

Datum 2020-02-25



Personalnämndens yttrande

Utifrån regionstyrelsens
planeringsdirektiv med preliminär
budgetram inför beslut om Region
Skånes verksamhetsplan och budget
2021-23

Personalnämnden 2020-03-04

Frågeställningar att yttra sig om



Nämnden ska utifrån ovan förslag till vision och övergripande mål **beskriva vilka delmål, max 3-5 st, och uppföljningsindikatorer som nämnden bedömer är lämpliga att återrapportera till fullmäktige** (främst i samband med delårsrapportering per aug och årsredovisning). Med beaktande av de planeringsförutsättningar som beskrivs i planeringsdirektivet ska nämnden också göra en bedömning av möjligheterna att uppfylla målen **enligt given modell, se längst bak i mallen.**

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 m.fl.

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, vilka konkreta delmål man kommer arbeta utifrån och vilka styrande uppföljningsindikatorer som används för att mäta måluppfyllelsen.

Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens

Personalnämndens arbete med kompetensförsörjning syftar till att uppfylla Region Skånes mål till medborgarna. 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 avgörande för att förbättra tillgängligheten och även i övrigt säkra en hög kvalitet och effektivitet i Region Skåne verksamheter.

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 ska även fortsatt göras 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. Att identifiera och undanröja hinder är nödvändigt för att nå full delaktighet i samhället.

Utbildningsinsatser inom området har vidareutvecklats och kommer att följas upp genom aktivitetsmätning av kompetenshöjande insatser inom likarätt och bedömning av bedömning av effekt.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2021-23, uppnå det strategiska målet
Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Personalnämndens bedömning är att föreslaget regionbidrag ger förutsättningar för fortsatta insatser.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Mål: Tillgänglighet och kvalitet

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

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, vilka konkreta delmål man kommer arbeta utifrån och vilka styrande uppföljningsindikatorer som används för att mäta måluppfyllelsen.

Förenkla och utveckla rutiner och IT-stöd inom det verksamhetsnära HR-stödet

Det finns ett stort behov av att utveckla arbetssätt för det löneadministration, rekrytering samt förbättra och förenkla digitala stödsystem inom HR-området. Utvecklingen är viktig för att underlätta och effektivisera för chefer och även underlätta vardagen för medarbetarna. Allt för att Region Skåne ska ses som en modern och attraktiv arbetsgivare. Arbetet med att exempelvis underlätta och förenkla processer/rutiner vid rekrytering och lönehantering är igångsatta och kommer att löpa på under planeringsperioden.

En del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare är att tillhandahålla ändamålsenliga IT-stödsystem, detta gäller inte minst inom IT-stöd inom HR-området. För att förenkla för chefer och medarbetare behövs fortsatt utveckling av stödsystem inom HR. Förbättrings- och förenklingsarbetet ska bedrivas i nära samverkan med berörda verksamheter. Exempel på angelägna behov är regiongemensamt IT-stöd, och arbetssätt, för verksamhetsanpassad schemaläggning och bemanning. Projekt är startat och drivs i nära samverkan med Skånes digitala vårdssystem.

För att möta verksamheternas behov nu och i framtiden behövs kunskap och förståelse för digitaliseringens möjligheter och utmaningar så att digitala verktyg används för verksamhetsutveckling, blir värdeskapande och ger möjlighet till innovation. Arbetet har påbörjats för att optimera den digitala infrastrukturen genom påbörjat projekt IT-stöd för kompetensplanering och kompetensutveckling. Projektet syftar till att skapa förutsättningar för bättre kunskapsstyrning, kompetensutbildning, tillgängligt kunskapsstöd och möjligheter till uppföljning av insatser.

Uppföljning, med relevanta uppföljningsvariabler, sker inom ramen för de utvecklingsarbeten som startats.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2021-23, uppnå det strategiska målet

Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Utveckling av rutiner och arbetssätt inom personalområdet är prioriterade arbetsområden. Osäkerheten i måluppfyllelse avser den IT-stödsrelaterade utvecklingen vilken ställer krav på finansiering inom ramen för Region Skånes IT-projekt.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

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.

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, vilka konkreta delmål man kommer arbeta utifrån och vilka styrande uppföljningsindikatorer som används för att mäta måluppfyllelsen.

Stärkt arbete för lika rättigheter och möjligheter

Förtroendefrågan är central för arbetet vad gäller övergripande personalpolitiska frågor och frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering. Målsättningen i Region Skånes Policy – Lika rättigheter och möjligheter ska uppnås, dvs. att verka för att våra kunder, patienter och medarbetare ska kunna åtnjuta och utöva sina mänskliga och demokratiska rättigheter, ha jämlika levnadsvillkor och kunna delta fullt ut i samhället. Det är viktigt att verka för att alla invånare i Skåne får jämlika förutsättningar. Det innebär att rättighetsperspektivet, exempelvis jämställdhets- och barnperspektivet ska identifieras och integreras i befintliga styrande processer. Arbetet ska också följas upp på övergripande nivå.

Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas

Det finns ett etablerat samarbete mellan Region Skåne, de skånska lärosätena och andra relevanta utbildningsanordnare vad gäller utbildningsfrågor. Samarbetet behöver dock utvecklas och stärkas än mer för att möta utmaningarna inom kompetensförsörjningsområdet och bättre matcha utbildning med nuvarande och framtida behov av kompetens inom Region Skånes verksamheter. Resultatet av detta samarbete ska utmynna i konkreta lösningar på kompetensutvecklingsinsatser där utbildning och arbete kan kombineras.

Det behövs även utrymme för 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 ökat antal utbildningsaktörer ställer därutöver stora krav på kvalitetssäkring och ständig dialog.

Samarbetsformer utvärderas löpande.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2021-23, uppnå det strategiska målet

Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Skriv här

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	2	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Ett mål för attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, vilka konkreta delmål man kommer arbeta utifrån och vilka styrande uppföljningsindikatorer som används för att mäta måluppfyllelsen.

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, bra möjligheter till utveckling för medarbetarna och ett ledarskap som upprätthåller ett lyssnande, närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser.

Arbetet ska fortsätta för ett stärkt medarbetarskap, ökad delaktighet och levande av värderingar. Stärkt medarbetarskap handlar om att få möjlighet till inflytande och delaktighet men också att känna tillit och ta ansvar för arbetsklimat, verksamhetens utveckling och ständiga förbättringar. Medarbetarnas inflytande och delaktighet är avgörande för verksamhetens utveckling.

Det ska upplevas som attraktivt att vara chef och ledare inom Region Skåne. Särskilt fokus sätts på hållbart ledarskap och chefers organisatoriska förutsättningar. Insatser är exempelvis att; utveckla och implementera process för framtida chefer, uppstart av program för framtida chefer utifrån ett mångfaldsperspektiv med särskilt fokus på yngre, kompetensutveckling i förändringsledning som är en kritisk framgångsfaktor för att hantera den förändring som exempelvis nya digitala arbetssätt innebär.

Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Prao erbjuds redan på flera sjukhus och det planeras för ett införande i hela regionen, i nära samarbete med intresserade kommuner.

Uppföljning sker bland annat genom årlig medarbetarenkät såsom index på Hållbart Medarbetarengagemang (HME) ska öka, antalet medarbetare som avslutat sin anställning eller bytt arbetsplats i Region Skåne, och skulle rekommenderar andra att arbeta i Region Skåne, ska öka.

Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes stora utmaningar. Bara genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan Region Skåne möta upp till skåningarnas behov och erbjuda den bästa vården och service och locka till sig och behålla den kompetens som är nödvändig i framtiden. En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag.

Region Skåne uppdaterar årligen en kompetensförsörjningsplan. Parallellt arbetar förvaltningarna med lokala kompetensförsörjningsplaner. För att säkra den framtida kompetensförsörjningen behövs många olika insatser.

I Region Skånes kompetensförsörjningsplan används SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning:

- Använd kompetensen rätt
- Bredda rekryteringen
- Fler jobba mer
- Förläng arbetslivet
- Marknadsför jobben
- Skapa engagemang
- Underlätta lönekarriär
- Utnyttja tekniken
- Visa karriärmöjligheter

Strategierna tydliggör behovet av insatser, och de många insatser som krävs för att möta utmaningen. Insatser som redan är igångsatta ska fortsätta och utvecklas. Bland dessa kan nämnas; utbildningsanställningar/-lön vid utbildning till specialistsjuksköterska, utbildningsanställningar vid specialiseringsutbildning för undersköterskor, extratjänster, tekniksprånget, fortsatt satsning på rekrytering av personer med funktionsnedsättning, insatser för att bättre tillvarata äldre medarbetares kompetens, fortsatt arbete med att rekrytera studentmedarbetare, kliniskt basår för sjuksköterskor samt handledarutbildningar.

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 från administrativa uppgifter.

Ytterligare en del i den strategiska kompetensförsörjningen är kompetensutveckling för att bredda, höja eller på annat sätt utveckla medarbetarnas kompetens. Region Skåne ska som arbetsgivare visa på möjligheter och erbjuda vägar för ökad kompetens. De kompetensstegar som arbetats fram ska implementeras.

Ett fortsatt arbete med kompetensstegar för olika yrkeskategorier ska tydliggöra befintlig kompetens och framtida kompetensbehov, både i verksamheterna och för den enskilde medarbetaren.

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

Region Skåne har som uttalad målsättning att bli oberoende av inhyrd personal från bemanningsföretag. Insatser ska fortsatt göras för att nå målsättningen.

Utveckla arbetet för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Region Skåne erbjuder en hälsofrämjande, utvecklande arbetsmiljö med goda förutsättningar att göra skillnad varje dag. En god och hälsofrämjande arbetsmiljö är en förutsättning för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare, och för en väl fungerande kompetensförsörjning. Region Skåne måste kunna konkurrera med andra arbetsgivare om medarbetare. En viktig del i detta är att erbjuda ett hållbart arbetsliv. Utöver verksamheternas ett antal lokala initiativ arbete med att främja hälsa och att förebygga ohälsa, har även en regional handlingsplan tagits fram med samma syfte. Handlingsplanen har en tydlig målsättning – sjuktagen ska minskas och frisktagen ska ökas. Handlingsplanen ska fortsatt genomföras och goda exempel från verksamheterna spridas.

Att arbeta hälsofrämjande för att förebygga sjukfrånvaro är lika viktigt som att tidigt och med rätt insatser agera mot ohälsa. Den regionala rehabiliteringsprocessen inklusive medarbetarhandbok ska revideras och implementeras. Sjukfrånvaron följs upp och analyseras noggrant, inte minst utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utifrån analyserna kommer olika insatser att sättas in för att minska sjukfrånvaron. Rehabiliteringsprocessen bygger på en samverkan mellan olika aktörer.

Arbetet med att tydliggöra Regions Skånes hälsofrämjande policy och insatser för det hälsofrämjande arbetet ska intensifieras och följs upp i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sjukfrånvaron följs löpande.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2021-23, uppnå det strategiska målet
Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Mål: Långsiktigt stark ekonomi

Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten.

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, vilka konkreta delmål man kommer arbeta utifrån och vilka styrande uppföljningsindikatorer som används för att mäta måluppfyllelsen.

Personalnämndens budget ska vara i balans

En genomarbetad process för planering, budget och uppföljning säkrar en ekonomi i balans.

Personalnämndens åtgärder/insatser ska vara bedömda utifrån resursåtgång, prestation, resultat och effekter.

Fördjupade analyser görs av effekt/resultat av insatser, dock behöver dessa ständigt utvecklas.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2021-23, uppnå det strategiska målet

Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Personalnämndens har rimligt goda möjligheter att uppnå det strategiska målet, givet lagda ekonomiska förutsättningar för planperioden. Dock bör noteras att personalnämndens anslag till 95 procent används för att täcka lönerelaterade kostnader såsom utbildningsanställningar/-lön, löner vid arbetsmarknadsinsatser etc. Kostnadsutvecklingen för den absoluta merparten av de kostnader personalnämnden styrs således av löneutveckling i avtal. En årlig uppräknings med 2 procent av personalnämndens regionbidrag bedöms inte på sikt täcka den faktiska kostnadsökningen framöver, detta i beaktande av historisk löneutvecklingsnivå.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Beräknade behov (gamla och nya)	Förslag regionbidrag	Ev. differens mellan regionbidrag och behov	Planerade åtgärder/prioriteringar för en ekonomi i balans
År 2021	170,4	0	
År 2022	174,0	0	
År 2023	177,2	0	

Modell för bedömning av måluppfyllelse

Den interna kontrollen är en viktig del i att styra och följa upp verksamheten. Intern kontroll handlar om kvalitet, styrning och ytterst om att undvika risker, som kan hindra Region Skåne från att uppnå sina mål. Bedömningen som ska göras innebär en kartläggningsprocess med uppskattning av väsentlighetsgrad/konsekvenser och sannolikhet/ risk i processer, rutiner och system. De olika komponenterna multipliceras med varandra och slutsatserna ska sedan beskrivas i text. Syftet är att nämnderna, via sina internkontrollplaner, vidtar nödvändiga åtgärder för att säkerställa att fullmäktiges mål uppfylls.

OBS! I bedömningen av möjligheten att uppfylla Region Skånes strategiska mål är det måluppfyllelsen som helhet, inte för enskilda delmål eller uppföljningsindikatorer, som ska bedömas.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Konsekvens:

1 Försumbar	är obetydlig för intressenter och/eller Region Skåne
2 Lindrig	uppfattas som liten av intressenter och/eller Region Skåne
3 Kännbar	uppfattas som besvärande för intressenter/ Region Skåne
4 Allvarlig	är så stor att fel inte får inträffa

Sannolikhet:

1 Osannolik	risken är praktiskt taget obefintlig för att fel ska uppstå
2 Mindre sannolik	risken är mycket liten för att fel ska uppstå
3 Möjlig	det finns en möjlig risk för att fel ska uppstå
4 Sannolik	det är mycket troligt att fel ska uppstå

Risk- och väsentlighetsbedömning:

1-3: Inget agerande krävs	Vi accepterar riskerna
4-8: Håll under uppsikt	Uppmärksamhet krävs
9-12: Reducera riskerna!	Åtgärdas. Bör tas med i internkontrollplan.
13-16: Direkt åtgärd krävs!	Minimera riskerna