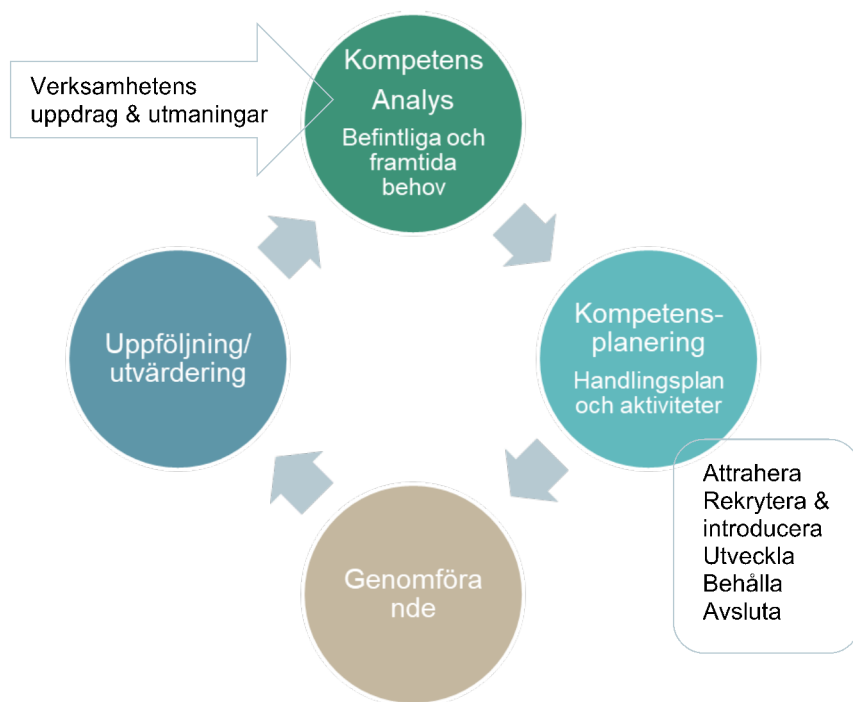


Kompetensförsörjningsplan

Förvaltning: Regionfastigheter

Reviderad: 2023-11-09

Samverkad/MBL:



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Under 2023 har Regionfastigheter genomfört ett omfattande arbete utifrån de mål och aktiviteter som beslutades föregående år. Innan arbetet med årets kompetensförsörjningsplan börjar är det därför viktigt att följa upp vilken effekt 2023 års aktiviteter har haft.

Region Skåne har utgått från strategier framtagna av SKR, Sveriges kommuner och Regioner, i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Regionfastigheter har därför utgått från samma strategier och använt dessa som grund i arbetet att möta förvaltningens kompetensutmaningar. Nedan följer en kort sammanfattning av kompetensförsörjningsarbetet som bedrivits inom Regionfastigheter.

Stöd medarbetarutveckling

Lärande och kompetensutveckling är för många idag en självklarhet genom hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare både förväntas och behöver skapa utrymme till lärande i vardagen. Regionfastigheter behöver ge förutsättningar för medarbetare att utvecklas både inom sin nuvarande roll och i vissa fall utvecklas mot en annan roll. Därför beslutade Regionfastigheter föregående år om att fortsätta arbetet med att bredda synen på karriär och skapa fler och tydligare karriärvägar inom förvaltningen. Samtalsstödet för karriärutveckling som arbetades fram under 2022 har reviderats och implementeringsarbetet pågår inför årets medarbetarsamtal.

En annan aktivitet som beslutades för att stödja medarbetarutvecklingen var att underlätta för medarbetare att utvecklas och växa in i en ny tjänst inom förvaltningen. Regionfastigheter har i dagsläget en relativt låg intern rörlighet jämfört med övriga Region Skåne och det finns ett stort värde i att medarbetare byter tjänster internt framför att de söker sig till en annan arbetsgivare. Arbetet kring att främja en intern rörlighet har påbörjats under 2023 och utfallet har varit positivt. Vi ser därför att detta är en aktivitet vi har behov av att fortsätta arbeta med under 2024.

Inom Regionfastigheter arbetar många medarbetare i olika sorters ledarroller men utan att ha chefsmandat. Det handlar om roller där medarbetare exempelvis leder projekt, processer eller arbetsgrupper med aktörer inom och utanför organisationen. För att de ska vara goda ledare och ha framdrift i sina projekt och processer har Regionfastigheter under 2023 genomfört två större interna omgångar av Region Skånes utbildning "Leda utan att vara chef". Utöver detta har Regionfastigheter identifierat kandidater till två omgångar av Region Skånes karriärprogram "Framtida chef" samt genom en större utbildningssatsning stärkt ett åttiotal medarbetare i sin presentationsteknik och förmåga att facilitera möten.

En annan del av att skapa en god kultur på arbetsplatsen är att ha en väl fungerande introduktion så att nya medarbetare snabbare kommer in i arbetet och blir en del av arbetsplatsen. Under 2022 och 2023 har förvaltningen vidareutvecklat denna process. Detta har gjorts genom att dels skapa en introduktionsdag för nya chefer. Syftet med introduktionsdagen är att ge nyanställda chefer en ökad kännedom och förståelse både för uppdraget, vilka förväntningar som ställs och vilka förutsättningar de har för att utföra sitt uppdrag.

En annan process förvaltningen arbetat vidare med är att fortsätta utveckla en plattform för preboarding. Preboarding riktar sig till alla nyanställda medarbetare i perioden mellan att de signerat sitt avtal och att de startar sin första arbetsdag. Under kvartal fyra 2023 kommer Regionfastigheter att ingå i ett regionalt pilotprojekt för att digitalisera anställnings- och introduktionsprocessen. Målet med piloten är att skapa en effektivare process med minskad administration för cheferna samt att den nyanställda medarbetarens introduktionen förkortas, och att hen snabbare blir effektiv och känner tillhörighet till organisationen.

Attraktiv arbetsplats och använd kompetensen rätt

För att bredda rekryteringsmöjligheterna och nå ut till en bred målgrupp så behöver Regionfastigheter arbeta på olika sätt. Under 2023 har vi utvecklat vår kontakt med lärosätena. Regionfastigheter har medverkat på flera arbetsmarknadsmässor via Lunds och Malmös universitet men även genomfört en gästföreläsning om megaprojektet att bygga det nya sjukhusområdet i Malmö.

Ett par chefer inom Regionfastigheter har också valts att ingå i styrelsen för relevanta yrkesutbildningar i syftet att påverka utbildningens innehåll så att studenternas kunskap möter våra och marknadens behov. Under december 2023 kommer Regionfastigheter också ingå i ett projekt tillsammans med verksamheten Regional utveckling för att spela in ett digitalt studiebesök som riktar sig till elever i högstadiet och gymnasiet för att synliggöra våra yrkesgrupper. Detta är viktiga forum för förvaltningen att synas i utifrån möjligheterna att påverka och öka studenter och ungas kännedom om våra yrkesgrupper men även utifrån att marknadsföra oss som en möjlig framtida arbetsgivare.

Ett annat sätt som Regionfastigheter har arbetat med att stärka arbetet med kompetensförsörjning har varit genom att bjuda in kunder och leverantörer till gemensamma dagar. Syftet med leverantörsdagarna har varit att informera om planerade projekt för att ge marknaden bättre förutsättning att planera sina resurser för Region Skånes kommande behov och upphandlingar. Kunddagarnas syfte har varit att tillsammans skapa en gemensam bild av befintliga lokalfrågor och framtida utmaningar för Region Skånes fastighetsbestånd.

Regionfastigheter har även arbetat med att förlänga arbetslivet utifrån olika perspektiv. Bland annat utifrån att skapa möjligheter för unga att arbeta inom Regionfastigheter. Under 2022 anställdes därför 14 ungdomar genom Region Skånes satsning för sommarjobb.

En utmaning som lyfts tidigare har varit de kommande pensionsavgångarna. Utifrån detta har Regionfastigheters verksamheter arbetat mycket med att möjliggöra kunskapsöverföring. I årets kompetensförsörjningsdialog med verksamheter lyfts inte längre kommande pensionsavgångar som en av de stora utmaningarna.

Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

Uppdrag

Regionfastigheter ansvarar för ägande, underhåll och utveckling av Region Skånes fastighetsbestånd samt för de externa förhyrningar där Region Skåne är hyresgäst. Regionfastigheter har ett tydligt verksamhetsfokus utifrån de strukturella och verksamhetsmässiga förutsättningar som definieras av hälso- och sjukvården.

Uppdraget innebär att ansvara för fastighetsförvaltning, fastighetsdrift, fastighetsunderhåll och lokalförsörjning (inklusive externa hyresavtal). Vidare ingår ansvar för ekonomisk, teknisk och juridisk förvaltning av Region Skånes fastighetsbestånd samt att företräda Region Skåne som hyresvärd gentemot externa hyresgäster och som hyresgäst i förhållande till externa hyresvärdar.

Den samlade planerings- och byggprocessen från behovsanalys till idrifttagande vid ny- och ombyggnationer i Region Skånes fastigheter ligger också inom Regionfastigheters ansvarsområde vilket skapar goda förutsättningar för framtidens sjukvård. Arbetet med behovsanalys och planering ska ske i nära samverkan med berörd verksamhet. Regionfastigheter har en samordnande och stödjande roll.

I uppdraget ingår också ansvar för genomförandet av regionfullmäktiges och regionstyrelsens policys och riktlinjer för energieffektiviseringar och miljöförbättrande åtgärder inom fastighetsägaransvaret.

Regionfastigheter har även ansvar för upphandlingar inom fastighets- och servicenämndens ansvarsområde och inom ramen för Region Skånes övergripande riktlinjer för upphandlingar.

Hög driftsäkerhet är en viktig förutsättning för god hälso- och sjukvård. Regionfastigheter måste därför ha en hög drift- och leveranssäkerhet samt en kontinuitetsplanering för att motverka avbrott i organisationens verksamhet vid oförutsedda allvarigare avbrott eller katastrofer.

Mål för året

Utifrån Region Skånes ekonomiskt mycket ansträngda situation behöver organisationen kraftsamla kring kärnverksamheten. Regionstyrelsen har antagit tre områden som är extra viktiga de kommande tre åren; ökad tillgänglighet, säkrad kompetensförsörjning och god ekonomisk hushållning. Regionfastigheters ledningsgrupp har beslutat att även vår förvaltning ska anta dessa som fokusområden. De pekar ut Regionfastigheters prioriterade utvecklingsområden för de kommande åren med planering fram till 2026.

Ökad tillgänglighet

Genom att fokusera på ökad tillgänglighet betonar Regionfastigheter att vi sätter Region Skånes verksamheters behov av välfungerande lokaler främst. Verksamheternas behov av ändamålsenliga och driftsäkra lokaler är vår ledstjärna i allt vi gör. Fokusområdet ska leda till att allt fler verksamheter har ändamålsenliga och driftsäkra lokaler.

Säkrad kompetensförsörjning

För att klara uppdraget med att tillhandahålla ändamålsenliga och driftsäkra lokaler till Region Skånes verksamheter är medarbetarna Regionfastigheters viktigaste resurs. Fokusområdet säkrad kompetensförsörjning ska leda till att medarbetarna har goda förutsättningar att genomföra sitt uppdrag och därmed bidra till att Regionfastigheter lever upp till sitt uppdrag. Befintliga medarbetares trivsel, engagemang och möjligheter att utvecklas ska bidra till att attrahera nya medarbetare.

God ekonomisk hushållning

För att Region Skåne ska kunna förse Skånes invånare med hälso- och sjukvård och kollektivtrafik har Regionfastigheter i uppdrag att tillhandahålla ändamålsenliga lokaler för regionens verksamheter. Det ska Regionfastigheter göra till en så låg kostnad som möjligt, så att Region Skåne kan använda så mycket resurser som möjligt i kärnverksamheten. Region Skåne befinner sig i ett mycket besvärligt ekonomiskt läge. Som stödverksamhet har Regionfastigheter ett särskilt ansvar att verka för god ekonomisk hushållning och samtidigt leva upp till sitt grunduppdrag. Fokusområdet god ekonomisk hushållning ska leda till att Regionfastigheters kostnader ökar så lite som möjligt och att vi håller budgeten.

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

Regionfastigheter ska under de kommande åren planera och genomföra ett flertal enorma projekt parallellt. Detta gör kompetensförsörjningen till en av våra största utmaningar, inte enbart för Regionfastigheter utan för hela Region Skåne och för den arbetsmarknadsregion där vi verkar.

För att Regionfastigheter ska klara uppdraget med att tillhandahålla ändamålsenliga och driftsäkra lokaler till Region Skånes verksamheter krävs ett fortsatt strategiskt kompetensförsörjningsarbete. Det är ett sätt för oss att blicka framåt och synliggöra våra kommande behov men även ett sätt att kartlägga vilka kompetenser och resurser vi har eller saknar i dagsläget. Regionfastigheter behöver i större omfattning än idag långsiktigt planera kompetensförsörjningen utifrån scenarion och förutsättningar som vi redan idag har kunskap om kommer att inträffa längre fram. Ett exempel på ett sådant scenario är att långsiktigt ha rätt kompetens för att tillhandahålla en hög driftsäkerhet i våra nybyggda sjukhus och vårdbyggnader. Utifrån detta har Regionfastigheter beslutat att ”Säkrad kompetensförsörjning” kommer vara ett av fokusområdena under perioden 2024 – 2026. För att skapa goda förutsättningar för en fortsatt aktiv utvecklingen i området har fokusområdesansvariga utsetts att leda och samordna det förvaltningsövergripande arbetet.

Omvärldsfaktorer så som den ökade inflationen har medfört att Regionfastigheter under det senaste halvåret upplevt bättre förutsättningar och fler kvalificerade sökande till våra utannonserade tjänster. Verksamheterna uppfattar inte heller att de tappar personal till privata arbetsgivare i samma omfattning som tidigare. Detta medför flera positiva effekter men aktualiserar även ett större behov av att arbeta med ”behålla-perspektivet” i syfte att vår personal ska stanna och utvecklas långsiktigt. För att uppnå detta lyfter ett flertal verksamheter behovet av att skapa bättre förutsättningar för internt lärande och möjligheten till nätverk för medarbetare som arbetar inom samma kompetensområde. Detta är även ett viktig område för Regionfastigheter att prioritera utifrån behovet av ett minskat konsultberoende inom de uppdrag där kompetensen behöver finnas internt.

Inom flera verksamheter har önskemål uppkommit om att skapa fler utvecklingsmöjligheter för Regionfastigheters yrkesgrupper. Ett arbete kring detta kommer starta upp under 2024 i enlighet med regiondirektörens beslut om Region Skånes kompetens- och tjänstemodell.

Föregående år beslutade Regionfastigheter att kommande år stärka medarbetarskapet inom förvaltningen genom att skapa en samsyn kring vad ett hållbart arbetsliv och ett gott medarbetarskap innebär. Under 2023 har flera av förvaltningens verksamhetsområden därför påbörjat implementeringen av Region Skånes medarbetaridé. Att förändra förhållningssätt och en arbetsplatskultur tar tid och arbetet kring ett gott medarbetarskap kommer att fortsätta även under 2024 med målet att nå en högre grad av tillit, ansvarstagande och gränsöverskridande internt samarbetare.

Regionfastigheter är en relativt liten organisation sett till antalet medarbetare men med en specialisttät verksamhet som omfattar flera specialistområden. Därför är det viktigt för Regionfastigheter att arbeta med en breddad rekrytering och ett förlängt arbetsliv. Inom Regionfastigheter kommer vi som en del i detta fortsatt att arbeta med arbetsmarknadspolitiska insatser genom Tekniksprånget och Jobbsprånget. Genom Tekniksprånget inriktar vi oss på vår framtida kompetensförsörjning och erbjuder ungdomar med teknikintresse som har avslutat gymnasiet fyra månaders praktikplats. Syftet med praktiken är att ge inblick och väcka intresset för ett framtida arbetsliv inom

samhällsbyggnadssektorn. Genom att medverka i Jobbsprånget riktar vi oss till nyanlända akademiker och erbjuder en fyra månaders praktikperiod. Detta är en viktig åtgärd för att tillvarata deras kompetens och påskynda introduktionen till den svenska arbetsmarknaden.

Som en del av Region Skånes kompetensförsörjningsarbete skickas det löpande ut en avgångsenkät till alla tillsvidareanställda medarbetare som på egen begäran avslutar sin anställning. Resultatet sammanställs årligen och visar att de tre mest frekvent angivna orsakerna till att medarbetare väljer att avsluta sin anställning inom Regionfastigheter är: ledarskapet på din arbetsplats, lön, delaktighet och möjlighet att påverka.

Pensionsavgångar

Pensionsavgångar 65 år

2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
6	12	8	8	9	16	9	16	12	17

Pensionsavgångar 69 år

2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
1	2	3	6	12	8	8	9	16	9

Tabellerna ovan visar en sammanställning för hela Regionfastigheter. Även om avgångarna till antalet är få så handlar det många gånger om medarbetare med nyckelkompetenser som går i pension. Det gör det extra viktigt med kunskapsöverföring och att man ersätter kompetensen med så god framförhållning som möjligt. Även att anställa äldre medarbetare ger oss också en möjlighet att klara kompetensförsörjningen, medarbetare som har några år kvar att arbeta bidrar med stor kompetens och har högre sannolikhet att stanna arbetslivet ut. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan vi locka till oss och behålla den kompetens som är nödvändig för att klara den framtida kompetensförsörjningen. Vi ser även en möjlighet i att fortsätta kunna erbjuda medarbetare att kunna arbeta deltid efter pension.

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

Nedan anges Regionfastigheters yrkesgrupper utifrån balans, obalans eller brist utifrån befintliga och framtida behov.

Balans	<i>Det råder balans mellan tillgång och efterfrågan på kompetens</i>
Obalans	<i>Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid är det möjligt att rekrytera rätt kompetens.</i>
Brist	<i>Efterfrågan på kompetens är större än tillgången, vilket kan innebära att det finns vakanta tjänster.</i>

Yrke	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Chefer	Hela förvaltningen			
Chefssekreterare	Hela förvaltningen			
Projektledare verksamhet	Strategiska projekt			
Projektledare utrustning	Strategiska projekt			
Projektledare bygg	Strategiska projekt			
Avtalsförvaltare	Strategiska projekt			
Projektledare installation	Strategiska projekt			
Entreprenadupphandlade	Upphandling			
Upphandlingsstrateg	Upphandling			
Avtalsförvaltare	Upphandling			
Avtals- och upphandlingsadministratör	Upphandling			
Projektadministratör	Strategiska projekt & Basprojekt			
Projektledare bygg	Basprojekt			
Lokalplanerare	Basprojekt			
Projektledare el/kraft	Basprojekt			
Projektledare VVS	Basprojekt			
Inredningsarkitekt	Basprojekt			
Fastighetsutvecklare	Fastighetsutveckling			
Lantmätare	Fastighetsutveckling			
Juniora förvaltare	Kund			
Seniora förvaltare	Kund			
Konstadministratörer & handläggare	Kund			
Fastighets- och hyres administratörer	Kund			
Projektansvarig inhyrda lokaler	Kund			
Eftermarknadsansvarig	Kund			
Elektriker	Fastighetsdrift			
Tekniker allmän	Fastighetsdrift			
Ingenjör el och drift	Fastighetsdrift			

Projektkoordinator	Fastighetsdrift			
Ekonomisadministratör	Fastighetsdrift			
Tekniker ventilation	Fastighetsdrift			
Tekniker styr och regler	Fastighetsdrift			
Tekniker medicinska gaser	Fastighetsdrift			
Teknikförvaltare juniora	Teknik			
Teknikförvaltare seniora	Teknik			
Ingenjör el	Teknik			
Teknikspecialister	Teknik			
Verksamhetsutvecklare	Teknik			
Projektledare/Programledare	Verksamhetsutveckling			
Enterprise architect	Verksamhetsutveckling			
Säkerhetshandläggare	Verksamhetsutveckling			
Verksamhetsstrateg	Enhet kvalitet och hållbarhet			
Kvalitetsutvecklare	Enhet kvalitet och hållbarhet			
Arkivansvarig	Enhet kvalitet och hållbarhet			
Senior utredare	Enhet kvalitet och hållbarhet			
Senior processledare	Enhet kvalitet och hållbarhet			
Energistrateg	Enhet kvalitet och hållbarhet			
Miljöcontroller	Enhet kvalitet och hållbarhet			
Controller	Ekonomi			
Projektcontroller	Ekonomi			
Projektekonom	Ekonomi			
HR-partner	HR-enheten			

Slutsats kompetensanalys

Inom flera av ovanstående yrkesgrupper så befinner sig förvaltningen i nuläget i god balans och tillgången av rätt kompetens motsvarar efterfrågan. Däremot så rör det sig i flera fall om svårrekryterade grupper om rekryteringsbehov skulle uppstå.

Inom vissa områden ser man svårighet att rekrytera rätt kompetens till marknadsmässiga löner och anställningserbjudanden i jämförelse med den privata arbetsmarknaden.

Gällande gruppen tekniker så är detta en bred yrkesgrupp och bristen ser olika ut mellan orterna och inom de olika funktionerna i yrket. Verksamheten arbetar även med en kompetensväxling inom yrkesgruppen som en följd av rekryteringsläget.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

Regionfastigheter ska fortsätta utvecklas som en attraktiv arbetsplats och en god kompetensförsörjning är central för att Regionfastigheter ska nå uppsatta mål. Att attrahera, behålla och utveckla rätt kompetens är därför tre viktiga och samverkande delar i det arbetet. Regionfastigheters planerade aktiviteter utgår från Sveriges kommuner och regioners samt Region Skånes beslutade strategier för en säkrad kompetensförsörjning.

Regionfastigheters prioriterade aktiviteter för 2024

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
<u>Stöd medarbetarutveckling</u>			
Fortsätta utvecklingen av ledarskapet för Regionfastigheters chefer	Ett välfungerande chefskap är en av de viktigaste faktorerna till att kunna rekrytera och behålla personal.	HR och Regionfastigheters ledningsgrupp	Löpande 2024
Implementera metod för att kartlägga kompetenser utifrån behov och nuläge genom ett förvaltningsgemensamt tillvägagångssätt.	Ett strukturerat och långsiktigt tillvägagångssätt för att planera och genomföra utbildningsinsatser och skapa en effektivare resursanvändning.	HR ansvarar för att skapa metoden och Verksamhetscheferna ansvarar för att implementera metoden i sina verksamheter.	Implementering klar Q4 Metoden börjar användas senast Q1 2025.
Fortsätta implementera Region Skånes medarbetaridé	Synliggöra förväntningar på arbetsgivare och medarbetare. Förstärka det goda medarbetarskapet med en högre grad av tillit, ansvarstagande och gränsöverskridande internt samarbete.	Fokusområdesägare för Säkrad kompetensförsörjning	Löpande 2024
Påbörja arbetet med Region Skånes beslutade kompetens- och tjänstemodell genom att integrera den driftskolan samt Regionfastigheters samtalsstöd för att	Behålla, utveckla och motivera medarbetarna. Utveckla arbetet med att skapa juniora anställningar för studenter/nyexaminerade.	Fokusområdesägare för Säkrad kompetensförsörjning	Påbörjas Q1, Arbetet kommer att pågå 2024 – 2026.

synliggöra utvecklingsvägar för förvaltningens yrkesgrupper.			
Skapa möjlighet för medarbetare att vid behov ”skugga” eller prova på andra verksamheter/yrken än sina nuvarande.	Bredda utvecklingsmöjligheterna men även att skapa förståelse för varandras roller och öka nätverkandet.	Regionfastigheters chefer	Löpande under 2024
Genomföra gemensamma utbildningsinsatser inom processledning och leda utan att vara chef.	Utveckla medarbetarna	HR ansvarar för Leda utan att vara chef och enheten för kvalitet och hållbarhet ansvarar för utb i processledning.	Q2
<u>Attraktiv arbetsplats</u>			
Annonsera samtliga lediga tjänster på Regionfastigheters hemvist.	Ökad intern rörlighet, utvecklingsmöjligheter och resursnyttjande.	HR och kommunikation ansvarar för att skapa plats på hemvisten. Rekryterande chef ansvarar för att fylla på med informationen om aktuella tjänster.	Plats på hemvisten skapas Q1 Annonsering löpande.
Strukturerat sätt för att medverka i aktuella arbetsmarknadsmässor, föreläsa på YH-utbildningar och ingå i relevanta styrelser för lärosäten.	Påverka innehållet i utbildningarna så att de möter våra framtida behov. Marknadsföra oss för framtida medarbetare.	HR och kommunikation	MässING Q2 Arkad Q4 Kontakt med lärosäten löpande 2024
<u>Använd kompetensen rätt:</u>			
Stämna av över verksamhetsområdena inför en rekrytering, speciellt i de fall där det gäller liknande	Ökat samarbete internt och att nyrekryteringar i högre grad än tidigare är baserade på framtida kompetensbehov och helhetsperspektiv.	Regionfastigheters ledningsgrupp	Löpande 2024

kompetenser inom olika delar av organisationen.			
Plan för att minska konsultberoendet genom att bygga mer intern kompetens inom utsedda områden.	En god ekonomisk hushållning och en mindre sårbar kompetensförsörjning inom projekten.	HR-chef tillsammans med Fokusområdesägare för Säkrad kompetensförsörjning	Q2