

Uppföljning kompetensförsörjningsplan 2019 PN

Ordförandens förslag

1. Personalnämnden godkänner förliggande uppföljning av kompetensförsörjningsplan 2019.

Sammanfattning

Genomförda satsningar och aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet sammanfattas. Sammanfattningen bygger på nio strategier.

I ärendet finns följande dokument:

1. Beslutsförslag 2020-02-14.

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Region Skånes kompetensförsörjningsplan 2019 beskriver organisationens behov av kompetens inom ett antal yrken samt vilka faktorer som påverkar efterfrågan och kompetensbehov. Vidare görs en bedömning av rekryteringsläget för ett antal yrkesgrupper. Slutligen beskrivs nio strategier för att möta kompetensutmaningen. De nio strategierna är:

- Använd kompetensen rätt
- Bredda rekryteringen
- Visa karriärmöjligheter
- Skapa engagemang
- Förläng arbetslivet
- Låt fler jobba mer
- Använd tekniken
- Marknadsför jobben
- Möjliggör löneutveckling

Denna uppföljning utgår från arbetet med de nio strategierna utifrån det arbete som bedrivits på regional nivå. Flera arbetsgrupper har arbetat tillsammans med de prioriterade utvecklingsområdena. I arbetsgrupperna har deltagit

representanter från förvaltningarnas HR-funktioner, Gemensam servicefunktion (GSF) och koncernstab HR.

Rätt använd kompetens

Utgångspunkten i arbetet med denna strategi är verksamheternas behov av kompetens. Det är framför allt det som framkommer i förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner som ligger till grund för det fortsatta arbetet.

Arbetet med implementering och anpassning av kompetensstegar till behoven i verksamheterna har fortsatt. Satsningar har gjorts för att öka kompetensen inom flera yrkesområden och i detta arbete har kompetensstegarna varit ett viktigt verktyg. Medel från Omställningsfonden har möjliggjort flera större satsningar i kompetensutveckling för olika yrkesgrupper och verksamheter. Exempel på större satsningar är utbildningsprogram för undersköterskor och skötare, utbildning för ca 1500 medicinska sekreterare, kompetensutveckling för psykologer och annan behandlande personal inom Psykiatri och rehabilitering och Primärvård. Andra insatser har varit handledarutbildningar, språkutbildningar, utbildning i C-körkort för medarbetare inom ambulans, kurser i retorik.

Skånes universitetssjukhus har vidareutvecklat och anpassat kompetensstegen för sjuksköterskor genom projektet cure curriculum - utbildningsprogram för sjuksköterskor.

Satsningen på att utbilda fler specialistsjuksköterskor har fortsatt och utökats. Möjlighet till specialistutbildning för undersköterskor har startat ett område som kommer att utvecklas och breddas ytterligare.

Framtidsdagar genomfördes för sjuksköterskor, undersköterskor och medicinska sekreterare. Syftet med dagarna är att visa på utvecklingsmöjligheter i Region SKåne, ge kompetensutveckling och inspiration.

Handledare är en viktig roll. En fyradagars handledarutbildning som är öppen för alla yrkeskategorier som handledare genomförs kontinuerligt. Det anordnas också temadagar för aktiva handledare. En studie genomfördes under hösten tillsammans med Malmö universitet. Syftet med den är att öka kunskapen om handledningens betydelse för kompetensförsörjning.

Bredda rekryteringen

Region Skåne har deltagit i ESF projektet Bred kompetens i Skåne. Syftet med det tvååriga projektet som startade 2018 är att stärka kompetensförsörjningen i SKåne bland annat genom breddad rekrytering för att bättre tillvara den kompetens som finns på arbetsmarknaden. Projektet har genomförts av åtta organisationer från stat, region och kommuner. Region Skånes satsning inom ramen för projektet har varit att öka kompetensen inom området hos HR-specialister och rekryterare i HR-funktionerna. Förutom en 4-dagars utbildning

har ett antal seminarier genomförts.

Visa på karriärmöjligheter

Arbete har påbörjats för att tydliggöra karriärvägar. Det sker genom cure curriculum projektet på Skånes universitetssjukhus och med hjälp av kompetensstegarna. Stegarna visar på utveckling i yrkesrollen till exempel möjligheter till specialisering. Ett program för potentiella framtida chefer började planeras under hösten.

Skapa engagemang

Ett närvarande och lyssnande ledarskap är viktiga förutsättningar för att skapa engagemang och delaktighet. Andra viktiga faktorer är en god arbetsmiljö, möjlighet till kompetensutveckling och att medarbetarnas kompetens tas tillvara.

I den regiongemensamma chefs- och ledarstrategin tydliggörs vad som ingår i Region Skånes chefsförsörjning, där attraktivitet och utvecklingsmöjligheter är viktiga delar. Ledarutvecklingsaktiviteter genomförs kontinuerligt för olika chefsnivåer. Under 2019 med särskilt fokus på förändringsledning och stöd till chefer som leder medarbetare.

Att erbjuda en god arbetsmiljö med hälsofrämjande arbetsplatser är ett viktigt område för att skapa engagemang. Region Skåne har tillsammans med SKR samverkat i ett projekt med målet att minska sjukskrivningarna bland medarbetarna. Förbättrad hälsa är viktigt för samhälle och individ och inte minst ur ett bemannings- och kompetensförsörjningsperspektiv. Lärdomar från projektet tas nu vidare i det fortsatta arbetet med att skapa hälsofrämjande och attraktiva arbetsplatser.

Sedan några år tillbaka finns en gemensam avgångsenkät. Det är en webbenkät som skickas ut till de som lämnar sin anställning för annat arbete utanför eller inom organisationen. Enkätsvaren ger möjlighet att identifiera utvecklingsområden.

Förläng arbetslivet

För att få kunskap om området har ett analysarbete påbörjats. Analysen avser bland annat åldrar för pensionsavgångar för olika yrkesgrupper. Ett annat område är ålder vid inträde på arbetsmarknaden och attityder till detta.

Låt fler jobba mer

Arbetet enligt det centrala kollektivavtalet fortsätter som tidigare med kontinuerlig uppföljning av hur stor andel av medarbetarna som arbetar heltid.

Använd tekniken

För att höja kompetensen och möta behovet av kompetensutveckling har en enhet för Utbildning och lärande bildats. Enhetens uppdrag är bland annat att utveckla en infrastruktur för kompetensutveckling och möjliggöra digital utbildningsproduktion. Arbete pågår för att förbättra samordning och prioritering av kompetensutvecklingsinsatser genom gemensamt arbetssätt, IT-stöd och verktyg.

Marknadsföra jobben

En särskild arbetsgrupp har bildats med representanter från förvaltningar, koncernstab HR och GSF för att ta fram underlag och aktiviteter. En genomlysning har genomförts av vilka mässor och andra arenor som ska användas för att marknadsföra Region Skåne som arbetsgivare och våra jobb. Material har tagits fram och aktiviteter är planerade i ett årshjul. Resurser och ansvarsfördelning mellan förvaltningar, koncernstab HR och GSF är också framtagen.

Möjliggöra löneutveckling

Inför löneöversyn 2019 har samtliga förvaltningar, i enlighet med Region Skånes löneprocess analyserat sin lönestruktur, föreslagit och genomfört lönestrukturella förändringar utifrån kompetensbehov, personalpolitiska ambitioner och centrala löneavtal. Särskilt fokus i löneöversyn 2019 har varit att öka lönespridningen i syfte att möjligheterna till löneutveckling över yrkeslivet ska öka. Därutöver har arbetet med regiongemensam process för medarbetar- och lönesamtal utarbetats som ska implementeras under 2020.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Förslaget har inga ekonomiska konsekvenser.

Juridisk bedömning

Samråd med regionjuristerna har inte bedömts nödvändig.

Miljökonsekvenser

Ärendet bedöms inte medföra miljökonsekvenser.

Samverkan med berörda fackliga organisationer

Samverkan/MBL görs på regional nivå.

Uppföljning

Uppföljningen görs årligen i samband med att ny kompetensförsörjningsplan tas fram.

Pontus Lindberg
Ordförande

Karin Melander
HR-direktör