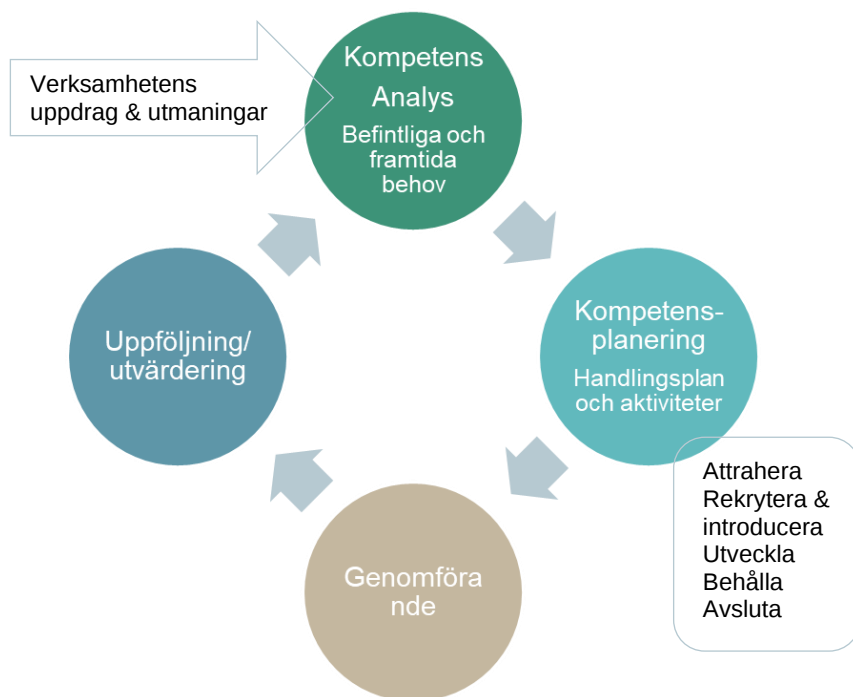


Kompetensförsörjningsplan 2024

Förvaltning: Digitalisering IT och MT

Samverkas: 2023-11-29



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Utmaning/problem	Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/Uppföljning
Utveckla ledarskapet	Diskutera och eventuellt vidareutveckla Hållbart ledarskap	Ett mer ändamålsenligt program för våra chefer	Pågående kontinuerligt arbete
Använd kompetensen rätt	Ge stöd till ledningsgrupperna i deras arbete med strategisk kompetensförsörjning	Bättre förutsättningar för verksamheter att lösa sitt uppdrag på ett effektivt sätt och nå sina mål genom att ha rätt kompetens på rätt plats i rätt tid.	Pågår. Utbildning för HR-partners igång just nu, kommer en för chefer senare.
Möjliggör löneutveckling	Möjliggöra löneutveckling för juniora medarbetare	Få medarbetare att utvecklas och stanna hos oss	Regionalt arbete med kompetensplattform pågår. Diskussion på regional nivå om löneutveckling för juniora medarbetare.
Attraktiv arbetsplats	Stärka chefer i sitt ledarskap genom olika aktiviteter som HR bjuder in till	Stärkt ledarskap	Pågår. Plan för utbildningar/teman i ledningsgrupper med syfte att stärka cheferna i ledarskap och processer.
Attraktiv arbetsplats	Skapa en strategi för hur vi når ut till nya medarbetare	Förenkla rekryteringsarbetet	Pågår. Kommunikationsplan upprättades inför deltagande i mässor höst -23. Det har gett en ökad synlighet för vår förvaltning inom Utveckling & Innovation på Region Skånes LinkedIn. Digitalt studiebesök genomfört tillsammans med Regional Utveckling. Det är en film som visar upp verksamheterna och ska synliggöra vårt arbete.
Attraktiv arbetsplats	Utveckla introduktionsprogram för juniora medarbetare	Få medarbetare att utvecklas och stanna hos oss	Pågår. Preboarding i ServiceNow rullas ut höst -23. Ska följas av onboardingprogram. Förvaltningsövergripande introduktionsdag har genomförts vid 2 tillfällen med totalt 90 deltagare.
Attraktiv arbetsplats	Kommunicera vad vi gör och varför så att man får förståelse för varandras roller och uppdrag	Skapar förståelse för varandras roller och uppdrag och ger samhörighet	Pågår
Attraktiv arbetsplats	Implementera medarbetaridén	Stärkt medarbetarskap	Pågår. HR gästar APT löpande för att presentera medarbetaridén. Även en punkt i introduktionsdagen för nya medarbetare.
Attraktiv arbetsplats	Stötta chefer i arbetet med målstyrning, verka	Ökad förståelse för kopplingen mellan	Pågår, nya taktiska mål

	för att tydliggöra kopplingen mellan verksamhetens mål och individens mål i den individuella utvecklingsplanen	prestation och lön samt tydlighet i individens bidrag till verksamheten, vilket leder till ökat engagemang.	
Attraktiv arbetsplats	Arbeta med förvaltningens kultur och värderingar	Bättre arbetsmiljö, högre frisknärvaro och stolta medarbetare	Pågående kontinuerligt arbete
Stöd medarbetarutveckling	Se över våra roller inom förvaltningen	Tydliggörande av våra roller inom förvaltningen	Pågår. Styr- och ansvarsmodellen
Stärk utbildningsuppdraget	Ta emot praktikanter och prao	Nå ut till en bred målgrupp och skapa intresse för yrken inom vår förvaltning.	Verksamheterna tar löpande emot praktikanter, tekniksprångare och sommarjobbare i den mån förutsättning finns.
Stärk utbildningsuppdraget	Erbjud studenter exjobb, praktikplatser, sommarjobb etc	Studenter gynnar tillväxten av kompetens till organisationen	Se ovan, inventering pågår av vilka möjligheter för exjobb som kan finnas i organisationen.

Verksamhetens utmaningar och förändringar

Utgångspunkt för kompetensförsörjningsarbetet är verksamhetens uppdrag och mål och de utmaningar verksamheten står inför. Kompetensförsörjningsprocessen är en fortlöpande process för att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål både nu och i framtiden. Detta arbete integreras i verksamhetens budget och verksamhetsplanering. Arbetet med kompetensförsörjningsplaner har under 2023 bedrivits per verksamhetsområde och övergripande på förvaltningen.

Strategi fram til 2025

För att på bästa sätt stödja alla Region Skånes verksamheters mål är det nödvändigt att vi, så effektivt som möjligt, kan tillgodogöra oss det mesta och det bästa av teknikutvecklingens fördelar. Som Skånes digitaliseringspartner ska Digitalisering IT och MT bidra till en utforskande, lärande och kreativ kultur som ökar tvärfunktionellt engagemang och främjar digital kompetens. Syftet med strategin är även att identifiera hur vår förvaltning måste fungera och hur vi utvecklar våra kritiska framgångsfaktorer: kultur, ledarskap, medarbetarskap och kommunikation. Det är ett stort, långsiktigt arbete som vi fördelar på fem taktiska mål:

Förvaltningens fem taktiska mål:

1. Stärka tillgänglighet och robusthet.
2. Implementera leveransstruktur för regionaliserad tjänsteleverans.
3. Etablera strategisk avtals- och leverantörsstyrning.
4. Stärka vår egen digitaliseringsförmåga

5. Digitalisering IT och MT levererar som ett enat lag

Utifrån dessa mål arbetar vi inom våra verksamhetsområden och enheter med att skapa mål för året som kan brytas ner till individuella mål för våra medarbetare i syfte att vi alla ska veta vart vi ska och att det vi arbetar med är viktigt och betydelsefullt.

Vilka utmaningar och förändringar står vi inför nu och framöver?

Förvaltningens organisationsstruktur förändrades per den 1 januari 2023. Den nya organisationens struktur syftade till att förbättra vår förmåga att leverera tjänster och bidra till Region Skånes omställning för bättre hälsa i Skåne. Vi vill med förändringen uppnå en pålitlig och robust organisation som bidrar till trygghet och säkerhet för Region Skånes invånare, patienter och resenärer. Vi vill också vara en tydlig och tillgänglig digitaliseringspartner som gör det enkelt för våra användare att nå fram till oss, och som gör att vi kan hjälpa dem på bästa sätt. Med förändringen kommer möjligheter att skapa en kultur där vi, som ett enat lag, stödjer våra användare utifrån Region Skånes värderingar; välkomnande, drivande, omtanke och respekt.

Förvaltningen står inför förändringar i struktur och arbetssätt kopplat till ny styr- och ansvarsmodell, införande av ITIL4 samt förbereda mottagande av Skånes digitala vårdssystem (SDV) in i förvaltning.

Utmaningarna inom verksamhetsområdena är delvis desamma. Kompetenskraven kommer att förändras vilket innebär att verksamhetsområdena såväl behöver behålla som utveckla befintliga medarbetare och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Efterfrågan på rätt kompetens är dock stor, vilket innebär att många kompetenser är svårrekryterade.

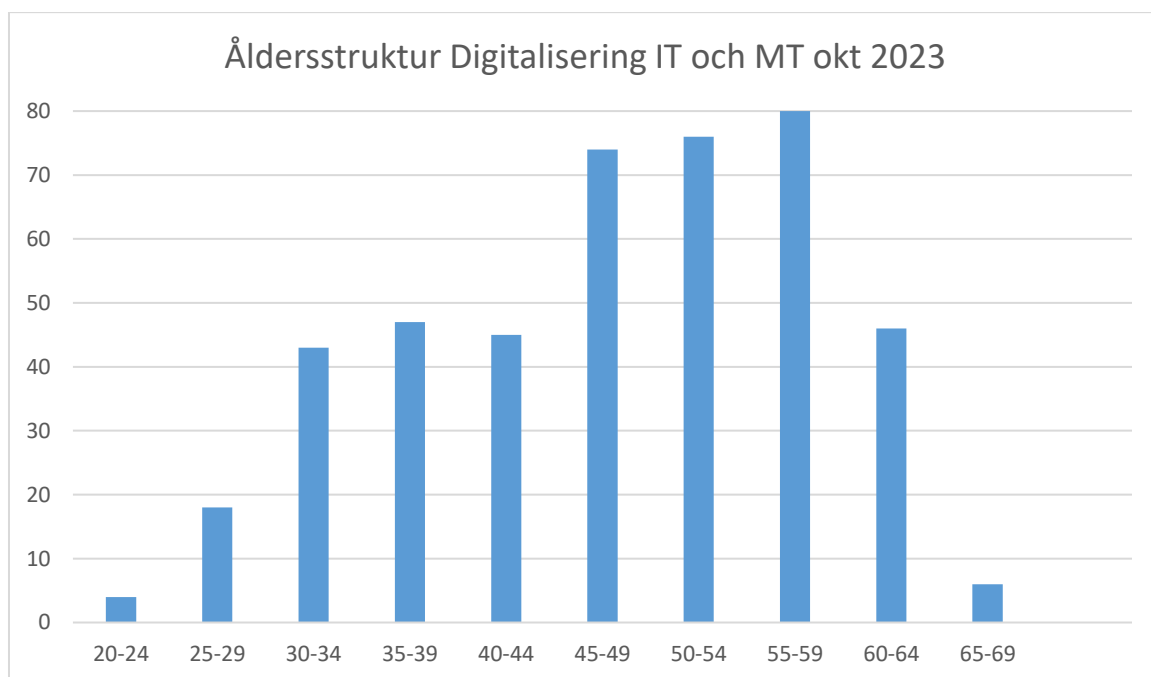
Flera tjänster bemannas idag av konsulter och verksamheterna vill i vissa fall konsultväxla till att ha anställda. Detta för att få kontinuitet och möjligheter att utveckla medarbetarna. Vi kan i nuläget märka av en tendens att individer på arbetsmarknaden nu hellre väljer en trygg, offentlig arbetsgivare jämfört med till exempel konsultbranschen. Det finns behov av att synas i relevanta forum för att visa att det finns intressanta arbeten inom verksamhetsområdet. En utmaning är att följa marknaden vid rekrytering och kunna erbjuda marknadsmässiga villkor, löner och löneutveckling. En annan utmaning är också att se till att kompetens inte går förlorad vid pensionsavgångar.

Inom förvaltningen finns det ett behov av att förtydliga rollerna kopplat till behörighet och ansvar samt att förtydliga strukturen. Mer samarbete behövs inom förvaltningen och mellan olika förvaltningar. En utmaning är också att kunna attrahera medarbetare med annat än bara lön. För det mesta går det dock att rekrytera rätt kompetens.

Personalomsättning och pension

Digitalisering IT och MT:s personalomsättning (andel avgångna tillsvidareanställda av genomsnittligt antal tillsvidareanställda) var 8,22 procent under perioden januari – september 2023. 19 personer har under perioden lämnat Region Skåne, inklusive sex pensionsavgångar. 11 medarbetare har bytt förvaltning inom Region Skåne. Den största delen avgångar är på egen begäran. I jämförelse med samma period föregående år har rörligheten minskat. Då låg personalrörligheten på 12,06 procent.

Inom Digitalisering IT och MT finns i september 2023 ca 430 medarbetare. Förvaltningen har en relativt hög medelålder om 47,0 år. Medelåldern är något lägre än föregående år då siffran låg på 47,9 år. 11,85% av förvaltningens medarbetare befinner sig i åldersgruppen 60–69 år, se diagram nedan. Dessa befinner sig fördelade i de olika verksamhetsområdena. Respektive verksamhetsområde har en plan för att hantera pensionsavgångar och kompetensöverföring. Erfarenhetstappet riskerar dock att bli stort och det finns behov av att i högre grad arbeta proaktivt med kompetensöverföring.



Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

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

Roller/funktioner	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Enhetschef	Alla VO	X		
Verksamhetschef	Alla VO	X		
Chefssekreterare	Alla VO	X		
Systemansvarig	VO Service och Support	X		
Systemspecialist	VO Service och Support	X		
Utrustningsansvarig	VO Service och Support		X	

Utrustningsspecialist	VO Service och Support		X	
Dispatcher	VO Service och Support	X		
Administratör	VO Service och Support	X		
Systemanalytiker	VO Service och Support	X		
Systemansvarig Administration	VO Applikation	X		
Systemansvarig Vårdapplikation	VO Applikation		X	
Systemansvarig Medicinteknik	VO Applikation		X	
Systemansvarig Fastighetsteknik och automation	VO Applikation			X
Systemspecialist Administration	VO Applikation		X	
Systemspecialist Vårdapplikation	VO Applikation		X	
Systemspecialist Medicinteknik	VO Applikation	X		
Systemspecialist Fastighetsteknik och automation	VO Applikation			X
Processledare Incident och problem	VO Applikation	X		
Processledare Change	VO Applikation	X		
Processledare Service Continuity	VO Applikation			X
Processledare Risk	VO Applikation		X	
Processledare Tjänstehantering	VO Applikation		X	
Systemstrateg Tjänstehantering	VO Applikation		X	
Processledare	VO Infrastruktur och Säkerhet	X		
Licensspecialist	VO Infrastruktur och Säkerhet	X		
Plattformsansvarig	VO Infrastruktur och Säkerhet	X		
IT-säkerhetsansvarig	VO Infrastruktur och Säkerhet	X		
Informationssäkerhets- och dataskyddssamordnare	VO Infrastruktur och Säkerhet	X		
Riskanalysledare	VO Infrastruktur och Säkerhet	X		
Prestandatestare	VO Utveckling			X
Testare	VO Utveckling		X	
Testledare	VO Utveckling			X
Testkoordinator	VO Utveckling	X		
DW utvecklare	VO Utveckling			X
Testautomatiseringsspecialist	VO Utveckling			X
Biztalk utvecklare	VO Utveckling			X
SDI full-stack utvecklare	VO Utveckling		X	
SDI senior mjukvaruutvecklare	VO Utveckling		X	
Dataarkitekt	VO Utveckling			X
Applikationsarkitekt	VO Utveckling			X
Data Science Lead	VO Utveckling			X
Scrum Master	VO Utveckling		X	
Lösningssarkitekt	VO Utveckling			X
Mjukvaruarkitekt/Tech Lead	VO Utveckling			X
Systemutvecklare	VO Utveckling		X	
Releasekoordinator	VO Utveckling	X		
Release Manager	VO Utveckling		X	
Deployment Manager	VO Utveckling		X	
Business Analyst	VO Utveckling		X	
Kravanalytiker	VO Utveckling		X	
Kravspecialist	VO Utveckling	X		
Systemansvarig	VO Utveckling		X	
Tjänsteägare	VO Utveckling		X	
Komponentägare	VO Utveckling		X	
Projektledare	VO Digital Transformation		X	

Programledare	VO Digital Transformation	X		
Programadministratör	VO Digital Transformation	X		
Delpportföljansvariga	VO Digital Transformation	X		
BRM	VO Digital Transformation		X	
Tjänstedesigners	VO Digital Transformation	X		
Områdesanalytiker (BA)	VO Digital Transformation		X	
Verksamhetsarkitekt	VO Digital Transformation			X
Systemutvecklare	VO Digital Transformation			X
Processledare	VO Digital Transformation		X	

Kommentar:

Vi ser en tendens i flertalet verksamhetsområden att spetskompetens i olika system är särskilt svårrekryterade. Systemansvarig kan till exempel som grundkompetens vara i balans men utbildning krävs i det system de sedan arbetar i. Här behöver vi betona behållarperspektivet, så att dessa personer inte sen lämnar vår förvaltning. Vi ser svårigheter i att rekrytera seniora projektledare. Delvis på grund av omvärlden och marknaden idag har vi i vissa områden haft lättare att konsultväxla. Detta är positivt och något som eftersträövades i planen för 2023.

Slutsats kompetensanalys

Inom flera av ovanstående yrkesgrupper befinner sig förvaltningen i god balans och tillgången av rätt kompetens motsvarar efterfrågan. Dock har vi även ett antal roller som är svårrekryterade och där vi möts av avsaknad av kompetensen på marknaden men också att vi har svårighet att rekrytera rätt kompetens till marknadsmässiga löner och anställningserbjudande i jämförelse med den privata arbetsmarknaden. Fokus behöver också läggas på hur vi kan behålla den kompetens vi lyckas rekrytera och har med oss sen tidigare. Vi behöver vara en attraktiv IT och MT-arbetsplats på marknaden, varför ett strategiskt arbete med att se över hur vi kan attrahera och rekrytera nya medarbetare till oss behöver ske. Ett arbete som påbörjats under 2023 är att öka synligheten av oss som arbetsplats i relevanta forum. Detta kommer fortsätta under 2024 och sker i samarbete mellan Kommunikation och HR.

Verksamhetsområdena har en plan för de pensionsavgångar som kommer framåt men upplevelsen av att det saknas fungerande arbetssätt för kompetensöverföring finns och detta är något vi behöver fundera kring.

För att klara kompetensförsörjningen framåt behöver vi även attrahera fler juniora medarbetare. Detta kräver ett strukturerat arbetssätt kring hur vi introducerar, utvecklar och ge förutsättningar för löneutveckling. Den nya delen i ServiceNow gällande preboarding (och senare också onboarding) kommer att hjälpa oss på det området. Fokus framåt behöver också ligga på kompetens- och löneutveckling hos medarbetare för att skapa en förutsättning och vilja att stanna hos oss.

Inom förvaltningen har det skapats ett stort antal roller vilket vi kan se i listan över de roller som finns inom förvaltningen. Återkommande inom alla verksamhetsområden är att vi behöver se över vilka roller som behövs och kompetensen för dessa. Vi behöver sedan kartlägga vårt nuläge och utifrån det se över eventuella gap för att framåt kunna säkra upp denna kompetens på olika sätt. Införandet av den nya styr- och ansvarsmodellen kommer att ge oss förutsättningar till att vidare utveckla och kartlägga rollerna i förvaltningen.

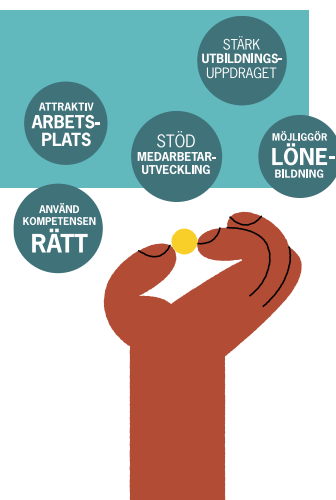
Utifrån de utmaningar och förändringar vi står inför kommer våra chefer fortsatt utbildas inom förändringsledning för att aktivt kunna ta rollen som förändringsledare. Förvaltningen behöver fortsätta arbeta med att skapa ett arbetssätt för förändringsledning. Ett flertal av cheferna i förvaltningen har genomfört utbildningen Wallbreaker. Framåt finns det dock fortfarande behov av ett fokus på tillitsbaserat och förändringsbenäget ledarskap.

Per den 1 januari 2023 genomfördes en omorganisation för att förbättra vår förmåga att leverera tjänster och tydliggöra våra gemensamma processer och arbetssätt inom förvaltningen. Utifrån omorganisationen behöver arbetet med förvaltningens kultur och arbetet mot vårt taktiska mål att Digitalisering IT och MT levererar som ett enat lag intensifieras.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

I Region Skånes kompetensförsörjningsplan finns fem nödvändiga strategier (se bild) som tillsammans visar på den gemensamma riktningen och behov av insatser för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Samtliga strategier är utarbetade med kompetensanalysen som utgångspunkt och lärdomar från åren som gått, däribland de särskilda förutsättningar som orsakats av pandemin. Strategierna handlar om att använda kompetensen rätt, attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling, stärka utbildningsuppdraget samt möjliggöra lönebildning. Förvaltningen och respektive verksamhet behöver värdera strategierna, ställa dem i relation till sina egna utmaningar och arbeta med dem utifrån sina förutsättningar.



Varje verksamhetsområde gör en utvärdering av föregående års prioriterade aktiviteter inom kompetensförsörjning och reviderar sin plan efter deras behov. Hänsyn tas till den information som framkommer genom genomförda avgångssamtal, ifyllda avgångsenkäter samt resultat från medarbetarenkäten. På förvaltningsnivå fångar vi upp och formulerar gemensamma utvecklingsbehov/aktiviteter. Strategierna ovan utgör ett stöd och en gemensam riktning för arbetet, de ska läsas som en helhet och arbetas med löpande i vardagen, men utifrån vår kompetensanalys har vi valt att arbeta fokuserat inom följande områden:

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Använd kompetensen rätt			
Ge stöd till ledningsgrupperna i deras arbete med strategisk kompetensförsörjning	Bättre förutsättningar för verksamheter att lösa sitt uppdrag på ett effektivt sätt och nå sina mål genom att	HR	Löpande 2024

	ha rätt kompetens på rätt plats i rätt tid.		
Möjliggör löneutveckling			
Möjliggöra löneutveckling för juniora medarbetare	När vi rekryterar juniort finns det en utveckling i lön som får medarbetare att stanna hos oss	HR och Ledningsgrupper	Löpande 2024
Attraktiv arbetsplats			
Stärka chefer i sitt ledarskap genom olika aktiviteter som HR bjuder in till	Stärkt ledarskap	HR	Löpande 2024
Fortsätta arbetet med kommunikationsplaner kring våra projekt och vårt arbete	Nå ut till potentiella nya medarbetare och marknaden om vår förvaltning	HR och Kommunikation	Löpande 2024
Sätta en årlig plan och budget för vilka mässor/forum/arbetsmarknadsdagar/events vi ska delta i	Ökad synlighet och extern employer branding	HR och Kommunikation	Januari 2024
Implementera pre- och onboardingprogram för nya medarbetare	Få medarbetare att känna tydlighet, sammanhang och vilja stanna hos oss	HR och verksamhet	Löpande 2024
Kommunicera vad vi gör och varför så att man får förståelse för varandras roller och uppdrag	Skapar förståelse för varandras roller och uppdrag och ger samhörighet	Kommunikation och verksamhet	Löpande 2024
Stärka dialog och samverkan med GSF Rekrytering	Effektiva och träffsäkra rekryteringsprocesser	HR, GSF Rekrytering	Löpande 2024
Arbeta med förvaltningens kultur och värderingar	Bättre arbetsmiljö, högre frisknärvaro och stolta medarbetare	Förvaltningens chefer, HR	Löpande 2024
Stöd medarbetarutveckling			
Se över våra roller inom förvaltningen	Tydliggörande av våra roller inom förvaltningen	Respektive verksamhetsområde	Löpande 2024
Implementera medarbetaridén	Stärkt medarbetarskap	Ledningsgrupper och HR	Löpande 2024
Stärk utbildningsuppdraget			
Arbeta med och vidareutveckla förutsättningarna för verksamheterna att ta emot praktikanter, prao, exjobbare, tekniksprångare, sommarjobbare etc.	Nå ut till en bred målgrupp och skapa intresse för yrken inom vår förvaltning. Studenter gynnar tillväxten av kompetens till organisationen	Förvaltningens chefer, HR	Löpande 2024
Stärk utbildningsuppdraget			
Stärka samverkan med utbildningsanordnare	Öka intresset för vår förvaltning, nå ut till juniora potentiella medarbetare tidigt.	HR	Löpande 2024

Har ni åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen (sjukhusnivå eller motsvarande/förvaltningsnivå/regionnivå)?

Vi behöver se över lönestrategin på regionnivå/förvaltningsnivå för roller som är svårrekryterade.

Vi behöver på en regional/förvaltningsnivå se över löneutvecklingen för juniora medarbetare.