

Hur kan man skapa bäst stöd för att förutse och därmed hantera framtida kompetensbehov?

SAS Forum
Stockholm 2014

rasmus.kaneld@sll.se

**SÄKRA
KOMPETENS-
FÖRSÖRJNINGEN
INOM LÄNET**



Vem är Rasmus?



Modell för enhetlig behovsbedömning och styrning av kompetensförsörjning

Under 2013 har det arbetats fram en modell för enhetlig behovsbedömning och styrning av kompetensförsörjning för den framtida hälso- och sjukvården i Stockholms län. Modellen består av följande två delar:

- Prognosverktyg som beräknar framtida gap i enheten antal årsarbetare
 - Fungerar som en utgångspunkt i en årlig process för att hantera framtida årsarbetar- och kompetensgap)
- Årlig process för hantering av framtida årsarbetar- och kompetensgap

Snabbväxande regioner och åldrande befolkning i kombination med en komplex organisation kräver en enhetlig behovsbedömning av kompetens inom organisationen för framtida åtgärder

Stockholms läns landsting har ett stort samhällsansvar

Stockholms län är en växande och omtyckt region, både att bo, studera och arbeta i. Det är positivt samtidigt som det innebär fler resande i kollektivtrafiken och **fler invånare som behöver en god hälso- och sjukvård.**

Under 2013 ökade befolkningen med 36 036 invånare, vilket är drygt 40 procent av hela landets befolkningsökning samma år.

Stockholms läns landsting ansvarar för länets hälso- och sjukvård inklusive tandvård samt kollektivtrafik och regionplanering. Landstinget bidrar även till kulturen i länet.

- Stockholms läns landsting är en politiskt styrd organisation och finansieras till största delen via landstingsskatten.
- Politikernas viktigaste styrdokument är budgeten som beskriver mål, satsningar, **ekonomiska ramar** och anger inriktning för vad landstingets verksamheter ska uppnå.



Varför behövs en kompetensförsörjningsmodell?

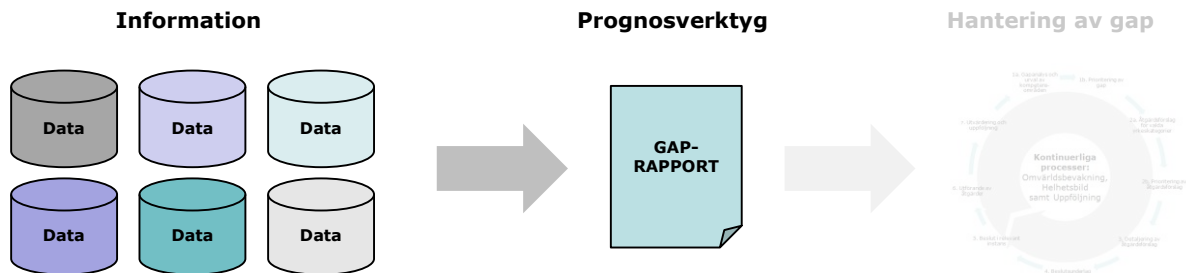
- Stockholms län är en växande och omtyckt region vilket innebär att fler invånare behöver en god hälso- och sjukvård.
 - Hälso- och sjukvården genomgår stora och viktiga förändringar.
 - Ekonomiska ramar som anger inriktning för vad landstingets verksamheter ska uppnå.
 - Stockholms läns landsting ansvarar för att det finns rätt kompetens för att ge medborgare inom Stockholms län vård.
- Den efterfrågade kompetensen inom specifika hälso- och sjukvårdsyrken tar relativt lång tid att öka genom enbart t.ex. utbildning. Därför behövs ett övergripande arbets- och tankesätt för att bättre hantera gap med befintliga medel.
- Öka den gemensamma bilden inom Landstinget av hur utbud och efterfrågan inom kompetensområdet ser ut för olika yrkeskategorier
 - Flytta fokus från stora utmaningsområden till specifika utmaningar
 - Prioritera och genomföra initiativ på både kort och lång sikt



Stockholms läns landsting erbjuder stor komplexitet gällande yrkeskategorier, specialister och organisatorisk styrning

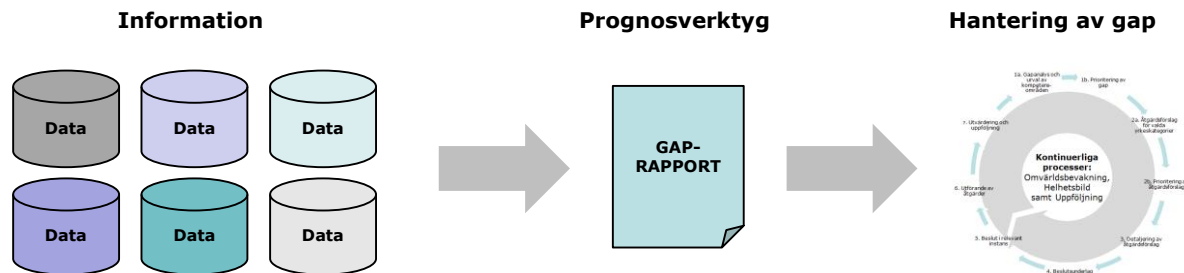
För att ge bästa möjliga input till kompetensförsörjningsmodellen för hantering av kompetensgap, krävs att verktyget skär personaldata på ett sätt som ger en rättvis bild i hela landstinget, och samtidigt underlättar till genomförandet av framtida åtgärder.

- Vårdgivare
- Kliniker
- Yrkeskategorier
- Specialister (sjuksköterskor, läkare m.fl..)



Delaktighet i analys och åtgärder för framtida kompetensförsörjning är en förutsättning för framgång:

- Politiker
 - Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen (HSF)
 - Programkontor
 - Ca 50 specialistföreningar
 - Utbildning- och kompetensråd (UKR)
 - Centrum för klinisk utbildning (CKU)
 - Ca 24 fackliga organisationer
- Bolag
 - Förvaltningar
 - Ledningsgrupper
 - Rektorer
 - Kommunikationsenheter
 - Utbildningsråd
 - Patientföreningar

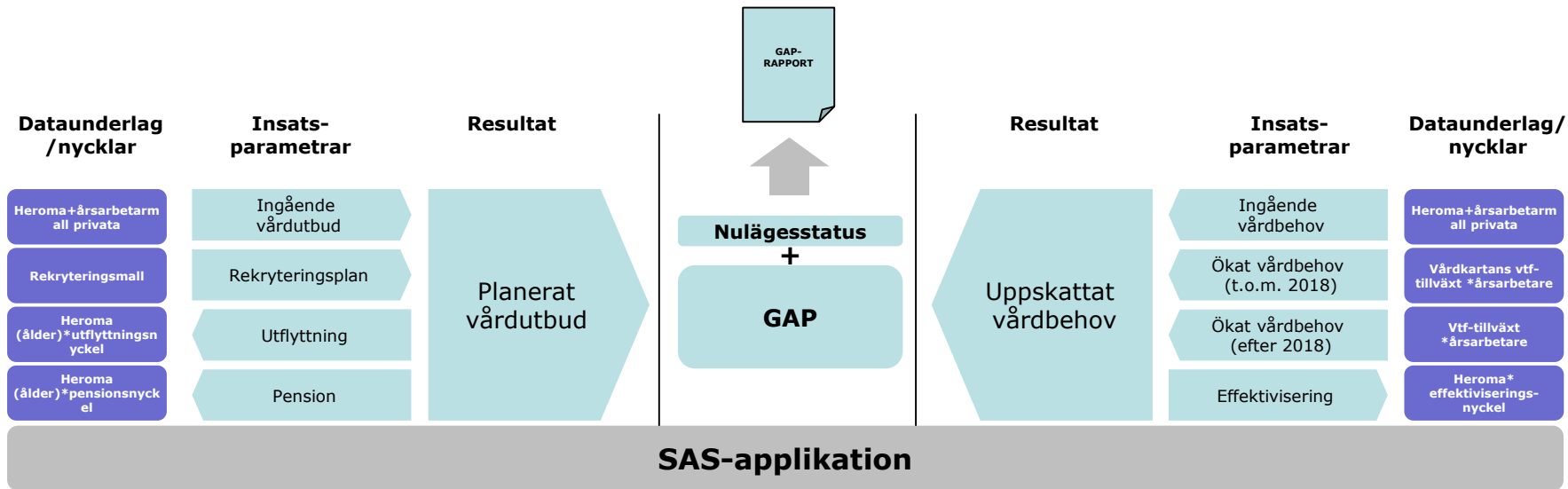


Modell för enhetlig behovsbedömning och styrning av kompetensförsörjning

Under 2013 har det arbetats fram en modell för enhetlig behovsbedömning och styrning av kompetensförsörjning för den framtida hälso- och sjukvården i Stockholms län. Modellen består av följande två delar:

- Prognosverktyg som beräknar framtida gap i enheten antal årsarbetare (fungerar som en utgångspunkt i den årliga processen för att hantera framtida årsarbetar- och kompetensgap)
- Årlig process för hantering av framtida årsarbetar- och kompetensgap

Snabbväxande regioner och åldrande befolkning i kombination med en komplex organisation kräver en enhetlig behovsbedömning av kompetens inom organisationen för framtida åtgärder



Ingående vårdutbud (befintliga årsarbetare) hämtas från personalsystem.

Rekryteringsplanen utfylls i en rekryteringsmall och rapporteras in av respektive enhets HR-avdelning.

Utflyttning beräknas med en utflyttningsnyckel baserad på utflyttningen per klinikgrupp från tidigare år.

Pensionsavgångar beräknas med en pensionsnyckel baserad på pensionsavgångar per åldersgrupp från tidigare år.

Ingående vårdbehov antas i utgångsläget matcha det **ingående vårdutbudet**, dvs. att inget gap finns i nuläget.

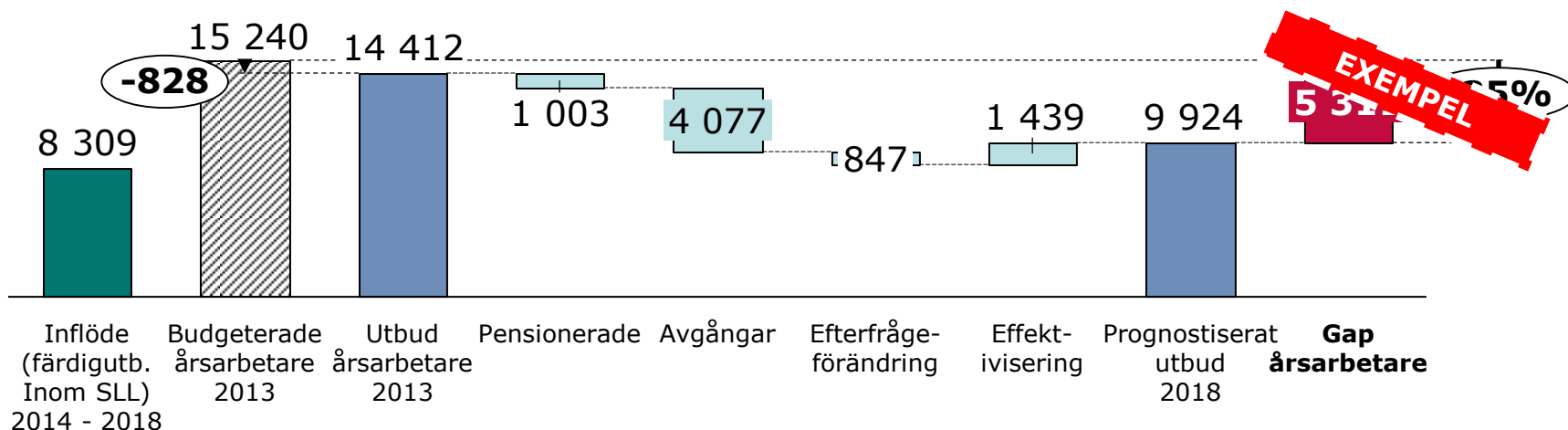
Ökat vårdbehov beräknas t.o.m. 2018 baserad på en vårdtillfällesprognos (inkluderat befolkningstillväxt osv.)

Effektivisering om 2% per år antas på årsarbetarnivå.

GAPet mellan utbudet och efterfrågan av antal årsarbetare visas på specialistnivå för önskat år.

Yrkesgrupp X

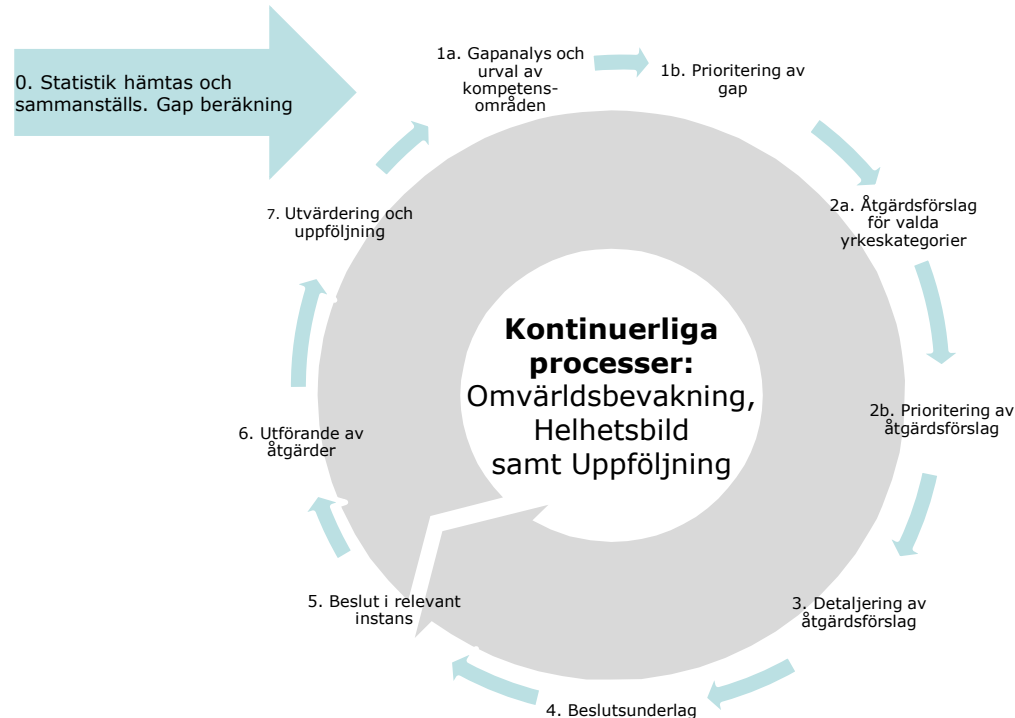
Samtliga landstingsfinansierade vårdgivare 2018



- **Rekryteringsbehovet beräknas till ca 5 311 årsarbetare under en femårsperiod för att täcka vårdbehovet för 2018.**
- Rekryteringsläget bedöms som "1", på en femgradig skala, där 1 är svårt att rekrytera, och 5 är lätt att rekrytera.

*Då avrundningar till heltal sker i rapporten kan det finnas en differens mellan gap och förändringsfaktorer. Detta är inget felaktigt, utan uppstår då avrundning för gap-beräkning görs i sista steget i beräkningen, medan förändringsfaktorerna avrundas tidigare i rapporten.

Styrmodellen består av ett antal steg och löper över hela året



Kontinuerliga aktiviteter:

- Omvärldsbevakning
- Helhetsbild
- Uppföljning

Avslutningsvis - syfte och nytta med modellen

Övergripande

SAS ger ett bättre förtroende till prognosens tillförlitlighet och datakvalitet, just för att det är SAS som används och inte Excel som det var innan.

Det gemensamma beräkningssättet över vårdgivare och yrkeskategori medför en mer objektiv bild kring nuläget och därav om framtida åtgärder. Metoden som gapen tas fram på ger en mer enad syn i organisationen på vart åtgärder behöver riktas. Detta hjälper även till att besluta kring hur initiativ bör prioriteras, och stärka kunskapen och värdet av att räkna "tillräckligt rätt".

Sammanfattningsvis ger modellen

- Säkrare prognoser för att möta framtidens behov av kompetens inom SLL.
- En genomarbetad och strukturerad metod skapar en mer enad syn i organisationen över vilka kompetenssatsningar som bör göras.
- Mer objektiv dialog kring nuläget och därav om framtida åtgärder.
- Enhetlig syn som medför mer tid till att arbeta med åtgärder.
- Inte bara med snabba beräkningar – den bidrar också till att skapa stort förtroende för modellen och dess resultat inom organisationen.



TACK!

