

Process för övergripande sjukhusstruktur

Kompetensförsörjning

Ett av flera perspektiv i arbetet

- Hallands utveckling
- Nära vård
- Beredskap och civilt försvar
- Digitalisering
- Infrastruktur
- **Kompetensförsörjning**
- Specialisering i hälso- och sjukvården
- Fastigheter, lokaler och verksamhet
- Ekonomiska förutsättningar

Innehållsförteckning

Kompetensförsörjning i Halland	1
Vi blir fler – antal anställda har ökat med 11 procent sedan 2017	2
Personalomsättning varierar över tid	2
Förutsättningar inom området	3
Kompetensförsörjning nu och framöver	4
Möjligheter	4

Kompetensförsörjning i Halland

Medarbetarna är Region Hallands viktigaste resurs för att kunna erbjuda hallänningen en välfungerade hälso- och sjukvård och samhällsservice. Medarbetare är samtidigt den resurs som det blir allt hårdare konkurrens om. Region Halland har idag ett bra utgångsläge med goda organisatoriska förutsättningar vilket bekräftas av positiva resultat i nationella mätningar, högt engagemang bland medarbetare och god arbetsmiljö, även om det varierar mellan olika verksamheter. Dessa förutsättningar kan dock förändras om inte kompetensförsörjningsutmaningen hanteras i tillräcklig takt.

Förutsättningarna för en framgångsrik kompetensförsörjning varierar betydligt mellan Sveriges olika regioner. Sedan 2008, året före finanskrisen, har hela 87 procent av befolknings- och sysselsättningstillväxten i Sverige ägt rum i Stockholm, Västra Götaland, Skåne, Uppsala och Halland. Gemensamt för regionerna med en hög tillväxt är att de är storstadsregioner eller tillhör storstadsregionernas upptagningsområden. Exempelvis är Hallands län integrerat med Västra Götalandsregionen, och Uppsala med Stockholmsregionen. De senaste decenniernas forskning inom ekonomisk geografi visar att folkrika och växande regioner tenderar att få en självförstärkande utvecklingskurva. När människor väljer att bo och verka på en plats ökar platsens attraktivitet.

I Halland är arbetslösheten låg (4,9% jämfört med Sveriges 6,2%), vilket är positivt. Men detta sätter även press på att använda kompetensen på bästa sätt. Som arbetsgivare kan inte Region Halland enbart förlita sig på den lokala arbetskraften. Inpendling från Västra Götaland och Skåne är därför en viktig del av lösningen. Det är därför viktigt att pendelinfrastrukturen fungerar bra, även om den är känslig för ökade resekostnader och arbetsmarknadsförhållanden i grannregionerna. Det är främst personer med högre utbildning som är benägna att pendla till jobbet (71% av RH-medarbetarna har eftergymnasial utbildning).

Behovet av välfärdstjänster ökar betydligt snabbare än tillgången på kompetens. Region Halland behöver anpassa sig till att det inte kommer finnas tillräckligt många för att täcka behoven. Trots att vi får fler medarbetare kommer inte ökningen räcka till för att möta behovet. Om inget förändras skulle över 80 procent av Hallands nya invånare i arbetsför ålder behöva arbeta inom den offentliga sektorn, särskilt inom hälso- och sjukvården, fram till 2035.

Vi blir fler – antal anställda har ökat med 11 procent sedan 2017

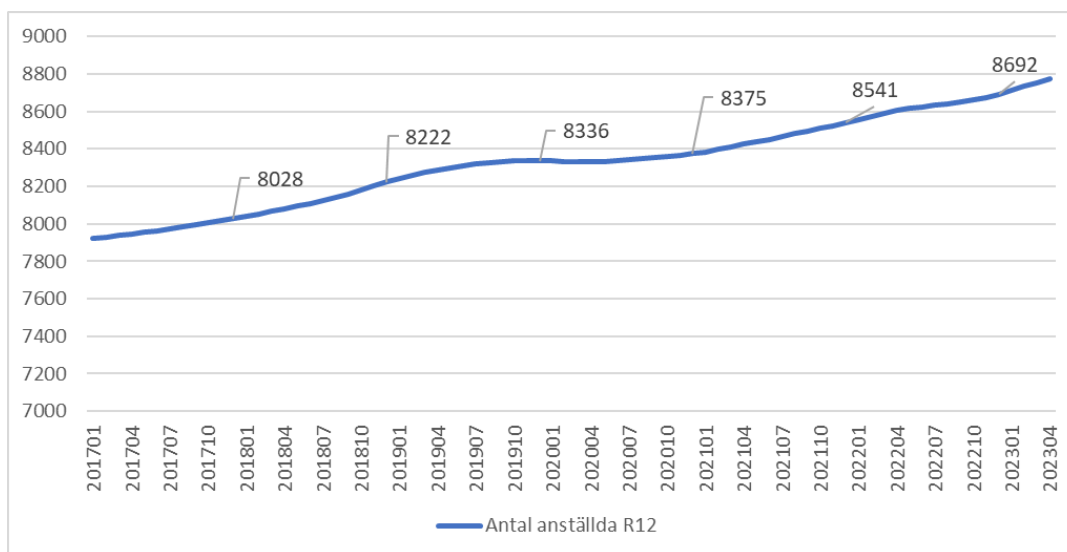


Diagram 1. Utveckling antal månadsavlönade medarbetare Region Halland 2017 - 2023

Personalomsättning varierar över tid

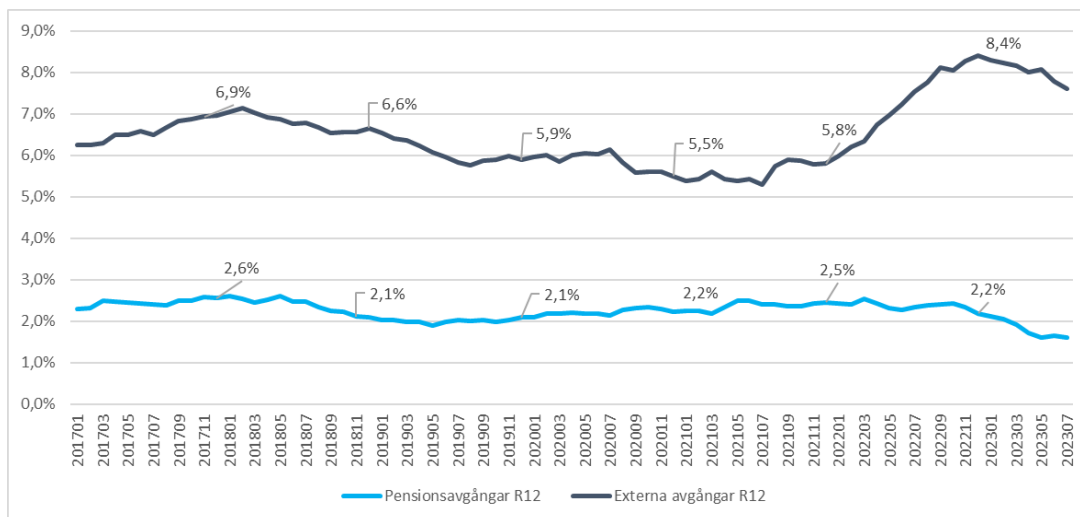


Diagram 2. Utveckling personalomsättning R12 (extern och pension) inom Region Halland 2017 - 2023

Sedan början av 2022 har personalomsättningen ökat inom Region Halland. Extern personalomsättning nådde 8,4% i december 2022 och har minskat något under våren 2023.

Åldersstrukturen bland Region Hallands medarbetare tyder på att pensionsavgångarna kommer att ligga på samma nivåer som tidigare, det vill säga mellan 2 - 2,5 procent. Det finns dock skillnader mellan olika yrkesgrupper.

Sammantaget är den externa personalomsättningen och pensionsavgångarna på 10,6%, vilket ligger i linje med snittet jämfört med andra regioner (snittet var 11% enligt SKR:s statistik från november 2022). En personalomsättning på 10,6 procent är inte anmärkningsvärt hög jämfört med andra branscher heller. Såväl offentliga som privata sektorer har upplevt högre personalomsättning det senaste året. Detta kan delvis förklaras av den kompetensbrist som flera sektorer och branscher har rapporterat om, samt att människor byter jobb oftare. Bedömningen är att Region Halland, liksom andra branscher, kommer att ha en ökad extern personalomsättning.

Det är inte bara personalomsättningen som varierar mellan olika yrkesgrupper, utan även rekryteringskraft. Rekryteringskraft beskriver i vilken utsträckning vi lyckas fylla vakanser som uppstår när medarbetare lämnar. Det finns flera yrkesgrupper med hög personalomsättning som samtidigt har låg rekryteringskraft. Exempel på sådana yrkesgrupper är specialistsjuksköterskor, psykologer, tandhygienister och vissa typer av specialitläkare. I och med den pågående kompetensförsörjningsutmaningen kommer dessa exempel att bli fler.

Förutsättningar inom området

- Regionen kommer troligen fortsättningsvis att öka antalet medarbetare, men inte i samma utsträckning som behoven kräver
- Den externa personalomsättningen förväntas öka, dels på grund av ökad konkurrens om samma kompetens, och dels på grund av att yngre generationer byter jobb oftare
- Det upplevs allt mindre attraktivt att arbeta på obekväma arbetstider inom vår sektor, vilket innebär särskilda utmaningar för att säkra kompetens för dygnet-runt verksamheter
- Inom vården går utvecklingen alltmer mot hög- och subspecialisering, vilket ökar sårbarheten gällande kompetensförsörjningen, med hänsyn till tiden som krävs för att utveckla, upprätthålla och bevara kompetens.
- Antalet utbudspunkter minskar avståndet till sjukvård när det behövs, men kräver fler medarbetare, vilket riskerar att bli kostsamt och tidvis ineffektivt.

Kompetensförsörjning nu och framöver

Rapporter från Socialstyrelsen visar att det har skett relativt små förändringar i tillgång till legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal jämfört med förra årets kartläggning. Regioner och kommuner har under 2022 samtidigt rapporterat om en ökad brist av flera legitimationsyrken och specialiteter. Framtidsprognoserna från både Statistikmyndigheten och Universitetskanslersämbetet visar att bristen på legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal kommer att kvarstå eller öka fram till 2035. Samtidigt kommer Socialstyrelsen med allt fler rekommendationer om bemanningsnyckeltal, till exempel gällande barnmorskor och specialistläkare inom allmän medicin.

Världshälsoorganisationen, WHO, uttrycker i en nyligen utgiven rapport att Europas offentligt finansierade sjukvårdssystem står under stora hot på grund av personalbrist.

Möjligheter

- 1. Förändringar i organisering och arbetssätt:**
Förändringar i vård- och arbetsflöden, nya metoder och behandlingar där patient och invånare kan vara mer delaktig.
- 2. Digitalisering, automatisering och AI:**
Genom att använda digitala verktyg och AI kan vi effektivisera rutinuppgifter och frigöra tid för komplexa arbetsuppgifter. Digital teknik underlättar samarbete och kunskapsdelning.
- 3. Uppgiftsväxling mellan yrkesgrupper:**
Genom att växla arbetsuppgifter mellan yrkesgrupper kan vi stärka teamarbetet och ta vara på kompetenser.
- 4. Ett välfungerande utbildningssystem – utbildningar i Halland och nära Halland**
Genom att utbildningssystem anpassas och vägarna in till välfärdsyrkena blir fler. Lärosäten i Halland och i närheten spelar en viktig roll för vår kompetensförsörjning.

Utöver detta behöver Region Halland fortsatt arbeta med förutsättningar för kompetenshöjande insatser, förebygga sjukfrånvaro hos medarbetare och skapa förutsättningar att jobba heltid och längre.

I ljuset av de utmaningar som Region Halland och andra regioner står inför när det gäller kompetensförsörjning, är det tydligt att en aktiv och strategisk anpassning är

nödvändig för att säkra en fortsatt högkvalitativ hälso- och sjukvård samt samhällsservice för medborgarna. De möjligheter och åtgärder som beskrivs ovan är inte hela lösningen, men viktiga delar av lösningen.

