA

Kartläggningen baseras på 62 tillsvidareanställda biomedicinska analytiker. Under nuvarande förutsättningar är behovet under perioden 39.

Biomedicinska analytiker är ett bristyrke på såväl lokal- som nationell nivå. Sjukhuset prognosticerar att det i närtid kommer att råda en god balans vad gäller denna grupp.



2.1.8 Undersköterska, skötare, barnsköterska, ambulanssjukvårdare

Försörjningen av undersköterskor och skötare sker genom rekrytering. När det gäller nyutbildade sker det från ungdomsgymnasiet och vuxenutbildningen. Idag har regionen inte specialistutbildade undersköterskor/skötare med några få undantag. I arbetet med karriärvägar har det framkommit att verksamheten har och kommer att få behov av specialistutbildade undersköterskor/skötare.

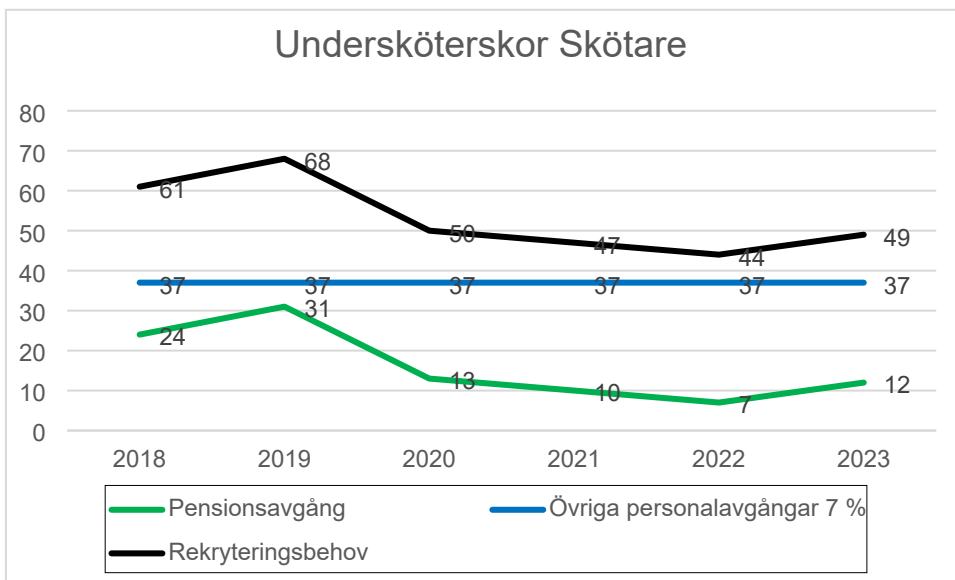
Kartläggningen grundar sig 556 tillsvidareanställda undersköterskor/skötare varav skötare utgör ca 7 %.

Utifrån nuvarande förutsättningar prognosticeras ett rekryteringsbehov på 319 undersköterskor och skötare d v s mer än hälften av dagens antal.

Nationellt prognosticeras stor brist inom dessa grupper, kommunernas och privata vårdgivares verksamhet inberäknat. Undersköterskor och skötare är en grupp med hög genomsnittsålder. Problemet under lång tid har varit att det är för få som utbildar sig på omvårdnadsprogrammet. Eftersom behovet beräknas öka på grund av en högre andel äldre i befolkningen prognostiserar SCB en kraftig brist på vård- och omsorgsutbildade på sikt.

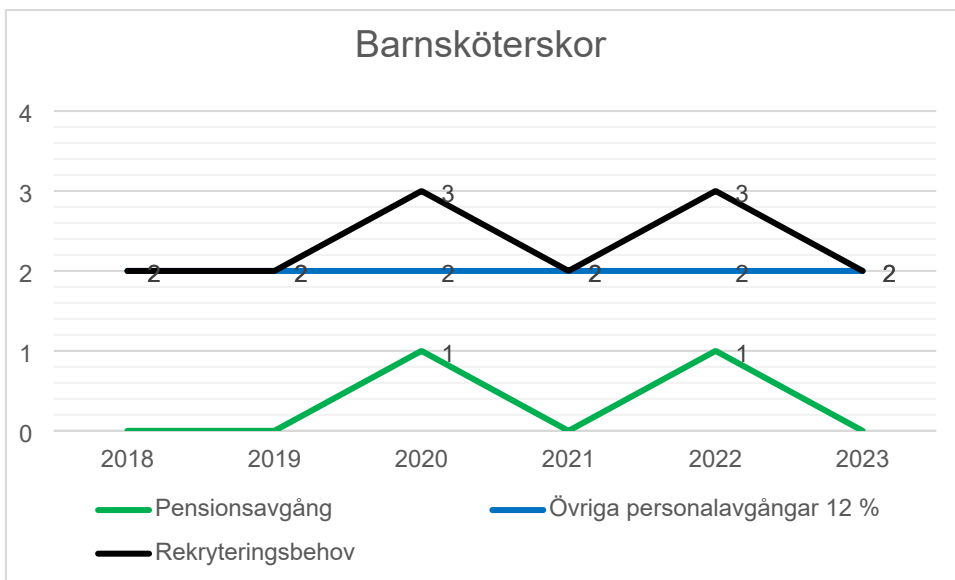
Vid rekrytering av undersköterskor har regionen sökande med rätt utbildningsbakgrund. En skillnad mot tidigare är att det är färre ansökningar och att de sökande har inte lika lång yrkeserfarenhet.

Regionens satsning på RAK (rätt använd kompetens), kompetenskort och VNS (vårdnära service) är strategiskt viktigt både för att attrahera, behålla och nyttja kompetenser optimalt.



1.1.1 Barnsköterska

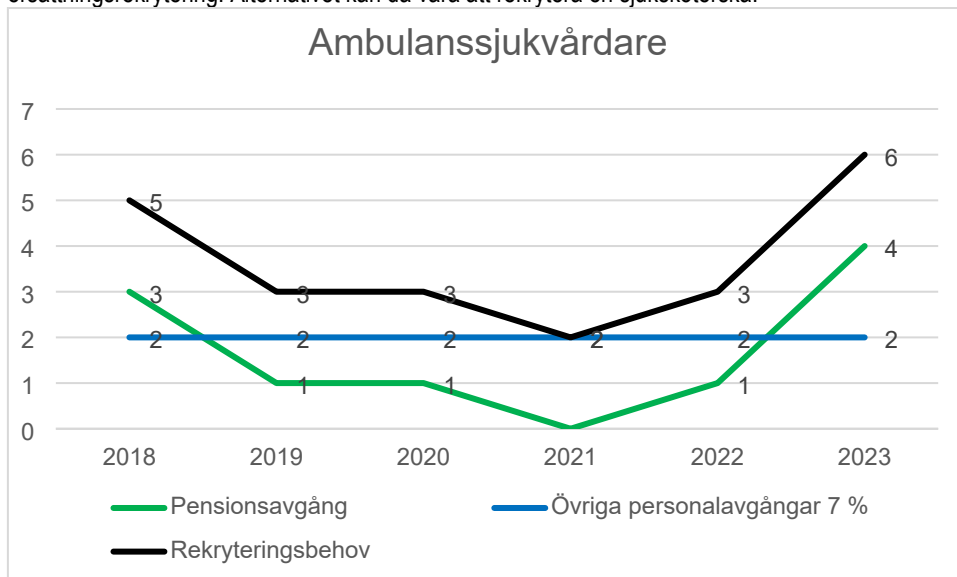
Kartläggningen baseras på 14 tillsvidareanställda barnsköterskor. Under nuvarande förutsättningar prognosticeras ett behov av 14.



1.1.1 Ambulanssjukvårdare

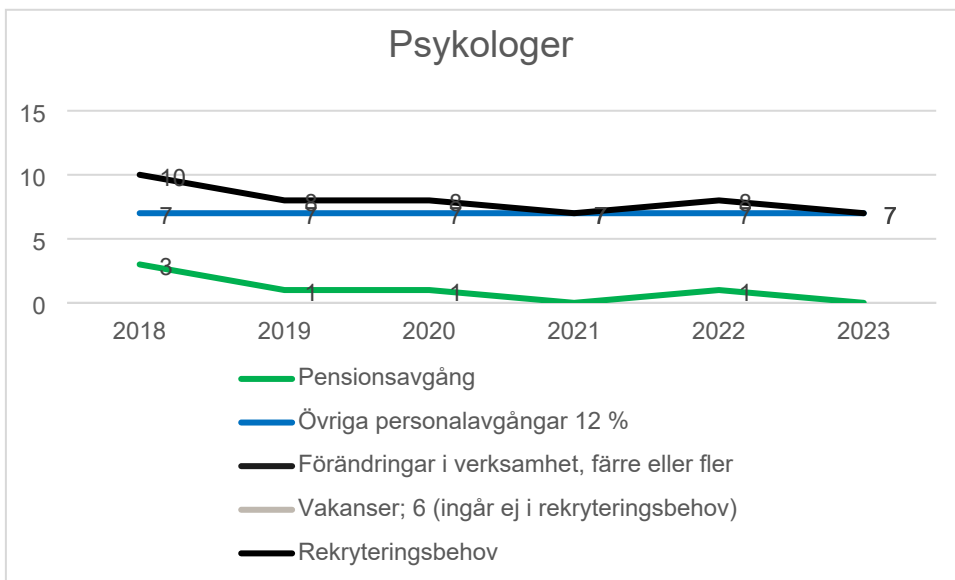
Kartläggningen baseras på 26 tillsvidareanställda ambulanssjukvårdare. Under nuvarande förutsättningar prognosticeras ett behov av 22.

F n är utbudet av utbildning till ambulanssjukvårdare begränsat. Det påverkar i sin tur möjligheterna till ersättningsrekrytering. Alternativet kan då vara att rekrytera en sjuksköterska.



2.1.9 Psykolog

Kartläggningen baseras på 56 tillsvidareanställda psykologer. Den visar på ett rekryteringsbehov av 46 under perioden 2018-2023 och det beror främst på övrig personalomsättning d v s exklusive förväntade pensionsavgångar. Utifrån behovet på 46 psykologer redovisade verksamheterna en vakanssituation på 6 psykologer. Konkurrenssituationen från övriga arbetsmarknaden påverkar regionens möjligheter att både rekrytera och behålla psykologer. Verksamheten anställer PTP-psykologer som ett led i att klara försörjningen av legitimerade psykologer. PTP-program med ansvarig studierektor har utarbetats. En modell för karriärvägar som gjorts i samarbete med psykologer är beslutad. Den är en del i att göra det attraktivt att arbeta kvar i regionen.



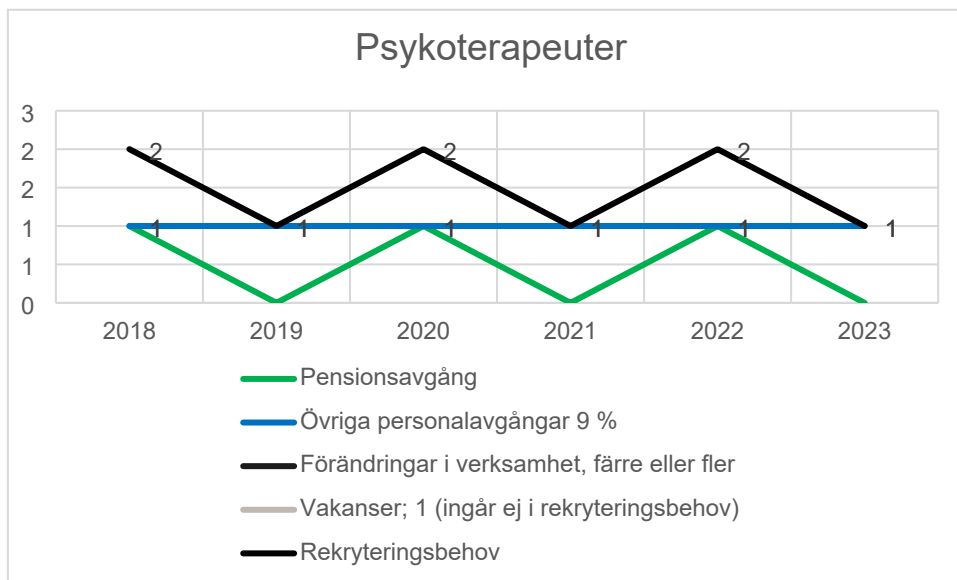
2.1.9.1 Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"

Bedömningen är att tillgången på psykologer kommer att öka mer än efterfrågan till 2035 trots att befolkningstillväxten bedöms leda till en ökad efterfrågan på psykologer. Det förklaras med en fortsatt god tillförsel nyexaminerade samtidigt som pensionsavgångarna inte förväntas bli så stora.

2.1.10 Psykoterapeut

Kartläggningen baseras på 10 tillsvidareanställda psykoterapeuter. Under perioden prognosticeras ett rekryteringsbehov av 9 psykoterapeuter.

Vid kartläggningen rapporterades en vakans vad gäller denna grupp.



2.1.10.1 Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"

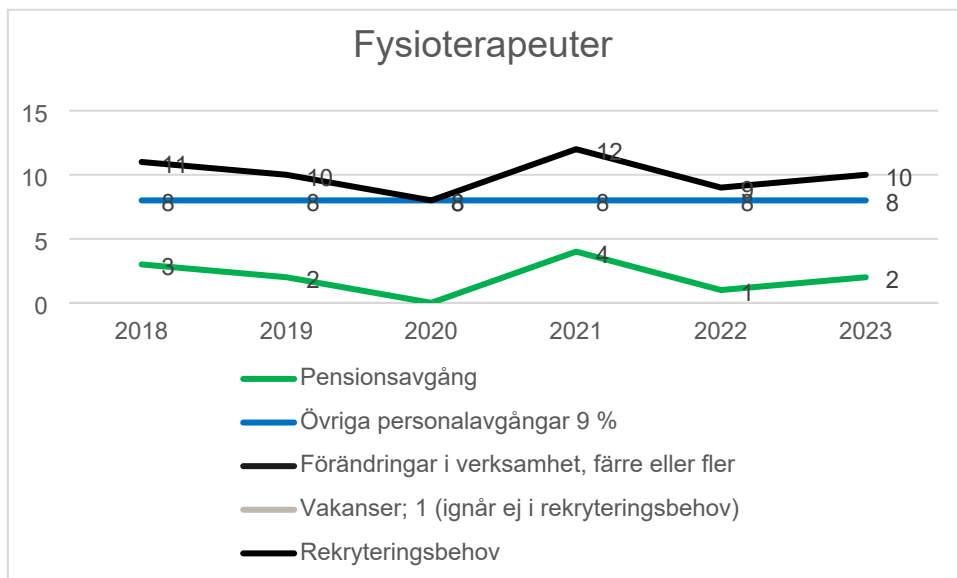
Antalet examinerade psykoterapeuter minskar. Läsåret 2016/2017 tog 176 personer ut psykoterapeutexamen. År 2015 var knappt 5200 legitimerade psykoterapeuter sysselsatta. I Socialstyrelsens arbetsmarknadsenkät uppgav fyra landsting brist på denna yrkesgrupp. Övriga landsting uppgav att det råder balans, har inte lämnat någon bedömning eller att de inte har någon anställd i den yrkesgruppen.

2.1.11 Fysioterapeut

Kartläggningen baseras på 84 tillsvidareanställda fysioterapeuter. Den visar på ett relativt jämnt behov under perioden, sammanlagt 60 fysioterapeuter.

Vid kartläggningen rapporterades en vakans.

I primärvården och inom ramen för RAK sker en systematisk kartläggning av möjliga överförbara arbetsuppgifter till fysioterapeuter. Inget förändrat behov utifrån det arbetet redovisades i samband med kartläggningen.

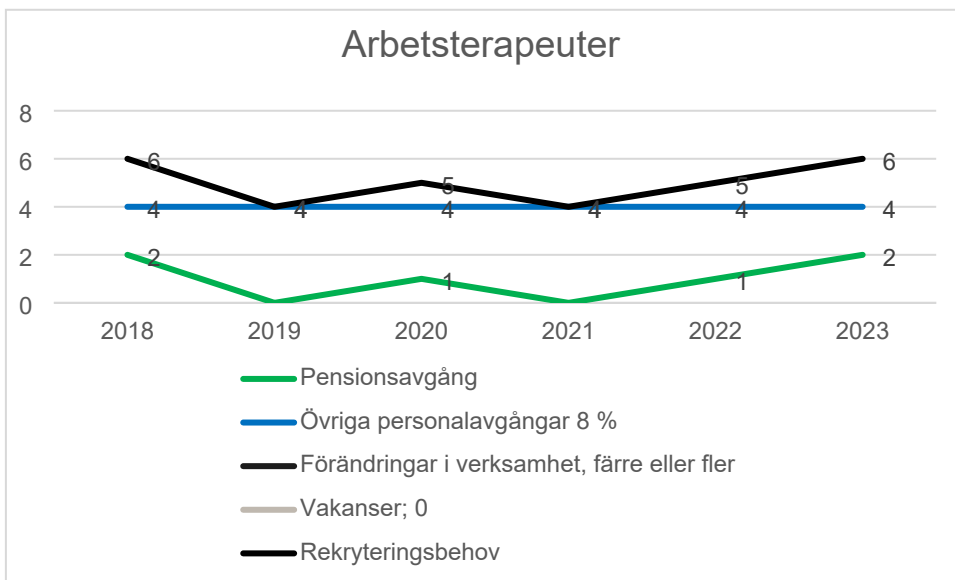


2.1.11.1 Socialstyrelsen "Bedömning av tillgång och efterfrågan på personal i hälso- och sjukvård och tandvård"

SCB beräknar att tillgången till fysioterapeuter på lång sikt är god tack vara att gruppen nyexaminerade förväntas bli större än gruppen pensionärer. Samtidigt beskriver region, landsting och kommuner att efterfrågan kommer att överstiga tillgången på sikt genom att befolkningen ökar och därmed ett ökat behov av fysioterapi.

2.1.12 Arbetsterapeut

Kartläggningen baseras på 49 tillsvidareanställda arbetsterapeuter. Den visar på ett relativt jämnt behov under perioden. Sammanlagt prognosticeras ett rekryteringsbehov av 30 arbetsterapeuter.

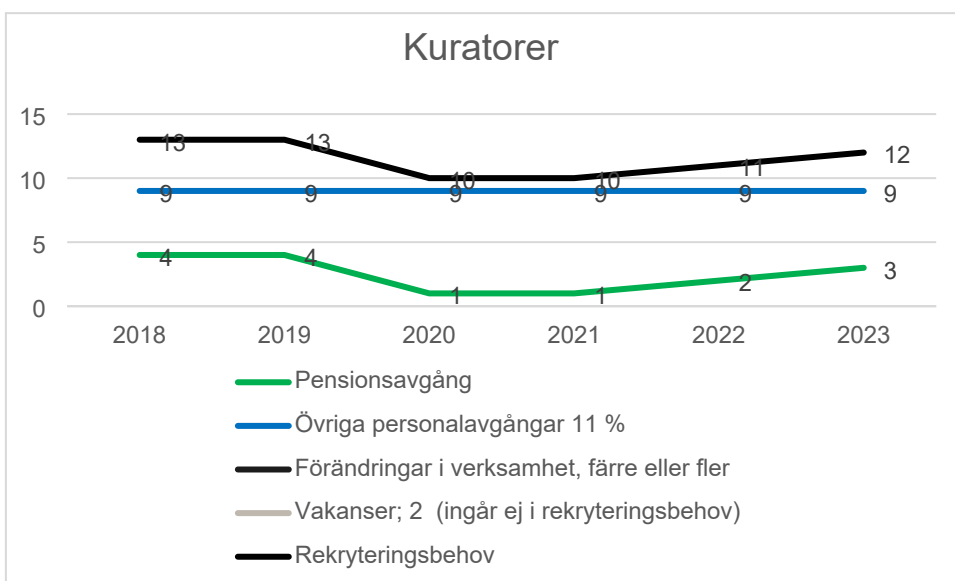


2.1.13 Kurator

Kartläggningen baseras på 78 tillsvidareanställda kuratorer. Under perioden prognosticeras ett relativt jämnt rekryteringsbehov, sammanlagt 69 kuratorer.

Vid kartläggningen rapporterades två vakanser vad gäller denna grupp.

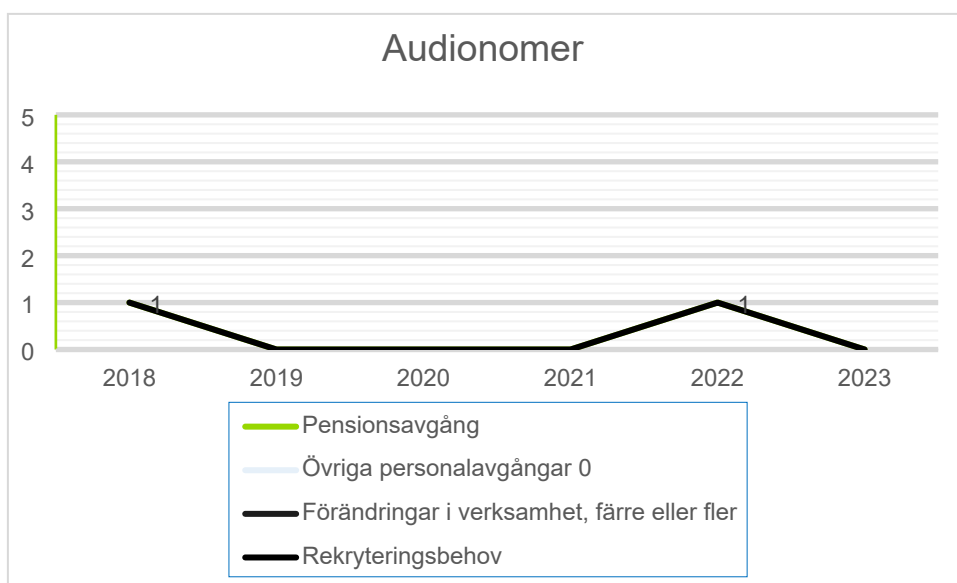
Under senare år har det framkommit att det varit svårt att rekrytera kuratorer utifrån ökad konkurrens. Kartläggningen visar inga stora bemanningsproblem. Två vakanser på en grupp av 78 tillsvidareanställda är ändå ett tecken på att man kunnat bemanna i hög utsträckning trots konkurrensen från andra arbetsgivare.



2.1.14 Audionom

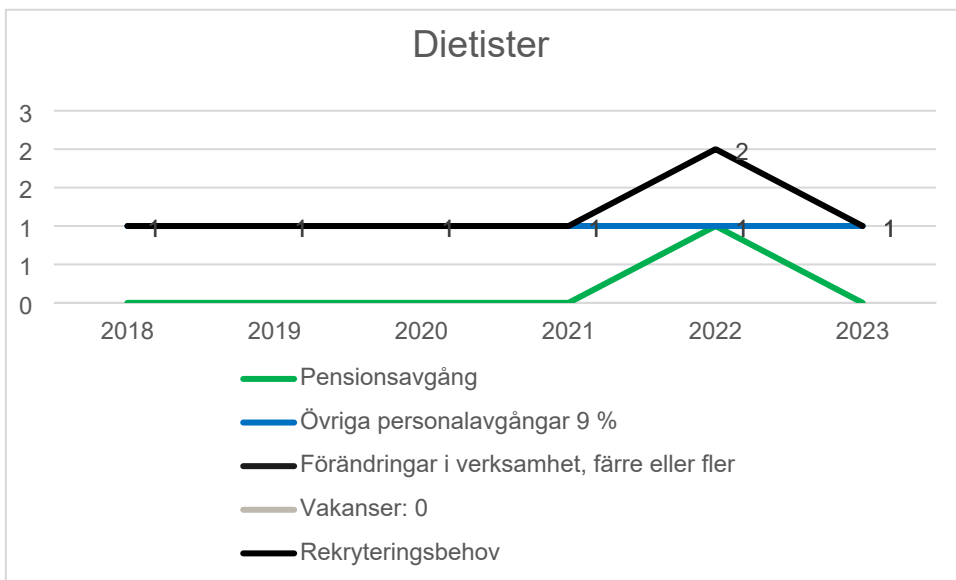
Kartläggningen baseras på 12 tillsvidareanställda audionomer. Under perioden prognosticeras ett rekryteringsbehov av 2 audionomer.

Yrkesgruppen är en relativt liten grupp. Vid kartläggning hade gruppen ingen personalomsättning vilket förstås påverkar det låga behovet. Även om personalomsättningsmålet är lågt kan det ändå innebära svårigheter om någon slutar. En liten grupp är mer sårbar utifrån att hantera en vakanssituation och möjligheten att rekrytera audionomer har varierat genom åren.



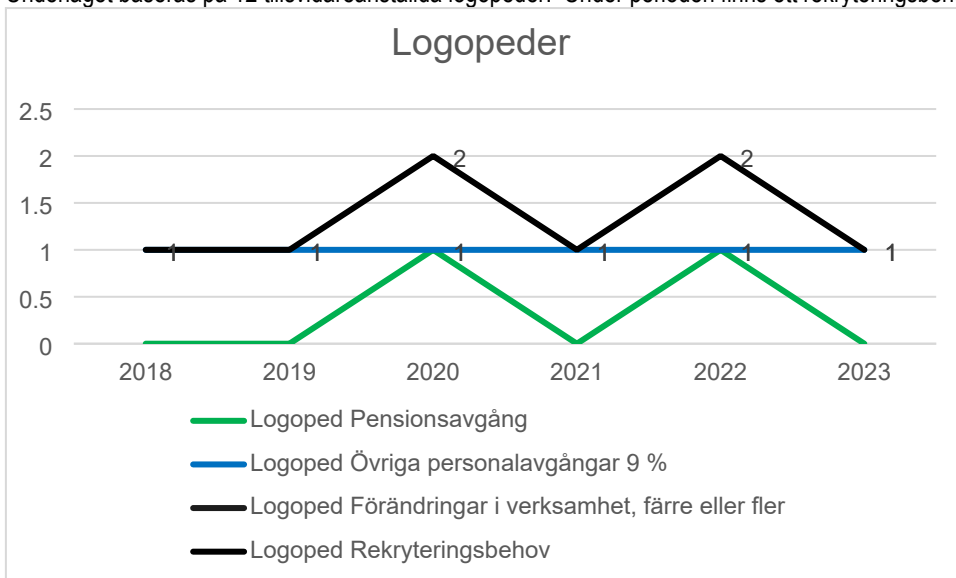
2.1.15 Dietist

Kartläggningen baseras på 14 tillsvidareanställda dietister. Under perioden prognosticeras ett behov av 7 dietister.



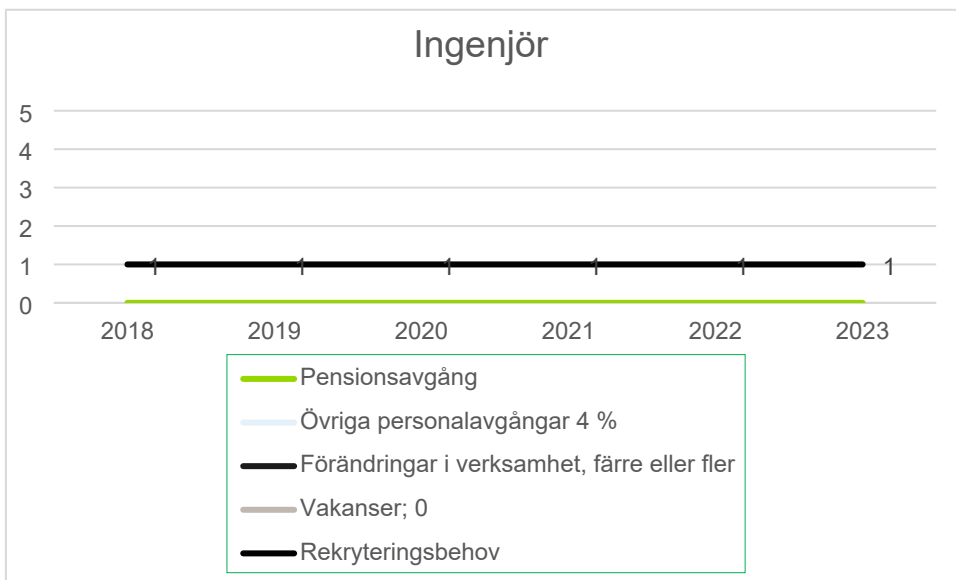
2.1.16 Logoped

Underlaget baseras på 12 tillsvidareanställda logoped. Under perioden finns ett rekryteringsbehov av 8 logoped.



2.1.17 Ingenjör

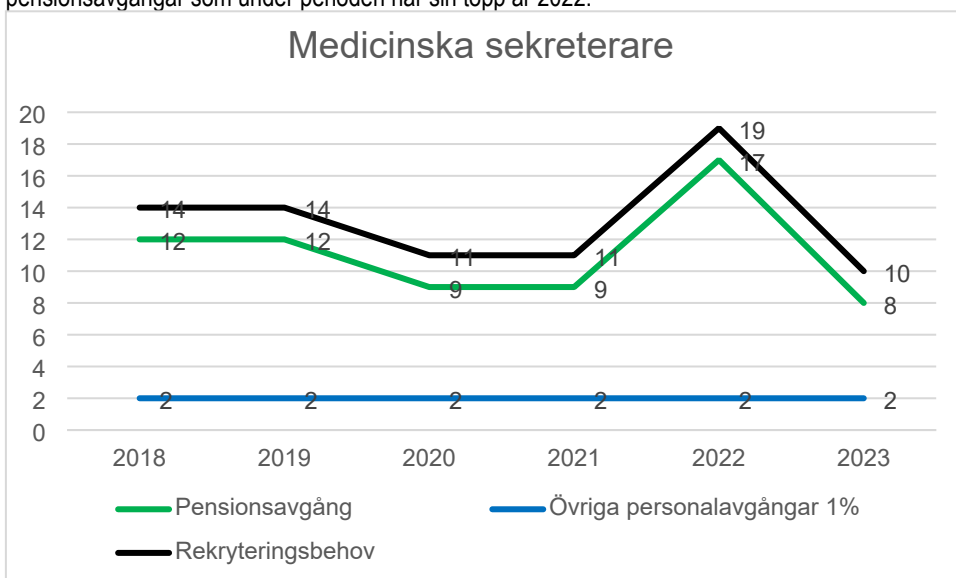
Underlaget baseras på 14 tillsvidareanställda medicintekniska ingenjörer. Under perioden finns ett rekryteringsbehov av 6 medicintekniska ingenjörer.



2.1.18 Medicinska sekreterare

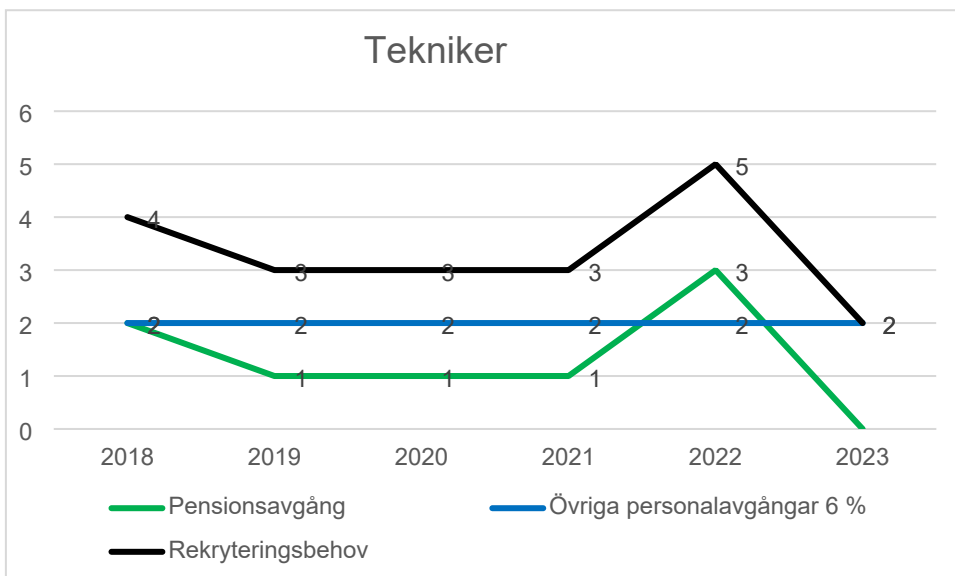
Underlaget baseras på 215 tillsvidareanställda medicinska sekreterare. Under perioden finns ett rekryteringsbehov av 79 medicinska sekreterare.

Under en period var det svårt att bemanna fullt ut med medicinska sekreterare. Ett samarbete med Lernia resulterade i att de utökade sitt utbildningsutbud. Framtida behov styrs till största delen av förväntade pensionsavgångar som under perioden når sin topp år 2022.



2.1.19 Tekniker

Underlaget baseras på 34 tillsvidareanställda tekniker. Under perioden finns ett rekryteringsbehov av 20 tekniker.

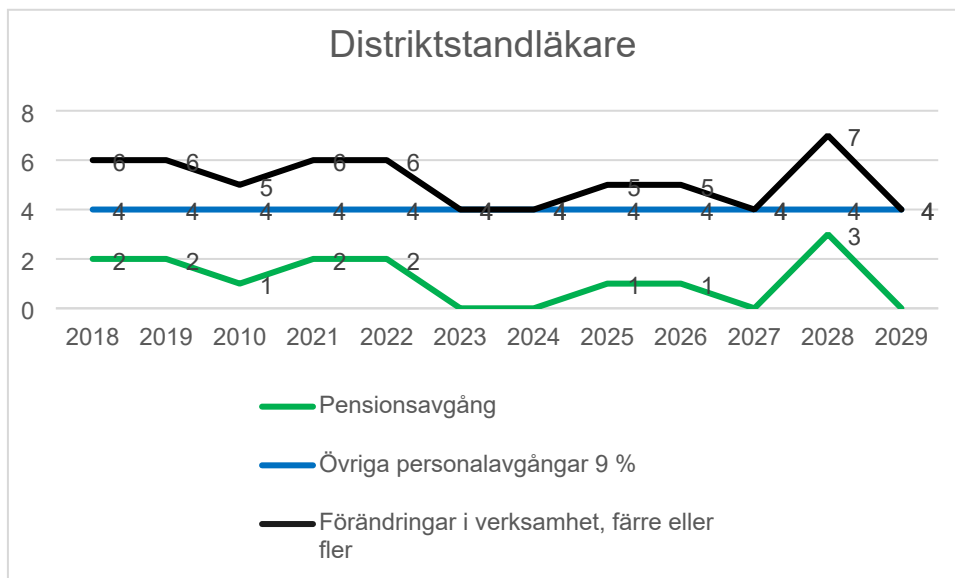


2.2 Folktandvård

Socialstyrelsens har tidigare uttalat sig om att tandvården framöver måste organiseras så att färre tandläkare tar hand om fler patienter med stöd av tandhygienister. Man säger vidare att tandsköterskans roll kommer att få en ökad betydelse i framtiden. Att rätt sak görs på rätt kompetensnivå är fortsatt viktig för att klara framtiden. Ett kontinuerligt arbete med att se över fördelning av arbetsuppgifter i verksamheten måste ske. Av största vikt är också att verksamheten lyckas behålla de medarbetare som anställts. En del i detta arbete är att kvalitativt säkerställa de nyanställdas introduktion och behov av handledning.

2.2.1 Distriktstandläkare

Kartläggningen baseras på 42 tillsvidareanställda distriktstandläkare. Den visar på ett relativt jämnt behov av distriktstandläkare inom perioden 2018-2029, sammanlagt 59 under perioden.

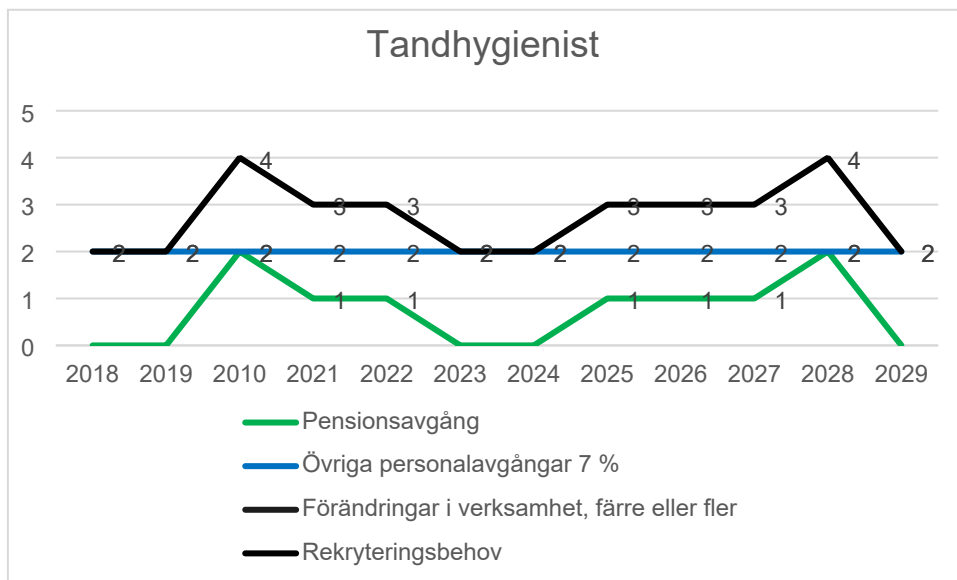


2.2.1.1 SOCIALSTYRELSENS "BEDÖMNING AV TILLGÅNG OCH EFTERFRÅGAN PÅ PERSONAL I HÄLSO- OCH SJUKVÅRD OCH TANDVÅRD"

Bedömningen är att bristen på yrkeserfarna tandläkare är stor 2017. En stor del av de yrkesverksamma tandläkarna väntas också gå i pension inom kort. Bristen på både nyexaminerade och yrkeserfarna tandläkare har tilltagit mellan 2014 och 2017. I den långsiktiga prognos som SCB gör bedömer de att tillgång och efterfrågan kommer att öka lika mycket fram till 2035. Det gör att arbetsmarknadsläget bedöms likna dagens situation.

2.2.2 Tandhygienister

Kartläggningen baseras på 24 tillsvidareanställda tandhygienister. Rekryteringsbehovet är relativt jämnt under perioden, sammanlagt 29.



2.2.2.1 SOCIALSTYRELSENS "BEDÖMNING AV TILLGÅNG OCH EFTERFRÅGAN PÅ PERSONAL I HÄLSO- OCH SJUKVÅRD OCH TANDVÅRD"

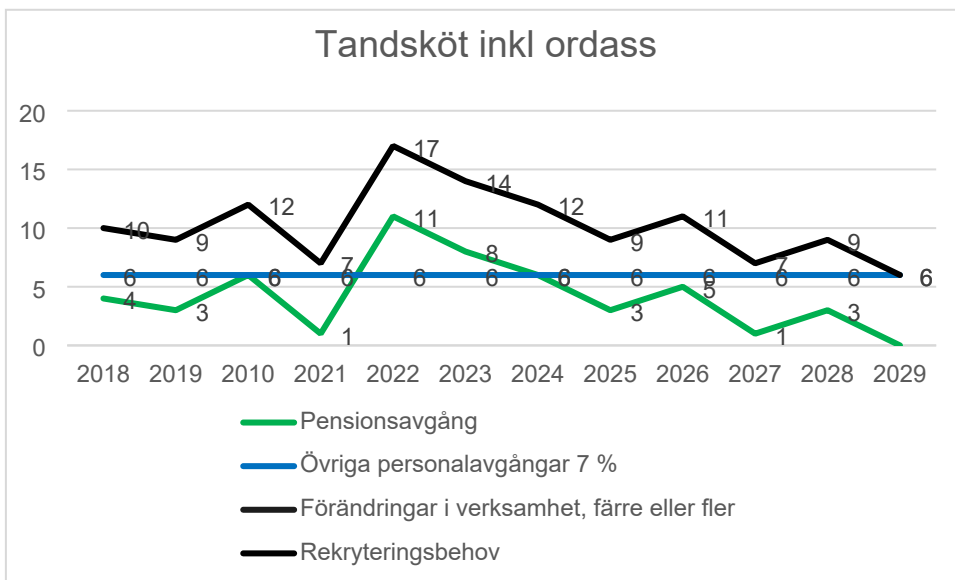
Det varierar nationellt vad gäller tillgång till tandhygienister. Bristen på både nyexaminerade och yrkeserfarna har dock ökat sedan 2013. I en långsiktig prognos bedömer SCB att efterfrågan av tandhygienister kommer att överstiga tillgången något fram till 2035.

2.2.3 Tandsköterskor

Kartläggningen baseras på 89 tillsvidareanställda tandsköterskor.

Rekryteringsbehovet varierar under perioden men uppgår till sammanlagt 126. Det innebär fler än dagens antal anställda. En förklaring är att antalet förväntade pensionsavgångar under perioden 2022-2024 är relativt hög, sammanlagt 25 av 86 tandsköterskor når en ålder av 65 år.

I december 2017 gick den första kullen ut från tandsköterskeutbildningen i Östersund, vilket gjort att det fanns stora möjligheter att rekrytera tandsköterskor till verksamheten. Ytterligare en utbildningsomgång startar i januari 2018, förhoppningen är därmed att kunna hantera kommande pensionsavgångar i tandsköterskegruppen

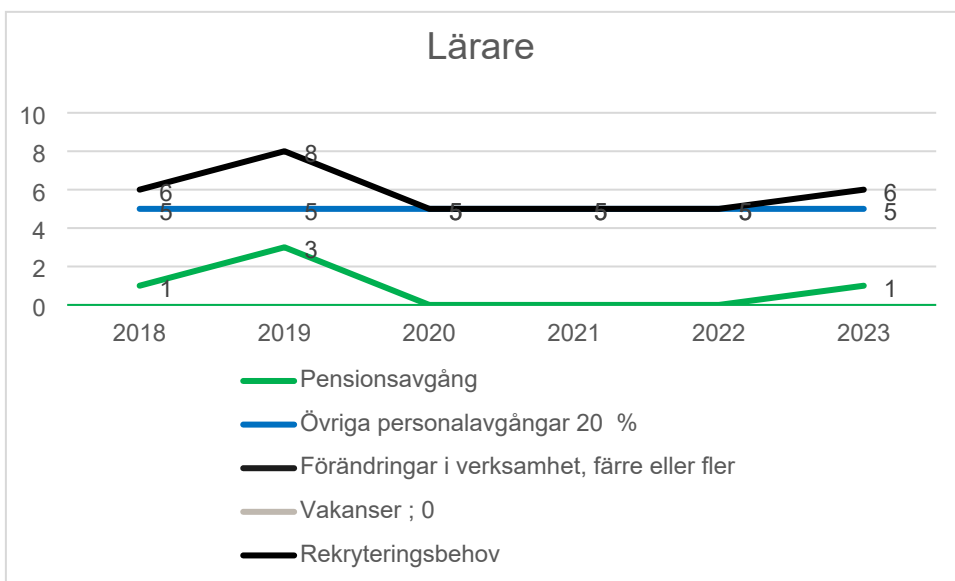


2.3 Utbildning

2.3.1

Underlaget baseras på 25 tillsvidareanställda lärare. Under perioden finns ett rekryteringsbehov av 35 lärare. Kartläggningen visar på en alldeles för högpersalomsättning.

Det råder konkurrens om behöriga lärare inom kärnämnen vilket påverkar folkhögskolornas möjligheter att bemanna skolverksamheten.

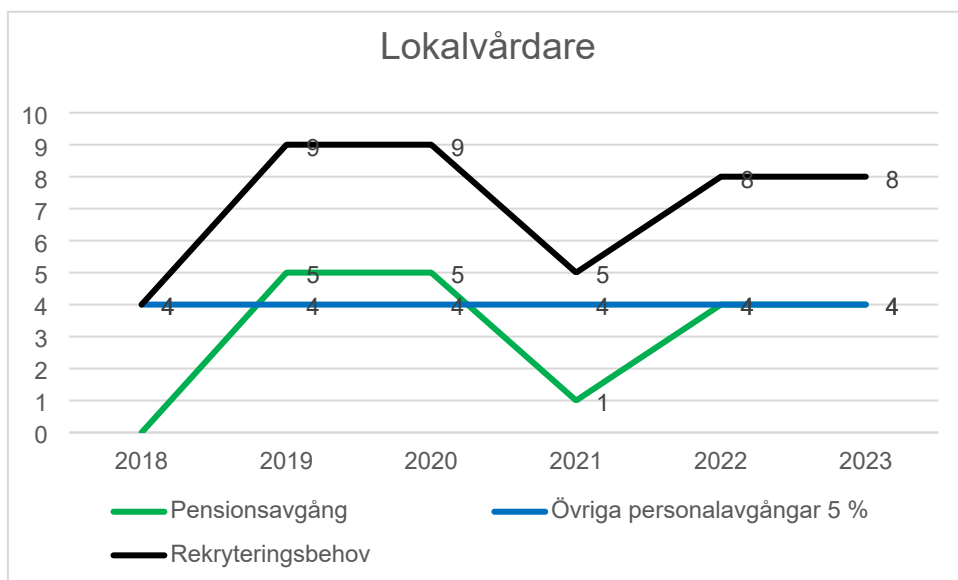


2.4 Ekonomi- och transport

2.4.1 Lokalvård

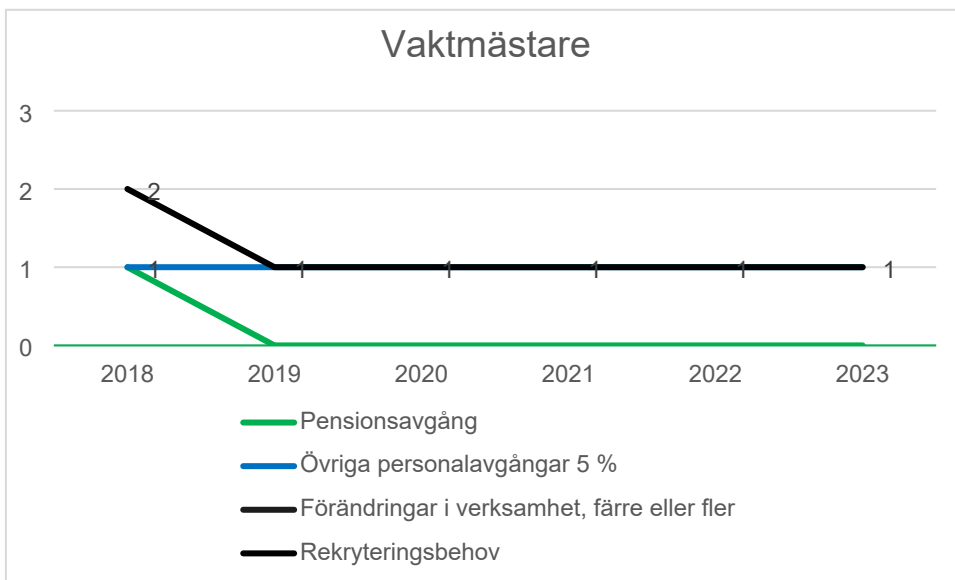
Underlaget baseras på 71 tillsvidareanställda lokalvårdare. Prognosen visar på ett rekryteringsbehov på 43 lokalvårdare under perioden.

Förväntade pensionsavgångar gör att behovet ökar avsevärt och är relativt jämnt fr o m 2019 och framåt. Tidigare har det varit relativt lätt att rekrytera till lokalvård men det har ändrats sig under senare tid. Idag är det svårare att kunna rekrytera utifrån arbetets krav. Det som verksamheten saknar är sökande med städutbildning och ett utbud av städutbildning.



2.4.2 Vaktmästare

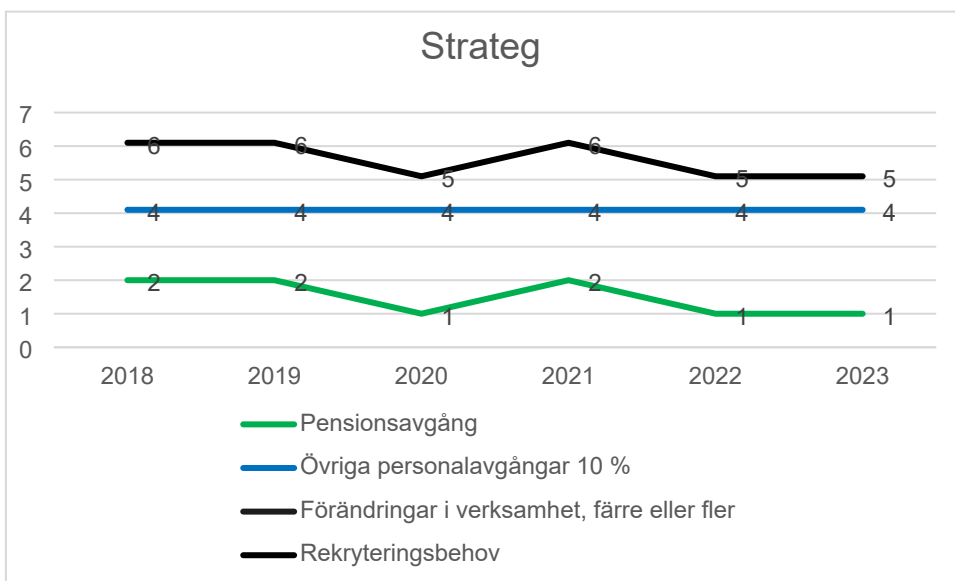
Underlaget baseras på 24 tillsvidareanställda vaktmästare. Kartläggningen visar på ett rekryteringsbehov på 7 vaktmästare under perioden.



2.5 Administration

2.5.1 Strateg

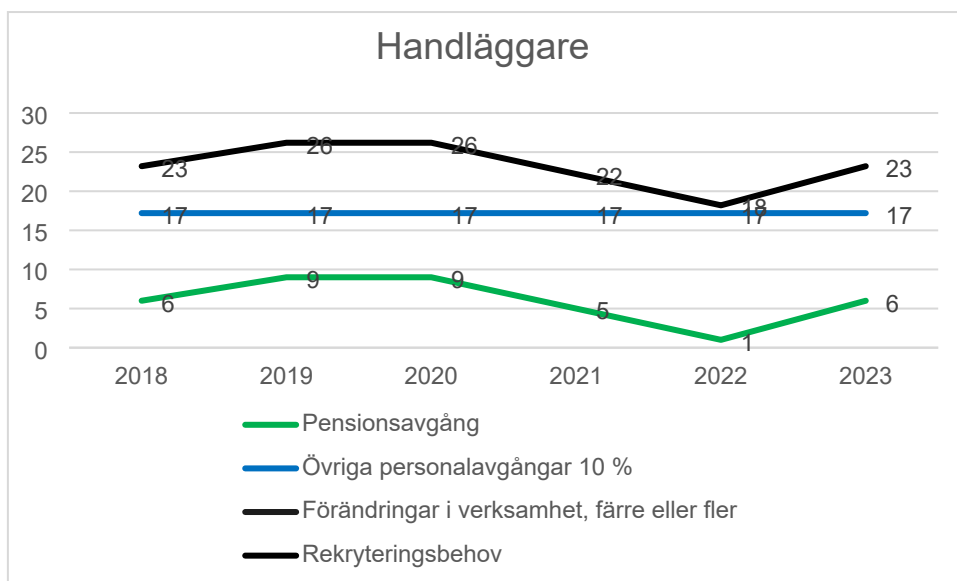
Underlaget baseras på 41 tillsvidareanställda strateger. Kartläggningen visar på ett rekryteringsbehov på 34 strateger under perioden.



2.5.2 Handläggare

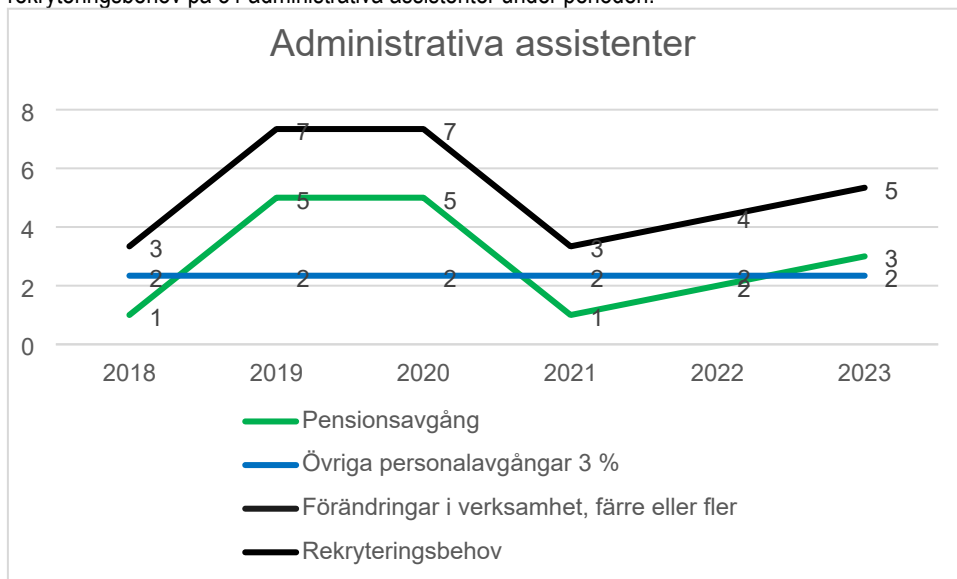
Underlaget baseras på 172 tillsvidareanställda handläggare. Kartläggningen visar på ett rekryteringsbehov på 139 handläggare under perioden.

Strateger och handläggare är inte homogena grupper kompetensmässigt. Även om det finns grupper av handläggare med samma kompetenskrav så är det stora variationer i kompetenskrav.



2.5.3 Administrativa assistenter

Underlaget baseras på 78 tillsvidareanställda administrativa assistenter. Kartläggningen visar på ett rekryteringsbehov på 31 administrativa assistenter under perioden.



2.6 Handlingsplaner regionövergripande och områdesvisa

Under 2018 har regionen och områdena utarbetat handlingsplaner för 2018-2019. I den regionövergripande finns vissa åtgärder som är generella för samtliga områden d v s ska ingå i de områdesvisa handlingsplanerna. Kartläggningarna och handlingsplanerna ska stödja kompetensförsörjningen på olika organisatoriska nivåer. De ska årligen följas upp, revideras och uppdateras.

2.7 Rekryteringsmöjligheter 2017 - bemanning av organisationen

Från årsbokslutet 2017.

Teckenförklaring till nedanstående tabell Förkortningarna avser områden/motsvarande ; M=HIM, HNR, A= akutsjukvård, KÖÖ=kirurgi, ögon, öron, O=ortopedi, DTS=Diagnostik, teknik och service, B=barn och ungdomsmedicin, BUV=barn och unga vuxna, K= kvinna och psykiatri, P=Psykiatri, Pv = primärvården, Ftv=folktandvård, RS=regionstaben, RU= Regional utveckling.

Bemanning av organisationen/ befattning och tillgång av kompetens	Mycket svårt att rekrytera	Svårt att rekrytera	Balans	Lätt att rekrytera
Sjuksköterska	KÖÖ, M,	A, B, O, P, Pv	BUV, Pv	Pv
Specialistutbildad sjuksköterska/BMA. Ange specialitet alt om det är BMA (biomedicinsk analytiker)	Specutb inom barn, distrikt, medicin, psyk, IVA, operation, anestesi, ögon, ortopedi, BVC, Röntgen- sjsk, BMA	Specutb inom Distrikt. Onkologi Röntgen-sjsk BMA Uro- /stomi- terapeut	Barnmorsk a K Specutb inom Ambulans Distrikt Onkologi	Specutb inom Distrikt
Undersköterska/barnsköterska/skötare		KÖÖ, PV	A, DTS, M, K, O, P, Pv	B, BUV, Pv
Psykolog	M, Pv	BUV, P, PV		PV
Sjukgymnast		M, Pv	BUV, O, P, Pv	PV
Arbetsterapeut		M, O, P	BUV,	
Kurator	PV	KÖÖ, P, Pv	B, BUV, K M, Pv, RU	PV
Överläkare, specialistläkare inkl	Samtliga	B, O, K,	Pv	A

Bemanning av organisationen/ befattning och tillgång av kompetens	Mycket svårt att rekrytera	Svårt att rekrytera	Balans	Lätt att rekrytera
distriktsläkare	samt kolumner t h	KIr		
ST-läkare	BUV, Pv	DTS, KIÖÖ, M, P, PV	B, K, M, Pv	A, O
Specialist-/Övertandläkare	Ftv			
Tandläkare		Ftv		
Tandsköterska				Ftv
Tandhygienist		Ftv		
Lärare		RU		
Ledning	PV		DTS, K	
Medicinska sekreterare		A, O, KIÖÖ, M, DTS, Pv	B, BUV, K, M, P, Pv	PV
Administrativ personal		KIÖÖ, PV, RS	DTS, M, O, Pv, RS, RU	B, BUV, DTS, P, PV, RU
Medicinteknisk personal, teknisk personal		DTS	RU	
Ekonomi- och transport		DTS	RU	DTS
Annan specificerad yrkesgrupp	Ortoptist, Ortodon- tistass. Vuxendövto- l Steriltekniker	Audio-nom, Hjäl- medels- tekniker Optiker	Ambu- lanssjuk- - vårdare Dietist Logoped. Psyko- terapeut Studie- och yrkes- vägledare Turism- och fritids- ledare	Lektera- puet Trans-portör Kulturar- betare

Mycket svårt = i princip inte möjligt att tillsätta genom rekrytering. Andra lösningar måste till.

Svårt = möjligt efter flertal rekryteringsinsatser.

Balans = finns ett tillräckligt urval av sökande vid rekrytering.

Lätt = finns ett stort urval vid rekrytering. Sökande finns utan specifika rekryteringsinsatser.

