

Resultat kompetensförsörjningsprocessen, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen 2021 (bilaga 1)

Skattning av hälso- och sjukvårdsförvaltningens kompetensbehov gjordes med stöd verksamhetsnära HR-konsult. Arbetsgrupperna fick en dragning av en processbeskrivning samt planeringsunderlag. Samtliga personer som deltog i dialogen utgick från samma instruktioner och definitioner. Kompetensbehoven bedömdes inom huvuddelen av förvaltningens verksamheter, 29 verksamheter vilket omfattar drygt 4 000 medarbetare.

Skattning av kompetensbehov utgick ifrån tillsvidare anställd personal per den 1 januari 2021. Anställda klassificerats in i yrkesgrupper utifrån AID-etikett, ex *sjuksköterska allmän*, *sjuksköterska specialfunktion*, *anestesisjuksköterska* osv. Kompetensbehovet för respektive yrkesgrupp klassificerades in i någon av färgsättningarna nedan:

1	Okritiskt, kompetens behöver förändras utifrån verksamhetens behov
2	Hållbart, kompetensen motsvarar verksamhetens behov
3	Ohållbart, kompetensen motsvarar nått och jämnt verksamhetens behov
4	Kritiskt, kompetensen motsvarar inte alls verksamhetens behov

Figur 1 De fyra skattningsnivåerna verksamheten gjorde sina skattningar utifrån.

Resultatet är indelat i fyra områden; *Sjuksköterskeyrkena*, *Annan hälso- och sjukvårdspersonal*, *andra legitimationsyrken* och *läkare – inbegriper överläkare, specialistläkare och ST-läkare*.

Sjuksköterskeyrkena

Allmänsjuksköterskor

Tillgången på allmänsjuksköterskor har försämrats från 2020 års bedömning. Sammantaget är det ohållbart på kort sikt och kritiskt på lång sikt. Det är stora skillnader i bedömningarna mellan olika verksamheter. Inom de större verksamheterna så som Medicinkliniken och Kirurgkliniken

bedöms kompetensbehovet ohållbart som en följd av personalomsättning. Det finns behöriga sökanden till utlysta tjänster och ett inflöde av nyanställda, men inflödet går långsammare än utflödet. Dessa verksamheter lyfter också fram ett behov av att identifierade karriärvägar för att kunna visa på utveckling över tid inom verksamheten.

För en fjärdedel av allmänsjuksköterskorna bedöms kompetensbehovet generellt vara hållbart på kort sikt. Dessa bedömningar återfinns oftast inom mindre verksamheter så som Kärlkirurgen och Palliativa enheten. Inom dessa verksamheter framstår det som att andelen nyutbildade är färre och allmänsjuksköterskegruppen består till större del av erfarna sköterskor.

Verksamhetens geografiska läge har en tydlig negativ påverkan och Fagersta, Sala och Köping beskriver sitt nuläge som mer ohållbart och sårbart än inom jämförbara verksamheter i Västerås.

Bedömning: Det är en differentierad skattning gällande kompetensbehovet av allmänsjuksköterskor. En sammanfattande skattningen med förvaltningens alla verksamheter och olikheter invägt, ger ett ohållbart läge på kort sikt och ett kritiskt läge på lång sikt. Trots att Mälardalens högskola (MDH) examinerar flest sjuksköterskor i riket, så räcker inte antalen till. Det prognostiseras heller ingen förändring i antalet nyutbildade sjuksköterskor på arbetsmarknaden, varken regionalt eller nationellt. Om efterfrågan fortsatt kommer vara i samma volym kommer kompetensbristen troligtvis kvarstå. "Behålla och utveckla aktiviteter", så som kompetensutveckling, kompetensmodell/karriärvägar, ledarskap blir viktiga hålla vid liv. En viktig aktivitet är att se över arbetssätt och nya kompetenser. För att möta kompetensförsörjningsbehovet som förvaltningens verksamheter redan idag upplever. Verksamheter utanför Västerås tätort har en begränsad rekryteringsbas och det är väsentligt öka attraktionskraften för dessa verksamheter.

Röntgensjuksköterskor

Kompetensbehovet av röntgensjuksköterskor bedöms fortsatt som kritiskt på både kort och lång sikt. Närmaste lärosäte

som erbjuder utbildningen är Örebro- och Uppsalauniversitet, således finns ingen naturlig rekryteringsbas i Västmanland. Positivt är den statistik från UKÄ som visar att antalet sökande till programmet HT20 har ökat kraftigt, en effekt av pandemin. Röntgensjuksköterska är en yrkesgrupp som även nationellt lyfts fram som en bristkompetens på lång sikt. Socialstyrelsen (Nationellt planeringsstöd) konstaterar att antalet utbildade röntgensjuksköterskor inte står i relation till behovet och prognostiserade pensionsavgångar i riket.

Bedömning: Röntgensjuksköterskor är den mest kritiska sjuksköterskeyrkesgruppen inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Kompetensbehovet är kritiskt på kort sikt i kombination med stora svårigheter att tillsätta vakanser. På lång sikt kommer den nationella bristen förvärpa situationen ytterligare. Kortsiktigt kan regionen stötta med utbildningsförmån genom Investera för framtiden (IFF), om det finns medarbetare som vill utbilda sig till röntgensjuksköterska. Långsiktigt finns det ett behov av att göra yrket mer känt och för att öka intresset hos ungdomar.

Barnmorskor

Kompetensbehovet bedöms kritisk på både kort och lång sikt, med kommentarer om att IFF är en avgörande faktor för att klara kompetensförsörjningsarbete på Kvinnokliniken. Återväxten är således just nu helt beroende av regionens utbildningsförmån genom IFF. En stor påverkande faktor är att antalet pensionsavgångar kommer att öka de närmaste åren, ett generationsskifte i kompetens är att vänta. Det är ingen skillnad mellan slutenvård och mottagning gällande bedömning av kompetensbehov.

Bedömning: Ett kritiskt kompetensbehov redan idag och lång sikt. Trots fleråriga prioriteringar med utbildningsplatser med löneförmån, så ser prognosen, med kommande pensionsavgångar, med kompetensläget kritiskt ut. De senaste åren har tyvärr inte specialistutbildningsplatserna (IFF) för barnmorskor. För att attrahera till att vidareutbilda sig till barnmorska planeras olika insatser. Andra åtgärder kan behöva övervägas, nya arbetssätt kan vara en viktig faktor för att få kompetensen att räcka till.

Sjuksköterskor med funktionsutbildning, ex astma/kol, diabetes

Kompetensbehovet bedöms som hållbart på kort sikt men kritiskt på lång sikt. Sjuksköterskor med funktionsutbildning är en grupp som består av få och oftast erfarna medarbetare, vilka innehar en avgörande funktion och kompetens som är av vikt för att minska sårbarheten inom olika verksamheter.

Bedömning: Vidareutbildningsbehovet är större än utbildningsplatser som regionen genom IFF kan sponsra med löneförmån. Regionen använder redan idag IFF för att säkra att kompetensen ska finnas i framtiden, skulle kunna nyttjas mer.

Specialistutbildade sjuksköterskor inom anestesi, operation och intensivvård

De tre specialistinriktningarna anestesi, operation och intensivvård bedöms som kritiska på antingen kort eller lång sikt eller båda. Dessa specialistinriktningar tillhör en och samma verksamhet, Operationskliniken. I dagsläget finns cirka 180 specialistutbildade sjuksköterskor inom kliniken och specialistkompetenserna är helt beroende av varandra i arbetsflödena. På kort sikt kan kompetensbehovet inom Operationskliniken bli än mer kritisk då fler planerade operationer förväntas genomföras för att ta igen den vård som pausades under början av pandemin och då räcker inte den kompetens som finns till.

Bedömning: Återväxten inom ovan nämnda specialistinriktningar är helt beroende av regionens utbildningsstöd Investera för framtiden (IFF). Det finns få yrkesverksamma specialistutbildade hos andra arbetsgivare som kan rekryteras för att fylla klinikernas kompetensbehov. Konkurrensen om anestesi-, intensivvårds- och operationskompetensen från privata- och offentligt vårdaktörer i Mälardalen påverkar. En fortsatt prioritering med specialistutbildningsplatser är därför nödvändig. Det kritiska kompetensförsörjningsbehovet inom Operationskliniken motiverar att undersöka om det finns andra kompetenser/yrkesgrupper som kan komplettera kompetensbehovet.

Specialistutbildade sjuksköterskor inom barn och ungdom

Inom Barnkliniken, där den övervägande andel av hälso- och sjukvårdens specialistutbildade sjuksköterskor inom barn- och ungdom är verksamma, bedöms kompetensen som ohållbar på kort och lång sikt till skillnaden mot 2020 års kritiska bedömning på kort och lång sikt. Inom kliniken kombineras allmänsjuksköterskors kompetens tillsammans med specialistkompetensen och det en jämn fördelning mellan antalen i specialistutbildade och allmänsjuksköterskor. Kompetensbehovet för allmänsjuksköterskor bedöms som hållbart på både kort och lång sikt.

Bedömning: Den sammanvägda bedömningen är att Barnkliniken, där samtliga specialistutbildade sjuksköterskor återfinns, behöver skaffa sig en målbild gällande antalet specialistutbildade- i förhållande till grundutbildade sjuksköterskor. Återväxten av specialistutbildade sjuksköterskor är helt beroende av IFF.

Specialistutbildade sjuksköterskor inom psykiatri

Psykiatrien inom i regionen bestående av Barn- och ungdoms-, Vuxen- och Rättspsykiatrien bedömer kompetensbehovet olika. Inom Barn- och ungdomspsykiatrien bedöms kompetensbehovet vara hållbart både på kort och lång sikt. Det är stort intresse vid rekrytering och få pensionsavgångar i sikte. Inom Vuxenpsykiatrien bedöms kompetensbehovet

som kritisk på kort och lång sikt, här lyfts rekryteringssvårigheter till tjänster utanför Västerås tätort samt att hälften av psykiatrisköterskorna bedöms nå pensionsåldern på lång sikt. Rättspsykiatri i Sala bedömer även de kompetensbehovet som kritisk på kort och lång sikt. Här betonas framförallt svårigheter att hitta kompetens lokalt i kommunen och att verksamheten är beroende av att anställa inpendlande sjuksköterskor till Sala.

Bedömning: Den sammanvägda bedömningen är kritisk både på kort och lång sikt. Vuxenpsykiatri och Rättspsykiatri har identifierat samma skäl till svårigheterna, verksamheternas geografiska placering.

Övriga specialistutbildade sjuksköterskor, exempelvis, ambulans, onkologi, ögon, medicin/kirurgi

Denna grupp av specialistutbildade sjuksköterskor består av drygt 200 medarbetare där ambulanssjuksköterskor är den största (140 stycken). Ambulanssjuksköterska är den enda av hälso- och sjukvårdens specialinriktningarna som bedöms som hållbar på både kort och lång sikt. För övriga specialinriktningar t.ex onkologi, ögon och medicin/kirurgi, är bedömningen ohållbar på kort och lång sikt. Det lyfts att slutenvården blir allt mer specialiserad och därigenom ökar behovet av högre kompetens genom fler vidareutbildade sjuksköterskor i verksamheterna.

Bedömning: En målbild inom respektive verksamhet av andelen specialist- och funktionsutbildade sjuksköterskor kommer att underlätta styrningen av medel för regionens utbildningsförmån (IFF). Intresset hos regionens medarbetare att vidareutbilda sig med lön har de senaste åren varit stort och det finns goda förutsättningar att fortsätta att utveckla våra medarbetare utifrån våra verksamheters behov.

Yrkesgrupp	1–3 år	4–10 år
Sjuksköterskor		
Grundutbildade sjuksköterskor	●	●
Röntgensjuksköterskor	●	●
Barnmorskor	●	●
Specialistsjuksköterskor		
Anestesivård	●	●
Intensivvård	●	●
Operationsvård	●	●
Barn- och ungdom	●	●
Psykiatrisk vård	●	●
Medicin/kirurgi	●	●
Ambulanssjuksköterskor	●	●
Övriga specialistsjuksköterskor	●	●

(Tabell: sammanställning av skattat kompetensbehov sjuksköterskeyrkena)

Annan hälso- och sjukvårdspersonal

Medicinska sekreterare

Medicinska sekreterare består av drygt 205 medarbetare. Bedömningen för medicinska sekreterare är hållbar på kort och lång sikt. Inom flertalet verksamheter finns kommentarer om att digitalisering av arbetsmoment förväntas förändra yrkesrollen.

Handläggare, administrativa stödfunktioner med mera

Grupperingen består av 21 olika yrken, generellt små yrkesgrupper med tio eller färre medarbetare inom respektive yrkesgrupp. För samtliga yrkesgrupperna är bedömningen hållbar på både kort och lång sikt, samt kommentarer om att det är lätt att hitta bra kandidater vid rekrytering. Här finns det också kommentarer om att förändrade arbetssätt på sikt kommer att påverka kompetensbehoven men på vilket sätt framgår inte.

Det finns en tydlig skillnad mellan kommentarerna från 2020 års bedömning och 2021 års bedömning. I 2020 års kommentarer var det tydligt att det fanns en osäkerhet om initiativ och mandat till att förändra arbetssätt för *medicinska sekreterare* och *handläggare, administrativa stödfunktioner* med mera, den osäkerheten är 2021 inte förekommande i samma utsträckning, genomgående är det mer tydlig att respektive verksamhet själva äger initiativ till utveckling av yrkesrollerna.

Bedömning: I samtliga bedömningar poängteras att yrkesgrupperna är viktigt stödfunktioner för att avlasta och stötta chefer och verksamheten. Det torde finnas goda förutsättningar att utveckla nya arbetssätt inom yrkesgrupperna i takt med digitaliseringen och som stöd för chefers förutsättningar.

Undersköterskor, ambulanssjukvårdare och skötare

Yrkesgruppen undersköterskor bedöms som hållbart på kort sikt, men ohållbart på lång sikt. Verksamheterna beskriver att de nuvarande anställda undersköterskorna/sköterna har rätt kompetens och att kompetensen oftast stannar inom kliniken, vilket leder till att de undersköterskor som regionen har anställda besitter kliniskspecifik kompetens vilket är svårt att ersätta. Utmaningarna kommer vid ny- och ersättningsrekryteringar där verksamheterna lämnar kommentarer om att sökanden har för låg kompetens. Samtliga verksamheter beskriver att det är många sökanden med rätt formell utbildning (undersköterska), men den reella kompetensen motsvarar inte de högt ställda krav som verksamheterna har.

Yrkesgruppen skötare har en identisk bedömning, hållbart på kort sikt, men ohållbart på lång sikt. Likt ovan (undersköterskor) finns beskrivningar om att den formella kompetensen inte alltid motsvarar verksamhetens behov. Rättspsykiatri i Sala bedömer kompetensen som kritisk både på kort och lång sikt. Verksamheten har svårt att hitta medarbetare med

rätt formell kompetens och väljer att anställda medarbetare utan vård- och omsorgskompetens utifrån personlig lämplighet, till en högspecialiserad psykiatrisk verksamhet.

För ambulanssjukvårdare, som ingår även i denna gruppering, bedöms kompetensen som okritisk och vid nyrekryteringar ersätts oftast yrket med en legitimerad sjuksköterska.

Bedömning: Vid föregående års bedömning lyftes behov av att möjliggöra en "kortare väg" till att bli erfaren i yrket fram, vilket fortfarande är relevant och avgörande. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen pågår ett arbete med att se över introduktion och kompetensutveckling för undersköterske- och skötargruppen. Detta arbete kan vara en avgörande faktor för att bidra till en struktur för att minska mellanrummet mellan nyutbildade undersköterskor/skötare och verksamhetens behov.

2021 års beskrivning ger en entydig signal om att det är grundutbildningens kvalitet som brister och detta påverkar det framtida kompetensförsörjningsarbetet gällande undersköterskor och skötare. Brister i det svenska språket är exempel på en återkommande kommentar som försämrar utgångsläget för verksamheterna att hitta ny medarbetare. Situationen för Rättspsykiatri i Sala är den mest kritiska inom grupperingen allmänomvårdnad. Skötarutbildningen finns lokalt i Sala, både på gymnasie- och vuxenutbildningsnivå, men det är få som idag väljer att läsa den inriktningen. Till följd av regleringen med skyddad yrkestitel för undersköterska, kommer omvårdnadsutbildningen redan under 2021 att förändras. Förändringen leder till att skötarkursmomenten kommer att ingå som en ordinarie del av omsorgsutbildningen. Alla personer med godkänd omsorgsutbildning får således formell skötarkompetens. På sikt skulle detta kunna betyda att det finns en större rekryteringsbas som attraheras av Rättspsykiatriens verksamhet i Sala.

Andra legitimationsyrken

Fysioterapeuter

Fysioterapeuter är en yrkesgrupp som bedöms som hållbar på kort sikt men tenderar att bedöms som ohållbar på lång sikt, vilket främst beror på att verksamheterna efterfrågar erfarenhet, exempel på verksamhet som lyfter detta är Habiliteringscentrum. Verksamheter utanför Västerås tätort har ett svårare läge och bedömer yrkesgruppen som ohållbar på både kort och lång sikt, då det är svårt att få tag på kompetens lokalt eller få personer att pendla från Västerås.

Bedömning: Mälardalens högskola har intag varje termin till Fysioterapeutprogrammet och det ger god tillgång på nyutbildade fysioterapeuter. Detta bör ge bra förutsättningar för till exempel Habiliteringscentrum och verksamheter utanför Västerås tätort att kunna nå ett kompetensbehov som är

hållbart på sikt. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen bör titta på hur det går att korta vägen till att bli erfaren, samt genomlys vilken erfarenhetskompetens som efterfrågas så att det finns en tydlig bild av behov. Nya arbetssätt kan vara en framgångsfaktor.

Arbetsterapeuter och hjälpmedelskonsulenter

En yrkesgrupp som på både kort och lång sikt bedöms ohållbar, konkurrens vid rekrytering och pensionsavgångar i kombination med få på marknaden är påverkande faktorer som lyfts fram från verksamheterna. Inom Habiliteringscentrum och samtliga verksamheter utanför Västerås tätort så bedöms kompetensbehovet som kritisk på lång sikt. Utbildningen finns närmast i Örebro och Stockholm, vilket leder till att det inte finns en naturlig rekryteringsbas i Västmanlands län.

Bedömning: Jämfört med 2020 års bedömning så har utvecklingen gått från ett relativt hållbart läge till ett ohållbart läge. Habiliteringen och verksamheter utanför Västerås tätort har en utmaning i att uppnå ett hållbart läge på sikt. En framgångsrik faktor kan vara att erbjuda VFU-platser för att på så sätt få möjligheten att visa upp mer specialiserade verksamhetsområdet som till exempel Rättspsykiatri och Habiliteringscentrum. Ytterligare en faktor att titta på är nya arbetsätt, där mobilitet kan vara en lösning. Då utbildningen inte finns i länet är det viktigt att samverka med lärosäten gällande verksamhetsförlagd utbildning (VFU), samt att synliggöra yrket för gymnasieelever.

Sjukhusfysiker

En yrkesgrupp som består av ett fåtal medarbetare. Sjukhusfysiker är ett legitimationsyrke och utbildningen finns inte i Västmanlands angränsande län. Antalet som yrkesgruppen består av leder till en sårbarhet, samt att en av dem delar sitt yrkesutövande med ett chefskap. Verksamheterna lyfter fram att Region Västmanland har låg bemanning av denna kompetens vilket leder till att inget utvecklingsarbete kan bedrivas.

Bedömning: En liten sårbar yrkesgrupp (7 medarbetare).

Utbildningen finns inte i närhet till Västmanlands län vilket försvårar rekryteringsläget.

Obduktionstekniker

Ytterligare en yrkesgrupp som består av ett fåtal medarbetare. Obduktionstekniker är ett yrke som kräver yrkeshögskoleutbildning och utbildningen ges inte med någon kontinuitet vilket försvårar kompetensförsörjningsläget gällande att erbjuda lärande i arbetet (LIA-platser).

Bedömning: När utbildningen ges behöver Region Västmanland erbjuda möjlighet till LIA-plats för att fånga upp presumtiva medarbetare.

Biomedicinska analytiker

Kompetensbehovet bedöms redan i dagsläget som kritiskt och tio år framåt. Utbildningen finns närmast i Örebro, Uppsala och Stockholm, således finns ingen naturlig rekryteringsbas i Västmanlands län. Positivt är den statistik från UKÄ som visar att antalet sökande till programmet HT20 har ökat kraftigt, en effekt av pandemin. Redan i dagsläget är det svårt att tillsätta vakanser och flera pensionsavgångar väntas. I kommentarerna lyfts behov av att tydliggöra karriärvägar, identifiera vidareutbildningar samt synliggöra yrket.

Bedömning: Kritisk kompetensbehov både här och nu samt tio år framåt. Utbildningen finns närmast i Örebro, Uppsala och Uppsala, verksamheterna har dock ett VFU-utbyte med Örebro. Utbildningen till biomedicinsk analytiker är förhållandevis populär, men haft dålig genomströmning, endast hälften av de som påbörjar utbildningen tar ut examen. Den kraftiga ökningen i antalet sökanden till utbildningen ger kanske en bättre prognos på genomströmning. En målgrupp som är identifierad är gymnasieelever inom naturinriktningar, det handlar om att synliggöra yrket för att påverka valet av eftergymnasial utbildning och öka möjligheten till framtida rekryteringsbas. Kortsiktigt är det viktigt att se över karriärvägar i linje med aktuell kompetensmodell och utveckla nya arbetssätt.

Psykologer

Det störst antalet psykologer finns inom vuxen-, barn och ungdoms- och rättspsykiatri (Regionens psykiatri). Verksamhetens kompetensbehov är större än antalet anställda psykologer och bedöms som kritiskt på både kort och lång sikt. Det upplevs vara god tillgång på nytexaminerade psykologer men verksamheterna som berörs efterfrågar erfarenhet som en avgörande faktor vid rekrytering. Det lyfts även fram avsaknaden av en tydlighet gällande utvecklingsvägar. Även här är det tydligt att det geografiska är en stor påverkansfaktor som minskar möjligheten att hitta kompetens.

Bedömning: Kritiskt på både kort och lång sikt. Det är tydligt att psykiatrins verksamheter utanför Västerås tätort samt Habiliteringscentrum står inför utmaningen att inte kunna uppnå en hållbar och självständig bemanning på lång sikt. De berörda verksamheterna behöver titta på nya arbetssätt samt, där det går, ta stöd av teknik och digitalisering för att kunna erhålla psykologkompetens.

Kuratorer

Vid 2020 års skattning skattades läget som hållbart, men med risk för att kunna utvecklas till ett ohållbart läge på lång sikt och årets bedömning visar tyvärr på att utvecklingen gått åt fel håll. Bedömningen är nu att det är ohållbart på både kort och lång sikt med undantag för Habiliteringscentrum som bedömer det kritiskt på lång sikt. Regionens

verksamheter har ett bra utgångsläge då det uppfattas som att tillgången är god. Utmaningen består i att hitta personer med erfarenhetskunskap från hälso- och sjukvården. Inom akutsjukvården framhålls det en sårbarhet då yrkesroll endast finns inom ett fåtal verksamheter samt består av ett fåtal personer.

Bedömning: Erfarenhetskunskapen hos regionens kuratorer är generellt svår att hitta på arbetsmarknaden. Den, sedan helt nyligen, införda utbildningen "Hälso- och sjukvårds-kurator" kan möjligen bli en kompletterande rekryteringsbas. Habiliteringscentrum har en komplexitet gällande sitt kompetensbehov och har det generellt svårare att hitta kompetens. Sårbarheten inom akutsjukvården skulle kunna stödjas genom organisatoriska förändringar.

Mindre yrkesgrupper, Dietist och Logoped

Dietister är en liten och sårbar yrkesgrupp. Det är oftast inte fler än en (1) eller två (2) medarbetare som är anställda inom varje verksamhet. Behovet av dietister är oftast större, och även ökande, än antalet anställda dietister inom respektive verksamhet. Verksamheterna som berörs gör bedömningen att det är ohållbart på kort sikt och kritiskt på lång sikt. Logopeder är även den en grupp av få medarbetare. Den verksamhet som har flest anställda logopeder (25 stycken) är Geriatriska kliniken och bedömer kompetensbehovet som hållbart, på både kort och lång sikt. Habiliteringscentrum och verksamheter utanför Västerås tätort, som nämnts tidigare, har en svårare utmaning att hitta kompetens. Ingen av utbildningarna finns i Västmanland vilket försvårar rekryteringsläget.

Bedömning: Så länge det av patient- eller kvalitetsskäl är en fördel att organisera kompetenserna som det görs idag kommer Hälso- och sjukvårdsförvaltningen få leva med den ovan beskrivna sårbarheten, nya arbetssätt kan vara lösningen. Hälso- och sjukvårdsförvaltningens verksamheter som främst berörs rekommenderas att gemensamt värdera hur resurserna kan organiseras för att minska sårbarheten.

Yrkesgrupp	1–3 år	4–10 år
Allmänomvårdnad		
Ambulanssjukvårdare	●	●
Undersköterskor	●	●
Skötare	●	●
Rehabkompetenser		
Fysioterapeuter	●	●
Arbetsterapeuter, hjälpmedelskonsulter	●	●
Psykologer	●	●
Kuratorer	●	●
Dietist	●	●
Logoped	●	●
Sjukhusfysiker	●	●
Övriga yrken		
Handläggare, adm stödfunktioner	●	●
Medicinska sekreterare	●	●
Biomedicinska analytiker	●	●

(Tabell: sammanställning av skattat kompetensbehov annan hälso- och sjukvårdspersonal)

Läkaryrken

I nuläget och framåt finns det en mycket god tillgång av nyutexaminerade läkare. Region Västmanland hade vid senaste ansökningsomgången 336 behöriga personer som sökte AT-tjänst. Det anställs AT-läkare två gånger per år och under hösten 2021 när AT-tjänstgöringen blir 18 månader kommer antalet AT-läkare utökas till att anställa 46 stycken per år. Under 2022 anställs även 6 stycken BT-läkare inom region Västmanland och åren efter det planeras det eventuellt för upp till 8–10 BT-läkare per år.

Specialistinriktning psykiatri

Det finns två specialistinriktningar där det råder nationell kritisk kompetensbrist, allmänmedicin och psykiatri. Den som berör Hälso- och sjukvårdsförvaltningen är psykiatri. Regionens verksamheter gör samma bedömning och går helt i linje med det nationella kritiska läget, vilket innebär en kompetensbrist på både kort (1–3 år) och lång sikt (4–10 år). Verksamheterna som berörs av kompetensbristen har idag ett beroende av hyrläkare och det handlar oftast om verksamheter som ligger utanför Västerås tätort.

Intresset för att göra ST inom psykiatri är stort och Region Västmanland har många kvalificerade sökanden till ST-placeringar. Det är tydligt att denna inriktning ses som ett attraktivt arbete både nu och i framtiden. På grund av antalet budgeterade ST-läkare och den rådande kompetensbristen uppstår väntetider för att få göra specialittjänstgöring.

Specialistläkare inom sjukhusvård

Den regionövergripande kompetensförsörjningsprocess innehåller ett moment där kompetensbehovet av ST-läkare, specialistläkare och överläkare bedöms. Resultatet av skattningen blir en prognos, utifrån "om allt annat vore lika", gällande kompetensbehov. Detta borde användas som en grund för en regional strategi samt även som prioritering gällande hur fördelning av ST-läkare skulle kunna se ut.

Trots stor tillgång på nyutexaminerade läkare så bedömer flera verksamheter att kompetensbehovet är ohållbart och kritiskt på lång sikt, 4–10 år. Flera verksamheter har behov av att fylla på med ST-läkare, och hälso- och sjukvården behöver arbeta för att försäkra sig om att de ST-läkare som finns inom regionens verksamheter även stannar som specialistläkare. Det lyfts fram ett stort behov av kompetensöverföring mellan erfarna specialistläkare/överläkare till mindre erfarna specialistläkare/överläkare. De kompetenser som bedöms ohållbara/kritiska över tid är, endokrinologi och diabetologi, geriatrik, hematologi, lungsjukdomar, medicinsk gastroent/ hepatologi, neurologi, njurmedicin, ortopedi, allmänmedicin och psykiatri. Majoriteten av dessa inriktningar består av få medarbetare där det blir sårbart. När det gäller allmänmedicin och psykiatri består grupperna av många medarbetare med många vakanser och hyrläkare.

Inom de diagnostiska verksamheterna finns specialiteter där regionen har ett fåtal anställda specialister, till exempel klinisk kemi och klinisk mikrobiologi. Läget kan vara hållbart gällande anställda specialister på kort och lång sikt så kan det innebära att det snabbt förändras om bara en enda läkare slutar.

Regionen har även specialiteter med ett fåtal läkare med specialkompetens till exempel inom radiologin, specialiserade mot bröstradiologer samt interventionella radiologi (röntgenläkare som gör invasiva ingrepp) och inom patologin, bröstpatologer och mag/tarmpatologer. Det innebär också att antalet radiologer och patologer och radiologer i den stora hela är hållbart inom dessa underområden, men det är skört då det är oftast är omöjligt att rekrytera och tar flera år att vidareutbilda andra radiologer respektive patologer inom dessa underområden. Ovan resonemang går att applicera på samtliga specialiteter med få antal medarbetare samt subspecialiteter inom regionen.

Yrkesgrupp	1–3 år	4–10 år
Specialistkompetenta läkare akutsjukvården		
Endokrinologi och diabetologi	●	●
Geriatrisk	●	●
Hematologi	●	●
Lungsjukdomar	●	●
Medicinsk gastroent/hepatologi	●	●
Neurologi	●	●
Njurmedicin	●	●
Ortopedi	●	●
Specialistkompetenta läkare nära vård		
Psykatri, Vuxenpsykiatri	●	●
Specialistkompetenta läkare intraprenad		
Allmänmedicin	●	●

(Tabell: sammanställning av skattat kompetensbehov som är kritiskt)

Bedömning: Region Västmanland behöver ha en strategi och plan för återväxten av specialistläkare i förhållande till verksamhetsbehovet, som framkommer i kompetensförsörjningsprocessen, samt en budgetering som stödjer kompetensbehovet. Behovet är föränderligt över tid och strategin behöver gå i linje med förändligheten. Det tar i genomsnitt 6 till 7 år att utbilda färdiga specialister och ST-läkarna utgör en avgörande och viktig del av regionens läkarförsörjning. Regionen ska erbjuda goda utbildningsmiljöer samtidigt ska verksamheten verka för att ST-läkaren ska välja att stanna som färdig specialistläkare. Ett arbete med ST-dimensionering pågår, med främst fokus på allmänmedicin, psykiatri och geriatrisk.

Identifierad problematik

Två faktorer som genomgående lyfts fram som försvårande gällande läkarförsörjning är det geografiska läge (ort utanför Västerås tätort) samt komplexitet runt patient. Det är generellt svårare att få tag på rätt kompetens till verksamheter utanför Västerås tätort och det finns inte tillräckligt med utbildade personal på orten, dessa verksamheter är beroende av inpendlande personal. När det gäller komplexitet runt patienter där det handlar om livslånga vårdkontakter med flera olika inblandade aktörer att ta hänsyn till försvårar även detta rekryteringsmöjligheterna. Genomgående lyfts detta specifikt fram från Rättshspsykiatri och Habiliteringscentrum. Det finns ytterligare en faktor identifierad och det är smala specialistinriktningar som behövs i verksamheterna, men består oftast i form av enmansbefattningar för att återspegla behovet.

Region Västmanland bör även göra en behovsanalys gällande kompetensbehov, hur många medarbetare inom varje yrke behövs. Utan att veta behovet är det svårt att planera och prioritera för kompetensförsörjningsinsatser.