

# Handlingsplan för kompetensförsörjning i Västerbottens läns landsting 2015-2018



Fastställt av landstingsdirektören den 2 november 2015



Anders Sylvan  
Landstingsdirektör

## Handlingsplan för kompetensförsörjning - Västerbottens läns landsting 2015-2018

Fram till år 2025 är det 1,6 miljoner personer i Sverige som lämnar arbetslivet genom pensioneringar. Generationsväxlingen är särskilt omfattande inom den offentliga sektorn. Antalet personer som kommer att stå till arbetsmarknadens förfogande är dessutom färre än tidigare. Att klara konkurrensen om arbetskraften är en av våra viktigaste strategiska uppgifter. En avgörande förutsättning för att Västerbottens läns landsting ska klara sitt uppdrag är att kunna rekrytera, behålla och utveckla personalen.

30 procent av medarbetarna i Västerbottens läns landsting kan komma att gå i pension de närmaste 10 åren och de totala nyrekryteringsbehoven bedöms vara 3 000 – 5 000 nya medarbetare under samma period. Detta innebär givetvis en rejäl utmaning och kommer att ställa ännu större krav på att vara en attraktiv arbetsgivare ur olika perspektiv. Behoven av nyrekryteringar i större omfattning kommer att behöva kompletteras med många olika insatser för att behålla medarbetare, inte minst i det patientnära arbetet. Utveckling av karriärvägar, fortsatt utveckling av kompetens och arbetsorganisation, inklusive att kunna erbjuda heltidstjänster, samt förändring av arbetssätt och yrkesroller för att frigöra tid för patientnära arbete, bidrar till att både attrahera och behålla personal. Landstingets ledare har ett gemensamt stort ansvar i detta arbete och det är därför viktigt att fokus även läggs på att utveckla förutsättningar och stöd för ett gott ledarskap.

Även om utmaningarna kan förväntas bli stora kan man också se stora möjligheter för att lyckas med kompetensförsörjningen i konkurrens med andra branscher och arbetsgivare. Det är ett högt sökandetryck till hälso- och sjukvårdens utbildningar, samtidigt som det skett en ökning av utbildningsplatser inom exempelvis läkarprogrammet och sjuksköterskeprogrammet. Detta kan sammantaget ge positiva effekter på sikt.

Landstingets kompetensförsörjningsplan fokuserar framför allt på insatser riktade mot nyckelkompetenser.

<u>Plan med mål och åtgärder för personalförsörjning och kompetensutveckling</u>	Ansvarig	Klart
<p><b>Mål: Tillräckligt antal ST-tjänster för att kunna tillgodose de framtida behoven av specialistläkare i VLL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Framtagande av årlig prognos och plan för tillsättning av ST-läkare utifrån framtida behov av specialistläkare (planeringsperiod 6-8 år)</li> <li>▶ Säkra budgetutrymme så att tillräckligt antal ST-tjänster inom olika specialiteter kan utlysas och tillsättas</li> </ul>	FoU/HR	Årligen
<p><b>Mål: Tillräckligt antal utbildade sjuksköterskor (grund- och vidareutbildade), röntgensjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utveckla karriärstegar (kompetens och lön) för sjuksköterskor röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker</li> <li>▶ Öka förmåner till 25 tkr/studiemånad i samband med utbildning till specialistsjuksköterska (Bristområden definieras av arbetsgivaren)</li> <li>▶ Kvalitetssäkra utformning och innehåll av utbildningen i samverkan med universitetet för att utbildningarna ska motsvara nuvarande och framtida krav i verksamheten</li> </ul>	HR/V-chef	2015/2016
<p><b>Mål: Tillräckligt antal undersköterskor/skötare/barnsköterskor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utarbeta karriärstegar (kompetens och lön)</li> <li>▶ Verka för tillgång till utbildning till skötare resp. barnsköterska</li> <li>▶ Utveckla specialistutbildning för undersköterskor</li> </ul>	HR	2015/2016
	HR	2015/2016
	HR	2015/2016
	FoU	Löpande



	Ansvarig	Klart
<p><b>Mål: Tillräckligt antal medicinska sekreterare/vårdadministratörer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utarbeta karriärstegar (kompetens och lön)</li> <li>▶ Tillse att utbildning finns i tillräcklig omfattning</li> </ul>	HR HR	2015/2016 Löpande
<p><b>Mål: Tillräckligt antal tandsköterskor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tillse att utbildning finns i tillräcklig omfattning</li> </ul>	HR	2016
<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> <li>▶ Anställning av stödresurser t ex vårdnära tjänster</li> </ul>	V-chef V-chef	Löpande Löpande
<p><b>Mål: Högre akademisk nivå</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tydliga karriärvägar för forskande medarbetare inom olika yrkesgrupper, där forskning och klinik kan utövas parallellt i alla steg i karriären</li> <li>▶ Skapa utbildningstjänster för sjuksköterskor i samverkan med universitetet</li> <li>▶ Skapa ekonomiskt utrymme för central finansiering av adjungerade adjunkter/lektorer inom medellånga vårdutbildningar</li> </ul>	FoU/HR FoU/HR FoU/HR	2015 2015 2015/2016

	Ansvarig	Klart
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prioritera framtagen 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</li> </ul>	V-chef/FoU	2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Varje verksamhet har angivit mål för forskning och utbildning i sin verksamhetsplan</li> </ul>	V-chef	2015
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Samverkan med universitetet angående långsiktig utbildningsplanering utifrån världens behov och förutsättningar</li> </ul>	FOU	Löpande
<p><b>Mål: Stärka rekryteringsbasen</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Professionsgemensam handledarutbildning genomförs årligen för de medarbetare som ska handleda ST-läkare och blivande specialistsjuksköterskor</li> </ul>	FoU	Löpande
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ LEKA-utbildning för ST-läkare genomförs årligen</li> </ul>	FoU/V-chef	Årligen
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Uppnå kvalitets- och kvantitetskraven för VFU och APL</li> </ul>	FoU/V-chef	Löpande
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Traineeprogram/introduktionsprogram/mentorskap mm för nya sjuksköterskor</li> </ul>	V-chef/HR	Löpande
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erbjuder heltid till nyanställda medarbetare</li> </ul>	V-chef/HR	Löpande
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Synliggöra landstinget som en attraktiv arbetsgivare genom exempelvis informationsinsatser, mässor, feriefarbeten, prao mm</li> </ul>	HR/Kom stab	Löpande
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Verkställa likabehandlingsplan och strategisk jämställdhetsplan</li> </ul>	V-chef	Löpande

	Ansvarig	Klart
<b>Mål: Begränsa nyttjandet av hyrpersonal</b>		
▶ Regiongemensam upphandling	HR	2015/2016
▶ Följsamhet till ramavtal	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 med syfte att synliggöra möjliga karriärvägar	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
▶ Lönespridning inom och mellan yrkesgrupper för att stimulera karriärutveckling	V-chef/HR	Löpande
<b>Mål: Landstingets chefer har en tillfredsställande arbetssituation</b>		
▶ Inskolnings- och introduktionsprogram finns för nya chefer	V-chef/HR	Löpande
▶ Stödresurser och utvecklingsprogram finns för chefer	V-chef/HR	Löpande
▶ Antal underställda medarbetare är anpassad till chefsfunktionen	Överordnad chef	Löpande