

Redovisning personalförsörjning

Landstingsstyrelsen
6 oktober 2014



Uppdrag till personalpolitiska beredningen

- Inhämta kunskap, diskutera och lägga förslag kring landstingets personalrekrytering i syfte att tillgodose de behov av kompetenser som bedöms finnas i framtiden.
- Lämna förslag på eventuella beslut som bör fattas samt eventuella förändringar som bör göras.
- Slutrapport ska lämnas till landstingsstyrelsen senast 31 december 2014, och en rapport om hur arbetet fortskrider ska lämnas till styrelsen i juni 2014.



Rapport

- Delrapport presenterad i personalpolitiska beredningen i maj, slutrapport i september.
- Använder begreppet personalförsörjning
- Ger bild av nuläge och prognos för framtiden. Analyserar och drar slutsatser.
- Innehåll:
 - Omvärldsanalys
 - Landstinget Blekinges rekryteringsbehov
 - Slutsatser och åtgärdsförslag
 - Summering och behov av generella åtgärder



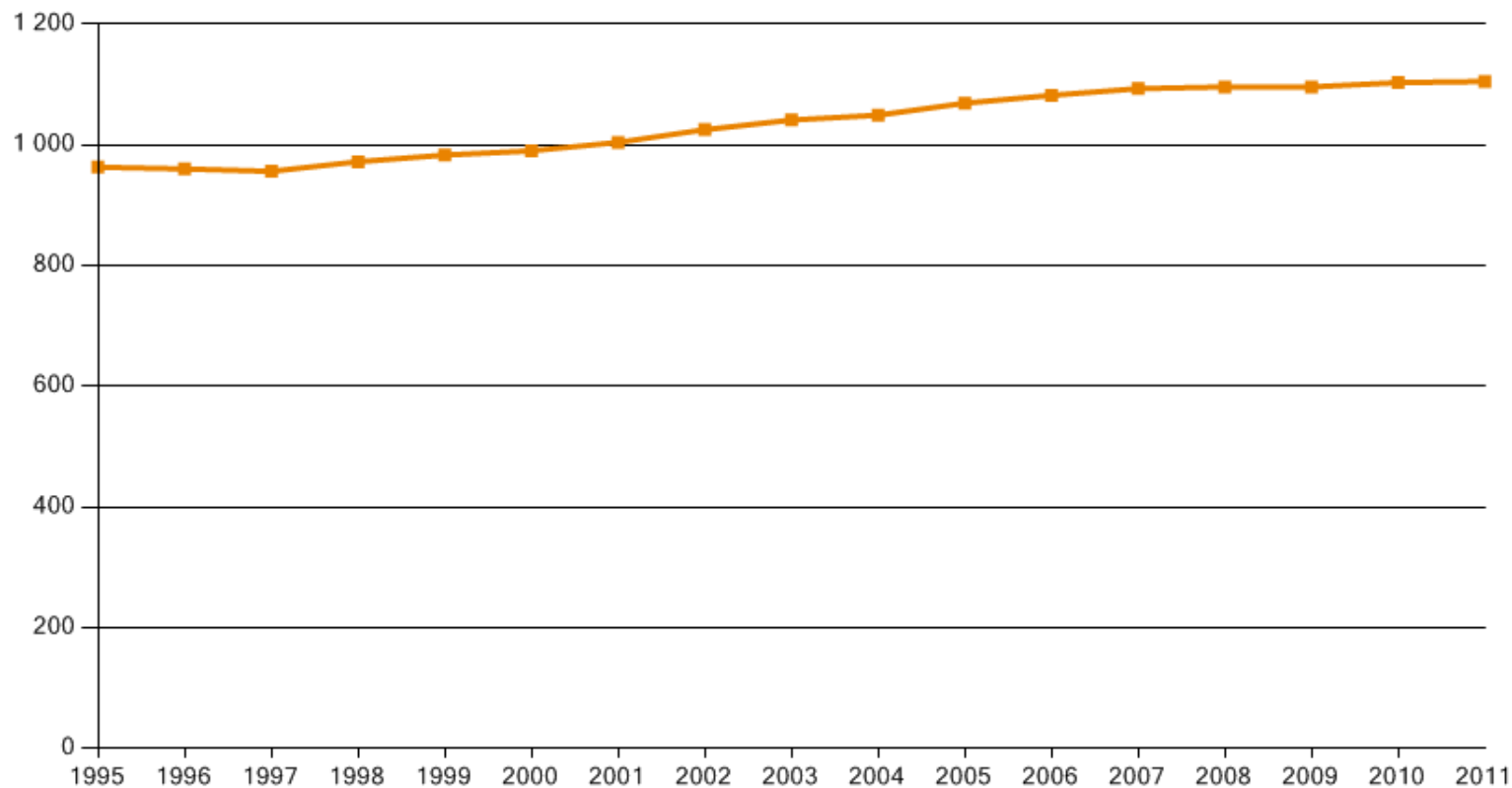
Omvärldsanalys

- Det finns idag större efterfrågan än tillgång inom flera yrkesområden. Denna kommer fortsätta, även om tillgången inom vissa yrken beräknas öka fram till 2025.
- Samtidigt så har vi idag fler läkare och sjuksköterskor per 100 000 invånare än någonsin tidigare.
- 80 000 personer kommer behöva nyanställas inom landstingen mellan 2013-2022.
- 60% av dessa p.g.a. pensionsavgångar, 40% p.g.a. ökade behov.



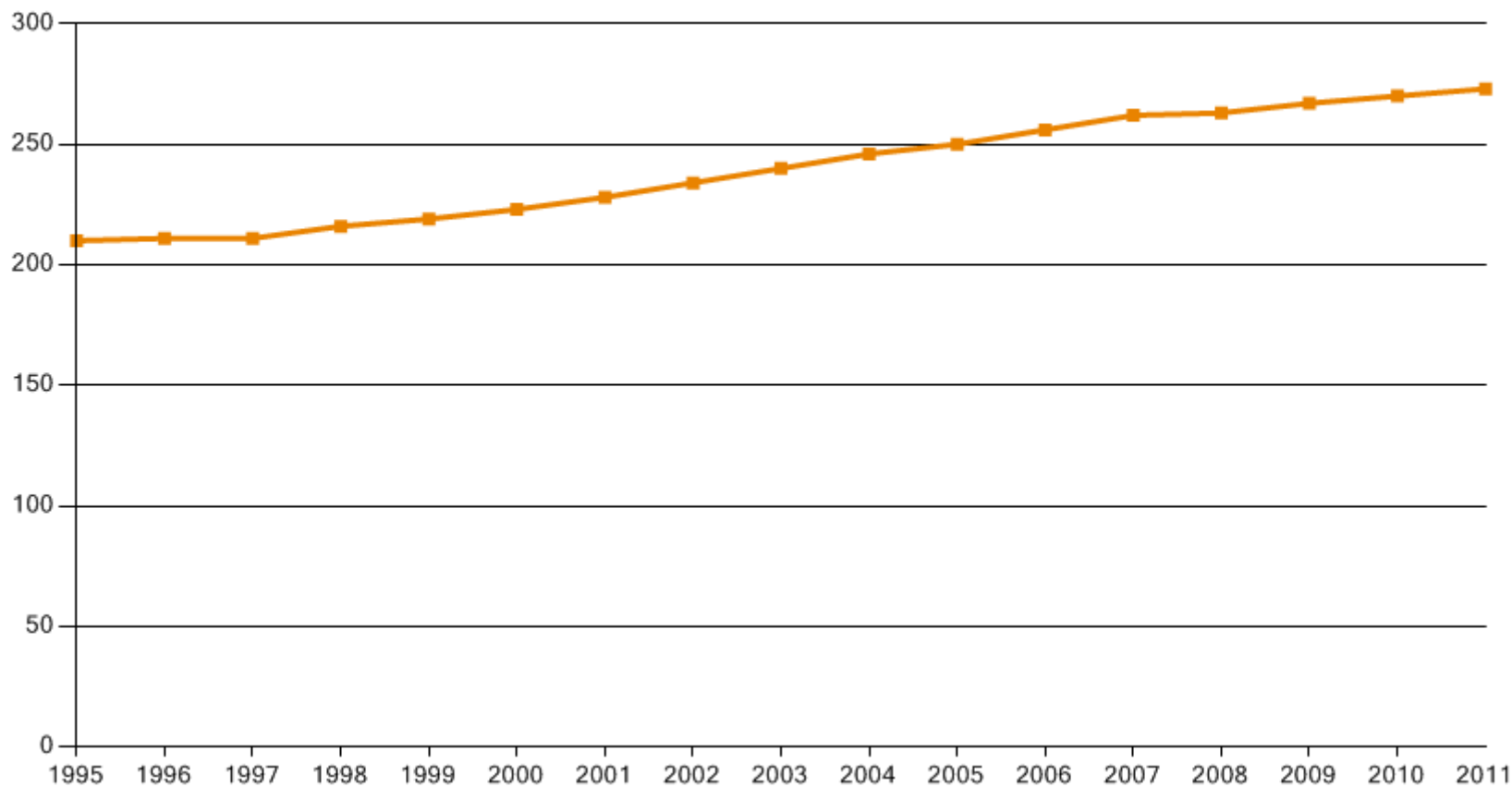
Antal sjuksköterskor per 100 000 invånare

Hälsa- och sjukvårdspersonal, Sjuksköterska, Riket, Offentlig och privat regi



Antal läkare per 100 000 invånare

Hälsa- och sjukvårdspersonal, Specialistläkare, Riket, Offentlig och privat regi



Uppdraget till nationelle samordnaren

- *”Enligt det s.k. LEV-projektet (Långsiktig Efterfrågan på Vårddstjänster) kan Sverige inte fortsätta att tillhandahålla vård och omsorg på samma sätt som i dag om vi ska öka kvaliteten, möta den demografiska utvecklingen och samtidigt ha kontroll på kostnaderna i vården. För att möta de framtida utmaningarna krävs en ännu mer effektiv hälso- och sjukvård. I framtiden kommer t.ex. hälso- och sjukvården att vara tvungen att vårda fler patienter utan att personalstyrkan ökas i motsvarande grad.”*



Påverkan på personalförsörjning

- Landstinget Blekinge behöver fortsätta arbetet med hur kompetens används på bästa och mest effektiva sätt.
- Detta bör medföra att befintliga yrkesgrupper kommer att få ändrat innehåll i sina roller.
- Det bör också medföra att nya typer av kompetenser kommer att behöva rekryteras.
- Verksamhetsutveckling, rekrytering och kompetensutveckling måste gå hand i hand.
- Ovanstående kommer att ha stor påverkan på personalförsörjningsbehovet.



Landstinget Blekinges rekryteringsbehov

- Behov har prognostiserats på två olika sätt:
 1. Statistikbaserat
 - Pensionsavgångar
 - Pensionsavgångar plus övrig personalomsättning
 2. Dialogbaserat
 - Kompetensdialog



Kompetensdialog

- De närmaste tre åren kommer landstinget Blekinge att behöva anställa bl.a.:
 - 230 grundutbildade sjuksköterskor
 - 75 specialistutbildade sjuksköterskor
 - 85 undersköterskor
 - 12 biomedicinska analytiker
 - 30 medicinska sekreterare
 - 35 skötare psykiatri
 - 26 psykologer
 - 10 servicepersonal
 - 16 allmäntandläkare
 - 2 övertandläkare
 - 2 tandhygienister
 - 2 ortodontiassistenter
 - 20 tandsköterskor



Sjuksköterskor

- Utbildningen är en av de mest populära i Sverige
- Varje år utexamineras ca 4000 nya sjuksköterskor i Sverige
- I stort sett alla får jobb
- Viss obalans mellan tillgång och efterfrågan råder redan
- Situationen mycket känslig för ökad personalomsättning, ökad sjukskrivning, ökat behov etc.



Läkarförsörjning

- Svårigheter att rekrytera externt
- Personalomsättningen något högre än genomsnittet för landstinget
- Tillgången på specialister allmänmedicin och psykiatri kommer att minska fram till 2025
- Om nuvarande utveckling fortsätter kommer bristen på läkare inom Primärvården och Psykiatri och Rehabilitering att öka ytterligare



Summering specifika åtgärder

- Förstärkt introduktionsprogram för sjuksköterskor.
- Undersöka möjligheten till intern utbildning och handledning av nyutexaminerade från vård- och omsorgsprogrammet.
- Fortsätta med att utifrån verksamhetens behov erbjuda ekonomiskt stöd genom det centrala utbildningsanslaget vid vidareutbildning, samt fortlöpande följa upp att antalet som vidareutbildar sig motsvarar behovet.
- Vara involverade i YH-utbildningar inom specialistundersköterska, skötare psykiatri och medicinsk sekreterare som ges i Blekinge.
- Designa och genomföra traineeprogram för nyckelbefattningar inom teknik.
- Utbildnings- och utvecklingsaktiviteter inom Folktandvården för att behålla nyrekryterade tandläkare.
- Utöka antalet AT och ST platser, framförallt inom psykiatri och primärvård, i syfte att trygga framtida läkarförsörjning.
- Upphandla ramavtal för rekrytering av nyckelpositioner.
- Fortsätta arbetet med att anställa läkare från andra länder.
- Identifiera orsaker till personalomsättningen bland läkare, och initiera aktiviteter för att påverka denna i positiv riktning.
- Öka antalet som väljer att stanna i Blekinge efter avslutad ST och PTP.



Övergripande åtgärder och behov

- Utvecklingsarbete gällande vilka kompetenser som används till vilka uppgifter på vilket sätt. Tekniska utvecklingen spelar en stor roll i detta.
- Arbetsätt för hur organisationens behov av kompetens identifieras och möts behöver fortsätta utvecklas
- Kunskapsöverföring från erfarna medarbetare till nya
- Kunna erbjuda fortbildning och utbildningshandledning i tillräcklig omfattning och av hög kvalitet
- Marknadsföring av landstinget Blekinge som arbetsgivare
- Samverkan med olika intressenter
- Konkurrenskraftiga löner och villkor



Behov av beslut

- Viktiga beslut har redan fattats:
 - Ökning av antalet ST platser inom psykiatri
 - Satsning på konkurrenskraftiga löner
 - Nivån på ersättning från det centrala utbildningsanslaget har höjts



Behov av beslut

- Framöver finns det områden där beslut om ytterligare insatser kan behöva fattas:
 - Förtidsrekrytering av medarbetare medför tillfälligt ökade kostnader.
 - Utökade resurser för utbildningshandledning för att kunna ta emot nödvändigt antal studenter, ST-läkare etc.
 - Samordning, handlednings- och mentorsresurser för förstärkt introduktion för sjuksköterskor.
 - Ökning av centrala utbildningsanslaget för att tillräckligt många medarbetare ska kunna vidareutbilda sig.
 - Avsätta medel till fortbildning av medarbetare för att säkra rätt kompetensnivå och stärka attraktiviteten som arbetsgivare.
 - Resurser för start av traineeprogram.
 - Insatser för att stärka arbetsgivarvarumärket, t.ex. genom utökad marknadsföring.
- Beslut samt planering och uppföljning av aktiviteter inom personalförsörjningsområdet bör vara en del av ordinarie processer gällande planeringsförutsättningar, budgetberedning och bokslut.

