

## **Handlingsplan för kompetensförsörjning inom cancervården i Västerbottens läns landsting 2015-2018**

### **Inledning**

Inom ramen för RCC- arbete i norrlandstingens regionförbund (NRF) har en regional kompetensförsörjningsplan för cancervården i regionen arbetats fram enligt de kriterier som angivits i förutsättningar för det statsbidrag som Socialstyrelsen årligen fördelar. Varje landsting i norra regionen har sedan i uppdrag att utarbeta en egen handlings- och aktivitetsplan som ska återrapporteras till NRF innan årsskiftet.

Inom cancervården är många medicinska specialiteter involverade beroende på patientens tillstånd, exempelvis kirurgi, ÖNH, barn-onkologi, neurokirurgi, medicin, avancerad hemsjukvård, gynekologi samt anestesi. Radiologi och patologi är berörda på ett eller annat sätt vid samtliga medicinska tillstånd och på cancercentrum finns många av dessa patienter (onkologi, hematologi) under utredning, behandling och uppföljning. Inom flera av de beskrivna medicinska specialiteterna arbetar medarbetarna inte enbart med cancerpatienter (exklusive cancercentrum) så personalförsörjningsbehovet är i vissa fall svårt att begränsa bara till cancervård. Därav blir många av beskrivna åtgärderna även generaliserbara för all annan vård.

### **Plan med mål och åtgärder för personalförsörjning och kompetensutveckling**

#### **Ansvarig**

#### **Klart**

#### **Mål: Tillräckligt antal utbildningstjänster för specialistläkare inom cancervården**

- ▶ Framtagande av årlig prognos och plan för tillsättning av ST-läkare utifrån framtida behov av specialistläkare (planeringsperiod 6-8 år)  
(För 2015 uppgår behovet till ca 40 procent av det totala behovet, för åren därefter bedöms behovet vara betydligt lägre)

FoU/HR

Årligen

- ▶ Säkra budgetutrymme så att tillräckligt antal ST-tjänster inom cancervårdens specialiteter inklusive subspecialisering utifrån nivåstrukturering, kan utlysas och tillsättas

FoU/HR

Årligen

#### **Mål: Tillräckligt antal utbildade sjuksköterskor(grund- och vidareutbildade), röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker**

- ▶ Utveckla karriärstegar (kompetens och lön) för sjuksköterskor, röntgensjuk-sjuksköterskor och biomedicinska analytiker

HR/V-chef

2014/2015

	<b>Ansvarig</b>	<b>Klart</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Öka förmåner till i samband med utbildning till specialistsjuksköterska (Bristområden definieras av arbetsgivaren)</li> </ul>	HR	2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kvalitetssäkra utformning och innehåll av utbildningen i samverkan med universitetet för att utbildningarna ska motsvara nuvarande och framtida krav i verksamheten</li> </ul>	FoU	Löpande
<p><b>Mål: Tillräckligt antal undersköterskor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utarbeta karriärstegar för undersköterskor (kompetens och lön)</li> </ul>	HR/V-chef	2014/2015
<p><b>Mål: Utse kontaktsjuksköterskor för alla cancerformer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fortsätta tillsättande av kontaktsjuksköterskor där det fattas</li> </ul>	VO-chef/V-chef	2015
<p><b>Mål: Öka vårdpersonalens kunskap i psykosocialt stöd och palliativ vård</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Alla ska genomgå den nya nätbaserade utbildningen i palliativ vård</li> </ul>	V-chef	2014/2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utforma utbildningsprogram inom cancerområdet (ex Psykosocialt stöd) inom primärvård och kommun samt patientorganisationers medlemmar</li> </ul>	V-chef	2015 för personal
<p><b>Mål: Ändrade arbetssätt för optimerat kompetensnyttjande</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identifiera arbetsuppgifter/-moment som annan kompetens kan utföra på ett mer kostnadseffektivt sätt och som även frigör tid och resurser för det patientnära arbetet</li> </ul>	V-chef	Löpande

	<b>Ansvarig</b>	<b>Klart</b>
▶ Anställning av stödresurser ( ex sekreterare, städ, vaktmästare)	V-chef	Löpande
<b>Mål: Högre akademisk nivå</b>		
▶ Tydliga karriärvägar för forskande medarbetare inom olika yrkesgrupper, där forskning och klinik kan utövas parallellt i alla steg i karriären	FoU/HR	2014
▶ Skapa utbildningstjänster för sjuksköterskor	FoU/HR	2014/2015
▶ Skapa ekonomiskt utrymme för central finansiering av adjungerade adjunkter/lektorer inom medellånga vårdutbildningar	FoU/HR	2015/2016
▶ Prioritera framtagna plan för sammanhållen karriär som klinisk forskare/forskande kliniker för att skapa förutsättningar så att målnivån på 50 procents andel forskarutbildade läkare (specialister) uppnås inom Norrlands universitetssjukhus	V-chef/FoU	2020
▶ Varje verksamhet har angivit mål för forskning och utbildning i sin verksamhetsplan	V-chef	2015
▶ Samverkan med universitetet angående långsiktig utbildningsplanering utifrån vårdens behov och förutsättningar bl. a.:		
- cancerrehabilitering i specialistutbildning	FoU	Löpande
- utveckling av specialistutbildning i palliativ vård	FoU	2016
- utbildning av nurse practitioners, masternivå	FoU	2016
<b>Mål: Stärka rekryteringsbasen</b>		
▶ Professionsgemensam handledarutbildning genomförs årligen för de medarbetare som ska handleda ST-läkare och blivande specialistsjuksköterskor	FoU	Löpande

	<b>Ansvarig</b>	<b>Klart</b>
▶ LEKA-utbildning för ST-läkare genomförs årligen	FoU/V-chef	Årligen
▶ Skapa hög kvalitet på VFU	FoU/V-chef	Löpande
▶ Traineeprogram för nya sjuksköterskor	V-chef	Löpande
<b>Mål: Behålla befintlig personal i större utsträckning</b>		
▶ Aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete/hälsofrämjande arbetsplatser	V-chef	Löpande
▶ Förbättrad introduktion och omhändertagande av utländskt utbildade läkare och annan personal inklusive upphandlad språkutbildning, stöd för att komma in i samhällslivet	HR/V-chef	Löpande
▶ Individuella kompetensutvecklingsplaner tas fram	V-chef	Årligen
▶ Stimulera nyckelkompetenser till fortsatt arbete efter 65 år	V-chef/HR	Löpande
▶ Aktivt arbete med kompetensöverföring mellan äldre och yngre medarbetare	V-chef/HR	Löpande