

Personalnämndens Verksamhetsplan/ internbudget för år 2024 (med plan för 2025–2026)

Innehållsförteckning

Personalnämndens uppdrag och ansvarsområde	3
Mål och riktade uppdrag	3
Budgetförutsättningar för personalnämnden 2024	4
Omställningsarbete pågår	5
Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2024	6
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas	6
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	8
Attraktiv arbetsplats	10
Stöd medarbetarutveckling	11
Använd kompetensen rätt	13
Uppföljning och intern kontroll	15
Uppföljning och analys	15
Internkontroll	16
Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2024, sammandrag	16

Personalnämndens uppdrag och ansvarsområde

Personalnämnden ansvarsområde och profilering utgår från Region Skånes reglemente¹ och innefattar utarbetande av principer och riktlinjer för den övergripande personalpolitiken i Region Skåne i enlighet med av fullmäktige fastställda mål. Personalnämnden ansvarar för den regioninterna kompetensförsörjningsplanen, det rekryteringsfrämjande arbetet och rekryteringsprocessen.

Regionstyrelsen är enda anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Skåne, vilket innebär att styrelsen har ett övergripande arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar. Regionstyrelsen svarar för i reglementet specificerade frågor som rör förhållandet mellan Region Skåne som arbetsgivare och dess arbetstagare. Övriga nämnder/styrelser ansvarar för personal- och arbetsmiljöfrågor inom sitt verksamhetsområde med undantag av de frågor som enligt reglementet åligger regionstyrelsen.

Mål och riktade uppdrag

Region Skånes övergripande mål utgör mål för verksamheten. Uppföljning sker enligt bilaga uppföljningsplan 2024. Personalnämnden arbetar utifrån Region Skånes vision och övergripande mål, vilka är vägledande för nämndens prioriteringar och verksamhet.²



Bild 1: Region Skånes övergripande mål

Förutom nämndens kontinuerliga uppdrag, baserat på reglementet, tidigare beslutade uppdrag och andra styrande dokument, har följande riktade uppdrag beslutats för Personalnämnden 2024.

¹ [Reglemente för regionstyrelse och nämnder i Region Skåne](#)

² [Region Skånes verksamhetsplan och budget för 2024 med plan för 2025–2026](#)

Målområde attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet är konkretiserat i de fyra delmålen *säkra en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning, attraktiv arbetsplats, stöd medarbetarutveckling och använd kompetensen rätt*.

Nya uppdrag	Ansvarig nämnd/styrelse *huvudansvarig
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	
Ta fram en kompetensförsörjningsstrategi för Region Skåne 2025–2026	PN
Tillsammans med regionala utvecklingsnämnden ska personalnämnden som huvudansvarig utreda hur Region Skåne kan öka antalet utbildningsplatser inom den egna organisationens bristyrken genom exempelvis större delfinansiering av yrkeshögskoleplatser, huvudmannaskap över egna utbildningsplatser eller andra åtgärder.	RUN PN*
Attraktiv arbetsplats	
Ta fram en hälsoekonomisk analys som grund för en Hälsoplan för Region Skåne 2024–2026	PN
Stöd medarbetarutveckling	
Genomföra etableringen av Region Skånes Ledarskapsakademi i samverkan med berörda parter	PN
Använd kompetensen rätt	
Alla verksamheter inom respektive nämnd och styrelse ska arbeta aktivt med rätt använd kompetens i omställningsarbetet och de åtgärder som ger direkta effekter på tillgänglighet, kompetensförsörjning/bemanning och produktivitet. Inom framför allt hälso- och sjukvården ska därför sådana åtgärder prioriteras. <i>(lika villkor, oberoende hyrpersonal, schemaläggning-/styrning, omsätta goda exempel på uppgiftsväxling m.m.)</i> ³	Samtliga nämnder och sjukhusstyrelser

Budgetförutsättningar för personalnämnden 2024

I regionfullmäktiges verksamhetsplan och budget för 2024 med plan för 2025–2026 anges att Personalnämnden erhåller uppräknig med 4,5 miljoner kronor. Totalt uppgår nämndens regionbidrag till 201,4 miljoner kronor.

³ För att nå framgång och effektivitet i omställningsarbetet är ledningens samsyn kring utmaningarna men även förslagen på möjliga lösningar avgörande. Koncernledningen har, precis som det politiska styret, här en viktig roll att stötta och samordna omställningsarbetet i verksamheten.

Omställningsarbete pågår

På grund av det osäkra samhällsekonomiska läget har regionstyrelsen, som en del i den långsiktiga omställningen, betonat vikten av omställningsarbete som har effekt på tillgänglighet, kompetensförsörjning och ekonomi i balans. Omställningsarbetet ska utgå från sex identifierade insatsområden som beskrivs i reviderat planeringsdirektiv 2024–2026:

1. Övergripande styrnings- och strukturfrågor inom hälso- och sjukvården
2. Verksamhets- och producentrelaterade utmaningar inom hälso- och sjukvården
3. Kompetensförsörjning
4. Inköp och materialförsörjning
5. Serviceförvaltningarnas roll, mandat och kostnadsutveckling
6. Administration och IT-stöd

Personalnämndens arbete inom den övergripande personalpolitiken syftar till att uppfylla Region Skånes mål till medborgarna. Ett framgångsrikt arbetsgivarpolitiskt arbete och insatser för att säkra dagens och morgondagens kompetensförsörjning är grundförutsättningar för måluppfyllelse och är tätt knuten till såväl ökad tillgänglighet, produktivitet liksom en ekonomi i balans. Personalnämnden ska förstärka det omställningsarbete som beskrivs i budgeten, följa utvecklingen och göra en samlad bedömning samt initiera och bereda förslag till, eller inom nämndens eget ansvarsområde, besluta om insatser och åtgärder som stödjer omställningsarbetet.

Framtidens hälsosystem och vårdens omställning

I syfte att uppnå en god hälsa i befolkningen och klara framtidens utmaningar för hälso- och sjukvården samtidigt som hög kvalitet och jämlik vård uppnås, behövs ett långsiktigt omställningsarbete. Region Skånes fullmäktige antog i april 2020 *Färdplan för Framtidens Hälsosystem* vilken är en regiongemensam plattform för omställningsarbetet med strategi som lägger grunden till styrning för att nå det långsiktiga målet *Bättre hälsa för fler*. Arbetet utgår från invånares behov och bygger på en helhetssyn där medarbetarperspektivet ingår som ett naturligt och prioriterat perspektiv. För ett långsiktigt hållbart resultat, behöver den beslutade omställningen till *Framtidens hälsosystem* med kraft verkställas.⁴

Digitaliseringens möjligheter ska tillvaratas

Digitaliseringens möjligheter är stora. Digitala verktyg och tjänster som ökar kvalitet, tillgänglighet, jämlikhet, delaktighet och självständighet för

⁴ [Framtidens hälsosystem](#)

invånaren ska tas fram, erbjudas och användas. Skånes invånare och Region Skånes medarbetare ska uppleva att de erbjuds ett användarvänligt och lättillgängligt utbud av digitala tjänster och verktyg som möter deras behov, så även inom HR.

Utveckling i syfte att förenkla arbetssätt och digitala stödsystem inom HR ska fortsatt prioriteras. Digital mognad, digital kompetens samt förmågan att förstå, fånga och förändra på basis av digitala möjligheter behöver öka. För att kunna följa digitaliseringen på såväl kort- som lång sikt behövs fokus på, och mätning av, uppnådda effekter och nyttor. Det omfattande behovet av digitalt stöd för schemaläggning och bemanningsplanering behöver mötas i syfte att möjliggöra ändamålsenliga och effektiva arbetssätt. Schemastyrning ska i framtiden göras med hjälp av ovan nämnt stöd samt av administrativ personal som har rätt kompetens för uppdraget.

I mars 2025 påbörjas implementeringen av Millennium vilket innebär att SDV går in i en ny fas och ett succesivt införande i hälso- och sjukvården under planperioden. Detta kommer att påverka förvaltningarna på så sätt att införandet av Millennium kommer att vara av högsta prioritet under planperioden. Förändringen innebär att offentliga och privata vårdgivare, inom både slutenvård, primärvård och specialiserad öppenvård, kommer att arbeta i samma digitala miljö. Detta innebär i sin tur att rutiner och arbetssätt inom olika områden och på olika platser behöver bli regiongemensamma. För att säkerställa effektmålen och förändringen till regiongemensamma arbetssätt krävs samarbete över enhets-, verksamhets- och förvaltningsgränser. Det regiongemensamma stödet till chefer och ledningsgrupper inom det arbetsgivarpolitiska området, förändringsledning och organisationsutveckling inför och under implementeringen behöver säkerställas. Samtidigt kan andra insatser och åtgärder som inte är nära kopplade till SDV-införandet behöva nedprioriteras.

Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2024

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas

Region Skåne står inför utmaningar med kompetensbrist inom flera nyckelkompetenser i kombination med personalrörlighet, vilket medför

önskade och dyra bemanningslösningar samt inslag av intern löne- och villkorskonnkurrens. Region Skåne behöver bli bättre på att nyttja befintliga kompetenser, tillföra nya kompetenser och förändra arbetssätten.

Kompetensförsörjningen är i fokus – vilket är avgörande för att förbättra tillgängligheten och i övrigt säkra en hög kvalitet och effektivitet i Region Skånes verksamheter. Region Skåne behöver nu kraftsamla för att säkra en robust kompetensförsörjning, med villkor och förutsättningar som möjliggör ett hållbart ledar- och medarbetarskap i hela regionen. Lika villkor ska gälla i Region Skåne.

Som ett led i att stärka Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare genomförs under 2024 en kraftsamling i utvecklingen av HR's digitala tjänsteutbud genom implementering av ServiceNow HR. Detta förväntas bidra till effektivare och kvalitetssäkrade flöden vid rekrytering, anställning och introduktion. Det ska ge bättre medarbetarupplevelse av tjänsterna och förenklad administration för chefer och stödfunktioner.

Vidare ska utredas om utvecklade tjänsteförmåner och införandet av en regiongemensam förmånsportal.

Region Skåne strävar efter att skapa de bästa förutsättningarna för att medarbetare ska lyckas i sin yrkesprofessionella utveckling genom att erbjuda en gedigen yrkesintroduktion tillsammans med insatser som bidrar till livslångt lärande och stärkt yrkesstolthet. För att bidra till detta behöver Region Skåne vidta åtgärder som underlättar övergången från ex. högskola/ universitet till anställning i Region Skånes regi. De riktade insatserna syftar till att attrahera potentiella yrkeskompetenta medarbetare i ett tidigt skede och ge förutsättningar för rätt kompetens på rätt plats, med rätt handledning och villkor.

Mål, riktade uppdrag och anslag år 2024

Mål och uppdrag	Anslag (tkr)
Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas	
Riktade rekryteringsfrämjande åtgärder	
Utvecklat digitalt tjänsteutbud inom HR. Effektivare processer genom digitalisering och optimerad rekrytering, anställning, introduktion och avslut.	
Utreda förutsättningarna för utvecklade tjänsteförmåner och införandet av en regiongemensam förmånsportal.	
Totalt: Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas	8 000

Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes stora utmaningar. Den demografiska utveckling där färre på sikt förväntas ta hand om fler, är en försvårande faktor och ställer stora krav på omställning och uppgiftväxling.

Säkra en robust och sammanhållen kompetensförsörjning

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Region Skåne arbetar systematiskt med kompetensförsörjningen där behov av åtgärder och insatser identifieras på ett sammanhållet vis i Region Skånes kompetensförsörjningsstrategi. Ett nytt arbetssätt ska implementeras under planperioden för att få till en förflyttning till ett mer effektivt och ändamålsenligt arbetssätt. Förvaltningarna arbetar fram fyraåriga kompetensförsörjningsplaner som utgör viktiga underlag för en fyraårig regionövergripande kompetensförsörjningsstrategi. Kompetensförsörjning ska vara en given del i planering och utveckling av verksamheten.

Stärkt utbildningsuppdrag

Utvecklingen av pedagogiska lärmiljöer, handledning och arbetssätt behöver fortsatt säkras för att skapa förutsättningar för praktik under utbildning för samtliga berörda yrkeskategorier och kompetenser. Region Skåne kan genom sitt omfattande utbildningsuppdrag ge en bra praktik, utbildningsperiod och handledning av hög kvalitet, och på detta sätt få goda förutsättningar att rekrytera framtida medarbetare med rätt kompetens. Dialogen med de skånska lärosätena, övriga utbildningsanordnare, myndigheter och internt inom organisationen behöver fortsatt stärkas för att öka exempelvis antalet fysioterapeutstuderande, specialistsjuksköterskestuderande, specialistundersköterskestuderande och andra grupper.

International Office

Den arbetskraft som finns tillgänglig ska tas tillvara och riktade insatser genomföras för utlandsutbildade personer. För att ytterligare kraftsamla i detta har Skånes universitetssjukvård (Sus) ett regionalt uppdrag kring internationell rekrytering. Det är vidare av vikt att säkerställa tillräckliga svenskkunskaper hos alla medarbetare för att på bästa sätt kunna möta invånarna och deras behov. Under 2024 ska utredas om förutsättningarna för ett breddat uppdrag till International Office.

Breddad rekrytering

Insatser ska fortsatt göras i syfte att marknadsföra jobben och för att beskriva Region Skånes verksamheter, såväl internt som externt. Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Fler vägar in till organisationen och till Region Skånes yrken, med unga i fokus, behöver skapas. Som en del av kompetensförsörjningsarbetet, och som Skånes största arbetsgivare, ska Region Skåne arbeta med arbetsmarknadsinsatser för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. De grupper som generellt har svårast för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden är idag unga, personer med funktionsnedsättning och utlandsfödda. Genom att ge möjlighet för dessa grupper att få en anställning i Region Skåne kan framtida medarbetare attraheras, verksamheterna avlastas, samtidigt som vägen in på arbetsmarknaden kortas för individen.

Personalnämnden ska i samarbete med regionala utvecklingsnämnden genomföra insatser som syftar till att fler ska välja Region Skåne som arbetsgivare. Sommarjobb inom Region Skånes verksamheter syftar till att stärka Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare och säkra framtida rekryteringsbehov. Satsningen på sommarjobb ska både fortsätta och expanderas så att fler unga får möjlighet att arbeta i regionens verksamheter med målbilden att antalet sommarjobbare ska uppgå till 500 under 2024.

En viktig del i att skapa förutsättningar för en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning handlar om att kunna erbjuda attraktiva tjänster genom att stimulera till arbete inom olika verksamheter, såväl inom Region Skåne som samarbeten mellan Region Skåne och privata vårdgivare.

Mål, riktade uppdrag och anslag år 2024

Mål och uppdrag	Anslag (tkr)
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	
Implementera nytt arbetssätt med kompetensförsörjningsplaner och framtagande av en kompetensförsörjningsstrategi för Region Skåne 2025–2026.	
Insatser och projekt (intern-/externa) för att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning (VFU).	
Breddad rekrytering (breddad rekryteringsbas; samordnade arbetsmarknads-insatser, studentmedarbetare, tekniksprång, examensjobb, prao, och praktikförfrågningar utöver hälso- och sjukvårdsyrken)	
International Office i Region Skåne	

Tillsammans med regionala utvecklingsnämnden ska personalnämnden som huvudansvarig utreda hur Region Skåne kan öka antalet utbildningsplatser inom den egna organisationens bristyrken genom exempelvis större delfinansiering av yrkeshögskoleplatser, huvudmannaskap över egna utbildningsplatser eller andra åtgärder.	
Totalt: Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	21 000

Attraktiv arbetsplats

Hälsofrämjande arbetssätt

Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. En attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö är en av de avgörande förutsättningarna för att möta kompetensutmaningen. Region Skåne ska fortsätta utvecklas som hälsofrämjande arbetsplats, stärka arbetet med friskfaktorer och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete hanterar Region Skåne som arbetsgivare de risker som finns på arbetsplatsen, motverkar skador och ohälsa samt underlättar återgång i arbete för sjukskrivna. För att ytterligare minska sjukfrånvaron, både korttids- och långtidsfrånvaron, behöver sjukfrånvaron analyseras djupare för att belysa om de åtgärder och insatser som tillämpas har önskvärd effekt. En hälsoekonomisk analys ska tas fram som grund för en hälsoplan för Region Skåne 2024–2026.

Medarbetare ska ges förutsättningar att vara delaktiga i utvecklingen av sin arbetsplats. Stärkt medarbetarskap handlar om att få möjlighet till inflytande och delaktighet men också att känna tillit och ta ansvar för arbetsklimat och verksamhetens utveckling. Region Skånes medarbetaridé beskriver Region Skånes syn på medarbetarskapet dvs hur medarbetaren utför uppdraget, oavsett vilken yrkesroll medarbetaren har. Tillsammans med Region Skånes värderingar ligger medarbetaridén till grund för hur medarbetarna bemöter varandra, agerar och fattar beslut. Uppföljning sker bland annat genom en årlig medarbetarenkät där målet är att index på Hållbart medarbetarengagemang (HME) ska öka. Uppföljning sker även genom avgångsenkät, för medarbetare som avslutat sin anställning eller bytt arbetsplats i Region Skåne, i vilken antalet medarbetare som rekommenderar andra att arbeta i Region Skåne ska öka.

Stärkt arbete för lika villkor i Region Skåne

En sammanhållen lönepolitik med regiongemensamma principer för lönesättning förebygger osakliga löneskillnader och säkerställer att Region Skåne tillämpar samma förmåner och villkor för likvärdig verksamhet, oavsett arbetsplats. Region Skånes lönestruktur behöver analyseras under 2024 och dessa analyser ska ta sin utgångspunkt från en regiongemensam modell. Arbetet med att se över förvaltningslokala kollektivavtal samt regiongemensamma kollektivavtal har påbörjats under år 2023 och behöver intensifieras. Syftet är att skapa förutsättningar för lika villkor och förmåner för Region Skånes medarbetare.

Insatser för lika rättigheter och möjligheter

Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och kopplat till Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare. Likarättsarbetet ska bedrivas fortlöpande för att säkerställa ett bemötande med omtanke och respekt där alla är välkomna. 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, det vill säga att verka för att Skånes invånare, och medarbetare ska kunna åtnjuta och utöva sina mänskliga och demokratiska rättigheter, ha jämlika levnadsvillkor och kunna delta fullt ut i samhället.

Mål, riktade uppdrag och anslag år 2024

Mål och uppdrag	Anslag (tkr)
Attraktiv arbetsplats	
Ta fram en hälsoekonomisk analys som grund för en Hälsoplan för Region Skåne 2024–2026	
Stärkt arbete för lika villkor i Region Skåne (<i>Regiongemensam modell för analys av lönestruktur, åtgärder för lika villkor</i>)	
Totalt: Attraktiv arbetsplats	3 400

Stöd medarbetarutveckling

Region Skåne är en lärande organisation

Lärande och kompetensutveckling är en självklarhet genom hela yrkeslivet. Goda förutsättningar för lärande och kompetensutveckling är en förutsättning för att Region Skåne ska klara den omställning som krävs för en hållbar framtid för Skånes invånare. För att lyckas med kontinuerlig verksamhetsutveckling, omställning och kompetensförsörjning, behöver

produktion och möjligheter till lärande prioriteras parallellt i verksamheterna. Det är ett delat ansvar för alla chefer på alla nivåer och för alla medarbetare. Det krävs både kultur och struktur. För att stärka Region Skåne som en lärande organisation med ökat fokus och stärkt förändringsledning ska lärande och utveckling utgöra en given del i Region Skånes kompetensförsörjningsstrategi.

Implementera kompetens- och tjänstemodeller

Det arbete som har startats med att ta fram en kompetens- och tjänstemodell för samtliga yrken är ett sätt att tydliggöra utveckling i yrkesrollen genom att visa på vilka utvecklingsmöjligheter som finns, samt vilken kompetens som krävs och koppla detta till arbetsuppgifter och uppdrag. Kompetens- och tjänstemodeller ska vara införda för samtliga professioner under 2025.

Region Skånes IT-stöd för kompetenshantering, den så kallade kompetensplattformen, är under utveckling och kommer att successivt implementeras i verksamheterna. Verktöget kommer bl. a. att ge chefer och ledning stöd i att göra kompetensförsörjningsplaner, få översiktliga gapanalyser på brister i kompetenssammansättning och därmed proaktivt kunna planera för utvecklingsinsatser.

Stärka det goda ledarskapet

Det goda ledarskapet ska stärkas, ett hållbart ledarskap skapar förutsättningar för välfungerande verksamheter, nöjda invånare och utveckling för medarbetarna. För att öka förutsättningarna för utveckling och lärande för chefer och ledare har Region Skåne förberett för att etablera en ledarskapsakademi som en regional satsning för att stärka och utveckla ledarskapet i Region Skåne. Under 2024 ska arbetet intensifieras och Ledarskapsakademin växlas upp för att vara den samlande kontinuerliga kraften för kompetensutveckling av Region Skånes ledare och chefer.

Kompetensutvecklingsinsatser och specialiseringsutbildningar

Region Skåne ska ta ytterligare steg för att uppmuntra och möjliggöra vidareutbildning av medarbetare i hälso- och sjukvården för samtliga professioner, utefter regionens behov.

Insatser i specialiseringsutbildning för undersköterskor samt för sjuksköterskor genom utbildningsanställningar och utbildningslöner ska fortgå. Behovet av specialistutbildningar kan förväntas ligga på minst 2023 års nivå under planperioden 2024 – 2026.

Det råder brist på specialistläkare inom ett antal områden. Utbildningssatsningar för läkarspecialiseringar som stödjer utvecklingen inom den goda och nära vården ska prioriteras. Den införda bastjänstgöringen för läkare (BT) ska fortsatt utvecklas. Vidare erbjuder Region Skåne platser för praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP), som är ett obligatoriskt steg för att erhålla legitimation som psykolog efter psykologexamen. PTP-platserna i Region Skåne är eftertraktade och en viktig del av kompetensförsörjningsarbetet.

Handledare är en nyckelkompetens som möjliggör mottagande av studenter och nya medarbetare och är därmed en viktig del i kompetensförsörjningen. Målet är att fortsatt öka antalet handledarutbildningar för Region Skånes medarbetare.

Kliniskt basår är ett obligatoriskt introduktionsprogram för nya sjuksköterskor i Region Skåne och syftar till att underlätta övergången till arbetslivet och stärka nya sjuksköterskor i sin yrkesroll. Under 2024 ska kliniskt basår utvärderas i syfte att utveckla och framtidssäkra konceptet.

Mål, riktade uppdrag och anslag år 2024

Mål och uppdrag	Anslag (tkr)
Stöd medarbetarutveckling	
Kompetens- och tjänstemodeller ska vara införda för samtliga professioner under 2025.	
Implementering IT-stöd för kompetenshantering, projektstöd och uppbyggnad av regiongemensam supportfunktion.	
Genomföra etableringen av Region Skånes Ledarskapsakademi i samverkan med berörda aktörer.	
Kompetensutvecklingsinsatser (Riktade kompetensutvecklingsinsatser för prioriterade yrkesgrupper så som undersköterskor, sjuksköterskor inkl. kliniskt basår, handledning samt kompetensutvecklingsinsatser för andra professioner)	
Totalt: Stöd medarbetarutveckling	159 000

Använd kompetensen rätt

För att ge förutsättningar för rätt grundbemanning behöver normer och arbetssätt omprövas och nya perspektiv och innovation bejakas. Att använda alla medarbetares kompetens på bästa sätt är en komplex utmaning. För att lyckas behövs ett aktivt arbete och regiongemensamma verktyg till chefer i arbetet med rätt använd kompetens och uppgiftsväxling mellan

yrkeskategorier. Införandet av nya kompetenser, häribland digital kompetens, men även fortsatt breddinförande av servicevårdar i Region Skåne. Erfarenheterna från Framtidens vårdavdelning på CSK i Kristianstad behöver omsättas i övrig skånsk hälso- och sjukvård.

Vidare ska Region Skåne arbeta för att äldre medarbetare i större utsträckning ges förutsättningar att fortsatt bidra med sin kompetens. Äldre medarbetare ska ges möjlighet till ett hållbart arbetsliv, en arbetsmiljö som gör det möjligt att vara kvar samt möjlighet till nya roller som t ex interna handledare eller mentorer.

Beroendet av bemanningsföretag ska upphöra

Beroendet av bemanningsföretag ska upphöra. Inom vissa verksamheter har kostnaden för inhyrd personal ökat kraftigt. Beslut har tagits om att stoppa inhyrning av sjuksköterskor från och med 1 oktober avseende dagtid. Från och med den 2024-01-15 kommer sjuksköterskor endast att hyras in vid särskilda arbetstoppar och särskilda behov. Arbetad tid utförd av inhyrd personal ska följas upp kontinuerligt. Med det långsiktiga målet att stoppa inhyrning helt påbörjas utredning för att minska inhyrningen även av läkare.

Utveckla interna resursteam

Ett arbete är igångsatt med att skala upp och samordna befintliga resursteam så att de omfattar hela hälso- och sjukvården och verkar över förvaltningsgränser med gemensamma förutsättningar och villkor. Utvecklingen är en viktig förutsättning för att möta hälso- och sjukvårdsverksamheternas behov av kompetens när åtgärder för att minska beroendet av bemanningsföretag införs. Resursteamerna ska verka över hela Skåne.

Utveckla ett likvärdigt och adekvat HR-stöd

Välfungerande stöd, processer och digitala verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare är en viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare. Utveckling i syfte att förenkla arbetssätt och digitala stödsystem inom HR ska fortsatt prioriteras. Det omfattande behovet av regiongemensamt IT-stöd för schemaläggning och bemanningsplanering behöver mötas i syfte att möjliggöra ändamålsenliga och effektiva arbetssätt inklusive integration med relevanta IT-stöd, så som Skånes digitala vårdssystem. Schemastyrning ska i framtiden göras med hjälp av ovan nämnt stöd samt av administrativ personal som har rätt kompetens för uppdraget.

Vidare ska utredas om de stödresurser som finns för att stödja det lokala arbetet i rekrytering, kompetensförsörjning, förändring och utveckling av organisation och arbetssätt, arbetsmiljö- och andra HR-frågor är ändamålsenligt dimensionerade och kan tillhandahålla efterfrågad specialistkompetens inom HR.

Det är av stor vikt att den administration som utförs i regionen är värdeskapande, utförs på ett effektivt sätt och av den yrkesgrupp som är bäst lämpad för detta, sett utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. De samordningsvinster som kan göras till följd av förvaltningsövergripande samarbete bör göras. Detta arbete bör ständigt vara i fokus.

Mål, riktade uppdrag och anslag år 2024

Mål och uppdrag	Anslag (tkr)
Använd kompetensen rätt	
Stödjande åtgärder samt uppföljning och analys av arbetet med rätt använd kompetens i takt med Region Skånes omställningsarbete	
Beroendet av bemanningsföretag ska upphöra	
Utveckla interna resursteam	
Utveckla ett likvärdigt och adekvat HR-stöd (utredning och åtgärder för rätt administration inom HR)	
Totalt: Rätt använd kompetens	10 000

Uppföljning och intern kontroll

Uppföljning och analys

Uppföljning och analys sker i månadsrapporter, delårsrapport (verksamhetsberättelse januari-augusti), årsredovisning (verksamhetsberättelse januari-december) samt genom tematisk uppföljning av olika områden i form av föredragningar vid nämndens sammanträden.

Regiongemensamma indikatorer, som underlag för uppföljning av måluppfyllelse inom målområde attraktiv arbetsgivare, beskrivs i de flesta fall i Region Skånes analysplattform för medarbetarfrågor. Utveckling pågår inom flertalet områden varför uppdatering av indikatorer sker kontinuerligt.

Personalnämndens uppföljningsplan 2024 som innefattar ansvarsområdets verksamhet, uppdrag samt ekonomi är under framtagande och avses beslutas i nämndens första sammanträde under 2024.

Internkontroll

Intern kontroll syftar till att ha kontroll över de hinder som kan medföra att ordning och reda inte uppnås och som i slutändan begränsar organisationens förmåga att uppnå sina mål och uppdrag. Intern kontroll är en process som systematiskt synliggör och hanterar en organisations risker för att motverka att oönskade händelser inträffar.

Nämnden arbetar med den interna kontrollen enligt regiongemensam struktur och process för intern kontroll. Nämndens riskanalys beskriver vilka väsentliga risker som identifierats samt hur dessa värderats.

Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2024, sammandrag

Målområde	Anslag (tkr)
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas	8 000
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	21 000
Attraktiv arbetsplats	3 400
Stöd medarbetarutveckling	159 000
Använd kompetensen rätt	10 000
Totalt	201 400