



GEMENSAM HANDLINGSPLAN – KORTVERSION

Kompetens: Kompetensväxling och kompetensutveckling som ett led i att kompetensförsörja för framtiden

**EN HANDLINGSPLAN OM HUR VI TAR KRONOBERGS
GEMENSAMMA KOMPETENSSTRATEGI TILL HANDLING**

Författarens namn:

Mirsada Myrskog Rizvanovic, Huvudprojektledare Kompetens:
kompetensförsörjning, kompetensväxling och kompetensutveckling

Sammanfattning



Programområdet *Kompetens* ingår i omställningsprogrammet i Region Kronoberg och består av tre olika delar; *kompetensförsörjning*, *kompetensväxling* och *kompetensutveckling*. *Kompetensförsörjning* handlar om hur rätt kompetens ska säkerställas till 2030. Avsnittet inkluderar analyser för att kartlägga rekryteringsbehovet fram tills dess och bygger på ett nära samarbete med aktörer som exempelvis Regional utveckling, HR, Vård- och omsorgscollege, YH Region Kronoberg samt medarbetarna inom hälso- och sjukvården. *Kompetensväxling* är ett konkret verktyg för att adressera gapet mellan kompetensen som finns idag och som kommer att behövas 2030. Området består av sex olika projekt där fyra berör kompetensväxling från en yrkeskategori till en annan eller till patienten, ett berör taligenkänning och ett berör webbtidbokning. *Kompetensutveckling* beskriver slutligen de omställningar som kommer att krävas inom samtliga programområden i omställningsprogrammet, i syfte att ge både patienter och medarbetare rätt förutsättningar för en god och effektiv vård.

Inledning

Detta är en kortversion av handlingsplanen för programområdet Kompetens. Detaljerade beräkningar och redovisningar av analyser, kartläggningar och planer återfinns i den kompletta versionen av handlingsplanen.

Region Kronoberg är en kunskapsintensiv organisation som kontinuerligt behöver kompetensutveckla sina medarbetare. De närmaste tio åren förväntas ett ökat tryck på regionens vårdtjänster. Det här beror på att andelen yngre (<18 år) och äldre (>64 år) kommer att öka mer än den arbetsföra befolkningen (18–64 år) samt att behovet av

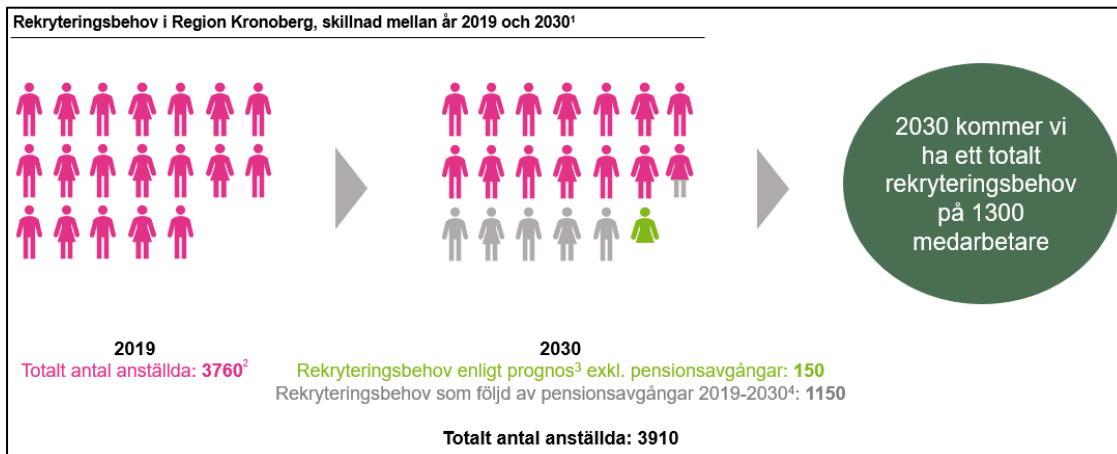
vårdtjänster kommer att öka till följd av stigande ohälsa. Det kommer att bli ett stort behov av resurser inom hälso- och sjukvården och därmed även en stor konkurrens på efterfrågade resurser, vilket bekräftas av en rekryteringsprognos för år 2020–2029 från Region Kronoberg. Medarbetarna i välfärden behöver således ha möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling och en hög kunskapsnivå för att möta olika behov inom verksamheten samt för att klara av nya och förändrade uppdrag. Detta går i linje med utvecklingsstrategin *Närmare kronobergaren* och förstärker vikten av effektivt användande av regionens resurser och kompetensutveckling.

Programområdet *Kompetens: kompetensförsörjning, kompetensväxling och kompetensutveckling* är ett av fyra programområden i programmet som leder omställningsarbetet till nära vård genom att stödja implementeringen av den nya vårdstrukturen 2030. Den nya vårdstrukturen ska realisera utvecklingsstrategin *Närmare Kronobergaren* genom förändringsinitiativ som ger bättre patientnytta och ökad medarbetarnöjdhet. Målet är att skapa hälsa och vård nära invånarna med ökad tillgänglighet och delaktighet, med fokus på de mest sjuka, hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser samt med ökad möjlighet till egenvård. Den nya vårdstrukturen minskar behovet av vårdkontakter, flyttar vårdkontakter mellan vårdformer samt ersätter fysiska möten med digifysiska genom förändrade arbetsätt. Konkret innebär det bland annat att balansen i vårdstrukturen förändras, till exempel genom att förflytta vård och patientkontakter från sjukhusen, till primärvården och till invånarens hemmiljö. Genomförandet av samtliga programområden i omställningsprogrammet förutsätter att rätt kompetens finns tillgänglig för att fylla regionens behov 2030. Handlingsplanen för *Kompetens* är ett resultat av pågående arbete i regionen samt omvärldsanalys av regionalt och nationellt arbete inom området. Många inom Kronobergs organisation har involverats i arbetet, t. ex. vårdmedarbetare samt medarbetare från HR, Regional utveckling och YH.

Kompetensförsörjning – Säkerställande av rätt kompetens för vårdstruktur 2030

För att säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig 2030 tas en prognos fram över behovet av antal anställda 2030 per yrkesgrupp. Skillnaden mellan antal anställda 2019 och 2030 utgör rekryteringsbehovet 2030. Antal anställda inom verksamhetsområdena sjukhusvård, psykiatri och primärvård och rehab var år 2019 ca 3760 medarbetare¹. Om inga förändringar görs fram till 2030 kommer rekryteringsbehovet 2030 öka med ytterligare 150 medarbetare, vilket ger ett totalt behov av cirka 3910 medarbetare år 2030. Förutom nyrekryteringar behöver även framtida pensionsavgångar ersättas. Mellan år 2019–2030 prognostiseras ca 1150 medarbetare gå i pension, vilket innebär att rekryteringsbehovet 2030 ökar med motsvarande antal medarbetare. Rekryteringsbehovet 2030, inklusive pensionsavgångar 2019–2030, kommer således totalt att vara på ca 1300 medarbetare. Resultaten illustreras i bilden nedan.

¹ Källa: HR-data, Region Kronoberg. Antal anställda 2019 refererar till antal årsarbetare utifrån arbetade timmar, 1680 timmar/år. Jämförelsevis finns 4 416 anställda med en sysselsättningsgrad om ca 85%



Efter genomförande av förändringsinitiativen inom programområdena *Digifysisk vård*, *Hälsofrämjande- och sjukdomsförebyggande insatser* och *Personcentrerad vård* minskar rekryteringsbehovet från ca 1300 till ca 710 medarbetare. Utöver ovan förändringar syftar programområdet *Kompetens* till att avlasta de yrkeskategorier där rekryteringsbehovet 2030 är som störst; specialist- och överläkare, sjuksköterskor, undersköterskor/skötare och medicinska sekreterare. Rekryteringsbehovet 2030 efter genomförandet av förändringsinitiativen inom samtliga programområden inklusive *Kompetens* är ca 470 medarbetare, vilket visar att mer finns att göra för att fylla behovet 2030 även efter detta. Resultaten illustreras i bilden nedan.



För att lyckas möta kompetens- och resursbehovet i den nya vårdstrukturen behöver arbetet inom programområdet *Kompetens* också vara förankrat i pågående initiativ och planer både inom och utanför Region Kronoberg. Samarbete med aktörer så som HR, Regional utveckling, YH Region Kronoberg samt Vård- och omsorgscollege kommer att vara viktigt för att uppnå ett hållbart kompetensförsörjningsarbete. Detaljerade och standardiserade rutiner behöver också finnas på plats för att arbetet ska fungera på ett enkelt och effektivt sätt. En viktig del i arbetet med att säkra framtidens kompetens innefattar exempelvis att erbjuda medarbetare

olika karriärvägar och karriärmodeller. Det finns ett pågående arbete i Region Kronoberg med detta, där tydliga och strukturerade karriärmodeller och karriärvägar ska attrahera, motivera och utveckla medarbetare. I tillägg till detta pågår också ett arbete som syftar till att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar, exempelvis genom att införa riktlinjer för antalet medarbetare per chef samt krav på att chefer i regionen har ansvar för både personal, ekonomi och verksamhet.

Kompetensväxling – Sammanfattning av projekt och förändringsinitiativ

Programområdet *Kompetens* inkluderar sex projekt med ca 100 förändringsinitiativ som påverkar olika yrkeskategorier och patienter. Ett exempel på ett förändringsinitiativ är uppgiftsväxling av remisshantering från vårdpersonal till administrativ personal. Alla projekten syftar till att säkerställa att medarbetarna inom Region Kronoberg arbetar på toppen av sin kompetens, så att arbetet bedrivs på ett så effektivt och högkvalitativt sätt som möjligt samtidigt som resurserna inom verksamheterna nyttjas optimalt. De fyra första projekten berör kompetensväxling från en yrkeskategori till en annan eller till patienten själv. De yrkeskategorier som inkluderas är vårdpersonal, administrativ personal och servicepersonal, där kompetensväxling redan påbörjats till servicepersonal. Det femte projektet är taligenkänning och det sjätte är webbtidbokning. Tillsammans frigör projekten med de hittills identifierade förändringsinitiativen tid motsvarande cirka 177 heltidstjänster. Tiden som frigörs kan istället läggas på mer patientnära arbete för de med störst behov och andra utvecklingsprojekt. Fler förändringsinitiativ kommer att inkluderas utifrån verksamheternas inspel, bland annat genom utskick av en enkät till vårdpersonal i regionen där de ges möjlighet att föreslå uppgifter som kan överföras mellan vårdpersonal.

Kompetensutveckling – Kompetensomställning inom samtliga projekt

För att möjliggöra projekt som kräver en kompetensomställning både inom programområdet *Kompetens* samt inom övriga programområden i omställningsprogrammet krävs att medarbetare och patienter har rätt förutsättningar. Detta innebär att kompetensutveckling behöver ske av medarbetare och patienter som berörs av kompetensväxlingen, där de ges verktyg och kunskap för att kunna utföra de nya uppgifterna. Medarbetarna behöver stöttas genom olika utbildningsinsatser samt vara med och utforma nya arbetssätt som möjliggör ett effektivare arbetssätt än idag. De behöver också vara delaktiga i utformningen av hur verktygen som implementeras ska användas, för att inte effektivitet och tid som annars hade kunnat nyttjas i patientarbetet ska gå till spillo. Även patienten behöver bli en resurs i sin egen vård, genom att den kontinuerligt utbildas i digitala arbetssätt och användning av verktyg för ökad delaktighet. För att använda patienten som resurs på ett bra sätt behöver också vården tillämpa förändrade arbetssätt, där lokalerna möjliggör ökad patientdelaktighet. Dessutom krävs integration och samordning av vård mellan vårdenheter, i syfte att möjliggöra för patienten att vara involverad i sin vård.

Nästa steg inom programområdet *Kompetens* är att analysera kliniskspecifikt rekryteringsbehov 2030. Arbetet kommer att fortsätta tillsammans med verksamheterna med förankring och diskussion gällande kompetensbehov, möjliga förändringsinitiativ samt planering av den framtida implementeringen av dessa. Även samarbete med olika aktörer i regionen inom Kompetens sker löpande. För webbtidbokning pågår en tidsbokningstjänst-pilot, där nästa steg är att ta beslut om breddinförandet bör accelereras inom primär- och sjukhusvård. Handlingsplanen kommer kontinuerligt att uppdateras baserat på detta arbete.