

Personalnämndens verksamhetsberättelse för perioden jan-aug 2023

Innehållsförteckning

Personalnämndens uppdrag.....	3
Året som gått – viktiga händelser.....	3
Redovisning av mål: Bättre liv och hälsa för fler	4
Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens	4
Kunskapen om lika rättigheter och möjligheter ska öka bland våra medarbetare	4
Redovisning av mål: Tillgänglighet och kvalitet	5
Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas	5
Redovisning av mål: Hållbar utveckling i hela Skåne	5
Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas	5
Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas	6
Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet.....	6
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas.....	6
Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	7

Personalnämndens uppdrag

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.

Året som gått – viktiga händelser

- Beslut är taget om Region Skånes kompetensförsörjningsplan 2023 inkluderande strategier för kompetensförsörjning.
- Införandet av Region Skånes ledarskapsakademin pågår och delrapportering har gjorts utifrån genomförandeplan.
- Medel har fördelats till hälso- och sjukvårdsverksamheten i syfte att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning.
- Ett kunskapsunderlag och förstärkta insatser för minskad sjukfrånvaro har utarbetats.
- Ett arbete för att se över förvaltningslokala avtal samt regiongemensamma avtal har påbörjats under år 2023. Arbetet syftar till att lika villkor ska gälla för Region Skånes medarbetare.

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

Redovisning av mål: Bättre liv och hälsa för fler

Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners, turister med flera.

Personalnämndens arbete med målet *Bättre liv och hälsa för fler* har brutits ner i två delmål:

Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens

Personalnämndens arbete med kompetensförsörjning syftar till att uppfylla Region Skånes främsta mål och löfte till medborgarna, nöjda medborgare. Insatser för att säkra dagens och morgondagens kompetensförsörjning är en av grundförutsättningarna för måluppfyllelse. Bättre nyttjande av befintlig kompetens, tillförandet av ny kompetens och förändrade arbetssätt är nödvändiga och avgörande för att förbättra tillgängligheten och även i övrigt säkra en hög kvalitet och effektivitet i Region Skånes verksamheter.

Arbetet med att säkra den framtida kompetensförsörjningen måste bedrivas konsekvent och långsiktigt. Gjorda insatser kommer i huvudsak att få effekt först på några eller flera års sikt. Utvecklingen med regionala och lokala kompetensförsörjningsplaner utgör en bas för stabilitet i arbetet och ger även en löpande uppföljning av olika insatsers faktiska effekt. Personalnämndens insatser inom kompetensförsörjning fördjupas inom avsnittet Attraktiv arbetsgivare.

Kunskapen om lika rättigheter och möjligheter ska öka bland våra medarbetare

Förtroendefrågan är central för arbetet vad gäller övergripande personalpolitiska frågor och frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering. Insatser görs för nuvarande och framtida medarbetare för att säkerställa att alla medborgare möts med omtanke och respekt, vilket är en förutsättning för att öka medborgarnas förtroende för Region Skåne. Jämställdhet och jämlikhet är nyckelfrågor. Medborgarna ska behandlas likvärdigt. Att identifiera och undanröja hinder är nödvändigt för att nå full delaktighet i samhället.

Redovisning av mål: Tillgänglighet och kvalitet

Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.

Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas

Nytänkande och smartare sätt att organisera och utföra arbetet behöver utvecklas och införas. Förändringar är nödvändiga för att ytterligare höja kvaliteten i Region Skånes verksamheter - och samtidigt möjliggöra en bättre hushållning med resurser. Dessa förändrade arbetssätt ska ha som gemensam nämnare att de ska skapa ökad nytta.

Det fortsatta arbetet med *Rätt använd kompetens* (RAK) är viktigt för att stödja förändrade arbetssätt. Inte minst inom hälso- och sjukvården behöver arbetssätt omprövas och förnyas för att skapa bättre förutsättningar, ibland kombinerad med ny teknik, för att möta framtidens behov/utmaningar. Takten i förändringsarbetet behöver öka för att möta inte minst kompetensförsörjningsutmaningen framöver.

Redovisning av mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktigt, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.

Personalnämndens arbete med målet Hållbar utveckling i hela Skåne har brutits ner i två delmål:

Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas

Nytänkande och smartare sätt att organisera och utföra arbetet behöver utvecklas och införas. Förändringar är nödvändiga för att ytterligare höja kvaliteten i Region Skånes verksamheter - och samtidigt möjliggöra en bättre hushållning med resurser. Dessa förändrade arbetssätt ska ha som gemensam nämnare att de ska skapa ökad nytta.

Det fortsatta arbetet med *Rätt använd kompetens* (RAK) är viktigt för att stödja förändrade arbetssätt. Inte minst inom hälso- och sjukvården behöver arbetssätt omprövas och förnyas för att skapa bättre förutsättningar, ibland kombinerad med ny teknik, för att möta framtidens behov/utmaningar. Takten i förändringsarbetet behöver öka för att möta inte minst kompetensförsörjningsutmaningen framöver.

Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas

Det finns ett etablerat samarbete mellan Region Skåne, de skånska lärosätena och andra relevanta utbildningsanordnare vad gäller utbildningsfrågor. Samarbetet är kontinuerligt och har ytterligare utvecklats och stärkts.

Det behövs även ett nytänkande vad gäller den verksamhetsförlagda utbildningens genomförande. Former för att bättre nyttja hela det samlade hälso- och sjukvårdssystemet och dess olika aktörer, såväl privata som offentliga, behöver utvecklas. Ett utökat antal utbildningsaktörer ställer därutöver stora krav på kvalitetssäkring och ständig dialog.

Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas

Att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet är avgörande för hur väl Region Skåne kommer kunna utföra sitt uppdrag framöver. För att nå det målet krävs ett ständigt arbete mot att skapa en attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling och använda kompetensen rätt.

Som en av Sveriges största arbetsgivare erbjuder Region Skåne en unik mångfald av yrken, möjligheter till specialisering och karriär och en stor variation av arbetsplatser. Oavsett vilket yrke och vilken arbetsplats man arbetar i ska det genomsyras av en god arbetsmiljö, ett gott ledarskap och goda arbetsvillkor. Arbetet med att föra fram Region Skåne som attraktiv arbetsgivare där organisationens värderingar genomsyrar verksamheten fortgår.

Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke

Ett arbetsgivarlöfte är framtaget i syfte att ligga till grund för rekryteringskommunikation och internkommunikation, samt förbättringsinitiativ på arbetsplatsen för att stärka, bibehålla och utveckla motivationen bland medarbetarna. Under 2023 är fokus på att implementera arbetsgivarlöftet i förvaltningsledningarna, HR och kommunikation.

En film/rekryteringskommunikation har tagits fram som är kopplad till Region Skånes arbetsgivarlöfte; Möjligheter till utveckling. Filmen/rekryteringskommunikationen syftar till att marknadsföra vad Region Skåne som arbetsgivare erbjuder och beskriver både olika yrkesroller och Region Skånes bredd med varierande verksamheter.

Arbetet har även fortsatt att vidareutvecklas kopplat till behovs- och målgruppsanpassad rekrytering för Region Skånes olika yrkesgrupper. Med anledning av den alltmer digitala samhällstrenden kommer pappersannonsering vid rekrytering att minska vilket betyder att närvaron och synligheten på sociala medier kommer öka ytterligare. Närvaron på event och mässor för att stärka Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har pågått kontinuerligt under våren med ett extra fokus på sjuksköterskor och unga.

Webbsidan Jobba hos oss har vidareutvecklats och arbetet kommer fortläpa under resterande del av året. Insatser görs både i grafik, färg och form liksom rekryteringsprocessen med tillhörande aktiviteter så som; introduktion och rekrytering, kontinuerlig justering av jobbannonser samt kanaler för olika målgrupper, däribland sociala medier, kampanjer och tekniska lösningar. En utredning kring möjligheten att införa en rekryteringsbonus som innebär ett engångsbelopp för den som rekryterar en ny kollega som idag inte är anställd i Region Skånes verksamheter har påbörjats.

Som ett led i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har en särskild satsning att utveckla en automatiserad/digitaliserad kommunikation mellan chefer/chefsstöd/HR samt kandidater gjorts. Denna satsning är kopplat till rekrytering och introduktion av nyanställda medarbetare, så kallad pre- och onboarding. Pre- och onboarding har vidareutvecklats och nästa steg har planerats. Syftet är även att förkorta ledtider för ovan nämnda målgrupper och skapa ett välkomnade intryck och känsla för Region Skåne som en av flera delar till att vara en attraktiv och modern arbetsgivare.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes stora utmaningar. En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Bedömningen är att dagens och framtidens utbildningsvolym inte kommer räcka till för att säkerställa tillgången på rätt kompetens. Förändringar behövs av såväl arbetssätt som kompetensstruktur för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.

Arbetet med kompetensförsörjningsplaner

Region Skånes kompetensförsörjningsplan uppdateras årligen och beslut har tagits om Region Skånes kompetensförsörjningsplan 2023 vilken omfattar en rad strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Parallellt

arbetas förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner fram. Att säkra kompetensförsörjningen i Region Skåne är ett långsiktigt arbete som kräver en rad samverkade insatser som utgår ifrån perspektiven attrahera och rekrytera, utveckla, motivera och medarbetare samt utveckla organisation och arbetssätt. För att skapa en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning behövs en ihållighet kombinerat med utvecklingskraft och att alla Region Skånes chefer och medarbetare bidrar utifrån sina förutsättningar.

Utbildningsuppdraget

Region Skånes utbildningsuppdrag innebär hög kvalitet på verksamhetsförlagd utbildning och att utbildningsuppdraget är förankrat på alla nivåer i organisationen för att säkerställa hälso- och sjukvårdens framtida kompetensförsörjning. Utbildningsuppdraget i Region Skåne ger även stöd i utbildningsfrågor och bidrar till att skapa förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling och lärande.

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.

Under våren har uppmärksamhet, både nationellt och inom Region Skåne, riktats mot att öka antalet verksamhetsförlagda utbildningar inom medellånga vårdutbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar. En ökning av antalet sökande har noterats, bland annat för sjuksköterskeprogrammet och specialistsjuksköterskeprogrammet, även antalet examina har ökat för bland annat sjuksköterskeexamen. Det är positivt med ett ökat söktryck, men samtidigt är det en utmaning att möjliggöra tillräckligt med platser för verksamhetsförlagd utbildning. Begränsningar finns kopplat till vårdplatssituationen och antalet handledare men även till behovet av resurser på lärosätena.

Förutsättningarna för verksamhetsförlagd utbildning regleras i samverkan mellan lärosäten och hälso- och sjukvårdsförvaltningar genom ett regionalt ramavtal. Parterna har, enligt avtalet, ett gemensamt ansvar att skapa förutsättningar för ett bra samarbete, hög kvalitet och en samverkad handledarmodell. För att fortsätta att upprätthålla och öka antalet studerande som genomför praktik inom hälso- och sjukvården har ett arbete initierats för att ta fram ett trepartsavtal. Detta avtal involverar samtliga kommuner i Skåne, Region Skåne och tre lärosäten i regionen. Avtalet avser utbildning inom akademisk vårdutbildning på grund- och avancerad nivå.

Personalnämnden 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 cirka 300 heltidstjänster, fördelade på samtliga Region Skånes hälso- och sjukvårdsverksamheter. Platserna fördelas regionalt och förvaltningarna prioriterar utifrån aktuella behov.

Praktikplaneringen för Region Skåne sker genom Praktikplats.se, vilket innebär att skolor, lärosäten, studenter, handledare och administratörer använder samma system. På sikt kommer fler studentkategorier och kommuner att hanteras via Praktikplats.se och därmed stärks förutsättningarna för en bättre samordning och nyttjande av praktikplatser i Skåne. Samverkan och dialog sker med lärosäten och hälso- och sjukvårdsförvaltningar inom Region Skåne för att öka antalet studenter inom områden som barnmorska, audionom, arbetsterapeut, fysioterapeut och specialistsjuksköterska med inriktning på anestesi, operation och intensivvård.

Det råder nationellt brist på barnmorskor vilket även återspeglas i Skåne. Åtgärder och aktiviteter görs idag både lokalt på förvaltningar samt regionalt för att behålla barnmorskor och för att ta emot fler barnmorskestuderanden på verksamhetsförlagd utbildning. Kontinuerliga dialoger sker med lärosäte 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.

För att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning inom medellånga utbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar har ett antal insatser genomförts. Insatserna omfattar exempelvis fortsatta rekryteringsevent för att stimulera sjuksköterskor i Region Skåne att söka till specialistsjuksköterskeutbildningar, utvecklingsarbete av pedagogiska lärmiljöer och arbetssätt samt att öka antalet handledarutbildningar.

Ett minskat söktryck kan ses till audionom-, logoped- och arbetsterapeutprogrammen. I samband med antagning till programmen marknadsfördes audionom, logoped och arbetsterapeutprofessionerna i olika

mediekanaler för att få fler sökande och därmed säkra en god kompetensförsörjning i Region Skåne.

Breda rekryteringen

För att klara kompetensförsörjningsutmaningen behöver Region Skåne finna sätt för att bättre ta tillvara och utveckla den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden. Region Skåne ska därför arbeta aktivt med att erbjuda unga och studerande vägar in till organisationen samt arbeta med arbetsmarknadssatsningar för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de som står långt från arbetsmarknaden.

Insatser för unga

Region Skåne arbetar aktivt med att attrahera unga till organisationen och dess yrken genom olika insatser. En struktur och upplägg för att ta emot praoelever (Praktisk arbetslivsorientering) har tagits fram i samarbete med Skånes kommuner och avdelningen för Regional utveckling genom projektet Prao i Skåne (PRIS) och har nu implementerats i verksamheterna. Ett regiongemensamt introduktionsmaterial för prao-elever finns publicerat på intranätet för chefer. Syftet med upplägget är att det ska förenkla för chefer och handledare att kunna ta emot ett ökat antal prao-elever från högstadiet samt att genom en tydlig struktur också motivera verksamheter till att ta emot prao-elever. Under våren 2023 samlades intresseanmälningar in från förvaltningarna som därefter fördelats till kommunerna. Totalt har 90 elever under våren gjort sin prao i Regions Skånes verksamhet.

I samarbete med avdelningen för Regional utveckling erbjuds arbetsmarknadskunskap i skolan i allt fler skånska kommuner. Arbetsmarknadskunskap ger elever insikt i hur arbetsmarknaden ser ut och vilken kompetens som krävs för olika yrken. Idag finns en specifik föreläsning med inriktning mot vårdverksamhet som vänder sig till högstadieelever där vårdambassadörer från Region Skåne aktivt bidrar. Information om arbetsmarknadskunskap har gått ut till verksamheterna och medarbetare har kunnat följa med på föreläsningarna som vårdambassadör. Under våren 2023 har det tagits fram en vårdlektion som riktar sig mot mellanstadieelever. Konceptet med Vårdlektionen kommer startas upp under hösten 2023.

Studenter som vill göra praktik eller examensarbete i någon av Region Skånes verksamheter har nu möjlighet att anmäla det på regionens hemsida. Under våren 2023 har 64 personer sökt praktik via hemsidan och 9 personer har sökt examensjobb. Av dessa så har 13 personer fått möjlighet till

praktik. Denna struktur är en väg för att synliggöra Region Skånes verksamheter och uppmuntra kontakt mellan studenter och chefer. Till målgruppen unga har dessutom tre digitala studiebesök i form av rörligt material tagits fram. Dessa finns tillgängliga på www.skane.se.

Tekniksprånget

Tekniksprånget är en satsning som initierats av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademin och ett flertal företag, kommuner och regioner i Sverige har anslutit sig till satsningen. Syftet med Tekniksprånget är att ge ungdomar med slutförd gymnasieutbildning inom naturvetenskap eller teknik en inblick i ingenjörsyrket och därmed locka till högskolestudier inom dessa områden. Ungdomarna praktiserar i fyra månader och Region Skåne ges möjlighet att visa bredden av tekniska yrken inom verksamheten samt synliggöra sig som en attraktiv arbetsgivare. Nytt stödmaterial till chefer och handledare har tagits fram i syfte att underlätta för chefer och handledare inför och under anställningen.

Region Skåne har under våren 2023 anställt fyra tekniksprångare och under hösten 2023 kommer åtta tekniksprångare ha börjat.

Studentmedarbetare

Syftet med att rekrytera studentmedarbetare är främst att underlätta övergången från studier till arbete, men är också ett viktigt led i Region Skånes arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Studenterna arbetar 10 - 15 timmar i veckan under maximalt ett år. Arbetsuppgifterna består av ett avgränsat, och för studentens studier, kvalificerat projekt. Förvaltningarna bär studentmedarbetarnas lönekostnader men för sammanhållen hantering av rekrytering etc. finansierar personalnämnden kringkostnader.

För att öka intresset hos chefer, och framför allt fler förvaltningar än Digitalisering IT/MT som tidigare stått för merparten, att anställa studentmedarbetare har en intern kommunikationsinsats gjorts som har lett till att fler förvaltningar intresserat sig för att anställa studentmedarbetare. Totalt har 4 nya studentmedarbetare börjat våren 2023 medan 7 har fått förlängd anställning. Förvaltningar som anställt studentmedarbetare är Primärvården Skåne, Koncernkontoret, Digitalisering IT/MT och Skånes Universitetssjukhus.

Arbetsmarknadsinsatser

Genom att Region Skånes medarbetare har olika bakgrund och förutsättningar kan Skånes invånare mötas på bästa sätt. Som en del av

kompetensförsörjningsarbetet, och som Skånes största arbetsgivare, arbetar Region Skåne med arbetsmarknadsinsatser för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de grupper som står långt från arbetsmarknaden, satsningen benämns som introduktionsjobb. De grupper som generellt har svårast för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden är idag unga, personer med funktionsnedsättning samt 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. Under våren 2023 har 6 medarbetare nyanställts och 7 medarbetare har fått förlängt introduktionsjobb. Målet är att öka antalet som anställs med introduktionsjobb och en planering pågår med förvaltning Regionservice.

Vägen In

Region Skåne ska fortsätta arbeta med att arbetsplatser anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor, satsningen benämns som Vägen In. Detta innebär bland annat att tillvarata olikheter och i varje anställningssituation se till kompetenser och förmågor. Under våren 2023 har 6 nya medarbetare anställts och 7 medarbetare har kvar sin anställning sedan 2022. Målet är att 50 personer ska anställas under Vägen In och respektive förvaltningarna har ansvar för att anställa det antal som tilldelats dem.

För att kunna arbeta med arbetsmarknadsinsatserna utifrån situationen på arbetsmarknaden och Region Skånes behov av kompetens, ska samarbetet med Arbetsförmedlingen fortgå och arbetsmarknadsinsatser utvecklas. Syftet med insatserna är att locka till sig nya grupper, attrahera framtida medarbetare och att erbjuda möjligheter att prova på arbete för de grupper på arbetsmarknaden där anställningsmöjligheterna bedöms som låga.

Jobbsprånget

Jobbsprånget är en ytterligare ett sätt att ta tillvara den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden. Jobbsprånget är ett nationellt praktikprogram som drivs av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien med finansiering från Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse och Näringsdepartementet, via Tillväxtverket. Programmet erbjuder fyra månaders praktik till utländska akademiker (ej legitimationsyrken) med syftet att tillvarata deras kompetens och påskynda introduktionen till den svenska arbetsmarknaden. Under våren 2023 är det främst Regionfastigheter som har erbjudit praktik.

Språkombudsutbildning

Personal som har tillräckliga språkkunskaper men som vill stärka dessa för att kunna förmedla en ännu bättre vård ska kunna ta del av insatser som språkstöd och språkombud.

Olika insatser för att stärka språkkunskaper görs bland annat via International Office i samarbete med avdelningen för regional utveckling. Utbildning i Avancerad sjukvårdssvenska vänder sig till anställda på Region Skåne där fokus är på sjukvårdssvenska medan intensivutbildning i sjukvårdssvenska vänder sig till presumtivt nya yrkesverksamma i Region Skåne.

Den språkombudsutbildning som planerades för hösten 2021 för Region Skånes medarbetare ställdes in då det var för få deltagare anmälda. Förnyade insatser inom området behöver värderas för att utröna förutsättningarna framöver.

International Office och rekrytering av personer med utbildning i annat land

Personalnämnden beslutade 2015 om ett introduktionsprogram för utomeuropeiskt utbildade personer med legitimationsyrken för att stödja och korta vägen till den skånska arbetsmarknaden, ett så kallat ”Snabbspår”. Syftet med snabbspåret var att tydliggöra och möjliggöra för utlandsutbildade som vill arbeta inom Region Skånes hälso- och sjukvårdsförvaltningar genom samordning, komplettering och introduktion som krävs för en svensk legitimation. År 2021 etablerades International Office under Skånes universitetssjukhus HR-funktion med syfte att möta behovet för samtliga hälso- och sjukvårdsförvaltningar inom Region Skåne.

International Office verkar som en operativ och strategisk partner för de interna verksamheterna, och medarbetare samt externa besökare gällande internationella utbyten, samverkan och rekryteringar. Under våren 2023 har International Office samarbetat med SKR och övriga regioner om eventuella framtida krav inom ramen för Tidö-avtalet och dess påverkan för utlandsutbildade där det krävs ett arbetstillstånd i Sverige. Utvecklingen följs noga.

Under 2023 har ett flertal insatser gjorts för att underlätta en snabbare process enligt Socialstyrelsens krav om att erhålla en svensk legitimation, för såväl läkare som sjuksköterskor, såsom: Förberedande kurs inför teoretiskt kunskapsprov (på Lunds universitet för läkare och Kristianstad Högskola för sjuksköterskor), praktiska övningar på Practicum

(inkluderande praktisk träning för röntgensjuksköterskor), individuell stöttning och stöd för rekryterande verksamheter och handledare.

International Office har även flera språkinsatser såsom individuell språkpraktik ute på klinik, språkcafé och individuell språkundervisning, språkombudsutbildnings- och språkpraktikprogram, samarbete med Arbetsförmedlingen för ännu icke legitimerade personal från utlandet samt för personal som arbetar inom Region Skåne med ett annat modersmål än svenska.

En särskild genomlysning och behovsanalys har gjorts för förvaltningen Medicinsk Service om behovet av främst biomedicinska analytiker och samma genomlysning har planerats för förvaltningen Psykiatri, Habilitering och Hjälpmedel med start på hösten 2023.

En offentlig upphandling för relocation har genomförts då verksamheter inom Region Skåne visat behov för att rekrytera specialistkompetens från annat land. Parallellt har även en direktupphandling gjorts, för snabb hantering av en specifik förfrågan. Nya avtalet börjar gälla från och med september 2023 och avser även ansökningar för arbetstillstånd till Migrationsverket. International Office är ansvarig för ett 60-tal sådana ansökningar.

Oberoende av hyrpersonal

Sveriges samtliga regioner samarbetar för ett minskat beroende av inhyrd personal. Målet är en stabil och varaktig bemanning med egna medarbetare för den löpande verksamheten för att värna patientsäkerhet, arbetsmiljö, verksamhetsutveckling och ett kvalitetssäkrat utbildningsuppdrag.

Region Skåne deltar aktivt i den regiongemensamma, nationella, upphandlingen av inhyrning av sjuksköterskor och läkare, ett arbete som leds av SKR. Ett gemensamt ramavtal för hyrpersonal kommer bland annat att leda till att regionerna tillsammans blir en stark och tydlig kravställare med fokus på pris och kvalitet. Ett nationellt, regiongemensamt ramavtal ställer krav på ett utvecklat arbetssätt i respektive region då förvaltning av ramavtalet kommer att ske övergripande, i tätt samarbete över regiongränserna vilket kommer att underlättas genom en regiongemensam beställningsfunktion.

Under våren har Region Skåne fattat beslut om en radikal minskning av inhyrningen genom att endast hyra in sjuksköterskor på kvällar, nätter och helger från och med första oktober 2023, följt av ett totalstopp för inhyrning

av sjuksköterskor för ordinarie, löpande verksamhet från 1 januari 2024. För att möta behovet av vikarier vid tillfälliga vakanser och arbetstoppar kommer Region Skånes interna resursteam att byggas ut under hösten.

Inhyrningen av läkare och andra personalkategorier ska analyseras som underlag för kommande beslut om förutsättningar för ett kraftigt minskat beroende.

Region Skåne har ett ramavtal med 58 bemanningsföretag som hyr ut läkare, sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor. Vid avrop av tjänst krävs god kännedom om bemanningsbranschen och ramavtalets innehåll och prissättning, vilket underlättas av att ett fåtal personer hanterar alla beställningar av hyrpersonal, som en service till chefer och verksamheter. Det ger också en helhetssyn över verksamheternas totala inhyrningsbehov. Erfarenheter från andra regioner som har visat att kostnaderna för inhyrning minskat i takt med ökad kunskap och följsamhet till avtal. Region Skåne har därför byggt upp en gemensam organisation för avrop, som sedan april 2023 hanterar all administration och beställningar gällande hyrpersonal. Avropsfunktionen organiseras som en enhet inom Gemensam servicefunktion, förvaltning Regionservice.

Under våren 2023 har ett upphandlat digitalt systemstöd implementerats. I stödet hanteras avtal, avrop och all dokumentation avseende avropsenhetens kontakter med beställande chefer och bemanningsföretag. Systemstödet kommer framgent att underlätta uppföljning av bemanningsföretagens leveranser, inhyrningsbehov och -kostnader.

	2023	2022	Förändring	%
Läkare	178,3	110,8	67,5	61,0%
SSK	209,7	94,4	115,3	122,1%
Övriga	9,65	4,50	5,2	114,5%
Totalt	397,7	209,7	188,0	89,6%

Tabell. Kostnader inhyrd personal från bemanningsföretag, förvaltningsdriven verksamhet, januari-augusti 2023 och 2022. Miljoner kronor (mnkr)

Kostnaden för inhyrning av såväl läkare som sjuksköterskor ökar, även om den sett ur ett nationellt perspektiv fortsatt ligger på en relativt låg nivå. Kostnaden för inhyrda läkare har ökat i jämförelse med samma period 2022, främst på grund av att den planerade verksamheten inte längre är reducerad som under pandemin och att det skett särskilda satsningar för att korta köerna till planerade operationer. Kostnaden för inhyrda sjuksköterskor har

ökat markant under 2023. Det beror dels på en generellt ökad inhyrning, men också för att det gjorts direktupphandlingar till ett högre timpris än i ordinarie ramavtal, för att säkra behovet av specialistsjuksköterskor till operation och akutmottagningar under våren och sommaren 2023.

Andelen inhyrningskostnad under perioden januari till augusti 2023 uppgick till 2,59 procent av den totala personalkostnaden.

Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling

Resursteamerna ska attrahera erfarna medarbetare med hög kompetens till ett mer flexibelt arbetssätt, ge fler medarbetare tillsvidareanställning, stärka Region Skåne i rollen som attraktiv arbetsgivare samt minska beroendet av bemanningsföretag. Resursteam finns idag i någon form i all slutenvård, men med olika villkor och uppdrag. Under sommaren 2023 har arbetet startat med att föra samman alla förekommande resursteam till en regiongemensam organisation med verksamhetsneutral styrning, likvärdiga arbetsvillkor och ett gemensamt uppdrag. Det regiongemensamma resursteamet kommer successivt att utökas under hösten och ska utgöra ett reellt alternativ för de som tidigare valt att arbeta för ett bemanningsföretag. Förutom ordinarie vakanshantering ger resursteamet förutsättningar för samarbete och kompetensöverföring mellan verksamheter och förvaltningar. Ett regiongemensamt resursteam är också ett led i att uppnå Region Skånes mål att stoppa inhyrning av extern personal.

Utvecklingen av anställningsvolym - månadsavlönade

Per den sista augusti 2023 hade Region Skåne 36 954 månadsavlönade medarbetare inom förvaltningsdriven verksamhet, en ökning med 724 medarbetare (+2,0 procent) jämfört med samma datum föregående år.

Tabell. Antal medarbetare per personalgrupp (AID), per den sista augusti 2023 och 2022, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)*

	Månadsavlönade medarbetare per 2023-08-31	Månadsavlönade medarbetare per 2022-08-31	Förändring	Procentuell förändring
Totalt antal månadsavlönade medarbetare	36 954	36 230	724	2,0%
Administratörer	1 808	1 742	66	3,8%
Administratörer, vård	1 986	2 035	-49	-2,4%
Arbetsterapeuter	416	405	11	2,7%
Barnmorskor	570	571	-1	-0,2%
Biomedicinska analytiker	891	908	-17	-1,9%
Dietister	137	135	2	1,5%
Fysioterapeuter	777	792	-15	-1,9%
Handläggare	2 422	2 253	169	7,5%
Ingenjörer	292	281	11	3,9%
Kultur, turism och friluftsliv	23	38	-15	-39,5%
Kurativt och socialt	721	694	27	3,9%
Köks- och måltidsarbete	142	157	-15	-9,6%
Ledningsarbete	1 619	1 564	55	3,5%
Logopeder	183	172	11	6,4%
Läkare icke specialistkompetenta	2 180	2 148	32	1,5%
Läkare specialistkompetenta	3 019	2 994	25	0,8%
Psykologer	619	611	8	1,3%
Psykoterapeuter	10	12	-2	-16,7%
Sjuksköterskor	8 579	8 744	-165	-1,9%
Skola	134	127	7	5,5%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	564	536	28	5,2%
Tandläkare	28	30	-2	-6,7%
Tandsköterskor	30	29	1	3,4%
Tekniker	343	302	41	13,6%
Undersköterskor, skötare m.fl.	8 127	7 866	261	3,3%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	418	384	34	8,9%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	770	656	114	17,4%
Övrigt rehabiliteringsarbete	161	166	-5	-3,0%

* Observera att viss differens kan råda mellan totalsumman och summan av raderna, då ett fåtal medarbetare har anställningar på mer än en (1) förvaltning

De personalgrupper som ökat mest i faktiska tal är Undersköterskor, skötare mfl, Handläggare och Övriga specialiteter inom hälso- och sjukvård.² Större minskningar finns i grupperna Sjuksköterskor, Administratörer vård

² Övriga specialiteter inom hälso- och sjukvård innehåller yrken som Obduktionstekniker, Cytodiagnostiker, Sjukhuskemist, Sjukhusfysiker, Laboratoriebiträde, Andra specialiteter inom hälso- och sjukvård, Farmaceut, Laboratoriearbete annat.

(medicinska sekreterare), Biomedicinska analytiker samt Köks- och måltidsarbete.

Utveckling av personalrörlighet

Den externa personalrörligheten, d.v.s. andelen månadsavlönade som lämnar Region Skåne, exklusive pensionsavgångar, har ökat sedan våren 2021. Dock kan en minskning av personalrörligheten konstateras under de senaste månaderna, vilket möjligen kan ses som ett trendbrott. För Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet var den externa personalrörligheten 5,8 procent under perioden januari-juni 2023. Detta är en minskning ökning med 0,1 procentenheter jämfört med samma period 2022.

Attraktiv arbetsplats

Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. En attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö är en av de avgörande förutsättningarna för att möta kompetensutmaningen.

Det goda ledarskapet och medarbetarskapet

Implementering av medarbetaridén

Angreppssättet kring implementeringen av medarbetaridén är att utbilda representanter inom respektive förvaltning enligt ”train-the-trainer” modellen. Det innebär att ansvariga från koncernstab HR utbildar en mindre andel representanter i förvaltningarna som sedan ansvarar för vidare implementering i sin förvaltning. Under 2023 kommer samtliga förvaltningar ha utbildade representanter. Vidare arbete inom respektive förvaltning fortlöper under kommande år.

Chefers organisatoriska förutsättningar

Fokus under 2023 är att stärka chefers organisatoriska förutsättningar och att erbjuda mentorskap och stöd både utökat och i nya former. Under hösten 2023 rekryteras mentorer för att stödja nya chefer utan tidigare cheferfarenhet att snabbt och med hög kvalitet komma in i chefsrollen.

Utredning kring organisatoriska förutsättningar kopplat till ansvarsområden och uppdrag fortgår under hösten 2023.

Inrättande av ledarskapsakademi

Projekt att etablera Region Skånes ledarskapsakademi fortlöper enligt lagd projektplan. Arbetet under 2023 har fokuserat på att ha rätt förutsättningar för att fylla akademien med innehåll. Ramverket ”att vara chef och ledare i Region Skåne” har färdigställts. Ramverket omfattar bland annat fem vägledande principer som syftar till att stärka kopplingen mellan Region Skånes övergripande vision och mål samt färdriktningen i framtidens hälsosystem med ledarskapet och vidareutvecklingen av chefer.

Arbetet för att färdigställa strukturer och systematik för hanteringen av ledarskapsutbildning för olika chefsroller har slutförts och beslutats i juni 2023. Under hösten 2023 fortsätter arbetet att integrera befintligt innehåll med ledarskapsakademins ramverk och principer.

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Att Region Skåne är en attraktiv arbetsgivare som främjar hälsosamma arbetsplatser med tydlig systematik i arbetsmiljöarbetet är en viktig faktor för Region Skånes kompetensförsörjning och upprätthålla kvalitet i verksamheterna. Utifrån den demografiska utmaningen där fler behöver arbeta längre är det nödvändigt att organisationen främjar hälsa på arbetsplatserna och identifierar friskfaktorer såväl som risker som kan leda till ohälsa. Det är avgörande för att uppnå en hållbar arbetsmiljö.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Under 2022 inspekterades Region Skånes årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet av Arbetsmiljöverket. Inspektionen utmynnade bland annat i en del brister gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet och dess uppföljning.

Under våren 2023 har ett utvecklingsarbete genomförts. Exempelvis har syftet med uppföljningen förtydligats, så att det blir lättare för chefer att förstå varför uppföljningen ska göras och vad den ska leda till. Även instruktionerna har förtydligats, så att det blir lättare för cheferna att göra rätt, tex inkludera alla medarbetare och alla underställda chefer. Ett fördjupningsmaterial har tagits fram och det erbjuds i år i syfte att underlätta dialog, samverkan och höja kvaliteten.

På det hela taget ska den årliga uppföljningen stödja chefer på alla nivåer i hela Region Skåne att genomföra en uppföljning med hög kvalitet, som leder till relevanta arbetsmiljöåtgärder som gynnar såväl chefer och medarbetare som verksamheten.

Regionalt projekt inom ramen för Återhämtningsbonusen

Under 2022 har Region Skåne genomfört olika projekt med fokus på hållbar arbetsmiljö inom hälso- och sjukvården finansierat via statsbidraget ”Återhämtningsbonus”. Det regionala projektet som genomfördes syftade till att stärka arbetssättet vid arbetsanpassning och rehabilitering för sjukskrivna medarbetare. En revidering genomfördes av processen för arbetsanpassning och rehabilitering. Syftet med revideringen är att för chefer, fackliga företrädare, skyddsombud och medarbetare erhålla ett aktuellt processdokument med uppdaterad information om rutiner arbetsanpassning och rehabilitering. På sikt förväntas processdokumentet, som stöd till involverade, att öka kunskaperna om planering för återgång i arbete och stärka arbetssättet med arbetsanpassning och rehabilitering. Region Skåne har ett behov av att över tid arbeta strategiskt för att få sjukskrivna medarbetare att återgå på ett hållbart sätt i arbete. Till revideringsarbetet, som det regionala projektet utmynnade i, kommer informationsinsatser och en kortare digital lärinsats att genomföras under hösten 2023 för målgruppen chefer kring användandet av Adato, Region Skånes dokumenteringsverktyg för arbetsanpassning och rehabilitering. Insatsen är ett led i att stärka arbetssätt för en strukturerad planering för återgång i arbete.

Samarbete mellan Region Skåne och Försäkringskassan för sänkt sjukfrånvaro

Mot bakgrund av tidigare fördjupade samarbete mellan Region Skåne och Försäkringskassan har en ny överenskommelse upprättats mellan Region Skåne och Försäkringskassan.

Överenskommelsen tar sin utgångspunkt i 2023 års verksamhetsplan och uppdragsförteckning för Region Skånes koncernstab HR 2023 och insatsområde Attraktiv arbetsplats. Ett uppdragen inom insatsområdet är att utifrån analyser sätta in olika insatser för att minska sjukfrånvaron.

Överenskommelsen innefattar strategiska aktiviteter som leds av koncernstab HR. Det operativa arbete som bedrivs inom ramen för Region Skånes process för arbetsanpassning och rehabilitering i syfte få sjukskrivna medarbetare att återgå i arbete bedrivs i respektive förvaltning.

Målet med överenskommelsen är att genom fördjupad samverkan och ökat kunskapsutbyte bidra till en minskning av Region Skånes sjukfrånvaro i enlighet med Region Skånes policy för hälsofrämjande arbetsmiljö och angiven målsättning om minskad sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron i Region Skåne

Under våren 2023 har en regionövergripande rapport över Region Skånes sjukfrånvaro tagits fram som en utgångspunkt för framåtsyftande insatser i Region Skåne och lyfter strategiskt betydelsefulla insatser för sänkt sjukfrånvaro. Rapporten beskriver på en övergripande nivå faktorer som inverkar på sjukfrånvaro för kvinnor respektive män. Information har lämnats i personalnämnden och dialog har förts i den regionala skyddskommittén och i samarbetet mellan Region Skåne och Försäkringskassan.

Sett till den totala sjukfrånvaron har Region Skånes sjukfrånvaro under perioden januari-juli 2023 sjunkit med 0,9 procentenheter jämfört med samma period 2022, från 6,5 procent till 5,6 procent. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro består över tid. Under perioden januari—juli 2023 uppgick sjukfrånvaron till 6,1 procent hos kvinnor jämfört med 3,7 procent hos män. Samma period 2022 uppgick den till 7,1 procent hos kvinnor och 4,4 procent hos män. Vad såväl minskningen av den totala sjukfrånvaron som skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro beror på är svårt att fastställa. Vad som däremot bör beaktas i samband med en sjukfrånvaroanalys är inverkande faktorer såsom oavlönat hemarbete på grund av ojämställdhet mellan könen, kvinnodominerande yrken och till det pandemins effekter men också arbetsmiljöarbetet på arbetsplats- och individnivå.

Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor

I samverkan med de fackliga organisationerna arbetar Region Skåne för anställnings- och lönevillkor som möjliggör en god kompetensförsörjning. En sammanhållen lönepolitik med regiongemensamma principer för lönesättning förebygger osakliga löneskillnader. Region Skåne gör årlig lönekartläggning och återkommande löneanalyser i syfte att klarlägga rådande lönestrukturer och identifiera behov av lönestrukturella förändringar. Kostnaden för lön är en av regionens största återkommande kostnader, och det är viktigt att lön används som ett av flera styrmedel för att styra verksamheterna i önskvärd riktning genom att premiera våra bästa, mest erfarna medarbetare.

2023 års löneöversyn har avslutats förutom för medarbetare inom Kommunals och Läkarförbundets avtalsområde. För dessa beräknas ny lön betalas ut i oktober 2023.

Genom de centrala kollektivavtalen erbjuder Region Skåne medarbetarna semesterdagar utöver de lagstadgade 25 dagarna, föräldralönetillägg, tjänstepension med mera. Genom lokala avtal och beslut erbjuder vi friskvårdsbidrag, företagshälsovård, arbetstidsförkortningar vid flera verksamheter, med mera.

Från och med 2023 har de centrala parterna enats om nytt pensionsavtal. Under våren 2023 genomfördes omfattande informationsinsatser av Region Skåne riktat till de medarbetare som behövde ta ställning till huruvida de fortsatt skulle omfattas av KAP-KR eller gå över till AKAP-KR. 7 3941 medarbetare var valberättigade och 2 790 medarbetare gjorde ett aktivt val.

Under 2022 påbörjades arbetet ”Lika Villkor”. Syftet är att Region Skånes erbjudande ska se så lika ut som möjligt för yrkesgruppen oavsett var i regionen medarbetaren arbetar. Under 2022 kartlades anställnings- och lönevillkoren i Region Skåne och under 2023 planeras nytt förslag för kompletterande ersättning vid arbete på obekvämt arbetstid inom regionens 24/7-verksamheter presenteras. Parallellt med detta har arbete kring regionens lokala arbetstidsavtal som tecknats med Vårdförbundet startats upp samt en översyn av löneöversynsprocessen påbörjats.

Effektiv tillämpning av anställnings- och lönevillkor bidrar till att Region Skåne kan rekrytera, behålla och utveckla den kompetens som verksamheterna och våra medborgare kräver.

Personaldrivna vårdenheter

Utvecklingen av personaldrivna vårdenheter syftar till att erbjuda medarbetarna ett större inflytande över verksamheten för att därigenom främja och stödja den utvecklingskraft som finns på verksamhetsnivå. Under våren 2022 beviljades den första formella ansökan som också beslutades av regionfullmäktige. Startdatum för den första personaldrivna vårdenheten, Kognitiv medicin Ängelholm, sattes till 2023-01-01.

Vid utvärdering av ansökningsprocessen har lärdomar dragits inför kommande ansökningar, framför allt gällande det stora behovet av administrativt stöd.

Det har hittills under 2023 inte inkommit någon ny ansökan om att bilda en personaldriven vårdenhet.

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne har under vårterminen 2023 fortsatt arbetat med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Centrala delar i likarättsarbetet handlar om jämställdhet och jämlikhet samt antidiskriminering för att kunna välkomna alla medarbetare och medmänniskor med både omtanke och respekt. Att identifiera och undanröja hinder är en högprioriterad del i detta. Arbetet koordineras av funktionsansvarig för likarätt och den likarättsakademi som är knuten till uppdraget. Insatser har därtill genomförts på flera nivåer i organisationen i ett processbaserat arbetssätt integrerat i lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

Det finns ett stort behov av återkommande utbildningar och fortbildningar för att på bred front öka kunskapen bland våra medarbetare samt för att minska andelen diskriminerande handlingar över tid. Det finns ett genuint intresse hos medarbetare att lära sig mer och Region Skånes arrangemang blir fullbokade med genomgående höga betyg i skriftliga utvärderingar.

Under vårterminen 2023 har en grundutbildning i likarätt och en fortbildningsdag på temat ålder genomförts för våra medarbetare. Varje år utbildas certifierade Likarättsambassadörer under sammanlagt fem dagars utbildning, som därefter aktivt kan föra ut kunskapen på den egna arbetsplatsen.

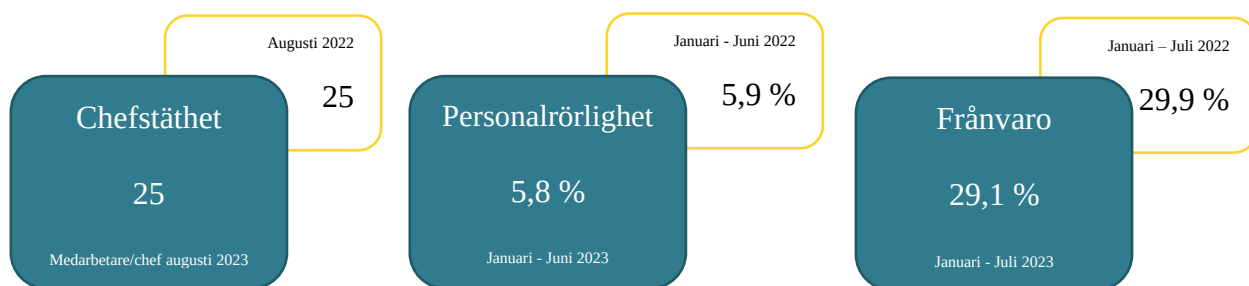
En återkommande del i likarättsarbetet är att arrangera Stora Likarättsdagarna och Stora Likarättsgalan, inklusive produktion av en likarättstidning. Under vårterminen har ett omfattande arbete påbörjats inför dessa kommande arrangemang.

Det har också skapats ett heldagsprogram inför den nationella läkarkongressen Framtidens specialistläkare (FSL) som arrangeras i september 2023. Drygt 200 ST-läkare från hela Sverige får utbildning i etik, mångfald och jämlikhet med kursintyg motsvarande SoS krav på delmål i specialiseringsutbildningen.

Stora likarättspriset delas ut varje år. Personalnämndens presidium utgör jury för priset. Nomineringsarbetet har inletts under vårterminen.

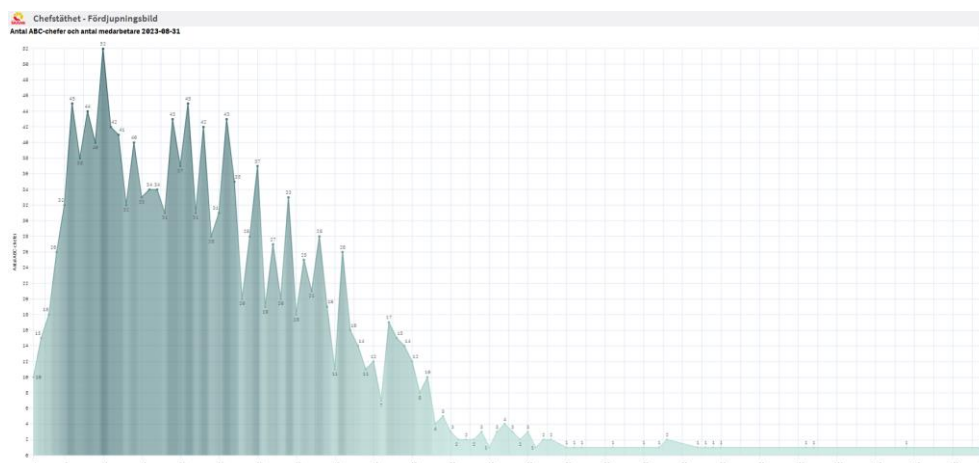
Ett pilotprojekt om "likarättsrond" drivs med aktiva åtgärder och antidiskriminering i fokus. Det har under vårterminen fått en tydligare struktur och process för att under kommande år kunna lyftas in som en valbar fördjupningsdel i arbetsmiljörenden. Ytterligare ett pilotprojekt ger kunskapsstöd till certifierade likarättsambassadörer inför deras kommande arbete med likarättsronden. Det är en praktisk (digital plattform) träning i medveten närvaro som skapar goda förutsättningar för bra möte och gott bemötande så att fler patienter och medarbetare kan känna sig välkomna i Region Skånes alla verksamheter.

Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Attraktiv arbetsplats



Den verksamhetsnära analysen av Region Skånes regiongemensamma KPI:erna återfinns i vardera nämnds delårsrapport.

Utifrån ett regionövergripande perspektiv befinner sig chefstätheten på en stabil nivå i förhållande till föregående år (2021: 26, 2022: 25, 2023: 25) men ett genomsnitt på 25 medarbetare per chef. Variationen ser olika ut utifrån nämndernas verksamhetsuppdrag och personalgruppers konstellationer. Intervallet på antalet medarbetare per chef ligger mellan en medarbetare (10 chefer) till 124 medarbetare (en chef). Ett regionövergripande arbete pågår som utgår från studier som gjorts på Malmös universitet, som innebär att skapa bättre förutsättningar gällande chefstätheten. Region Skånes Analysplattform visar all sin Personaldata utifrån inrapporteringen i HR-fönster, en felkälla är där det finns delat ledarskap medan enbart en chef står som ansvarig i systemet.



Linjediagram. Y-axeln: Antal ABC-chefer och X-axeln: Antal månadsavlönade medarbetare.

På regionövergripande nivå har andelen månadsavlönade medarbetare som lämnat Region Skåne (exklusive pensionsavgångar) minskat med 0,1 procentenheter, under perioden januari till juni, i jämförelse med föregående år (2021: 4,8%, 2022: 5,9%, 2023: 5,8%).

Delårets faktiska antal externa avgångar är 2345 (2021: 1886, 2022: 2369). Andelen avgångar ligger på en betydligt högre nivå i förhållande till samma period 2021. Inom åldersgrupperna 20-29år och 30-39år finns en trend på ökad extern personalrörlighet (2021: 1007st/6,5%, 2022: 1220st/7,8% och 2023: 1322st/8,2%).

På regionövergripande nivå har månadsavlönades andel frånvaro minskat med 0,8 procentenheter, under perioden januari till juli, i jämförelse med föregående år (2021: 28,2%, 2022: 29,9%, 2023: 29,1%). Den främsta anledningen till att andelen frånvaro minskar återfinns inom KPI sjukfrånvaro (2021: 5,7%, 2022: 6,3% och 2023: 5,4%). Sjukfrånvaron har minskat med 0,9 procentenheter, vilket är en minskning med 13% motsvarande ca 360 000 färre sjuktimmar, jämfört med samma period föregående år. Även KPI föräldraledighet har minskat med 0,4 procentenheter, vilket är en minskning med 7% motsvarande ca 120 000 färre föräldraledighets timmar, jämfört med samma period föregående år.

Inom frånvaron har främst KPI Studie med lön (2021: 0,3%, 2022: 0,3% och 2023: 0,8%) ökat med 0,5 procentenheter. Det är en ökning med 125% motsvarande ca 110 000 fler timmar. Även KPI semesteruttag (2021: 9,0, 2022: 9,9% och 2023: 10,1%) har ökat med 0,2 procentenheter, vilket är en ökning med 3,4% motsvarande ca 100 000 fler semestertimmar, jämfört med samma period föregående år.

Samtliga åldersgrupper har minskat sin andel frånvaro denna period 2023 jämfört med 2022, förutom åldersgruppen -19 år, där anledningen är att denna grupp har ökat sitt semesteruttag markant.

Både kvinnor och män har minskar sin andel frånvaro denna period 2023 jämfört med 2022.

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. Region Skåne ska ge förutsättningar för medarbetare att utvecklas i takt med ett ständigt föränderligt arbetsliv.

Kompetensstegar, kompetensmodeller och karriärvägar

Medarbetare i Region Skåne ska erbjudas möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamheternas behov. Under 2022 har i personalnämnden beslut fattats om att utveckla en generisk kompetensmodell med tillhörande tjänstestruktur som kan tillämpas för samtliga yrkeskategorier. Utgångspunkten är den modell som är utvecklad på Skånes universitetssjukhus (Core Curriculum). Befintliga kompetensstegar kommer att inkluderas i kompetensmodellen och ligga till grund för den vidare utvecklingen av denna. En projektplan och projektorganisation har framtagits och implementering påbörjas hösten 2023.

Utvecklad infrastruktur för kompetensutveckling

Region Skånes IT-stöd för kompetenshantering, Kompetensplattformen, är under utveckling och kommer successivt att implementeras i verksamheterna. Första piloterna sker under hösten 2023. IT-stödet kommer att ge chefer och ledning stöd i att planera och följa upp kompetensutvecklingsinsatser och 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 inom Region Skåne. Genom att synliggöra utvecklings- och karriärvägar stärks arbetsgivarens möjligheter att attrahera, behålla och ge utveckling för medarbetarna i enlighet med verksamheternas behov och mål.

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare³

För undersköterskor finns flera olika möjligheter för kompetensutveckling. En möjlighet är att via yrkeshögskolan utbildas till specialistundersköterska. För att en utbildning ska beviljas av Myndigheten för yrkeshögskolan behöver utbildningsanordnarna göra en ansökan som påvisar arbetsgivarnas kompetensbehov. För att öka antalet utbildningar som ges pågår ett samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare i Skåne. Exempel på utbildningar som ges är utbildning till specialistundersköterska inom operation, intensivvård och anestesi, psykisk ohälsa, neurologi samt handledare inom socialpsykiatri.

I Region Skåne ges möjlighet för 20 - 25 medarbetare per år att få sin specialistutbildning finansierad av arbetsgivaren genom en så kallad utbildningsanställning eller utbildningslön. Utbildningsanställning är en specifik heltidstjänst som innebär studier på deltid och där resterande tid förläggs i verksamheten med fokus på klinisk fördjupning utifrån individuella studieplaner. Utbildningslön innebär att undersköterskor/skötare/barnskötare behåller sin grundlön under studietiden. Under våren 2023 har 31 medarbetare studerat specialistutbildning. Detta motsvarar 21,2 platser då studierna är både på del- och heltid.

Särskilda satsningar görs på kompetensutveckling för undersköterskor för att stimulera nytänkande på arbetsplatser angående utveckling av undersköterskans roll och kompetens. Satsningarna kan innefatta såväl introduktion för nya undersköterskor som kurs- och träningsmoment för erfarna. Detta finansieras via särskilda medel från Omställningsfonden (KOM-KR). Våren 2023 genomfördes den tredje uppdragsutbildningen inom akut omhändertagande av patienter med andnings- och cirkulationsproblem med medel från Omställningsfonden. Denna utbildning har nu blivit beviljad som en kortare YH-utbildning. Under hösten 2023 kommer ytterligare kompetensutvecklingsinsatser genomföras i form av uppdragsutbildningar inom fördjupad medicinsk omvårdnad och fördjupad kirurgisk omvårdnad. Även dessa finansieras via KOM-KR.

Från den 1 juli har regeringen fattat ett beslut om att undersköterska är en skyddad yrkestitel. Under våren 2023 har det varit stort fokus på införandet av skyddad yrkestitel och hur det påverkar medarbetarna samt eventuell inventering och validering.

³ I begreppet undersköterska inkluderas i det följande även skötare och barnskötare

Region Skåne är en aktiv part i Vård- och omsorgscollege som är en samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsliv inom vård- och omsorg. Region Skåne deltar tillsammans med kommuner, utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och Malmö Universitet i både regionala och lokala sammanhang. Syftet är att säkerställa kvalitativ utbildning och tillräckliga volymer av utbildade undersköterskor. Region Skåne finansierar årligen Vård- och omsorgscollege Skåne med ett verksamhetsbidrag för gemensamma marknadsförings- och utbildningsinsatser med fokus att stärka undersköterskans kompetens och roll.

Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare

I samarbete med Yrkehögskolorna i Skåne planerades det för kortare utbildningsinsatser inom specifika områden för att kompetensutveckla medicinska sekreterare och för att möta de förändrade krav som exempelvis införandet av Skånes digitala vårdsystem (SDV) medför. Ansökningarna beviljades inte av Myndigheten för yrkeshögskola och därför kommer nya ansökningar lämnas in 2024. Via Södra sjukvårdsregionen fortsätter utbildningar inom sjukdomsklassificering och en inventering över Region Skånes behov av utbildningar är klar hösten 2023.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska

Inom Region Skåne finns två möjligheter för finansiering av specialistutbildning via arbetsgivaren; utbildningsanställning och utbildningslön. Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras och som innebär studier på halvfart på lärosätet i kombination med klinisk utbildning i verksamheten på halvtid. Med utbildningslön menas att sjuksköterskan behåller sin grundlön under studietiden.

Under vårterminen 2023 har nio medarbetare haft en pågående utbildningsanställning och 321 medarbetare har haft pågående utbildningslön. Vissa studier går på deltid och andra på heltid vilket innebär att antalet tjänster skiljer sig från antalet medarbetare. Efter vårterminen har 139 medarbetare fullföljt sina studier till specialistsjuksköterska. Av de som fullföljt sina studier har tre medarbetare haft utbildningsanställning medan 136 medarbetare har haft utbildningslön.

Kliniskt basår

Syftet med Kliniskt basår är att stötta övergången från studerande till yrkesverksam sjuksköterska. Detta genom att vara en arena dels för fördjupning och förankring av teoretiska och kliniska färdigheter, dels för att möjliggöra samverkan, erfarenhetsutbyte och reflektion med andra nyfärdiga sjuksköterskor.

Under vårterminen 2023 har Kliniskt basår pågått enligt ordinarie planering. Då utbildningsportalen byttes ut till lärportalen vid årsskiftet 2022/2023 påverkades anmälningsförfarandet till de utbildningsdagar som låg mellan januari och mars 2023. En konsekvens av detta var färre anmälda deltagare under denna period och två utbildningsdagar behövde ställas in på grund av för få anmälda. Under april-maj sågs en ökande andel anmälda igen med väntelista till ett flertal utbildningsdagar. Flytt till större lokaler har därför skett för att erbjuda fler platser vid dessa tillfällen.

Totalt under vårterminen 2023 har 32 utbildningsdagar genomförts. Sena avanmälningar fortsätter vara en utmaning till att fylla alla platser.

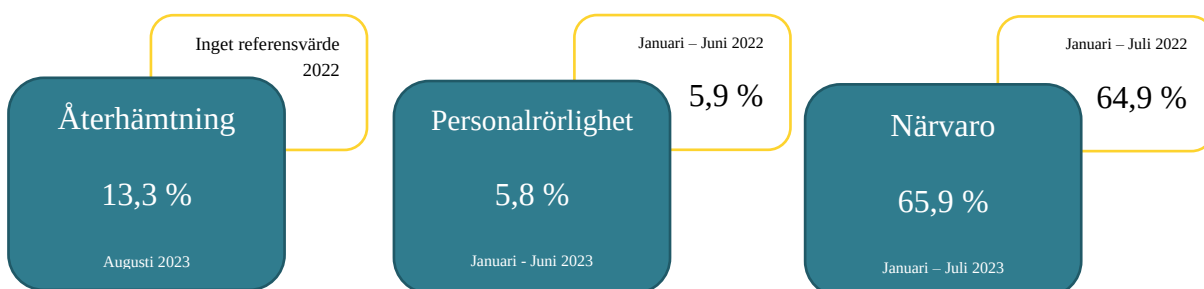
Kompetensutvecklingsinsatser handledare

Cirka 2 500 studenter handleds i Region Skåne årligen. Därtill handleds även nyanställda. För att främja möjligheten för alla som handleds att få en handledare med rätt kompetens för uppdraget erbjuds handledarutbildningar på olika nivåer. En digital basutbildning för handledare finns tillgänglig för alla medarbetare. Därtill erbjuds en handledarutbildning om fyra dagar.

Målsättningen efter pandemin har varit att återgå till att erbjuda handledarutbildningar både digitalt och fysiskt för så hög valfrihet som möjligt för medarbetarna. Eftersom de digitala utbildningarna utvärderats med höga betyg och samtidigt gett goda möjligheter att ta del av utbildningen beslutades att även 2023 års utbildningar skulle erbjudas endast digitalt.

Under våren har handledarutbildning om fyra dagar erbjudits i sex omgångar och totalt 97 medarbetare har genomfört utbildningen, dock har inte alla platser som erbjudits fyllts.

Samlad analys av de regiongemensamma KPI:er som är knutna till målområdet Stöd medarbetarutveckling



Gällande KPI Återhämtning finns inget referensvärde att jämföra mot föregående år pga en ny datamodell där man from årsskiftet 2022/2023 har börjat spara ner HR-fönsters semesterlista månadsvis, som annars enbart blir en saldolistas över nuläget. KPI semesteruttag som återfinns i andelen frånvaro påvisar att semesteruttaget ökat under perioden januari-juli (2021:9,0, 2022: 9,9% och 2023: 10,1%) med 0,2 procentenheter, vilket motsvarar ca 100 000 fler semestertimmar, jämfört med samma period föregående år. Ponera att en semesterdag är 8 timmar, då har uttaget ökat med 12 500 semesterdagar denna period 2023.

Närvaro

På regionövergripande nivå har månadsavlönades andel närvaro ökat under perioden januari-juli (2021: 65,6%, 2022: 63,8% och 2023: 64,8%) med en procentenhet, vilket motsvarar en ökning med 2,4% motsvarande ca 670 000 fler närvarotimmar, jämfört med samma period föregående år. Den främsta ökningen återfinns inom de små personalgrupperna såsom tandläkare/tandskötare, övrigt rehabiliteringsarbete samt inom städ, tvätt och renhållning, tekniker, vaktmästeri, trädgård, anläggning och tekniker medans personalgrupperna köks- och måltidsarbete, psykoterapeuters och sjuksköterskor har minskat sin närvaro något.

Samtliga förvaltningar ökar sin närvaro förutom Ängelholms sjukhus och Kulturförvaltningen. Den främsta ökningen på organisatorisknivå återfinns inom förvaltningarna Regionservice, Medicinsk service, Skånetrafiken samt Lasarettet i Landskrona.

Samtliga åldersgrupper har ökat sin andel närvaro denna period mellan 2022 och 2023.

Både kvinnor och män har ökat sin andel närvaro denna period 2022 och 2023.

Använd kompetensen rätt

Att använda alla medarbetares kompetens på bästa sätt är en komplex utmaning. För att lyckas behövs fortsatt arbete med kontinuerlig verksamhetsutveckling och anpassning av arbetsuppgifternas fördelning. Normer och arbetssätt behöver utmanas och nya perspektiv och innovation bejakas.

Rätt använd kompetens

Kompetensutmaningen kommer inte att lösas enbart genom att rekrytera fler medarbetare. Det är viktigt att de befintliga kompetenser som finns i organisationen används och utvecklas utifrån patientens behov. En handlingsplan för rätt använd kompetens kommer tas fram i projektet Region Skånes kompetens- och tjänstemodell. Genom att se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Det kan leda till att arbetsuppgifter kan flyttas mellan yrkesgrupper – eller att nya yrkesgrupper och kompetenser som tidigare inte funnits i verksamheten blir en del av lösningen. Det kan också handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre. Genom att utveckla arbetssätt finns möjligheter att öka kvalitet och effektivitet i vården. Att fördela arbetsuppgifter utifrån medarbetares individuella kompetens har visat sig ge såväl ökad trygghet för medarbetare som bättre vårdkvalitet för patienterna.

Omställningsavtalet KOM-KR och de medel som finns att ansöka om för förebyggande insatser är en tillgång i omställnings- och kompetensutvecklingsarbetet, och ska användas på bästa sätt utifrån Region Skånes samlade kompetensbehov.

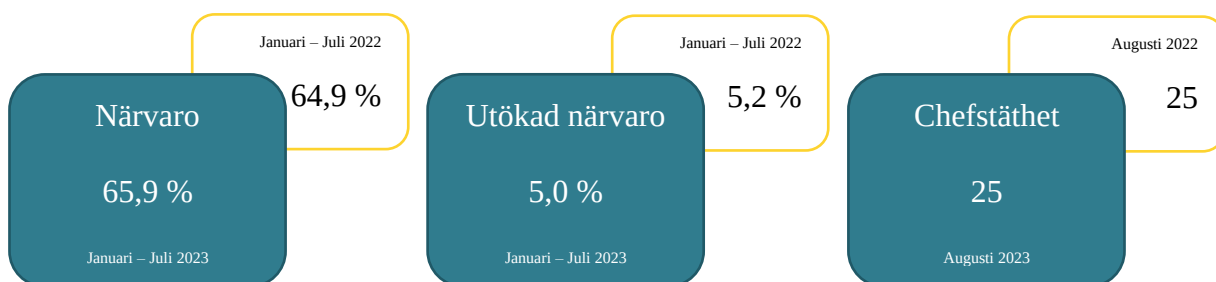
Förenkla och utveckla HR-stödet

Väl fungerande 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 IT-stöd inom HR är prioriterat. Ett flertal utvecklingsuppdrag pågår som syftar till att förenkla och minska chefers administrativa arbetsuppgifter inom HR-området.

HR-funktionen har under året bytt plattform för den regiongemensamma serviceportalen till en standardplattform som möjliggör digitalisering och automation av tjänsteleveranser. Arbetsflöden har kartlagts, blanketter och rutindokument har förenklats och tydliggjorts, ledtider har förkortats och plattformen är säker med en gemensam databas och arkitektur.

I samma plattform har Region Skånes introduktionsprocess vidareutvecklats för effektivare digitala flöden från att nya medarbetare signerar anställningsavtal till första anställningsdag och introduktion. Med hjälp av plattformen ska en modern och digital service inom HR möjliggöras som är skalbar med krossfunktionella arbetssätt som stöds av automation och transparens. Vidare bedrivs fortsatt utveckling med ny lärportal och fler regiongemensamma digitala behovsanpassade lärinsatser. Detta är exempel på projekt som prioriterats i HR-funktionens digitala färdplan, ett arbete som genomförs i tätt samarbete med förvaltning Digitalisering IT- MT och Regionservice, Gemensam servicefunktion (GSF).

Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Använd kompetensen rätt



Den verksamhetsnära analysen av de regiongemensamma KPIerna återfinns i vardera nämnds delårsrapport.

Utökad närvaro

På regionövergripande nivå har månadsavlönades andel utökad närvaro minskat under perioden januari-juli (2021: 5,1%, 2022: 5,3% och 2023: 5,0%) med 0,3 procentenhet, vilket motsvarar en minskning med 3% motsvarande ca 70 000 färre utökade närvarotimmar, jämfört med samma period föregående år.

Den största delen till minskningen är att under KPI timlön samt övertid som har minskat.

Åldersgrupperna -19 till 49 år har minskat sin andel utökad närvaro medan >49 år har ökat sin andel något denna period 2023 jämfört med 2022.

Kvinnorna ligger relativt stabilt på andelen utökad närvaro medans män har minskat något på sin andel utökad närvaro denna period 2023 jämfört med 2022.

Långsiktigt stark ekonomi

Månadsuppföljning jan-aug 2023
3770 Personalnämnd



Resultatrapport (mkr) <i>negativa avvikelser har minustecken</i>							
Resultaträkning motpart 1-3 (mkr)	Utfall 2301-08	Budget 2301-08	Diff 2301-08 Utf-Bud #	Diff 2301-08 Utf-Bud %	Prognos 2301-12	Budget 2301-12	Diff 2301-12 Bud-Prog #
Regionbidrag	131,3	131,3	-0,0	-0,0%	196,9	196,9	0,0
Statsbidrag	3,0	3,8	-0,8	-22,2%	5,7	5,7	0,0
Verksamhetens intäkter	134,2	135,1	-0,8	-0,6%	202,6	202,6	0,0
Personalkostnader	-70,1	-102,2	32,1	-31,4%	-138,2	-153,2	15,0
Konsultkostnader	-0,1	-0,1	0,0	-3,9%	-0,2	-0,2	0,0
Lämnade bidrag	-17,2	-24,5	7,3	-29,9%	-36,8	-36,8	-0,0
Köp av verksamhet, material och tjänster	-0,0	0,0	-0,0		0,0	0,0	0,0
Övriga kostnader	-5,0	-8,2	3,2	-39,1%	-12,4	-12,4	-0,0
Verksamhetens kostnader	-92,5	-135,1	42,6	-31,5%	-187,6	-202,6	15,0
Kapitalkostnad	-0,0	0,0	-0,0		0,0	0,0	0,0
Resultat	41,8	0,0	41,8		15,0	0,0	15,0

Mål: Resultat ska ej vara sämre än budget

Resultatmål och prognos

Personalnämnden prognostiseras få ett resultat på helåret som innebär ett överskott med ca 15 mnkr gällande utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning av specialistsjuksköterska.

Orsaken till det prognostiserade överskottet är bland annat att budgeterad volym specialistsjuksköterskeutbildningar ej uppnås, den faktiska lönekostnaden har varit lägre än prognostiserat samt att andelen som studerar på deltid har ökat.

Resultat (inklusive prognos)

Se resultaträkning i bilaga 2.

Åtgärder för en ekonomi i balans

Redovisa under året redan vidtagna och planerade åtgärder för att sänka kostnadsutvecklingen i Region Skåne samt åtgärder för en ekonomi i balans. Ge konkreta exempel. Beskriv även orsak till eventuell avvikelse i åtgärder.

Personalnämnden redovisar ett förväntat överskott till följd av en mindre volym specialistsjuksköterskeutbildningar än budgeterat. Inga särskilda åtgärder krävs därför för att säkra en ekonomi i balans.

Bilaga Redovisning av status för uppdrag ur Region Skånes verksamhetsplan/budget 2023

Nr	Insats-/fokusområde i RF VP/BU 23, PN VP/BU	Uppdrag	Kommentar	STATUS		
				Klart/ Enligt plan	Påbörjat/ Pågående enl plan	Ej startat
1	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Påbörja en utredning med syfte att ta fram ett nytt och regionövergripande 24/7-tillägg för den som väljer att arbeta på obekväm arbetstid.	Inom ramen för arbetet med lika villkor och förmåner. Löper enl			
2	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Verka för fler utbildningsplatser för barnmorskor på skånska lärosäten.	Huvudansvar på HSN i politisk ansvarsförd. Dialoger med lärosäte pågår.			
3	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Utreda möjligheten att införa en rekryteringsbonus.	Inom ramen för arbetet med lika villkor och förmåner			
4	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Utreda hur medarbetares arbete inom flera verksamheter kan stimuleras och hur eventuella hinder för sådana lösningar kan motverkas.				
5	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Personal som har tillräckliga språkkunskaper men som vill stärka dessa för att kunna förmedla en ännu bättre vård, ska kunna ta del av insatser som språkstöd och språkombud.	Inom International Office pågående arbete			
6	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter.	Kontinuerligt arbete med Regional Utveckling.			
7	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Utveckla arbetsmarknadsinsatser i samarbete med Arbetsförmedlingen i syfte att locka till sig nya grupper, attrahera framtida medarbetare och att erbjuda möjligheter att prova på arbete för de grupper på arbetsmarknaden där anställningsmöjligheterna bedöms som låga	Kontinuerligt arbete			
8	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Utveckla handledning, pedagogiska lärmiljöer och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning	I PN bu avsatt 5 mnkr för att stärka VFU			
9	Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	En gemensam plattform för kompetenssamverkan behöver utvecklas för hälso- och sjukvården i Skåne, mellan Region Skåne och de skånska kommunerna.	Nyttjar befintliga strukturer, i dialog med kommunerna			
8	Attraktiv arbetsplats	Fler arbetsplatser inom den skånska hälso- och sjukvården ska kunna testa nya metoder och arbetssätt för arbetstidsförkortning.	Inom ramen för arbetet med lika villkor och förmåner			
9	Attraktiv arbetsplats	Utreda möjligheten att införa avgiftsfria hälsokontroller för anställda inom hälso- och sjukvården.	Inom ramen för arbetet med lika villkor och förmåner			
10	Attraktiv arbetsplats	Utreda förutsättningarna att införa tydliga bemanningsmål i förlossningsvården enligt principen "en födande, en barnmorska".	Huvudansvar på HSN i politisk ansvarsförd.			
11	Attraktiv arbetsplats	Utreda hur Region Skåne kan utveckla och stärka yrkesintroduktionen för nyutbildade och nyanställda medarbetare.	Kontinuerligt arbete			
12	Attraktiv arbetsplats	Utreda införandet av en handledarbonus för den som leder.	Inom ramen för arbetet med lika villkor och förmåner			
13	Attraktiv arbetsplats	För att fortsätta utveckla medarbetarnas inflytande över sin arbetsplats ska arbetet med personaldrivna enheter utvärderas och antalet personaldrivna enheter bör öka.	Utvärdering tidigast under 2024 då verksamhet varit igång minst ett år.			
14	Attraktiv arbetsplats	Att arbeta hälsofrämjande för att förebygga sjukfrånvaro är lika viktigt som att tidigt och med rätt insatser agera mot ohälsa. Utifrån analyserna kommer olika insatser att sättas in för att minska sjukfrånvaron.	Rapport klar, fortsatt arbete under planering			
15	Attraktiv arbetsplats	Under 2023 ska de projekt som under 2022 genomförts i Region Skåne med finansiering genom statsbidraget Återhämningsbonus utvärderas.				
16	Attraktiv arbetsplats	Ett viktigt arbete för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och uppföljningen av arbetsmiljöarbetet är införandet av ett nytt regiongemensamt avvikelshanteringssystem i Region Skåne under				
17	Attraktiv arbetsplats	Under 2023 kommer stödmaterial till chefer att utarbetas i syfte att belysa det systematiska arbetsmiljöarbetet och inte minst uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.				
18	Stöd medarbetarutveckling	Utreda utformningen av en skånsk karriärstrategi. Ta fram en regionövergripande strategi för breddinförande av karriärtjänster enligt modellen Core Curriculum som tagits fram på Skånes universitetssjukhus.	Pågår, delrapport i september.			
19	Stöd medarbetarutveckling	Parallellt måste ett IT-verktyg som stöder synliggörandet av kompetensutvecklingen utvecklas och implementeras.	Pågår, driftgodkännande klart.			
20	Stöd medarbetarutveckling	Fortsatt satsning på utbildningsanställningar och utbildningslön för sjuksköterskor. 20 miljoner kronor till kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor och barnmorskor m.m.				
21	Stöd medarbetarutveckling	I syfte att öka förutsättningarna till utveckling och lärande för chefer och ledare skapas en Ledarskapsakademi som en del av en regional satsning för framtidens ledare och medarbetarskap.	Genomförandeplan godkänd och succesiv implementering pågår.			
22	Använd kompetensen rätt	Arbetet med att breddinföra service medarbetare (servicevärdar) kommer att startas upp i slutet av 2022 och ha fullt fokus under hela 2023	Huvudansvar är politiskt lagt på fasighets- och servicenämnden men frågan följs av PN			

Uppföljning Personalnämnden jan - aug 2023							
ANSVAR	AKTIVITET	Budget Helår	Region bidrag Ack	Utfall Ack Intäkter	Utfall Ack Kostnader	Resultat Ack	Prognos Ack
80110 Kompetensförsörjning	8001 Specialistutb av ssk i Reg Skå	144 000	96 000	0	-60 864	35 136	15 000
80110 Kompetensförsörjning	8001 Specialistutb av ssk i Reg Skå	4 150	2 767	0	-1 736	1 031	0
80110 Kompetensförsörjning	8001 Specialistutb av ssk i Reg Skå	8 900	5 933	0	-3 799	2 135	0
80110 Kompetensförsörjning	8004 Handledarutbildning	700	467	0	-393	74	0
80110 Kompetensförsörjning	8005 Planering, genomf o administra	2 150	1 433	0	-1 745	-311	0
80110 Kompetensförsörjning	8034 Kompetensstegar	200	133	0	0	133	0
80110 Kompetensförsörjning	8036 Utbildn. insatser kompetensför	200	133	0	-39	94	0
80110 Kompetensförsörjning	8046 Rätt använd kompetens, service	250	167	0	0	167	0
80110 Kompetensförsörjning	8048 Impl.kostn kompetensplattform	1 500	1 000	0	-923	77	0
80110 Kompetensförsörjning	8049 Oberoende hyrpersonal	800	533	0	-1 362	-829	0
80110 Kompetensförsörjning	8051 Verksamhetsförlagd utb	5 000	3 333	0	-2 046	1 287	0
80110 Kompetensförsörjning		167 850	111 900	0	-72 906	38 994	15 000
80120 Bredda rekryteringen	5415 Ungdomar i arbete-jobbpaket	0	0	19	0	19	0
80120 Bredda rekryteringen	5718 Studentmedarbetare	0	0	0	-5	-5	0
80120 Bredda rekryteringen	8010 Teknisksprången	0	0	0	-249	-249	0
80120 Bredda rekryteringen	8023 Mänskliga rättigheter	0	0	0	-149	-149	0
80120 Bredda rekryteringen	8026 Bredda rekr arbetsmarkninsatse	11 700	4 000	2 679	-5 734	945	0
80120 Bredda rekryteringen	8033 Insatser för unga	1 000	667	0	-43	624	0
80120 Bredda rekryteringen		12 700	4 667	2 698	-6 180	1 185	0
80130 Internationellt kompetensc	8028 Kompetenscentrum utlandsutbil	12 100	8 067	0	-8 067	0	0
80130 Internationellt kompetensc	8031 Internationella utbytespr HOPE	250	167	0	-167	0	0
80130 Internationellt kompetensc		12 350	8 233	0	-8 233	0	0
80140 Antidiskriminering o likabæ	8012 Ökad rekr pers m funktionsneds	0	0	258	-1 187	-929	0
80140 Antidiskriminering o likabæ	8013 Stora likarättspriset	50	33	0	0	33	0
80140 Antidiskriminering o likabæ	8014 Komp.höjande insatser likarätt	1 050	700	0	-827	-127	0
80140 Antidiskriminering o likabæ		1 100	733	258	-2 014	-1 023	0
80160 Attraktiv arbetsgivare	8021 Rekryteringsfrämjande insatser	4 800	3 200	0	-1 995	1 205	0
80160 Attraktiv arbetsgivare	8027 Årets chef	50	33	0	0	33	0
80160 Attraktiv arbetsgivare	8032 Personaldrivna vårdenheter	1 000	667	0	-409	257	0
80160 Attraktiv arbetsgivare	8037 Chefers org förutsättningar	1 200	800	0	0	800	0
80160 Attraktiv arbetsgivare	8038 Implementering av medarbetarid	300	200	0	-205	-5	0
80160 Attraktiv arbetsgivare	8050 Ledarskapsakademi	1 250	833	0	-520	314	0
80160 Attraktiv arbetsgivare		8 600	5 733	0	-3 129	2 604	0
		202 600	131 267	2 956	-92 463	41 760	15 000