

**Personalnämndens yttrande
till rev. planeringsdirektiv
år 2024–2026 inför beslut
om Region Skånes
verksamhetsplan- och
budget 2024 (med plan för 2025–2026)**

Innehållsförteckning

Kort beskrivning av personalnämndens uppdrag och ansvarsområde	3
Utmaningar och åtgärder i rådande ekonomiska läge	3
Åtgärder för en ekonomi i balans 2023.....	3
Synkronisera lokala avtal vilket möjliggör omfördelning till satsningar och förmåner	4
Öka lönespridningen – särskilt yrkesskickliga medarbetare ska premieras	4
Skapa tydliga karriärvägar	5
Rätt grundbemanning	5
Hälsofrämjande arbetssätt – minskad sjukfrånvaro	5
Minska beroendet av bemanningsföretag	6
Utveckla interna resursteam.....	6
Stärk det goda ledarskapet och medarbetarskapet	6
Stärk utbildningsuppdraget	7
Ser nämnden ytterligare behov av åtgärder inom ramen för ett samlat regionalt omställningsarbete?.....	7
Åtgärder för en ekonomi i balans planperioden 2024–26.....	8
Åtgärder inom insatsområde Bemanning och kompetensförsörjning.....	8
Attraktiv arbetsplats	8
Stöd medarbetarutveckling	9
Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	10
Använd kompetensen rätt.....	11
Åtgärder inom insatsområde Administration och IT-stöd	12
Ser nämnden ytterligare behov av åtgärder inom ramen för ett samlat regionalt omställningsarbete?.....	13
Beskriv ekonomisk effekt av ett lyckat omställningsarbete under planperioden för nämndens resultat	13

Kort beskrivning av personalnämndens uppdrag och ansvarsområde

Personalnämnden ansvarar för utarbetande av principer och riktlinjer för den övergripande personalpolitiken i Region Skåne i enlighet med av fullmäktige fastställda mål. Personalnämnden ska ansvara för den regioninterna kompetensförsörjningsplanen, det rekryteringsfrämjande arbetet och rekryteringsprocessen. Regionstyrelsen är enda anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Skåne, vilket innebär att styrelsen har ett övergripande arbetsgivare- och arbetsmiljöansvar. Regionstyrelsen svarar för i reglementet specificerade frågor som rör förhållandet mellan Region Skåne som arbetsgivare och dess arbetstagare. Övriga nämnder/styrelser¹ ansvarar för personal- och arbetsmiljöfrågor inom sitt verksamhetsområde med undantag av de frågor som enligt reglementet åligger regionstyrelsen.

Utmaningar och åtgärder i rådande ekonomiska läge

Åtgärder för en ekonomi i balans 2023

Personalnämnden prognostiserar för 2023 en ekonomi i balans varför inga åtgärder, utöver gängse restriktivitet, bedöms nödvändiga.

Beskriv hur nämnden kan bidra till de 6 insatsområden som beskrivs i planeringsdirektivet samt beskriva effekten av att genomföra de åtgärder som beskrivs. Här uppmanas också nämnden att lyfta egna/andras goda lokala exempel som skulle kunna breddas införas till gagn för en jämlik vård/verksamhet i hela Skåne.

Personalnämndens arbete inom den övergripande personalpolitiken syftar till att uppfylla Region Skånes mål till medborgarna. Insatser för att säkra dagens och morgondagens kompetensförsörjning är en av grundförutsättningarna för måloppfyllelse och är tätt knuten till såväl en ekonomi i balans som tillgänglighet och produktivitet.

¹ Sjukhusstyrelserna, primärvårdsnämnden, nämnden för operativ regiongemensam verksamhet, psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnd, kollektivtrafiknämnd, fastighets- och servicenämnd samt regionstyrelsen.

Region Skåne står inför utmaningar, men har också goda förutsättningar att möta dessa utmaningar. Utmaningarna är kända såsom ex bristsituation inom många nyckelkompetenser, önskade och dyra bemanningslösningar, en ökande personalrörlighet, inslag av intern löne- och villkorskonkurrens samt behov av förändrade arbetssätt för att möta dagens och morgondagens kompetensbehov. Bättre nyttjande av befintlig kompetens, tillförandet av ny kompetens och förändrade arbetssätt är avgörande för att förbättra tillgängligheten och även i övrigt säkra en hög kvalitet och effektivitet i Region Skåne verksamheter.

Personalnämndens åtgärder fokuserar på insatsområde *Bemanning och kompetensförsörjning* men åtgärderna ger effekt inom flera insatsområden, inte minst *Verksamhets- och producentrelaterade utmaningar inom hälso- och sjukvården*. Åtgärder som står i särskilt fokus för personalnämnden åren 2023–2024 finns inom följande områden:

Synkronisera lokala avtal vilket möjliggör omfördelning till satsningar och förmåner

Ett arbete med att se över förvaltningslokala avtal samt regiongemensamma avtal har påbörjats. Syftet är att, i nära dialog med fackliga organisationer, skapa en regiongemensam modell med lika villkor/förmåner för våra medarbetare som kan ersätta vissa lokala avtal. Samtal och överläggningar med berörda fackliga organisationer påbörjades sommaren 2023. Åtgärden ska också möjliggöra omfördelning till satsningar och förmåner. En nyckel till möjligheten att skapa enhetliga villkor finns genom budgetuppdraget att påbörja en utredning med syfte att ta fram ett nytt och regionövergripande 24/7-tillägg.

Öka lönespridningen – särskilt yrkesskickliga medarbetare ska premieras

Många organisationer har en komprimerad lönestruktur, så även Region Skåne. Arbetet med att öka lönespridningen är i sig inget självändamål, men lönespridningen ska återspegla att olika individer har olika prestation och är även ett mål i löneavtalen. För att uppnå detta görs analyser av lönestrukturen, vilka ligger till grund för löneöversynsarbetet. Analyserna behöver dock fördjupas och verktygen för detta förfinas.

För att kunna sätta ”rätt” lön på medarbetarna behöver lönesättande chefer ha verktyg. Lönekriterier finns men cheferna behöver också kunna sätta medarbetarna prestation och lön i förhållande till varandra genom bra statistik och bilder av lönestrukturen. Arbetet med detta kommer att intensifieras under det kommande året.

Skapa tydliga karriärvägar

Medarbetare i Region Skåne ska erbjudas möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamheternas behov av kompetens. Enhetliga förutsättningar för lärande och kompetensutveckling är en förutsättning för att Region Skåne ska klara den omställning som krävs för en hållbar framtid för regionens invånare.

Ett programkontor har inrättats med uppdrag att ta fram en kompetens- och tjänstemodell för samtliga yrken med utgångspunkt i framtaget ramverk för kompetensutveckling och lärande. Modellen kommer att byggas kring kompetensbedömning samt förslag på tjänstestruktur och kvalitetssystem för uppföljning och utvärdering. Kompetens- och tjänstemodeller ska vara införda för samtliga professioner under 2025. Parallellt utformas och implementeras ett IT-stöd för kompetenshantering.

Rätt grundbemanning

För att ge förutsättningar för rätt grundbemanning behöver arbetssätt omprövas, kompetensen användas rätt och ny kompetens tillföras. Arbetssätt omprövas ständigt i Region Skånes verksamheter, likaså sker ett kontinuerligt arbete med rätt använd kompetens. Arbetet kommer att accelereras under åren 2023 - 2024 i samband med att kompetensmodeller utarbetas.

Personalnämnden utarbetade under 2022 underlag för beslut om breddinförande av servicevärdar och servicevårdsverksamheten är under uppskalning. Ansvar för det fortsatta breddinförandet är från och med 2023 tilldelat fastighets- och servicenämnden. En modell för utvärdering är under framtagande.

Servicevårdsrollen bör utvärderas utifrån perspektivet Rätt använd kompetens och vilken effekthemtagning gällande arbetsmiljö, sjukfrånvaro, personalomsättning, vårdproduktion, kostnader mm som görs på enhetsnivå där införandet genomförts i en helhet. Erfarenheter från Framtidens vårdavdelning på CSK utgör lämpligen grunden för denna utvärdering. Erfarenheter av detta arbete bör omsättas i Regions Skånes sjukvårdsverksamheter som en enhetlig arbetsmodell.

Hälsofrämjande arbetssätt – minskad sjukfrånvaro

Att hälsofrämjande och systematiskt arbeta med arbetsmiljön innefattar att uppmärksamma friskfaktorer på arbetsplatserna och undersöka, riskbedöma, åtgärda, samt följa upp på alla nivåer i organisationen. Region Skånes systematiska arbetsmiljöarbete är en mycket viktig förutsättning för att

uppnå god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheterna. En grundläggande målsättningen med det hälsofrämjande och systematiska arbetsmiljöarbetet är att förebygga ohälsa och minska sjukfrånvaron. I led med ett systematiskt arbetsmiljöarbete har Region Skåne i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet identifierat styrkor och svagheter i arbetsmiljöarbetet i syfte att vidta ändamålsenliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

Förstärkta insatser för minskad sjukfrånvaro är framtagna under våren 2023. Åtgärderna kan betraktas som förebyggande insatser som sannolikt förhindrar eller minskar ohälsa och i förlängningen då även minskar sjukfrånvaron.

Minska beroendet av bemanningsföretag

Beroendet av bemanningsföretag är stort i vissa verksamheter och kostnaden för inhyrd personal har ökat kraftigt. Beslut har tagits om att stoppa inhyrning av sjuksköterskor från och med 1 oktober avseende dagtid. Med det långsiktiga målet att stoppa inhyrning helt påbörjas utredning för att minska inhyrningen även av läkare och annan vårdpersonal.

Utveckla interna resursteam

Ett arbete är igångsatt med att skala upp/samordna befintliga resursteam så att de omfattar hela hälso- och sjukvårdsverksamheten och verkar över förvaltningsgränserna med gemensamma förutsättningar och villkor. Utvecklingen är en viktig förutsättning för att möta hälso- och sjukvårdsverksamheternas behov av kompetens när åtgärder för att minska beroendet av bemanningsföretag införs.

Stärk det goda ledarskapet och medarbetarskapet

Ett hållbart ledarskap skapar förutsättningar för välfungerande verksamheter, nöjda invånare och utveckling för medarbetarna. Utifrån genomförd forskningsstudie och analys om chefers organisatoriska förutsättningar och vilka organisatoriska aspekter som är av särskild vikt för att förbättra förutsättningarna planeras ett antal åtgärder. Ett exempel är ett pilotprojekt i där en ny kompetens, chefsvägledare, med syfte att stötta och avlasta chefer som är i sitt första chefsuppdrag, kommer att tillsättas under hösten 2023.

För att öka förutsättningarna till utveckling och lärande för chefer och ledare lanseras succesivt under 2023 en ledarskapsakademi som en del av en regional satsning för framtidens ledar- och medarbetarskap.

Region Skånes medarbetaridé beskriver Region Skånes syn på arbetsplatsen och medarbetarskapet – hur medarbetaren utför uppdraget, oavsett vilken yrkesroll medarbetaren har. Tillsammans med Region Skånes värderingar, välkomnande, drivande, omtanke och respekt, ligger medarbetaridén till grund för hur medarbetarna bemöter varandra, agerar och fattar beslut. Konkreta insatser för att implementera Region Skånes medarbetaridé som stöd för stärkt medarbetarskap pågår.

Stärk utbildningsuppdraget

Utbildningsuppdraget är stort och kontinuerligt växande. Ett uppdrag för att genomlysna Region Skånes utbildningsuppdrag inom hälso- och sjukvård har initierats. Uppdraget syftar till att säkra att förutsättningarna att ta emot studerande för utbildning, praktik eller motsvarande, är tillräcklig, nyttjas optimalt och är av hög kvalitet. Det har initierats ett arbete att ta fram ett trepartsavtal gällande verksamhetsförlagd utbildning (VFU) i samverkan mellan kommunerna i Skåne, Region Skåne och tre lärosäten i Skåne avseende utbildning inom akademisk vårdutbildning på grund- och avancerad nivå.

Samverkan och dialoger sker med lärosäten och hälso-och sjukvårdsförvaltningarna i Region Skåne att öka antalet barnmorskestuderande, fysioterapeutstuderande och specialistsjuksköterskestuderande med inriktning anestesi, operation och intensivvård. För att minimera belastningen under sommarperioden och optimera introduktionen för våra blivande specialistsjuksköterskor med inriktning anestesi, operation och intensivvård pågår en dialog med lärosätet att ändra intag från höstterminen till vårtermin.

Kontinuerliga dialoger sker med lärosätet och förlossningssjukvården i Region Skåne i syfte att öka antalet barnmorskestuderande genom att tillsammans utveckla lärmiljöer, handledning och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning.

Ser nämnden ytterligare behov av åtgärder inom ramen för ett samlat regionalt omställningsarbete?

I mars 2025 påbörjas implementeringen av Millennium vilket innebär att SDV (Skånes digitala vårdssystem) går in i en ny fas. Enligt regiondirektörsbeslut förändras därför den övergripande styrningen och ledningen av arbetet och en övergång sker från projektfokus till införandefokus. Genom att ansvaret flyttas från SDV-programmet till förvaltningarna blir linjeorganisationens förberedelser för implementering

och förändrade arbetssätt allt viktigare. Detta omfattar även regional samordning och stöd, att säkerställa enhetliga arbetssätt, att hantera utmaningarna under perioden med samexistens under implementeringen samt att säkra fortsatt utveckling och drift.

Omställningsarbetet kommer på många sätt att påverka det stora flertalet medarbetare och medarbetarperspektivet måste finnas med i arbetet som ett naturligt och prioriterat perspektiv.

Förändringarna i styrning och ledning av arbetet med SDV inför införande kommer att påverka förvaltningarna på så sätt att införandet av Millennium kommer att vara av högsta prioritet och att andra frågor som inte är nära kopplade till SDV-införandet kan behöva nedprioriteras.

Åtgärder för en ekonomi i balans planperioden 2024–26

Beskriv hur nämnden kan bidra till de 6 insatsområden som beskrivs i planeringsdirektivet. Här uppmanas också nämnden att lyfta egna/andras goda lokala exempel som skulle kunna breddinföras till gagn för en jämlik vård/verksamhet i hela Skåne.

De åtgärder som personalnämnden beskriver nedan förväntas ha effekt inom samtliga sex insatsområden. Fokus på beskrivna åtgärder är dock satt på åtgärder inom insatsområdena *Bemanning och kompetensförsörjning* samt *Administration och IT-stöd*.

Åtgärder inom insatsområde Bemanning och kompetensförsörjning

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet innebär att ständigt arbeta för att skapa en attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling och använda kompetensen rätt.

Attraktiv arbetsplats

Region Skåne behöver stärka arbetet för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö vilket är avgörande för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare och för en väl fungerande kompetensförsörjning. Ett

målfokuserat arbete för att stärka chefers systematiska arbetsmiljöarbete är en viktig faktor för att skapa ett hållbart arbetsmiljöarbete över tid.

En avgörande faktor för att förbättra arbetsmiljön är även att fokusera på insatser för att minska sjukfrånvaron. Förutom lidande för den enskilde individen, påverkar sjukfrånvaron verksamheternas arbetsmiljö och skapar även brister i verksamhetens kvalitet och kontinuitet för regionens invånare. För att öka attraktionskraften för Region Skåne som arbetsgivare, behöver därför arbetet med att minska ohälsan intensifieras. Förstärkta insatser för minskad sjukfrånvaro är framtagna under 2023. Insatserna kan betraktas som förebyggande för att förhindra eller minska ohälsa, och i förlängningen då även minskar sjukfrånvaron.

För att ytterligare minska sjukfrånvaron, både korttids- och långtidsfrånvaron, behöver sjukfrånvaron analyseras djupare tillsammans med de insatser regionen redan gör, för att belysa om de åtgärder/insatser som idag tillämpas har önskvärd effekt. En hälsoekonomisk analys behöver därför tas fram som grund för en hälsoplan för Region Skåne. Detta ska leda till att ytterligare förebygga sjukfrånvaro och skapa effektivare rehabilitering. Analysarbetet påbörjas under hösten 2023, med målsättning att framarbete en Hälsoplan 2024.

En sammanhållen lönepolitik med regiongemensamma principer för lönesättning förebygger osakliga löneskillnader och säkerställer att Region Skåne tillämpar samma förmåner och villkor för samma verksamhet, oavsett arbetsplats. Arbetet med att se över förvaltningslokala avtal samt regiongemensamma avtal har påbörjats under år 2023, se ovan, och kommer att fortsätta. Lika villkor ska gälla för Region Skånes medarbetare.

Lönespridningen ska öka, att särskilt yrkesskickliga medarbetare ska premieras är en hygienfaktor och ett styrmedel. Lönen ska kunna motiveras och upplevas ”rättvis” – ett gott arbete ska premieras med en god lön.

Stöd medarbetarutveckling

Lärande och kompetensutveckling är idag en självklarhet genom hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare både förväntas och behöver skapa utrymme till lärande i vardagen. Kompetensutvecklingsinsatserna görs för att möta behovet av kompetens i Region Skånes verksamheter men är också viktiga ur ett attraktivitetsperspektiv och för att behålla medarbetare.

Personalnämnden finansierar idag insatser inom vidareutbildning för undersköterskor vilket ger 20 medarbetare per år möjlighet att få sin

specialistutbildning finansierad av arbetsgivaren genom en så kallad utbildningsanställning eller utbildningslön. Personalnämnden finansierar även specialiseringsutbildning för sjuksköterskor genom utbildningsanställningar och utbildningslöner. Dessa uppgår för 2023 till totalt ca 300 heltidstjänster, fördelade på alla Region Skånes hälso- och sjukvårdsverksamheter. Platserna fördelas regionalt och förvaltningarna prioriterar utifrån aktuella behov. Behovet av specialistutbildningar kan förväntas ligga på minst 2023 års nivå under planperioden 2024 – 2026.

Det arbete som har startats med att ta fram en kompetens- och tjänstemodell för samtliga yrken är ett sätt att tydliggöra utveckling i yrkesrollen genom att visa på vilka utvecklingsmöjligheter som finns, vilken kompetens som krävs och koppla detta till arbetsuppgift och uppdrag. Kompetens- och tjänstemodeller ska införas succesivt under 2024.

Region Skånes IT-stöd för kompetenshantering, den så kallade kompetensplattformen, är under utveckling och kommer att successivt implementeras i verksamheterna under 2023. Verktöget kommer bl. a. att ge chefer och ledning stöd i att göra kompetensförsörjningsplaner, få översiktliga gapanalyser på brister i kompetenssammansättning och därmed proaktivt kunna planera för utvecklingsinsatser. Region Skånes medarbetare kommer genom IT-verktyget att få en samlad bild av sin kompetens och vilka utvecklingsmöjligheter som finns (och är nödvändiga). Genom att synliggöra utvecklings- och karriärvägar stärks arbetsgivarens möjligheter att attrahera, behålla och ge utveckling för medarbetarna i enlighet med verksamheternas behov.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Beroendet av inhyrd personal från bemanningsföretag har eskalerat i hälso- och sjukvårdsverksamheten. Beslut har tagits om att stoppa inhyrning av sjuksköterskor från hösten 2023, med undantag av inhyrning på kvällar, nätter och helger. Från den 15 januari 2024 är det stopp för inhyrning av sjuksköterskor för löpande verksamhet och inhyrning får då endast ske vid tillfällig, kortare vakans och vid semester. Beslutet innebär också att behovet av hyrläkare ska analyseras.

För att möta behovet av kompetens vid begränsning av inhyrd personal har ett arbete startats för att skala upp/samordna befintliga resursteam så att de omfattar hela hälso- och sjukvårdsverksamheten och verkar över förvaltningsgränserna.

Det finns en stor potential i att tillvarata inte minst sjukvårdsutbildade som kommer från andra länder. För att ytterligare kraftsamla kring frågan har ett uppdrag kring internationell rekrytering getts till Skånes universitetssjukhus (SUS). Uppdraget kommer att innebära ett samlat regionalt ansvar avseende internationell rekrytering.

Insatser ska fortsatt göras i syfte att marknadsföra jobben och för att beskriva Region Skånes verksamheter. Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Fler vägar in till organisationen och till våra yrken, med unga i fokus, behöver skapas. Som en del av kompetensförsörjningsarbetet, och som Skånes största arbetsgivare, ska Region Skåne arbeta med arbetsmarknadsinsatser för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. De grupper som generellt har svårast för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden är idag unga, personer med funktionsnedsättning och utlandsfödda. Genom att ge möjlighet för dessa grupper att få en anställning i Region Skåne kan framtida medarbetare attraheras, verksamheterna avlastas, samtidigt som vägen in på arbetsmarknaden kortas för individen.

Utbildningsuppdraget är en viktig förutsättning för kompetensförsörjningen. Region Skånes utbildningsuppdraget är stort och växer kontinuerligt. En utökning av antalet utbildningsplatser ska mötas trots exempelvis brist på vårdplatser och handledare. En fortsatt utveckling av handledning, pedagogiska lärmiljöer och arbetssätt är nödvändig för att möta behovet.

Regional utvecklingsnämnden har 2023 ett utökat uppdrag inom den interna kompetensförsörjningen och det samarbete mellan koncernstab HR och avdelningen för Regional utveckling utvecklas ständigt. Ett stort antal insatser genomförs gemensamt, såsom tex sommarjobbssatsningen som innebär att region Skånes verksamheter tar emot drygt 300 ungdomar för sommarjobb under 2023, framtagande av stödmaterial och genomförande av

inspirationsföreläsningar för HR och chefer för att stödja kompetensförsörjningsarbetet, utveckla arbetet med en ”pott” där verksamheterna kan äska medel för att arbeta med innovationer kring kompetensutvecklingsinsatser m.m.

Använd kompetensen rätt

Bland många insatser som kan göras för att möta kompetensförsörjningsutmaningen är Rätt använd kompetens en av de viktigare. I begreppet rätt använd kompetens ingår både att uppgiftsväxla mellan yrkeskategorier och

att undersöka möjligheter för nya yrken och kompetenser, exempelvis för att avlasta vårdpersonal och chefer från administrativa uppgifter.

Förändringsresan har börjat i Region Skånes verksamheter genom exempelvis uppgiftsväxling mellan yrkesgrupper och införande av nya kompetenser. Exempel på detta är breddinförandet av servicevärdar i Region Skåne där särskilt arbete pågår för att utveckla konceptet och beslut om en regiongemensam ram för chefsstödsrollen för att avlasta chefer från personaladministrativa uppgifter och frigöra tid för det verksamhetsnära ledarskapet.

Region Skånes chefer, på olika nivåer, ska ha kunskap och förutsättningar för att kunna arbeta än mer strukturerat och långsiktigt med kompetensförsörjning. Med förutsättningar för att genomföra kompetensanalys kan kompetensbehovet tydliggöras. Utifrån ett tydligt identifierat kompetensbehov planeras insatser för medarbetarutveckling, uppgiftsväxling och kompetensväxling på bästa sätt, för att klara framtidens uppdrag.

Åtgärder inom insatsområde Administration och IT-stöd

Välfungerande stöd, processer och digitala verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare är en viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare. Utveckling i syfte att förenkla arbetssätt och digitala stödsystem inom HR är fortsatt prioriterat. För att få ytterligare utväxling av digitaliseringen inom HR har arbete inletts för att effektivisera basprocesserna inom HR. Detta arbete görs gemensamt med förvaltningen Digitalisering IT och MT samt Regionservice, Gemensam servicefunktion (GSF).

Det finns ett stort behov av IT-stöd för schemaläggning och bemanningsplanering i Region Skånes verksamheter. Genom regiondirektörsbeslut har HR-direktören getts i uppdrag att ta fram ett projektdirektiv gällande upphandling av IT-stöd för schemaläggning och bemanningsplanering. IT-stöden ska möjliggöra ändamålsenliga och effektiva arbetssätt inklusive integration med relevanta IT-stöd, så som Skånes digitala vårdssystem.

Det är av stor vikt att den administration som utförs i regionen, utförs på ett effektivt sätt och av den yrkesgrupp som är bäst lämpad för detta sett utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. De samordningsvinster som kan göras

till följd av förvaltningsövergripande samarbete bör göras. Detta arbete bör ständigt vara i fokus.

Ser nämnden ytterligare behov av åtgärder inom ramen för ett samlat regionaltomställningsarbete?

De insatser som beskrivits i ovan text är de som är mest angelägna och kommer att kräva kraftsamling och fokus.

Beskriv ekonomisk effekt av ett lyckat omställningsarbete under planperioden för nämndens resultat

Fördela den ekonomiska effekten på respektive år under planperioden efter när man tror att effekten kan uppnås.

Det finns en förväntad positiv ekonomisk effekt såväl som positiva effekter i övrigt för Region Skånes verksamheter utifrån de åtgärder som är igångsatta eller är under utarbetande. Dock är effekt- och nyttohemtagningen mycket svårvärderad i ekonomiska termer.

Tydligast är den ekonomiska effekten i åtgärderna för att minska beroendet av inhyrning från bemanningsföretag. Åtgärderna kommer direkt att minska inhyrningskostnaderna. Samtidigt finns förhoppningen om att sjuksköterskorna kommer att vilja anställas i region Skånes verksamheter, antingen på avdelningarna eller i interna resursteamet. Nettoeffekten av åtgärden är således beroende på i vilken utsträckning inhyrning fortsatt kommer att behöva tillämpas men även i takten för återanställning, båda faktorerna är i nuläget svårvärderade.