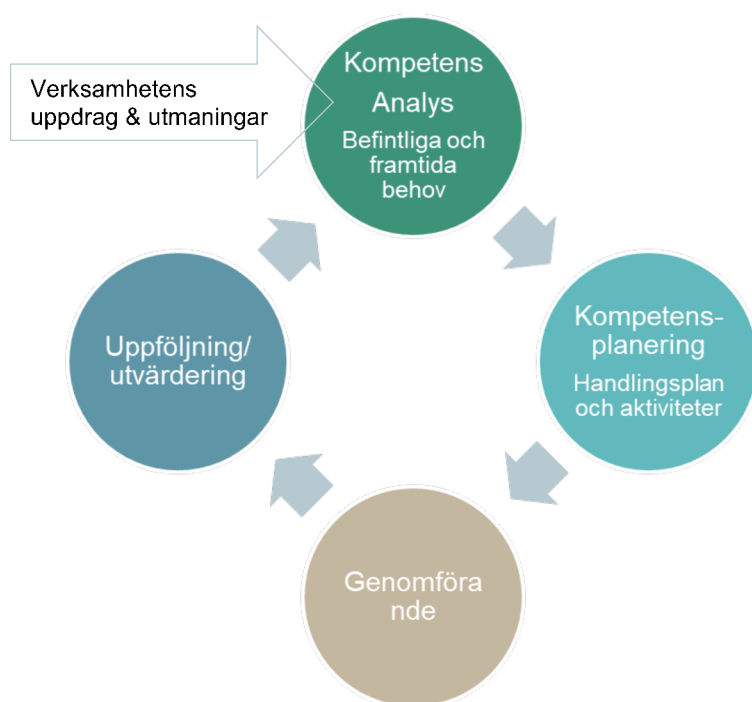


Kompetensförsörjningsplan 2024–2025

Förvaltning Psykiatri, habilitering och hjälpmedel

Slutsamverkad /förhandlad enl MBL 2023-12-07

Beslutad 2023-12-XX i Psykiatri, - habilitering- och hjälpmedelsnämnden §XX



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

I utvärderingsarbetet har vi konstaterat att fokusområdena är fortsatt relevant för kommande planperiod. Syftet är att öka aktiviteten inom dessa områden och gemensamt följa upp, sprida och lära av varandra i verksamhetsdialogerna och i övrig uppföljning. I utvärderingen konstateras också att några aktiviteter/projekt är pågående och andra aktiviteter är avslutade eller går nu över till att vara en del av ordinarie löpande verksamhet - se bilaga. De aktiviteter som fortlöper in i 2024–2025 års arbete finns i nuvarande handlingsplan.

Verksamhetens utmaningar och förändringar

I förvaltningens verksamhetsplan beskrivs uppdrag, mål, förutsättningar och riktning för det gemensamma arbetet med utgångspunkt i Regions Skånes vision, övergripande mål och omställning i enlighet med ”Framtidens hälsosystem”.

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan är ett stöd för att klara uppdrag och mål genom att fokusera på det övergripande målet ”**Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet**” för att utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter och kunna attrahera och rekrytera nya. Delmålen är

- En hållbar och långsiktig kompetensförsörjning ska säkerställas genom systematiskt arbete i enlighet med förvaltningens kompetensförsörjningsplan
- Förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare

Kompetensförsörjningsplanen ger oss ett tydligt förvaltningsperspektiv i kompetensförsörjningsarbetet, med betoning på helheten och vad som är viktigt för verksamheten, våra medarbetare och våra patienter.

Kompetensförsörjningen är en av förvaltningens största utmaningar nu och framöver, att engagera och utveckla våra medarbetare så att de vill stanna och bidra till verksamhetens utveckling samt att attrahera nya medarbetare. Det är väsentligt att arbeta med helheten och erbjuda ett gott ledarskap, god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga villkor och en arbetsplats där vi trivs och känner arbetsglädje. Kompetensförsörjning, kompetensutveckling och utbildningsfrågor är en naturlig del i förvaltningens verksamhetsplanering och utvecklings- och förändringsarbete.

Under planperioden intensifieras arbetet med införandet av Skånes digitala vårdssystem, SDV. Vi behöver avsätta tid, prioritera förberedelserna och implementeringen för att våra chefer och medarbetare ska få goda förutsättningar att ta sig an förändringarna. SDV införandet har påverkan på kompetensförsörjningen i form av både möjligheter och utmaningar, bland annat avseende att trygga våra medarbetare i de förändrade regiongemensamma arbetssätten, ökad digitalisering, rätt använd kompetens och behov av kompetensutveckling.

Region Skåne inför succesiv hyrstopp med begränsningar från och med oktober 2023 och med totalt stopp från januari 2024 för löpande verksamhet. Hyrstoppet kommer att vara utmanande

men syftet är att stärka kontinuiteten och i stället satsa på våra egna medarbetare vilket vi tror och hoppas kommer ger mer långsiktig kompetensförsörjning och attraktiva arbetsplatser.

Kompetensanalys

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
Administratör verksamhet	Balans: Övriga Obalans: SHD, Habiliteringen, VUP Kristianstad			
Allmänsjuksköterska	Obalans: Malmö/Tbg, Rätt psykiatri Brist: VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Lund, Habiliteringen, BUP			
Arbets terapeut	Balans: Rätt psykiatri, BUP, VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg Brist: Habiliteringen, VUP Lund, VUP Kristianstad			
Audionom	Brist: SHD			
Barnmorska mottagning	Obalans: UM			
Behandlingsassistenter/ familjebehandlare	Balans: BUP, UM			
Enhetschef	Balans: Hjälpmedel, Rätt psykiatri, UM, SHD Obalans: Habiliteringen, VUP Kristianstad, VUP Lund, VUP Malmö/Tbg, VUP Helsingborg Brist: BUP			
Fysioterapeut	Balans: BUP, VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg, VUP Lund, SHD Brist: Habiliteringen, VUP Kristianstad			
Hjälpmedelskonsulent				
Kurator	Balans: Rätt psykiatri, BUP, VUP Malmö/Tbg, VUP Helsingborg, UM Obalans: SHD, Habiliteringen, VUP Kristianstad, VUP Lund			
Logoped	Balans: Hjälpmedel, SHD Brist: Habiliteringen			
Medicinsk sekreterare	Balans: Rätt psykiatri, Obalans: VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg Brist: Habiliteringen, BUP, VUP Lund, VUP Kristianstad			
Psykolog/Specialistpsykolog	Balans: Rätt psykiatri Obalans: VUP Malmö/Tbg, VUP Lund, VUP Kristianstad Brist: Habiliteringen, VUP Helsingborg, BUP, SHD			
Patientstödjare/Peer support				
Receptionist	Balans: Habiliteringen			
Undersköterska/Skötare	Balans: Rätt psykiatri, BUP, VUP Malmö/Tbg, UM Obalans: VUP Helsingborg, VUP Lund Brist: VUP Kristianstad			
Specialistsjuksköterska	Balans: UM Obalans: Rätt psykiatri Brist: BUP, VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Lund, VUP Malmö/Tbg, Habiliteringen			

Specialpedagog	Balans: BUP Obalans: Habiliteringen Brist: SHD			
ST-läkare	Balans: VUP Lund, VUP Helsingborg Obalans: VUP Malmö/Tbg, VUP Kristianstad, Brist: BUP			
Syn-, hörsel- och talpedagog	SHD: Brist på vidareutbildade syn- och hörselpedagoger			
Tekniker	Hjälpmedel; Balans: Lager- och servicetekniker Obalans: Anpassningstekniker och IT-tekniker			
Tolk - teckenspråk, dövblind, skriv	SHD; Balans: Skrivtolk Brist: Teckenspråk- och dövblindtolk			
Överläkare/Specialistläkare	Balans: Rätt psykiatri Obalans: VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg Brist: VUP Lund, VUP Kristianstad, BUP, Habiliteringen, UM			

Kommentar:

Tabellen innehåller yrkesgrupper som har 20 eller fler medarbetare.

Slutsats kompetensanalys

Tabellen visar att det råder obalans eller brist i merparten av yrkesgrupper. Graden av obalans/brist varierar mellan verksamheter och är i vissa fall kopplat till geografiska områden. Obalansen syns också i sänkta krav på relevant erfarenhet och specialistkunskaper. Den syns även i högre andel grundutbildade inom högspecialiserade områden. Detta leder till högre belastning på erfarna kollegor samt behov av strukturerad och långsiktig kompetensplanering och försörjning. Den ökade konkurrensen om medarbetare är högst påtagligt i alla verksamheter och gäller både inom Region Skåne och i relation till kommunerna och den privata sektorn. Personalomsättning och kommande pensionsavgångar påverkar tillgången på kompetens. Bemanningsförutsättningarna har åtminstone på kort sikt ytterligare försvårats utifrån förändrade förutsättningar så som skärpta regler för dygnsvila, försämrade ekonomi och planerat hyrstopp. Vi behöver vara vaksam på de konsekvenser det kan ge på vår förmåga att vara attraktiva som arbetsgivare och en hållbar arbetsplats.

Vidare har analysen av avgångsenkäterna i förvaltningen 2023 och utfallet i medarbetarenkäten 2023 gett oss viktig information om vilka områden vi som arbetsgivare bör lägga fokus på.

Särskilt noterat

Förvaltningen har flest psykologer inom Region Skåne och en stor andel högspecialiserad verksamhet. Under 2023 tilldelades förvaltningen ytterligare 17 regionfinansierade PTP-tjänster. Förvaltningen kommer följa utfallet av utökningen men kan konstatera att vi under 2023 haft fler egenfinansierade tjänster än den tilldelade utökningen. Målet är att samtliga PTP-tjänster ska vara regionfinansierade för att klara försörjningen inom både förvaltningen och i regionen i stort.

Rekryteringsläget avseende teckenspråk- och dövblindtolk är svårt och utan utbildningsplatser i Skåne samt bristande antal nationellt finns stor risk för ytterligare försämring i tillgången på kompetensen. Förvaltningen har tillsammans med PHH-nämnden gjort en skrivelse till Utbildningsdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet med önskan om nationella

åtgärder gällande utbildningsplatser, med syfte att säkra kompetensen och förbättra rekryteringsläget.

Andra mindre yrkesgrupper, som inte syns i ovan rekryteringsprognos, som är svårrekryterade är farmaceuter, dietister, optiker och medarbetare med teckenspråkskompetens.

För flera av våra yrkesgrupper, exempelvis specialistsjuksköterskeprogrammet för psykiatrisk vård, saknas det eller finns risk för nedläggning av utbildningsplatser i Skåne, vilket ytterligare försvårar kompetensförsörjningen. En anledning till brist för att bedriva grund- och specialistutbildning på fram för allt universitets- och högskolenivå, men även på andra utbildningsnivåer är adekvat kompetens. Samtidigt ser vi ett ökat behov att säkerställa intern introduktionsutbildning och fördjupningsutbildning för flera yrkesgrupper utifrån ett specialiserat vård- och habiliteringsuppdrag som inte omfattas av befintliga grundutbildningar. Förvaltningen måste vara en del av helhetslösningen utifrån både utbildnings och anställningsperspektiv, tex genom att se till att fler specialistutbildade sjuksköterskor i psykiatrisk vård disputerar för att kunna undervisa i en specialistutbildning på avancerad nivå. I dagsläget saknas specialistsjuksköterskeutbildning i psykiatri i Skåne. Motsvarande problematik finns för andra yrkesgrupper. Kompetensförsörjningsplanen, specifikt vårt fokusområde ”Stärk forsknings- och utbildningsuppdraget” tillsammans med vår strategiska utbildningsplan sammanfattar vår ambition och riktning på långsikt.

Mot bakgrund av att undersköterska blivit skyddad yrkestitel den 1 juli 2023 arbetar förvaltningen med omställning av yrkesbegreppet skötare till undersköterska psykiatri. Det är ett långsiktigt arbete som innefattar både rekryteringsstrategier, kompetenshöjande insatser kring psykiatrisk omvårdnad så väl som annan kompetensutveckling och karriärmöjligheter. Arbetet har till syfte att både trygga samtliga berörda medarbetare i deras anställningsbarhet och säkerställa patientsäkerheten i form av rätt kompetens utifrån patienternas och verksamheternas behov.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

I Region Skånes kompetensförsörjningsplan finns fem strategier (se bild) som bedöms vara nödvändiga för att möta utmaningen nu och i framtiden.

Förvaltningen och varje del av verksamheterna behöver värdera strategierna, ställa dem i relation till sina egna utmaningar och därefter prioritera och eventuellt komplettera med ytterligare strategier och aktiviteter som är nödvändiga för att nå målen.

Kompetensförsörjning är ett pussel med många beståndsdelar och det finns inte några enkla lösningar eller svar på hur vi skall lösa dagens och framtidens kompetensförsörjning. Det är många faktorer och förutsättningar som påverkar och insatser och fokusområden ger effekt på flera områden samtidigt.

Förvaltningen arbetar strukturerat med kompetensförsörjningsplaner med en gemensam mall och tidplan för arbetet. Varje organisatorisk nivå gör en utvärdering av föregående års prioriterade aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet och reviderar sin plan efter fortsatt behov. På förvaltningsnivå fångar vi upp och formulerar gemensamma fokusområden och utvecklingsbehov/aktiviteter. Vi stöttar och följer lokala aktiviteter, oftast i projektform, för vidare spridning som goda exempel. De fackliga organisationerna ger input till planerna via samverkan, på både verksamhets och förvaltningsnivå.

Den digitala omställningen fortgår och är central för att säkerställa en god kompetensförsörjning. Genom medarbetarnas ökade digitala kompetens och mandat att driva verksamhetsutveckling når vi framgång med digitaliseringen som en möjliggörare för den omställning som pågår. Som stöd för förändrade arbetssätt implementerar vi regiongemensamma digitala tjänster som successivt blir en naturlig och självklar del av förvaltningens vård- och behandlingsprocesser.

Samtidigt som vi behöver tänka på helheten och arbeta löpande i vardagen, behöver vi arbeta fokuserat och har valt följande områden:

Fokusområde nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag

Våra chefer ska ges rätt förutsättningar att utföra sina uppdrag som goda ledare. Genom att fokusera på chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö ges möjligheter till ett nära ledarskap och hållbart chefsuppdrag som i sin tur bidrar till aktivt och hållbart medarbetarskap. Båda är förutsättningar för en attraktiv och trygg arbetsplats som motiverar till ansvarstagande, engagemang och verksamhetsutveckling. Det är viktigt att vi ställer oss frågorna hur gör vi varandra bättre, gör vi rätt saker och gör vi saker rätt.



Det är många delar av en helhet för den totala chefsförsörjningen. Individuella förutsättningar ska ges för att cheferna skall kunna utveckla sitt ledarskap och känna lust och vilja att leda. Vi tryggar den framtida chefsförsörjningen bland annat genom att fånga upp och utveckla de medarbetare som visar intresse och lust, samt som vi ser har potential för chefsuppdrag.

Fokusområde aktivt och hållbart medarbetarskap

Vi vill erbjuda en utvecklande arbetsplats, där vi som medarbetare känner att vi bidrar och gör skillnad för våra patienter. Det är därför angeläget att beakta och systematiskt arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön det vill säga: ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar, samarbete, socialt stöd av chefer och kollegor.

Roller och ansvarsområden ska vara tydliga, att veta vad vi förväntas göra, på vilket sätt vi ska göra det och vad arbetet ska leda till är grunden för att kunna göra ett bra jobb. En bra introduktion, en kontinuerlig utveckling, en balanserad arbetssituation och vardagen ger oss hållbara medarbetare.

Fokusområde Rätt använd kompetens

Från Regions Skånes kompetensförsörjningsplan: *"Att använda alla medarbetares kompetens på bästa sätt är en komplex utmaning. För att lyckas behöver vi arbeta med kontinuerlig verksamhetsutveckling och anpassning av arbetsuppgifternas fördelning. Normer och arbetssätt behöver utmanas och nya perspektiv och innovation bejakas."*

Genom att tillsammans se över arbetsuppgifternas innehåll, vem som utför uppgifterna och hur de genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Rätt använd kompetens kan innebära exempelvis uppgifts- och kompetensväxling mellan yrkeskategorier, införande av nya kompetenser och nya arbetssätt.

I förvaltningsledningen finns en styrgrupp för intern kompetensutveckling. Styrgruppens ledamöter består av verksamhetschefer samt chefer i förvaltningsledningen och leds av FoUU-chefen. Gruppen har till uppgift att tydliggöra vilka gemensamma kompetensutvecklingsinsatser förvaltningen ska satsa på. Till sin hjälp har styrgruppen en referensgrupp som arbetar strukturerat med regionens och förvaltningens utbud av utbildningar. Gruppen bereder frågor till styrgrupp för intern kompetensutveckling.

Som ett stöd för individuell kompetensutveckling och karriärutveckling finns också kompetensstegar, ett verktyg för att tydliggöra, planera och säkerställa kompetensutvecklingsbehoven och kompetensförsörjningen i enlighet med medarbetarens och verksamhetens behov.

Fokusområde arbetsvillkor och lönestruktur

Vi vill ge chefer goda förutsättningar att känna sig trygga i lönesättning och öka förmågan att använda lönen som ett styrinstrument för att bli mer konkurrenskraftiga i förhållande till andra aktörer. Medarbetare ska förstå löneprocessen och möjligheten till lönekarriär över yrkeslivet behöver förtydligas. Genom faktabaserade underlag och kunskapsbaserade förutsättningar utvecklar och följer vi upp löneprocessen och för dialog om önskad lönestruktur.

Stärk forsknings- och utbildningsuppdraget

Genom att vi tar hand om, handleder och utbildar de studenter som gör sin verksamhetsförlagda praktik och utbildning hos oss ger vi oss själva goda framtida kollegor. Den kliniska utbildningen ska vara en integrerad del i vår verksamhet och vår utmaning är att

bedriva god vård parallellt med det kliniska utbildningsuppdraget. I takt med utökningen av antalet studenter och utbildningsanställda, samt att utbildningsinnehåll blivit allt tydligare definierat, har kraven på vårt pedagogiska uppdrag också blivit större. Lärandemiljöer, handledarmodeller och en stabil organisation med pedagogisk kompetens är frågor som står i fokus.

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Fokusområde			
Nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag			
• Agera utifrån resultatet på utvärdering av chefers förutsättningar med utgångspunkt i tre perspektiv; förvaltningsbehov, verksamhetsområdesbehov och individuella behov. • Driva chef och ledarutveckling utifrån tre olika perspektiv; förvaltningsbehov, verksamhetsområdesbehov och individuella behov, se bilaga. • Framtida chefsförsörjning, fortsatt utveckling av förvaltningsgemensam process kring Framtida chefer; uppmuntra och följa nya kandidater och förvalta de medarbetare som gått programmet.	• En god chefsförsörjning • Trygga och kompetenta chefer • God arbetsmiljö	• Chefer som leder chefer • HR • Följs upp via verksamhetsdialoger	2024-2025
Aktivt och hållbart medarbetarskap			
• Strukturerad introduktion av nyanställda. Erbjudande om strukturerad genomlysning och utveckling av introduktion per verksamhetsområde utifrån FoUU-enhetens metod- och strukturstöd. • Kommunika pågående utvecklingsarbete och sprida goda exempel. • Medarbetarenkät – arbeta med resultatet för att utveckla arbetsplatsen. • Vidareutveckling av verktygslådan kring arbetsmiljö som är tillgänglig på intranätet. Den kunskaps och dialogunderlag för APT och andra	• Trygga medarbetare • God arbetsmiljö • Utvecklande arbetsplats • Lärande kultur • En god dialog om verksamhetens behov och medarbetarens möjligheter	• Verksamhetsledning • Chefer i dialog med medarbetare • HR processleder • Kommunikation • Uppföljning via enkät, medarbetarsamtal, verksamhetsdialog och	2024-2025

konkreta verktyg för det systematiska arbetsmiljöarbetet.		medarbetarenkäten	
• Vi undersöker och tydliggör möjliga former av flexibilitet i arbetslivet och distansarbete utifrån regionens ”Ramverk för utveckling av arbetssätt, arbetsformer och distansarbete”. Vi behöver testa, utvärdera och förändra efter verksamhetens behov i dialog med medarbetarna.	• Attraktiv arbetsplats.	Cheflinjen med stöd av HR.	

Rätt använd kompetens

• Varje verksamhet arbetar med aktiviteter för att använda kompetensen rätt. Följa upp och sprida goda exempel. • Förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare. Kompetensutvecklingsinsatser ska genomföras enligt framtagna struktur, med prioritet på de kompetensbehov som visar sig i de standardiserade vårdprocesser (SVP). • Använda kompetensstegar som ett stöd för kompetensutveckling utifrån verksamhetens och medarbetarens behov. Bevaka och anpassa efter regionalt arbete med karriär och kompetensmodell.	• Effektiva arbetssätt och kompetenta medarbetare • Lärande kultur • Ett gott lärande • Tydligare utvecklingsmöjligheter • Bättre nyttjande av resurser	• Chefer • HR • Kommunikation • Uppföljning via verksamhetsdialog • Förvaltningsledning tillsammans med styrgrupp • Chefer • HR processleder	2024-2025
--	---	--	-----------

Arbetsvillkor och lönestruktur

• Faktabaserat underlag och kunskapsbaserade förutsättningar i dialog om önskad lönestruktur i FLG och cheflinjen. • Analysera lönestrukturen efter genomförd löneöversyn per verksamhetsområde, har vi uppnått önskad förflyttning och vad innebär det för nylönesättningar under året. • Tydliggör vilka andra förmåner vi har – kompetensutveckling och forskning. Pågående arbete med strategisk utbildningsplan.	• God ledning och styrning • En god dialog om verksamhetens behov och medarbetarens möjligheter	• Chefer • HR processleder • Uppföljning via verksamhetsdialog • FoUU-enheten	2024-2025
---	--	--	-----------

Stärk forsknings och utbildningsuppdraget

• Säkra att den kliniska utbildningen får hög prioritet och håller högsta kvalitet samt att satsning sker på pedagogiskt starka och välfungerande utbildningsmiljöer • Öka andelen specialistutbildade medarbetare enligt verksamhetens behov. • Öka den kliniska forskningen och se till att den blir en del av den kliniska vardagen. • Förhållningssätt för bättre tillvaratagande av äldre medarbetares kompetens och erfarenhet. Mentorskap och handledarroller. • Öka samverkan med lärosäten och utbildningsanordnare	• Utveckling av vår pedagogiska verksamhet och våra lärmiljöer. • Vara en potentiell arbetsgivare för nya medarbetare • Ökat stöd genom förvaltningsövergripande samordnare • Nya tjänster tilldelas Universitetssjukvårdsenheterna. Ökning av förenade anställningar • Bättre tillvaratagande av erfarna medarbetares kompetens och förlängt arbetsliv • Anpassa utbildningarna utefter förvaltningens behov	• FoUU-enheten • Chefer • HR • Uppföljning via enkäter och verksamhetsdialog samt årsuppföljning • FC • FoUU-chef • Univ-chef • HR • Chefer • FoUU-enheten	2024-2025
Mindre yrkesgrupper			
• Kartlägga och genomlys utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv med koppling till de standardiserade vårdprocesserna.	• Attrahera och behålla medarbetare. • Långsiktig kompetensförsörjning. • Ökat stöd genom förvaltningsövergripande samordnare	• Chefer • HR • FoUU	2024-2025

Har ni åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen (regionnivå)?
Svar:

Regional styrning/samordning ur ett strategiskt kompetensförsörjningsperspektiv

- Utökad gemensam dialog och ytterligare samarbete mellan regionnivån och förvaltningen. Blandat annat avseende strategisk kompetensförsörjning utifrån ökad kunskap om förvaltningens sammansättning och utmaningar som den näst största sjukvårdsförvaltningen med samlat uppdrag kring psykiatri, habilitering och hjälpmedel men med geografisk spridning över hela Skåne.
- Behov av analys, strategiska beslut samt stöd avseende mindre yrkesgrupper utifrån ett helhetsperspektiv avseende försörjningen i Region Skåne. Specifikt:
 - Teckenspråks- och dövblindtolk, det finns inte längre någon utbildning i Skåne. Det är en påtaglig brist i yrket och ytterligare risk för framtida brist. Förvaltningen fortsätter följa upp/bevaka utbildningsplatser och skrivelse om nationella åtgärder.
 - Farmaceuter är i dagsläget en relativt liten yrkesgrupp men med behovet av att rekrytera fler inom våra olika verksamhetsområden. Det utökade rekryteringsbehovet delar vi med flera sjukvårdsförvaltningar. Med den höga interna konkurrensen och det utökade rekryteringsbehovet, i likhet med flera andra yrkesgrupper, behövs ökad samordning/styrning inom regionen.
 - Dietister, liten men svårrekryterad grupp och vi ser ett ökat behov av kompetensen i vår förvaltning. Saknas utbildningsplatser i Skåne vilket försvårare rekryteringsläget ytterligare.
- Samarbete och krav på lärosäten och utbildningsgivare att innehållet lever upp till förvaltningens krav
- Dialog med skånska lärosäten ang rådande avsaknad av specialistutbildning till psykiatrisjuksköterska.
- Öka andelen regionalt finansierade PTP-tjänster
- Behov av analys, strategiska beslut och stöd avseende intern och extern lönekonkurrens och lönestruktur
- Specifikt SDV, regional ledning, analys och stöttning utifrån förändrade roller och konsekvenser för kompetensförsörjningen i stort och specifikt kring kompetensutvecklingsinsatser, i samråd med förvaltningarna. Ur både kort och långt kompetensförsörjningsperspektiv.
- Koncernövergripande stöd kring arbetstider och tillgång till schemaläggningsexpertis.
- Samordningsvinster - gemensamt behov av digital kompetens.

Regional styrning/samordning med konsekvenser för kompetensförsörjningen

- Vid införandet av regionala projekt och strategier; generell planering och stöd i implementering. Utred konsekvenser på alla organisatoriska nivåer som en del av riskanalysen och resurssättningen.
- Effektiva IT och stödssystem tex schemalägningsverktyg. Lokalfrågorna är väldigt viktig för den framtida kompetensförsörjningen och upplevelsen av att vara en attraktiv arbetsplats.

Bilaga Utvärdering av 2023 års aktiviteter/handlingsplan

Aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering/uppföljning
Fokusområde		
Nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag		
• Agera utifrån resultatet på utvärdering av chefers förutsättningar med utgångspunkt i tre perspektiv; förvaltningsbehov, verksamhetsområdesbehov och individuella behov. • Driva chef och ledarutveckling utifrån tre olika perspektiv; förvaltningsbehov, verksamhetsområdesbehov och individuella behov. • Framtida chefsförsörjning, fortsatt utveckling av förvaltningsgemensam process kring Framtida chefer; uppmuntra och följa nya kandidater och förvalta de medarbetare som gått programmet.	• En god chefsförsörjning • Trygga och kompetenta chefer • God arbetsmiljö	Arbetet fortsätter under 2024–2025. Flera delprojekt, arbetsleds från HR-funktionen. Se utfall i nedan angående specifika insatser/utbildningar under året. Fortsatt arbete i den förvaltningsgemensamma arbetsgruppen. Uppföljning av utfallet över tid visar på att 65% av deltagarna inom vår förvaltning har fått ett chef/ledaruppdrag efter genomfört program, omgång 1-6. Se specifikt utfall för 2023 nedan.
Aktivt och hållbart medarbetarskap		
• Strukturerad introduktion av nyanställda. Ta vara på resultatet från uppföljningen för att vidareutveckla.	• Trygga medarbetare • God arbetsmiljö • Utvecklande arbetsplats • Lärande kultur • En god dialog om verksamheten	Utfall per verksamhetsområde. Låg svarsfrekvens men det finns tendenser/fritext/inspel som ger viktiga insikter i vidareutvecklingen av introduktion per verksamhetsområde och enhet. Dialog med FoUU-enheten om motsvarande genomlysning av introduktionen inom Habiliteringen kan göras på fler verksamhetsområden.

• Kommunera pågående utvecklingsarbete och sprida goda exempel. • Medarbetarenkät – arbeta med resultatet för att utveckla arbetsplatsen. • Vidareutveckling av konceptet ”Månadens arbetsmiljötema” - ett kunskaps och dialogunderlag för APT. • Vi undersöker och tydliggör möjliga former av flexibilitet i arbetslivet och distansarbete utifrån regionens ”Ramverk för utveckling av arbetssätt, arbetsformer och distansarbete”. Vi behöver testa, utvärdera och förändra efter verksamhetens behov i dialog med medarbetarna.	s behov och medarbetarens möjligheter	Löpande arbete. Följs upp bland annat via verksamhetsdialogerna. Varje enhet/verksamhet äger sin handlingsplan och utvecklingsarbete. Se nedan kring utfall på förvaltningsnivå. En del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Följs även upp i verksamhetsdialoger samt i årsuppföljningen. Fler teman har tillkommit under 2023. Vid utvärdering beslutat en omarbetning av konceptet till vidare verktygslåda med olika teman och övriga verktyg kopplade systematiska arbetsmiljöarbetet. Pågående arbetet med tjänsten ”Digitalt möte” och förslag till regelverk. Varje verksamhetsområde och enhet för dialog och testar utifrån verksamhetens behov och möjligheter.
---	--	---

Rätt använd kompetens

• Varje verksamhet arbetar med aktiviteter för att använda kompetensen rätt. Följa upp och sprida goda exempel. • Ökad samordning av kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare i enlighet med framtagna struktur. Prioritet på de kompetensbehov som visar sig i implementeringen av standardiserade vårdprocesser	• Effektiva arbetssätt och kompetenta medarbetare • Lärande kultur • Ett gott lärande • Tydligare utvecklingsmöjligheter	Pågående arbete. Exempel på förvaltningsgemensamt arbete är införandet av specialistpsykologer och utökningen av försörjningsfarmaceuter. Fortsatt arbete i styrgrupp och referensgrupp. Exempel som kan lyftas är uppstartade projekt finansierade av KOM KR medel kring Återfallsprevention och
--	---	---

• Stöd medarbetarutvecklingen genom individuella utvecklingsplaner. Använda kompetensstegar som ett stöd för kompetensutveckling utifrån verksamhetens och medarbetarens behov. Bevaka och anpassa efter regionalt arbete med karriär och kompetensmodell.	• Bättre nyttjande av resurser	Personlighetssyndrom. Nya ansökningar/projekt är på gång 2023/2024. Varje chef/ledningsgrupp för dialog och stödjer medarbetarutvecklingen på sin aggregerade nivå inkl kompetensplanering. Följs även upp i verksamhetsdialoger samt i årsuppföljningen.
--	--	---

Arbetsvillkor och lönestruktur

• Faktabaserat underlag och kunskapsbaserade förutsättningar i dialog om önskad lönestruktur i FLG och chefslinjen. • Analysera lönestrukturen efter genomförd löneöversyn per verksamhetsområde, har vi uppnått önskad förflyttning och vad innebär det för nylönesättningar under året. • Tydliggör vilka andra förmåner vi har – kompetensutveckling och forskning.	• God ledning och styrning • En god dialog om verksamhetens behov och medarbetarens möjligheter	Pågående dialogturné inom varje verksamhetsområde. Dialogen faciliteras av HR-chef och förhandlare. Fortsatt arbete under 2024. Pågående arbete med strategisk utbildningsplan inom FoUU-enheten.
--	--	---

Stärk utbildningsuppdraget

• Praktisk förlagd utbildning enligt avtal och med god kvalitet. • Erbjuder professionell handledning och stödja pedagogiska karriärvägar. • Öka andelen specialistutbildade medarbetare enligt verksamhetens behov. • Öka den kliniska forskningen som och se till att den blir en del av den kliniska vardagen. • Förhållningssätt för bättre tillvaratagande av äldre medarbetarens kompetens och erfarenhet. Mentorskap och handledarroller. • Samverkan med lärosäten och utbildningsanordnare	• Utveckling av vår pedagogiska verksamhet och våra lärmiljöer. • Vara en potentiell arbetsgivare för nya medarbetare • Bättre tillvaratagande av erfarna medarbetarens kompetens och förlängt arbetsliv	Löpande arbete och förhållningssätt. Vid utvärdering omformulerat aktiviteterna för kommande period.
--	--	---

Mindre yrkesgrupper

• Kartlägga och genomlysa utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.	• Attrahera och behålla medarbetare. • Långsiktig kompetensförsörjning.	Pågående arbete. Finns behov av samordnade analyser och stimulansåtgärder inom regionen och över förvaltningsgränserna.
--	---	---

Bilaga Chef- och ledarutveckling 2023-2024

Chef och ledarutveckling drivs utifrån tre olika perspektiv; Förvaltningsgemensamt, Verksamhetsområde och individuella behov. Bevaka och delta i regionalt arbete med Ledarskapsakademin.

Förvaltningsgemensamma aktiviteter

- Interna kompetensutvecklingen inom olika ämnesområden inom HR. ex Rekrytering och Arbetsmiljö.
- Mentor och adepter – dels deltagande i regionala mentorprogrammet, dels tilldelning av mentorer utanför programmet för de chefer som har behov.

Verksamhetsövergripande aktiviteter

- Varje verksamhetsområde säkerställer förändringsledningskompetens i sin ledningsstruktur i enlighet med regional modell.

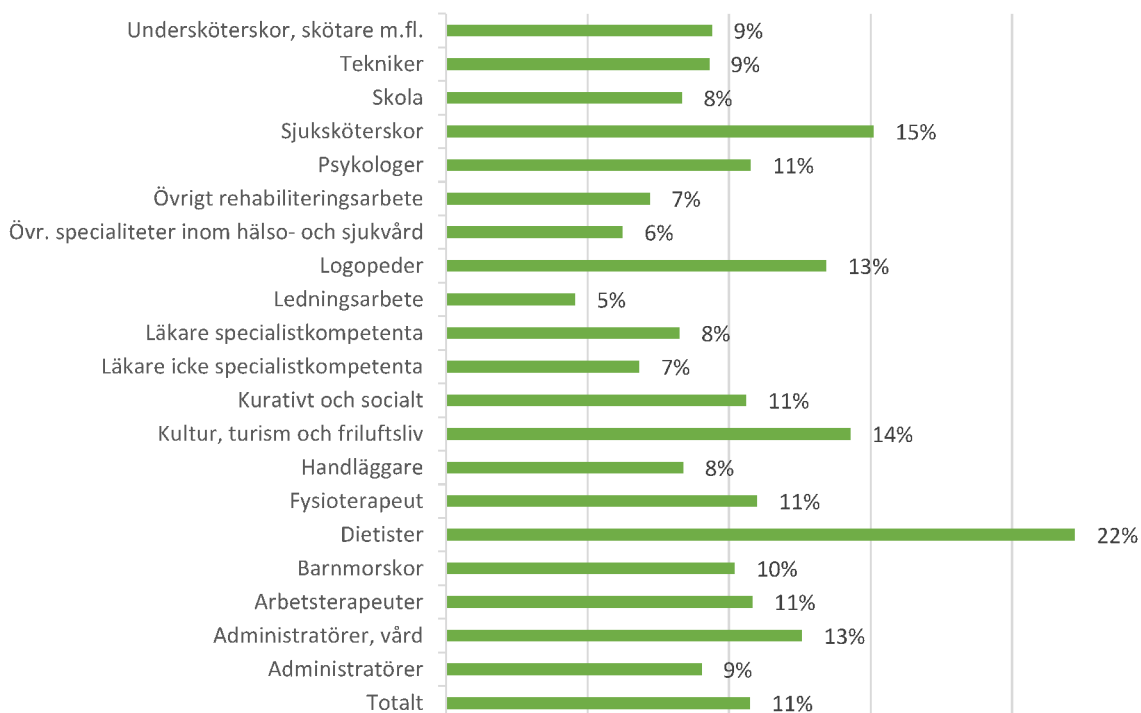
Individuella behov

- I dialogen chef-överordnad chef och utifrån individuella utvecklingsplan, planeras, genomförs och utvärderas insatser med målet att stärka och utveckla goda och hållbara chef- och ledarbeteenden. Regionalt utbud av chef- och ledarutveckling, chefshandledning och coachning, på både grupp och individnivå, finns att tillgå och vid behov ytterligare kompletterande insatser.

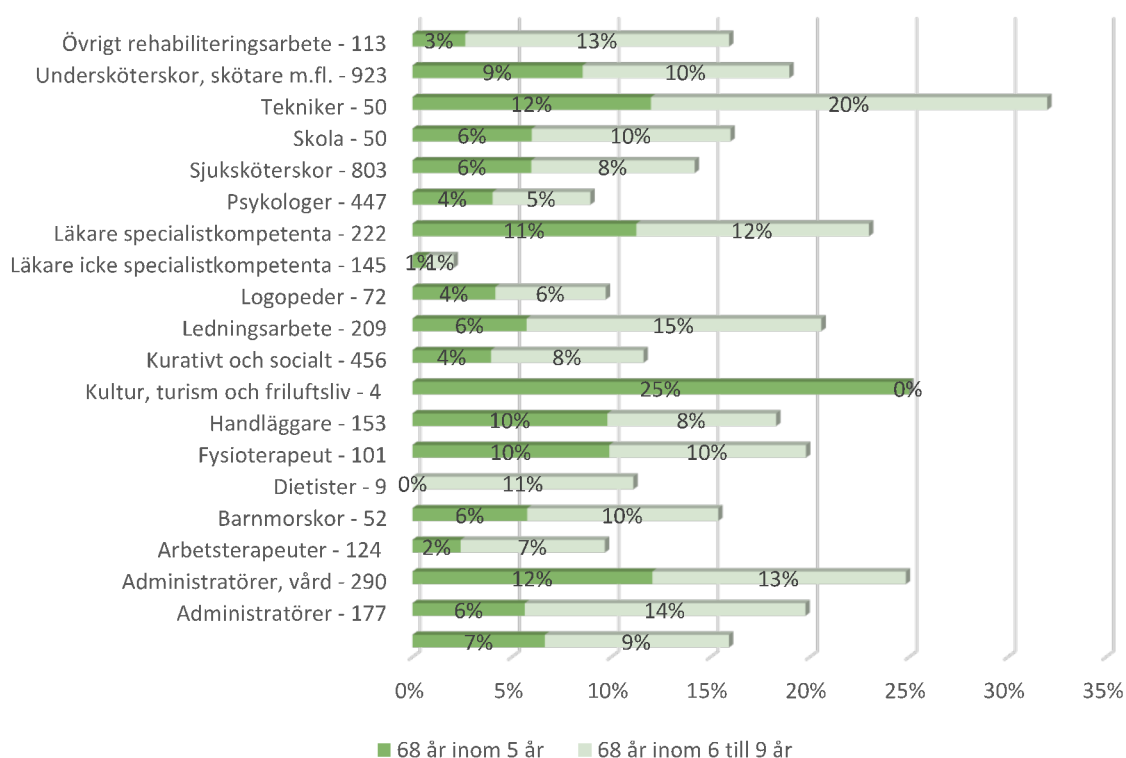
Utfall Chef och ledarutveckling 2023; regionalt utbud	Chefer	Stödfunktioner
Förändringsledning för chefer och stödfunktioner "Wallbreaker"	8	13
Praktisk förändringsplanering chefer	0	
Utvecklingsprogrammet "Framtida Chefer"	10	(omgång 7 och 8)
"Leda utan att vara chef"		1
Mentorskapsprogrammet i Region Skåne 2022	4, varav alla mentorer	
Ny chef i Region Skåne, både digitala och lärarledda moduler	26	
Utveckling av Grupp och Ledare (UGL)	2	4
Utvecklande Ledarskap (UL)	3	
Verksamhetsnära Ledarskap (VNL)	2	
Chefsvägledare – nytt pilotprojekt inom RS	1	
Utfall Chef och ledarutveckling 2022; förvaltningsinsatser	Chefer	Skyddsombud
Arbetsmiljöutbildning	29	38
Adatoutbildning(digitalt)	32	Ej aktuellt
Rehabutbildning	21	Ej aktuellt
Mentor-adept, uppstarter inom FV utanför programmet	4	
Rehabråd med FK och företagshälsovård, regelbundna träffar per ort och över verksamhetsgränser	Malmö, Helsingborg och Kristianstad.	
*Tabell visar utfall t.o.m oktober 2023		

Bilaga underlag kompetensanalys

Personalrörlighet avgångar, jan-sept 2023



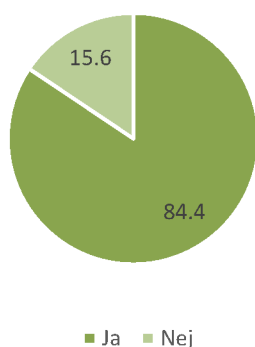
Anställda som går i pension vid 68 år - i procent



Jämförelse i procent

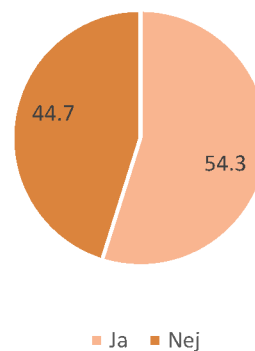
Medarbetarenkät 2023

Jag kan tänka mig att rekommendera andra att börja arbeta på min arbetsplats.



Avgångsenkät 2023

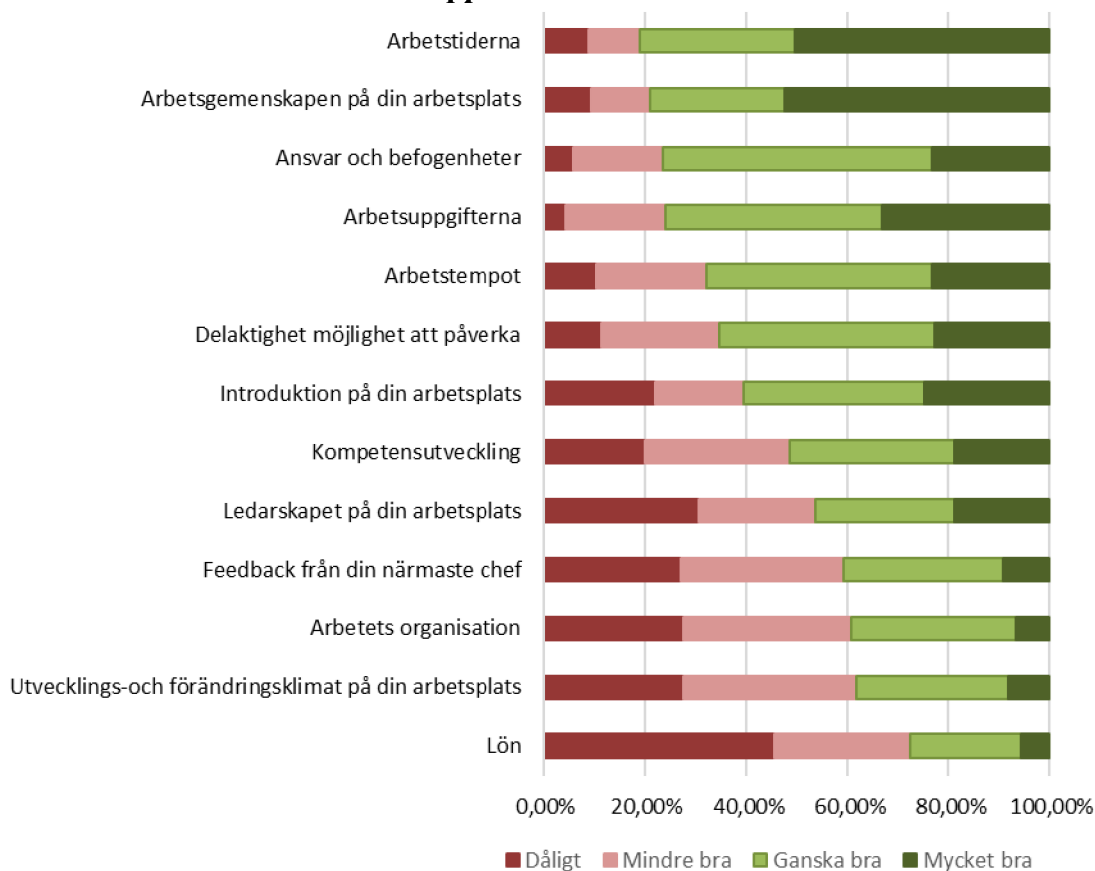
Skulle du rekommendera andra att jobba på din arbetsplats?



Avgångsenkät 2023

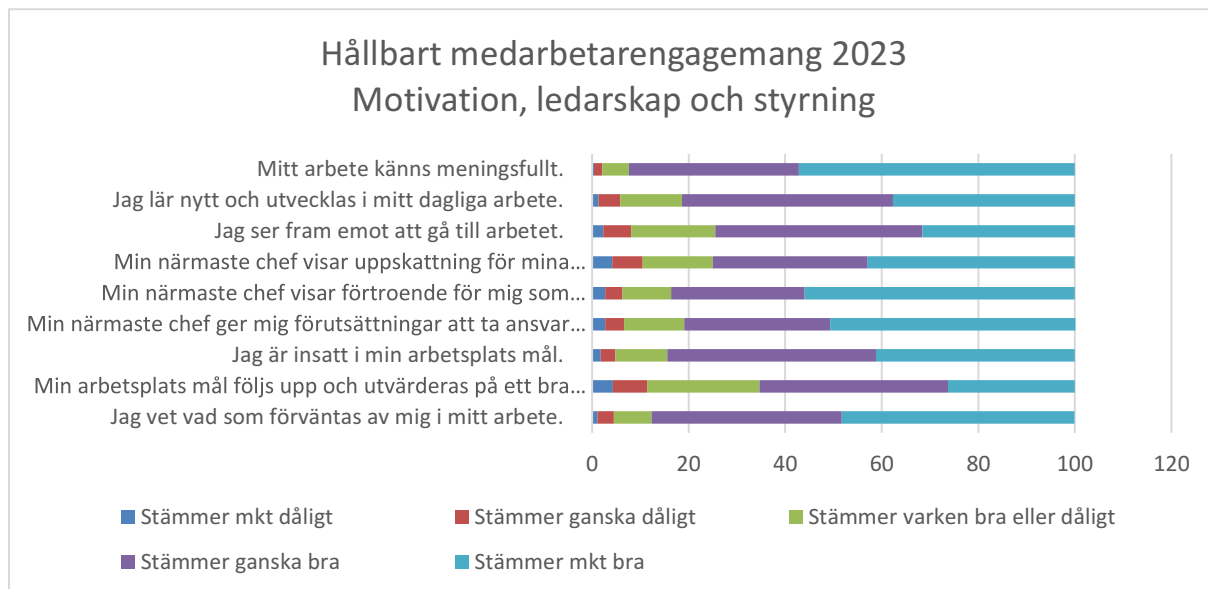
Avser jan-oktober. 380 utskickade enkäter med 217 inkomna svar, svarsfrekvens ca 57%

Upplevd arbetssituation

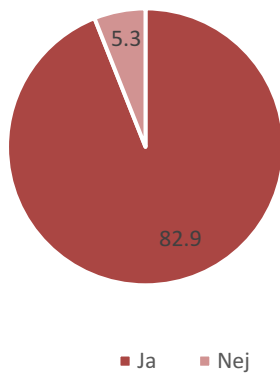


Medarbetarenkät 2023

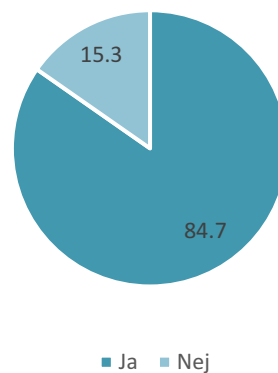
4242 utskickade enkäter med 3356 inkomna svar, svarsfrekvens ca 79,1 %



Har du under den senaste
tolvmånadersperioden haft
medarbetarsamtal med din närmaste
chef?*



Har ditt medarbetarsamtal lett till en
dokumenterad individuell utvecklingsplan?



*11,8% har inte varit anställda i 12 månader