

PERSONALNÄMNDENS VERKSAMHETSBERÄTTELSE för perioden jan-aug 2020



Innehållsförteckning

Förord	4
Inledning	4
Personalnämndens uppdrag	4
Året som gått – viktiga händelser.....	4
Redovisning av mål: Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet	5
Redovisning av mål: En drivande utvecklingsaktör	5
Redovisning av mål: Attraktiv arbetsgivare	5
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare.....	5
Rekryteringsfrämjande insatser och behovs-/målgruppsanpassad rekrytering	5
Det goda ledarskapet	6
Stärkt medarbetarskap, ökad delaktighet och levande av värderingar	7
Samverkan med personalorganisationer under Covid-19.....	7
En god och hälsofrämjande arbetsmiljö.....	8
Arbetet med arbetsmiljö under Covid -19 -	8
Sjukfrånvaro	9
Lika rättigheter och möjligheter	10
Ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning	11
Förenkla och utveckla HR-stödet	12
Utvecklad infrastruktur för kompetensutveckling	12
Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras	12
Bemanning av verksamheten under Covid-19	13
Rätt använd kompetens	13
Kompetensstegar	13
Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling	14
Kompetensutvecklingsinsatser.....	14
Förmåner vid utbildning till specialistsjuksköterska	14
Klinisk fördjupningsutbildning	15
Framtidens sjuksköterska.....	15
Utbildningsuppdraget.....	16
Kompetensförsörjning läkare	17
Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)	17
Arbetsmarknads- och utbildningsinsatser.....	17
Arbetsmarknadsinsatser – extratjänster	17
Studentmedarbetare	18

Tekniksprånget	18
Rekrytering av personer med utbildning i annat land/Internationellt kompetenscentrum för utlandsutbildade	18
Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag.....	18
Utveckling av anställningsvolym och arbetad tid.....	20
Redovisning av mål: En långsiktigt stark ekonomi.....	23
Krisberedskap.....	24
Bilaga 1. Tabell total resultatredovisning per aug	25
Bilaga 2. Måluppfyllelse i sammandrag.....	26

Omslagsbild: Region Skåne © Bianca Kramer

Förord

När året 2020 började var de stora frågorna för personalnämnden kompetensförsörjningen som varit i fokus under många år för hela den offentliga sektorn. Kostnaderna för inhyrning av hyrpersonal hade börjat stiga under år 2019, men låg på en hanterbar nivå i jämförelse med övriga Sverige. Vårt arbete med likarätsfrågor och övriga frågor som ligger under vårt ansvarsområde rullade också på som vanligt under början av året. Det var visserligen lite för dåligt söktryck på de utbildningar som vi finansierar bl. a. till specialist som undersköterska.

Dock hade en oro börjat sprida sig under februari om en ny influensaliknande sjukdom borta i Kina. En form av mycket svår lunginflammation. Trots att spanska sjukan uppmärksammats en del under 100-årsminnena av första världskriget för något år sedan och faran för en global pandemi kände vi alla till om vi tänker efter. Men i mitten av mars, drabbades så hela världen plötsligt av en global pandemi, Covid-19 eller Corona i dagligt tal, har drabbat hela världen, med mycket stora dödstal så också i Sverige och en nedstängning av samhället som vi inte sett i fredstid. Gränser stängdes, nästintill utgångsförbud infördes i länder och världsekonomin tvärbromsade.

Region Skåne har än så länge inte drabbats lika hårt som andra delar av Sverige (läs Stockholmsregionen och Sörmland). Tyvärr är pandemin långt ifrån över, vi måste fortsätta hålla avstånd, tvätta händerna och inte resa i onödan.

Pandemin har utsatt sjukvården för stora påfrestningar och även Region Skånes verksamhet är full av hjältar som bidrog till att vi kunde skala upp vården och få ordningen på flödet av kritiskt material på ett sätt som gjorde att vi klarade av situationen mycket bra.

Pandemin har också byggt upp en vårdskuld som vi måste hantera under kommande år och den har utsatt vår organisation och våra medarbetare för stora påfrestningar som vi nog bara har börjat förstå omfattningen av.

Pontus Lindberg
Ordförande

Inledning

Personalnämndens uppdrag

Personalnämnden har ansvar för övergripande personalpolitiska frågor, i detta ingår att svara för den regioninterna kompetensförsörjningsstrategin och rekryteringsarbetet, med syfte att skapa en attraktiv, konkurrenskraftig och forskningsvänlig arbetsplats för nuvarande och framtida medarbetare. Nämnden har även ansvar för det regionövergripande arbetet med den av regionfullmäktige fastställda policyn för lika rättigheter och möjligheter med syfte att alla ska leva och verka i Skåne på lika villkor oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Året som gått – viktiga händelser

- Situationen med Covid-19 har till stor utsträckning påverkat genomförandet av ett flertal under året planerade insatser.
- Region Skånes regionala kompetensförsörjningsplan har uppdaterats med kompetensförsörjningsanalys samt strategier som syftar till säkrad kompetensförsörjningen.

- Personaldrivna vårdenheter har utretts och grundförutsättningar för införande har tillskapats.
- Personalnämnden har initierat uppdrag om förnyelse av nuvarande personalidé till en medarbetarpolicy som övergripande personalpolitisk värdegrund för Region Skåne.

Redovisning av mål: Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet

Covid-19 har påverkat processer, rutiner och arbetssätt i verksamheten, flera utbildningsinsatser/kompetensutvecklingsinsatser/ har fått skjutas upp, helt ställas in eller stöpas om. Även insatser såsom rekrytering av personer med funktionsnedsättning och rekrytering till extratjänster har skjutits framåt i tiden.

Pandemin har gett, och ger fortsatt, erfarenheter som kan användas vidare i utveckling i ett mer normaliserat läge. Det handlar exempelvis om förmågan att snabba upp samarbete, såväl regioninternt som externt, och inte minst arbetet med kommunikativa insatser. Positiv erfarenheter är exempelvis utveckling av det stöd som getts till vårdverksamhetens omställning och arbete med bemanning men även i HR-relaterade frågor i övrigt, däribland arbetsmiljöfrågor.

Redovisning av mål: En drivande utvecklingsaktör

Pandemin har även prövat förmågan till snabb omställning och ett utökat regionalt samarbete, såväl internt inom Region Skåne som med exempelvis de skånska kommunerna och lärosäten. Exempel är arbetet med extern personalförstärkning och den utbildningsinsats som getts inom andningsvård, Omvårdnad vid akut andningssvikt, vilka har gett värdefulla erfarenheter som ska tillvaratas även återgång till ett mer normaliserat läge efter pandemin. Detta utvecklas senare i verksamhetsberättelsen.

Redovisning av mål: Attraktiv arbetsgivare

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, bra möjligheter till utveckling för medarbetarna och ett ledarskap som upprätthåller ett lyssnande, närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser. Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar, heltidstjänst ska vara norm och deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar.

Rekryteringsfrämjande insatser och behovs-/målgruppsanpassad rekrytering

Marknadsföring av jobben har hög prioritet. I uppdraget fanns bland annat att prioritera målgrupper och kanaler för dessa, attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter samt att analysera och föreslå övergripande strukturer och bärande principer för regiongemensamma arbetssätt. Syftet är att attrahera och rekrytera efter verksamheternas behov och att bättre ta tillvara den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden.

Utöver detta har tidigare insatser för att stärka attraktiv arbetsgivare och marknadsföra jobben förfinats, bland annat www.skane.se, justering av jobbannonser och kanaler för olika målgrupper, inkluderande sociala medier och kampanjer.

Praktisk arbetslivsorientering (Prao) erbjuds på vissa av Region Skånes förvaltningar och det planeras, i samarbete med intresserade kommuner, för ett införande i hela regionen. Rutiner

kring hur Region Skånes verksamheter på ett likartat sätt erbjuder prao-platser har utarbetats under året.

Det goda ledarskapet

Chefs- och ledarskap är en nyckelkompetens för att utveckla välfärden genom ökad kvalitet, bättre resursutnyttjande, nytänkande och ständigt förbättringsarbete.

Med ett lyssnande, närvarande ledarskap skapas delaktighet och mod att påverka verksamhetens utveckling och resultat. Chefer med tydliga uppdrag, realistiska villkor och rätt kompetens för sitt chefsuppdrag är en förutsättning för välfungerande verksamheter som når sina mål och där medarbetarna är nöjda. Mot bakgrund av detta genomförs en rad chefs- och ledarutvecklingsaktiviteter, med finansiering inom ramen för koncerncentrala medel alternativt självkostnadsdebitering.

Utvecklingsinsatser inom chefs- och ledarutveckling utgår från *Chefs- och ledarkriterierna* som också används som grund vid rekrytering av nya chefer. Under våren på grund av Covid-19-situationen, har dock flertalet av chefs- och ledaraktiviteterna blivit inställda och flyttats fram till hösten 2020 eller till våren 2021. Under våren har stödjande insatser till chefer erbjudits i form av bl.a. handledning och coaching.

Programmet för verksamhetschefer som startade i oktober 2019 kunde inte avslutas som planerat i maj 2020 utan avslutas först under hösten 2020. Under mellanperioden har digitala insatser och coaching erbjudits deltagarna. Tidigare planerad uppstart av nytt program hösten 2020 flyttas fram till 2021.

Förberedelser för ny omgång av *RUFF-programmet* (Regionernas utvecklingsprogram för framtida förvaltningsledningar) med uppstart 2021 har inletts. Programmet är ett samprojekt mellan Region Skåne, Västra Götalandsregionen samt Region Stockholm.

En femte omgång av *Region Skånes mentorprogram* har förberetts under våren och startar upp i september.

Personalnämndens ledarskapspris som inrättades år 2017 i syfte att uppmärksamma det goda ledarskapet delas ut för fjärde året 2020 med fokus på förändringsledning utifrån situationen med Covid-19. Priset ska bidra till att lyfta fram goda exempel, som kan tjäna som inspiration för andra chefer.

Arbetet med att implementera chefs- och ledarstrategin fortgår under hösten med fokus på bland annat chefers förutsättningar och uppföljning av chefsuppdraget.

Region Skåne har cirka 1500 chefer vilket innebär en ständig omsättning och ett kontinuerligt behov av att rekrytera nya chefer. Detta ställer krav på en välfungerande chefsförsörjningsprocess med målsättning att det ska upplevas som attraktivt att vara chef och ledare i Region Skåne. För att trygga den framtida chefsförsörjningen har det under våren arbetats fram en process för urval samt en utvecklingsinsats för medarbetare med motivation och potential att bli chef. En första omgång av utvecklingsinsatsen startar under hösten med 36 deltagare.

Chefers ledarskap och förmåga att leda i förändring är av avgörande betydelse för hur väl Region Skåne lyckas med omställningsarbetet mot framtidens hälso- och sjukvårdssystem. För att kunna möta digitaliseringen, nya arbetssätt och förändrade förväntningar från patienter och medarbetare behöver chefer aktivt arbeta med att utveckla verksamheten och kunna leda i förändring.

Hösten 2018 gav koncernledningen i uppdrag att utveckla och ta fram regiongemensamma arbetssätt och struktur för förändringsledning och systematiskt förbättringsarbete som stödjer linjens ansvar i omställningsarbetet. Januari 2020 fattade koncernledningen beslut om en stödjande struktur i form av en gemensam modell och förändringsprocess som stöd till verksamhetens chefer. I modellen ingår utbildning, stödmaterial och en strukturerad metod för att ta fram en förändringsplan.

Under våren har fortsatt utveckling i form av digital utbildning tagits fram; en introduktion till förändringsledning och en utbildning som beskriver processen och de moment som ingår för att ta fram en egen förändringsplan. Arbete med att ta fram ett medarbetarmaterial som stöd till cheferna i att stärka medarbetarskapet och öka delaktigheten i förändringsarbeten pågår och färdigställs inom kort. Stödmaterial bl. a i form av praktikfall som beskriver gemensamma förändringsarbeten som kan vara till nytta har också tagits fram.

Fortsatt satsning på befintlig utbildning i förändringsledning sker genom medel från för Omställningsfonden (TLO-KL). From 2020 kompletteras denna utbildning med en separat utbildningsdag i förändringsplanering, som påbyggnad eller enskilt moment. Efterhand som Region Skåne utbildar egna förändringshandledare kommer denna utbildning kunna genomföras i egen regi. Planerade utbildningar våren 2020 genomförs istället hösten 2020.

Stärkt medarbetarskap, ökad delaktighet och levande av värderingar

Ledarskap och medarbetarskap är områden som är intimt förknippade med varandra och det är därför väsentligt med ett gott och nära samarbete mellan områdena. Stärkt medarbetarskap handlar om att få möjlighet till inflytande och delaktighet men också att känna tillit och ta ansvar för arbetsklimat, verksamhetens utveckling och ständiga förbättringar.

En viktig aktivitet för att uppnå måluppsättningen stärkt medarbetarskap är att definiera medarbetarskapet i syfte att förstärka grundförutsättningarna och för att bedriva ett utvecklingsinriktat ledarskap. Som en första insats, på uppdrag av personalnämnden, kommer nuvarande personalidé förnyas och omarbetas till en medarbetaridé. Medarbetaridén ska i sin utformning förmedla framtidstro och vikten av att vara medarbetare i Region Skånes verksamheter, om att ge och ta ansvar för verksamhetens utveckling och i det dagliga arbetet. Vidare ska den ange förväntningar kring vårt sätt att vara som medarbetare och hur vi tillsammans skapar en hälsofrämjande arbetsplats.

För att medarbetaridén ska bli ett användbart verktyg i vardagen ingår i uppdraget att ta fram stödjande material. Arbetet har påbörjats under våren och ett första utkast har tagits fram.

Samverkan med personalorganisationer under Covid-19

Regional medicinsk krisledning (RMKL) erhöll i februari mandatet att sätta upp, leda och samordna arbetsgrupper med ett antal fokusområden relaterade till pågående covid-19-situation. En av dessa arbetsgrupper var HR och bemanning som uppdrogs att i linje med beslutade riktlinjer och scenarion säkra de HR-relaterade frågor, däribland att samverkan med personalorganisationerna skulle ske i tillämplig utsträckning. Regional samverkan/MBL samt regional skyddskommitté har under perioden mars-augusti genomförts med hög mötesfrekvens och nära dialog.

I början av mars sammankallade arbetsgivaren regional skyddskommitté att tillsammans med chef RMKL diskutera mötesformer, förankring och informationssäkerhet under covid-19. Arbetsgivaren och personalorganisationerna enades om hur arbetssätten skulle se ut och veckovisa extra regionala skyddskommittémöten inrättades som leddes av HR-direktören. I syfte att underlätta det regiongemensamma arbetet med covid-19 tillsåg arbetsgruppen att

facklig samverkan fortlöpande diskuterades med förvaltningarnas HR-chefer i Region Skånes HR-ledning.

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

En hälsofrämjande arbetsmiljö är i fokus i det arbete som under våren har bedrivits för att förenkla för chefer att arbeta med arbetsmiljön. I verksamheterna har en rad förebyggande arbetsmiljöinsatser genomförts med systematik. Digitala skyddskommittéer och arbetsmiljömaterial för genomförande av riskbedömningar har tillhandahållits på olika organisatoriska nivåer.

En tillsatt arbetsgrupp har under våren arbetat med revidering av den arbetsmiljöinformation som finns tillgänglig för chefer. Avsnitten har täckt stora delar av arbetsmiljöområdet och tillgängliggörs successivt på Region Skånes intranät. Stödmaterialet till rehabilitering är ett av de områden som genomgått en revidering och som genom ett tillgängliggörande förväntas förenkla arbetet för chefer med att agera i tidigt skede under sjukfrånvaron och vid de längre sjukskrivningarna möjliggöra en återgång i arbete. Annat stödmaterial på arbetsmiljöområdet som genomgått revidering är bland annat arbetsmiljöronder, medicinska kontroller, arbetsskador och tillbud.

Under 2018 och 2019 bedrevs ett projektarbete för att förebygga ohälsa och sjukskrivningar i SKR-projektet Samverkan för friskare arbetsplatser. Resultaten av projektet visade på möjligheter att bedriva en effektivare samverkan mellan involverade aktörer i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet.

Insatsen "Reko AG" på individnivå som innefattade rehabiliteringskoordinering hos arbetsgivaren implementerades inte i någon verksamhet under 2020. Däremot har det positiva resultatet av att agera arbetsplatsnära och koordinerande fortsatt i verksamheterna, dock utan avsatt resurs för att hos arbetsgivaren bedriva rehabiliteringskoordinering. I övrigt har det fortsatta arbetsplatsnära rehabiliteringsarbetet och samarbetet mellan Region Skåne och Försäkringskassan fortsatt i syfte att verka för friskare arbetsplatser och följa upp negativa och positiva utvecklingar av sjukfrånvaron.

Arbetet med arbetsmiljö under Covid -19 - Beskriv hur arbetet med arbetsmiljö bedrivits under Covid-19, erfarenheter av arbetssätt?

Arbetet med arbetsmiljörelaterade frågor har under pandemin intensifierats på flera plan. Samverkan och skyddskommittéers aktivitet har stärkts i form av frekventa mötestillfällen där arbetsmiljöfrågor kopplade till Covid-19-situationen kunnat avhandlas, informeras och utvecklats utifrån påtalade behov. Frågor som uppstått i samband med pandemin har rört sig om allt ifrån skyddsutrustning, tillbud och arbetsskador, arbetsmiljöronder, riskbedömningar, till hantering av medarbetare som befinner sig i riskgrupper och distansarbete.

Under Regional medicinsk krisledning tillsattes i slutet av februari en arbetsgrupp som arbetat med HR-relaterade frågor, däribland arbetsmiljöfrågor, i syfte att stötta Regional medicinsk krisledning och förvaltningarna i frågor som aktualiseras på bland annat arbetsmiljöområdet. I detta arbete har arbetsmiljöfrågorna under våren varit starkt knutna till kommunikationsinsatser som varit nödvändiga att genomföra. Syftet har varit att skapa relevant information utifrån myndigheters rekommendationer för verksamheterna i det operativa arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet har på regional nivå till stor del präglats av att anpassa budskap och information som tillhandahållits från framförallt SKR, Folkhälsomyndigheten, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan till Region Skånes kontext. Arbetsmiljöarbetet kommer innefatta fortsatta kommunikationsinsatser under året i led med att hantera krav från lagstiftning och de förändringar som sker i takt med pandemins utveckling.

Utöver kommunikationsinsatser har Smittskydd och Vårdhygien tillsammans med Koncerninköp deltagit i en regional riskbedömning och upprättande av en handlingsplan som tagits fram tillsammans med regionövergripande skyddsombud. Syftet har varit att riskbedöma de risker som aviserats och som i dialog konstaterats. Arbetet med framtagandet och uppföljningen av den regionala handlingsplanen har också uppmärksamats nationellt av *Suntarbetsliv* och kommer under året att kontinuerligt följas upp. Oberoende av den regionala riskbedömningen har förvaltningarna genomfört riskbedömningar med syftet att identifiera och förebygga risker som uppkommit i samband med pandemin.

Region Skånes arbetsmiljögrupp (representativ grupp med experter på arbetsmiljöområdet) har under pandemin haft kontinuerliga digitala avstämmningar i syfte att skapa en lägesbild på de olika förvaltningarna med fokus på aktuella arbetsmiljöfrågor att hantera. Dels utifrån avstämmningar som ledningsgrupper och skyddskommittéer och samverkansgrupper i de olika förvaltningarna har genomfört under våren med hög frekvens, dels i syfte att agera transparent och i led med den arbetsmiljölagstiftning som finns och utifrån vilka förändringar som skett i omvärlden och som påverkar arbetsmiljöområdet.

Sjukfrånvaro

Region Skånes sjukfrånvaro januari-juli 2020 ökade i förhållande till samma period 2019. Ökningen märks främst under mars-april. Den totala sjukfrånvaron låg t.o.m. juli 2020 på 6,36 procent (jmf med 5,32 procent jan-juli 2019).

I mars gick Folkhälsomyndigheten (FHM) ut och betonade vikten av att stanna hemma vid minsta förkylningssymtom och karensdagen slopades fr.o.m. den 11 mars. Sjukfrånvaron för mars månad isolerat ökade därmed med nästan 3 procentenheter från föregående månad både på totalen och oavsett köns- eller åldersgrupp. En högre sjukfrånvaro kan ses även i april (7,96 procent) även om den är lägre än mars. I juni månad börjar nivåerna gå ner till mer "normala" siffror (3-6 procent beroende på köns- och åldersgrupp).

Tabell 1. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid samt andel långtidssjukfrånvaro (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet), januari - juli 2018, 2019 och 2020

Sjukfrånvaro	2020 jan-juli	2019 jan-juli	2018 jan-juli	Skillnad 2020 mot 2019
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,36%	5,32%	5,60%	1,04%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Kvinnor	6,98%	5,90%	6,19%	1,08%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män	4,16%	3,25%	3,48%	0,91%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 29 eller yngre	5,56%	4,21%	5,60%	1,35%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 30-49 år	6,21%	5,00%	5,60%	1,21%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 50 eller äldre	7,00%	6,21%	5,60%	0,79%
Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro	39,64%	44,42%	44,93%	-4,78%

Långtidssjukfrånvarons (60+ dagar) andel av den totala sjukfrånvaron minskar vilket är en effekt av att det är kortare sjukfrånvaro som ökat markant under pandemin och på så sätt ger en ökad total sjukfrånvaro. Den längre sjukfrånvaros volym är konstant och har inte förändrats nämnvärt under perioden.

Tabell 2. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per personalgrupp (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet), januari- juli 2019 och 2020

	Månadsavlönade medarbetare per juli 2020	2020 jan-juli	2019 jan- juli	Skillnad 2020 mot 2019
Totalt antal medarbetare per juli 2020	36 729	6,36%	5,33%	1,04%
Sjuksköterskor	8 987	6,76%	5,68%	1,09%
Undersköterskor, skötare m.fl.	8 260	8,42%	7,62%	0,80%
Läkare specialistkompetenta	2 852	3,73%	2,99%	0,74%
Administratörer, vård	2 135	8,15%	6,34%	1,81%
Läkare icke specialistkompetenta	2 131	3,97%	2,63%	1,34%
Handläggare	2 044	3,14%	3,21%	-0,07%
Administratörer	1 669	7,21%	6,07%	1,14%
Ledningsarbete	1 495	1,98%	2,25%	-0,26%
Fysioterapeut	814	5,04%	4,07%	0,97%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	692	4,14%	3,47%	0,67%
Kurativt och socialt	673	8,17%	5,35%	2,82%
Psykologer	616	6,77%	5,18%	1,60%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	615	8,30%	7,35%	0,95%
Barnmorskor	592	7,70%	5,47%	2,23%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	450	7,19%	5,58%	1,61%
Arbetssterapeuter	415	7,37%	5,88%	1,49%
Ingenjörer	271	3,16%	2,12%	1,03%
Tekniker	225	6,27%	5,17%	1,10%
Köks- och måltidsarbete	182	7,89%	5,14%	2,75%
Övrigt rehabiliteringsarbete	166	7,40%	6,33%	1,07%
Logoped	155	6,69%	4,73%	1,96%
Dietister	142	4,30%	4,13%	0,17%
Skola	118	7,47%	4,84%	2,62%
Kultur, turism och friluftsliv	35	8,62%	3,03%	5,58%
Tandsköterskor	31	14,46%	15,26%	-0,80%
Tandläkare	27	3,09%	3,23%	-0,13%
Psykoterapeuter	12	2,24%	4,22%	-1,98%

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne arbetar fortlöpande med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Insatser genomförs på flera nivåer i organisationen i

ett processbaserat arbetssätt integrerat i lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Att Region Skåne agerar och tar ansvar i dessa frågor är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare. Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och kopplat till Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare. Ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter gynnar medarbetare, patienter, resenärer och samarbetspartners. Likarättsarbetet ska bedrivas fortlöpande för att säkerställa ett bemötande med omtanke och respekt där alla är välkomna.

2020 års likarättsaktiviteter består av tolv specifika aktiviteter med ett definierat syfte, delmål, mål och datum för genomförande samt med en tydlig mätbarhet enligt SMART-modellen. Nedan beskrivs de huvudsakliga aktiviteterna under första halvåret 2020. Dessutom sker ett antal likarättsarbeten inom områdena lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

En regionövergripande tvärprofessionell likarättsakademi har under våren 2020 haft digitala och fysiska möten och då arbetat med förberedelser inför Stora Likarättsdagarna och Stora Likarättsgalan. Ett omfattande moment i detta har varit att tidigt under våren flytta hela arrangemanget från maj månad till den 23-24 november p.g.a. rådande pandemi. Ytterligare en alternativplan med digitalisering och omstrukturering är nyligen framtagen inför höstterminen, p.g.a. fortsatt pandemi, för att säkra upp arrangemanget och därmed möjligheten att fortsatt erbjuda en god likarättsutbildning och fortbildning till många medarbetare.

En likarättsutbildning för olika yrkeskategorier initierades under förra året för att på bred front öka kunskapen bland medarbetarna. Den omfattar minst fem dagars utbildning, varav två är en grundutbildning och deltagande under två dagar i kongressen Stora Likarättsdagarna, samt ytterligare en valfri fortbildningsdag inom ämnesområdet. Deltagarna blir därefter certifierade som Likarättsambassadörer och kan då föra ut kunskapen i den egna organisationen. Vårens grundutbildning samt fortbildningsdagar är framflyttade p.g.a. aktuell Covid-19-situation.

Några medarbetare i likarättsakademin har utbildats i poddcasting och därefter kunnat initiera utsändningar våren 2020. Region Skånes likarättspodd, *Alla föds nakna*, har producerat fem digitala utbildningsavsnitt under vårterminen och med ambitionen att efterhand nå ut till allt fler medarbetare och medborgare.

En tidning om likarätt, inför *Stora Likarättsdagarna och Stora Likarättsgalan*, producerades i slutet av förra året och har under vårterminen 2020 aktivt delats ut i över 50 000 exemplar.

På hemsidan www.likaratt.nu har fortlöpande information lagts ut, t ex om Stora Likarättspriset 2020.

Stora Likarättspriset 2020 delas ut till ett team eller en verksamhet som tillhandahåller tjänster och service på ett likvärdigt sätt och som verkar för att medarbetare och medborgare får lika rättigheter och möjligheter. Vinnarna utses av personalnämndens presidium och får 50 000 kronor att använda för studier inom likarättsområdet. Region Skånes Stora Likarättspris 2020 tilldelades Team R I Barn (Barn- och ungdomshabiliteringen i Malmö).

Ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning

Region Skåne ska ha ett hållbart, utvecklande och inkluderande arbetsliv. Detta innebär bland annat att Region Skåne ska tillvarata olikheter och i varje anställningssituation se till kompetenser och förmågor. Planen för 2020 var att satsningen för ökad rekrytering av personer som har en funktionsnedsättning, vilken medför nedsatt arbetsförmåga, skulle fortsätta. Arbetet för året startade upp och ett samarbete med Arbetsförmedlingens nya organisation kom på plats. Ansökningar från personer som ville delta i satsningen kom in men på grund av Covid-19 fick arbetet sättas på paus. Bedömningen var att det var svårt för

chefer att ta emot nya medarbetare med behov av specifika anpassningar under de förutsättningar och den ovisshet som uppkom. Endast sex personer har därför blivit anställda inom ramen för satsningen under perioden, en person som undersköterska, en som servicevärd och fyra som mentorer inom psykiatri. Under perioden har sex personer av de som anställdes under 2019 fått sin anställning förlängd efter första året.

Förenkla och utveckla HR-stödet

En viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare är att tillhandahålla ändamålsenliga IT-stödsystem, detta gäller inte minst för IT-stöd inom HR-området. För att förenkla för chefer och medarbetare är utveckling av regiongemensamma arbetssätt och IT-stödsystem inom HR prioriterat. Förbättrings- och utvecklingsarbetet bedrivs i nära samverkan med samtliga verksamheter i Region Skåne.

Under våren 2020 har pandemin och Covid-19 inneburit att verksamhetsrepresentanter i flera projekt, som syftar till att utveckla det verksamhetsnära HR-stödet, behövt ägna all tid åt sina huvudsakliga arbetsuppgifter och uppdrag inom hälso- och sjukvården. Tidplan, aktiviteter och införande i flera projekt har påverkats, som exempel kan nämnas projekt *U411 Personal och bemanningsplanering (PoBplan)* som syftar till implementation av ett regiongemensamt IT-stöd och arbetssätt för verksamhetsanpassad schemaläggning och bemanning. Ett annat exempel är projektet *Säker informationshantering i HR-processer och införande av digital personalakt* där projektleveranser har blivit försenade.

Bland de utvecklingsaktiviteter som trots Covid-19 har kunnat genomföras under våren 2020 kan nämnas uppgradering av operativsystem och installation av behovsanpassade funktioner i lönesystemet HR Fönster. I ljuset av pandemin framstår än tydligare vikten av välfungerande stöd, processer och IT-verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare vilket gör att detta utvecklingsområde fortsatt behöver prioriteras.

Utvecklad infrastruktur för kompetensutveckling

För att fortsatt utveckla Region Skånes gemensamma infrastruktur för kompetensutveckling och lärande behövs en tydligare koppling till övergripande mål för HR-arbetet i Region Skåne, därför finns nu området belyst i både i Region Skånes kompetensförsörjningsplan och HR-plan.

För ökad samordning och effektivare användning av resurser vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser pågår dialog i olika forum samt ett framtaget rollstöd på intranätet för kompetensutvecklare och utbildningsadministratörer. Ett IT-projekt har startat för att upphandla en ny regiongemensam lärplattform som ska ersätta dagens Utbildningsportal. Under Covid-19 har trycket ökat väsentlig bland verksamheterna att kunna erbjuda digitala lärmeter i olika former. Den regionala Lärredaktionen, som är expertstödsfunktion för Utbildningsportalen och resurs för användning och utveckling av digitalt lärandestöd, har på flera olika sätt hjälpt verksamheter att ställa om fysiska lärtillfällen till att använda digitala lärmeter vid introduktion och andra kompetensutvecklande insatser.

Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

Region Skånes kompetensförsörjningsplan uppdateras årligen. Den regionala planen är tillsammans med förvaltningarnas övergripande kompetensförsörjningsplaner underlag för att planera och genomföra strategiska kompetensförsörjningsinsatser. Utgångspunkt för det arbetet är de tio strategierna som är framtagna i den regionala planen.

Kompetensförsörjningsgruppen, som består av representanter från samtliga förvaltningar och Koncernstab HR, har uppdraget att gemensamt ta fram planer och aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet. Detta arbete pågår kontinuerligt. Under våren påbörjades arbetet med att gå igenom samtliga strategier och planera för gemensamma insatser.

Bemanning av verksamheten under Covid-19

Pandemin har i Skåne inneburit en ökad belastning för hälso- och sjukvården främst inom de kritiska verksamheterna intensivvård, infektion, akutsjukvård, neonatal, förlossningsvård och 1177.

För att förstärka de kritiska verksamheterna omfördelades interna resurser genom minskad elektiv vård där operationer flyttades fram i tiden. Anestesisjuksköterskor från operationsenheter omdisponerades till intensivvårdsenheter. Personal från resursteamerna och mottagningsenheter förflyttades till vårdavdelningar, nya temporära Covid-19 intensivvårdsavdelningar och till nyöppnade Covid-19 vårdavdelningar. Det var av yttersta vikt för patientsäkerhet och arbetsmiljö att Region Skåne tog till vara på den intensivvårdskompetens och -struktur som redan fanns. Exempelvis omdisponerades inom Primärvården sjuksköterskor med specialistutbildning inom intensivvård till intensivvårdsenheterna, sjuksköterskor som arbetade administrativt till exempel inom Koncernkontoret omdisponerades till en telefonrådgivningslinje gällande Covid-19 på 1177.

En regional grupp för extern personalförstärkning bildades snabbt för att samordna alla som hörde av sig att erbjuda hjälpa till i Region Skåne. En samordning etablerades mellan Koncernkontoret, förvaltningarna, de skånska kommunerna, Röda korset och med kontaktpersoner inom respektive område och förvaltning. På www.skane.se, "Vill du hjälpa till?", kunde intresserade anmäla sig och snabbt fick sidan tiotusentals besök. Över 500 personer har kontrakterats och för att underlätta och spara tid för förvaltningarna hanterade Gemensam servicefunktion (GSF) kontrollen av legitimation för yrken på hälso- och sjukvårdens område och kontroll via Inspektionen för vård och omsorg (IVO) att det inte fanns en anmärkning på person. Därefter förmedlades intresseanmälningarna till geografiskt ort inom förvaltningarna.

Som ett led i att använda kompetens rätt rekryterade Regionservice personer som kunde avlasta sjukvårdspersonal genom att tillhandahålla servicemedarbetare till exempel som lokalvårdare, vaktmästare och transportörer.

Region Skåne inledde i ett tidigt skede ett samarbete med Lunds Universitet i syfte att utbilda erfarna sjuksköterskor för att kunna vara ett bemanningsstöd till intensivvårds-sjuksköterskorna på Covid-19 avdelningarna. 51 sjuksköterskor genomgick utbildningen *Omvårdnad vid akut andningssvikt*. Utbildningsinsatsen varvades med teori och praktiska moment på Practicum samt fyra dagars verksamhetsförlagd utbildning (VFU) på en intensivvårdsavdelning.

Rätt använd kompetens

Arbetet med att uppgiftsväxla mellan yrkeskategorier och införa nya kompetenser pågår framför allt i verksamheterna. Behov och insatser tydliggörs i kompetensförsörjningsplanerna. Inriktningen är fortsatt att resurser ska frigöras för direkt patientarbete.

Planering och genomförande av kompetensutvecklingsaktiviteter för olika yrkeskategorier fortsätter. Medel från Omställningsfonden används för att möjliggöra dessa satsningar. Från 1 maj 2020 finns ett nytt kompetens- och anställningsavtal för bl. a. regioner. En särskild handlingsplan tas fram för insatsområden och prioriteringar för det fortsatta arbetet.

Kompetensstegar

Kompetensstegar är ett sätt att tydliggöra utveckling i yrkesrollen genom att visa på vilka utvecklingsmöjligheter som finns, vilken kompetens som krävs och koppla detta till arbetsuppgift och uppdrag. Genom kompetensstegar synliggörs även medarbetarnas

kompetens. Det finns kompetensstegar för tio yrkesgrupper. Under 2020 har arbete påbörjats med att ta fram material och verktyg som stöd för chefer och medarbetare för hur man kan använda dessa. En särskild arbetsgrupp har bildats med uppdrag att arbeta med implementering av stegarna.

Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling

Resursteam ska attrahera erfarna medarbetare med hög kompetens till ett mer flexibelt arbetssätt, ge fler medarbetare tillsvidareanställning, stärka Region Skåne i rollen som attraktiv arbetsgivare. Utveckling och etablering av resursteam sker på förvaltningsnivå och följs upp i den regiongemensamma arbetsgruppen för oberoende av inhyrd personal. Det finns etablerade resursteam i psykiatri, vid Skånes universitetssjukvård, Helsingborgs lasarett och Ängelholms sjukhus.

Resursteam bedöms minska behovet av inhyrd personal och bidra till en stabil och varaktig bemanning med egna medarbetare för den löpande verksamheten för att värna patientsäkerhet, arbetsmiljö och ett kvalitetssäkrat utbildningsuppdrag.

Kompetensutvecklingsinsatser

Förmåner vid utbildning till specialistsjuksköterska

Det ges 2020 två möjligheter för finansiering av specialistutbildning via arbetsgivaren; utbildningsanställning och utbildningslön. Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras och som innebär studier på halvfart på lärosätet i kombination med klinisk utbildning i verksamheten på halvtid. De nya arbetsuppgifter som ska utföras efter genomförd utbildning ska framgå vid inrättande av en utbildningsanställning. Det totala antalet utbildningsanställningar 2020 uppgick till 75 platser under våren 2020 och 86 platser under hösten 2020. Antalet platser har ökat då det budgetmässigt finns utrymme att finansiera fler utbildningsstarter för att möta behovet i verksamheterna. Under våren 2020 har 14 nya sjuksköterskor startat utbildningsanställning för att bli specialistsjuksköterska.

I budget 2020 satsas ytterligare medel för utbildning till specialistsjuksköterska. Den tidigare Utbildningsförmånen som innebar ersättning med 19 000 kr/månad, ersattes under våren 2020 av Utbildningslön där sjuksköterskan behåller sin grundlön under sina studier. Satsningen omfattade även de studenter som under våren 2020 startar termin 2 eller 3, d.v.s. även de som under 2019 påbörjat studier med utbildningsförmån. Det totala antal platser för utbildningslön uppgår till 165 platser under våren 2020 och 189 platser under hösten 2020. Antalet platser har även ökat för utbildningslön då det budgetmässigt finns utrymme att finansiera fler utbildningsstarter för att möta behovet i verksamheterna. Under våren 2020 har 49 nya sjuksköterskor startat utbildningslön för att bli specialistsjuksköterska.

Kliniskt basår

Syftet med det Kliniskt basåret är att stötta övergången från studerande till yrkesverksam sjuksköterska genom att kliniskt fördjupa och förankra sina teoretiska och kliniska färdigheter, samverkan och utbyte med andra nyfärdiga samt vara en arena för reflektion.

Antalet som startar i Kliniskt basår har en direkt och positiv överensstämmelse med hur många som examineras från lärosätena i Skåne. Siffrorna på hur många som startar basåret är således höga. Däremot är det ett fåtal som gör alla de tio utbildningsdagarna som ingår i programmet. Under våren 2020 har även personer fått pausa delar av kliniskt basår på grund av Covid 19. Mer än 800 platser har blivit inställda på grund av Covid-19.

En forskningsstudie på mastersnivå har gjorts under 2019 och denna visar t ex att deltagarna är mycket nöjda med programmet både innehålls- och formmässigt. De beskriver programmet som värdefullt och som en viktig arena för lärande och reflektion.

Kliniskt basår får fortsatt höga betyg i genomförda utvärderingar, 85 % skattar Kliniskt basår med en 4:a alternativt 5:a på en 5–gradig skala.

Klinisk fördjupningsutbildning

En Klinisk fördjupningsutbildning ges för röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker. Utbildningen ger dubbelkompetens inom området PET/CT. Under 2018-19 utbildades tio personer och en ny kurs startar hösten 2019 och drivs vidare våren 2020 för ytterligare tio personer.

Framtidens sjuksköterska

Framtidens sjuksköterska har varit en årligt återkommande konferens med syfte att belysa utvecklingsmöjligheter för sjuksköterskor genom föreläsningar i aktuella och inspirerande ämnesområden. Konferensen ger också en arena för att sprida goda exempel på förbättringsarbeten inom hälso- och sjukvård. Under 2020 kommer konferensen inte äga rum på grund av rådande pandemi.

Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare

Region Skåne arbetar med kompletterande utbildningsinsatser för att stärka undersköterskans, skötarens och barnsköterskans kompetens i verksamheten och för att främja rätt använd kompetens. En stor kompetensutvecklingssatsning genomförs för yrkesgruppen som är anpassat för både nyutbildade och erfarna medarbetare. Utbildningsprogrammet ger medarbetarna ökad förståelse och fördjupade kunskaper i både somatisk och psykiatrisk omvårdnad och ska vara värdeskapande för patienten. Totalt kommer 2 200 utbildningsplatser att erbjudas. Utbildningssatsningen finansieras via särskilda medel från Omställningsfonden. År 2019 och 2020 har särskild satsning gjorts mot verksamhetsområdet ambulans och ambulanssjukvårdare. Region Skåne står bakom en yrkeshögskoleutbildning till ambulanssjukvårdare för att yrkesgruppen ska ha rätt kompetens för yrket och även rätt kunskap att framföra fordonet.

Konferensen *Framtidens undersköterska* har anordnats årligen för ca 350 medarbetare. Syftet med konferensdagen är att visa på utvecklingsmöjligheter för undersköterskor, skötare och barnsköterskor genom föreläsningar i aktuella och inspirerande ämnesområden. Programmet 2019 fokuserade på digitalisering, framtidens yrkesroll, framtidens vård och den nära vården. Framtidens undersköterska kommer dock inte att kunna genomföras år 2020 på grund av den rådande pandemin.

Handledarutbildning steg 1, 2 och 3 samt språkbudsutbildning riktad till undersköterskor, skötare och barnsköterskor planerades att genomföras år 2020 som finansierades av Omställningsfonden KOM-KL. Dessa utbildningar har flyttats fram till 2021 på grund av rådande pandemi.

För att säkerställa tillräcklig volym av utbildade undersköterskor med rätt kompetens, gemensam marknadsföring och olika utbildningsinsatser som stärker undersköterskans roll finansierar Region Skåne årligen ett verksamhetsbidrag till Vård- och omsorgscollege Skåne. Vård- och omsorgscollege är en samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsliv inom vård- och omsorg, främst det gymnasiala Vård- och omsorgsprogrammet men även vuxenutbildningar och Yrkeshögskolor. Region Skåne är en aktiv part och deltar tillsammans med kommuner, utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och Malmö Universitet i både lokala college och den regionala styrgruppen.

Utbildningsanställningar för undersköterskor/skötare/barnskötare

Utbildningsanställningar är en möjlighet för undersköterskor, skötare och barnsköterskor att få en finansierad specialistutbildning via arbetsgivaren. Det är Yrkeshögskolan som anordnar utbildningar till specialistundersköterska. För att en utbildning ska beviljas av Myndigheten

för yrkeshögskolan behöver utbildningsanordnarna göra en ansökan som påvisar arbetsgivarnas kompetensbehov och samarbete pågår med utbildningsanordnare i Skåne för att öka antalet utbildningar. I Skåne finns idag bland annat utbildning till ambulanssjukvårdare, specialistundersköterska inom anestesi, intensivvård och operation och psykisk ohälsa. Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras och som innebär studier på deltid på lärosätet i kombination med klinisk utbildning i verksamheten på deltid. Det finns möjlighet till 20 utbildningsanställningar för undersköterskor, skötare och barnsköterskor. Under våren 2020 har fem undersköterskor påbörjat en utbildningsanställning inriktning operation och intensivvård. Totalt är det 11 undersköterskor som tar del av utbildningsanställningar våren 2020.

Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare

För att möta den förändrade yrkesrollen som medicinska sekreterare står inför och för att möta verksamheternas behov har medicinsk sekreterare under hösten 2019 och våren 2020 erbjudits kompetensutvecklingsinsats. Insatserna har bedrivs som ett projekt och innehållit en utbildningsdag per månad på tre orter i Skåne. Totalt har nästan 1500 medicinska sekreterare deltagit i någon av dagarna. Medel från Omställningsfonden (TLO-KL) har finansierat utbildningsinsatserna.

En konferens för *Framtidens Medicinska sekreterare* vars syfte är att belysa utvecklingsmöjligheterna för medicinska sekreterare genom föreläsningarna i aktuella och inspirerande ämnesområden genomförs årligen. Framtidens Medicinska sekreterare skulle ha genomförts i mars 2020 och fokus skulle ha varit på hållbart arbetsliv och digitaliseringen. Denna dag fick dock ställas in på grund av pandemin.

Utbildningsuppdraget

En del i att säkra den framtida kompetensförsörjningen är att ha en god genomströmning av studenter på lärosätenas sjuksköterskeprogram. Som ett led i detta genomfördes täta dialoger med Skånes tre lärosäten; Malmö universitet, Högskolan Kristianstad och Lunds universitet. Dialogerna mynnade ut i tre överenskommelser, en med respektive lärosäte, där lärosätena från hösten 2019 har antagning till specifika orter där studenterna kommer att göra den största delen av sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU).

- Malmö universitet - antagningsorter Malmö, Ystad och Trelleborg.
- Högskolan Kristianstad - antagningsorter Kristianstad-Hässleholm och Helsingborg-Ängelholm.
- Lunds universitet – antagningsort Lund-Landskrona

Målsättningen är att den lokala anknytningen till sjukhusorterna ska ge studenterna en ökad trygghetskänsla under VFU-perioderna, att sjukhusen känner ett större ansvar för studenterna under den verksamhetsförlagda utbildningen och att lärosätena får en större genomströmning av studenter som kommer att kunna anställas i Region Skåne. För att den praktiska delen av utbildningarna ska bli kvalitativt bra för både studenter och arbetsgivare är det av största vikt att det finns handledare i verksamheterna. Handledarna finns bland Region Skånes medarbetare, och de ska ha rätt kompetens och rätt förutsättningar för att klara uppdraget.

Diskussioner förs om att öka det interprofessionella lärandet genom att låta olika professionsutbildningar mötas under praktiken. Utvecklingen går från handledning av enskilda studenter i enskilda moment till att integrera lärandet på arbetsplatserna där studerande på olika nivåer, olika professioner och i olika program kan mötas i aktiviteter för att lära genom kliniskt arbete. Detta kan göras under praktik på kliniska utbildningsavdelningar/-salar och med patientfall som ska lösas tillsammans. Arbetssättet för studenterna gynnar framtida teamarbete i vården.

Kompetensutvecklingsinsatser handledare

Cirka 8 000 studenter handleds i Region Skåne årligen. Därtill handleds nyanställda. För att främja möjligheten till att alla som handleds får en handledare med rätt kompetens för uppdraget, erbjuds handledarutbildningar på olika nivåer. En digital basutbildning för handledare finns tillgänglig för alla medarbetare. Därtill erbjuds handledarutbildning om fyra dagar samt temadagar med syfte att ge fördjupad kunskap kring specifika områden. Medel från omställningsfonden (TLO-KL) har beviljats för att under 2020 kunna erbjuda åtta stycken handledarutbildningar om fyra dagar samt ett antal temadagar. Den utbildning som påbörjades innan pandemin och inte kunde slutföras genomförs digitalt i augusti. Resterande handledarutbildningarna kommer genomföras helt digitalt. Temadagarna planeras att genomföras fysiskt med möjlighet till att delta digitalt.

Kompetensförsörjning läkare

Fortsatt brist råder vad gäller specialistläkare inom ett antal specialiteter, exempelvis inom allmänmedicin, radiologi, psykiatri, onkologi och obstetrik & gynekologi.

Under våren genomfördes den årliga Läkarbemannings- och ST-undersökningen. Undersökningen ger en bild av läkarbemanningen samt en prognos för tillgången till läkare 5 respektive 10 år fram i tiden. Prognoserna används till kompetensförsörjningsplaner på olika nivåer samt som underlag för prioritering av specialiseringstjänstgöring mellan olika specialiteter.

Den särskilda beredningsgruppen för ST inom allmänmedicin, som inrättats på personalnämndens initiativ, har under året fortsatt sitt arbete för att säkerställa nulägesbilden vad gäller tillgång till allmänmedicinsk kompetens, bedöma tillgång och behov av allmänmedicinsk kompetens i ett tioårsperspektiv samt ge förslag till åtgärder för att säkra tillgången till allmänmedicinsk kompetens på såväl kort som på lång sikt.

Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) representerar Sverige i organisationen HOPE (European Hospital and Healthcare Federation), en organisation som sedan 1981 verkar för ett utökat samarbete och erfarenhetsutbyte mellan sjukhus i Europa. Inom ramen för HOPE erbjuds årliga utbytesprogram för sjukvårdspersonal och administrativ personal med minst tre års erfarenhet av ledningsuppgifter inom vården. Det finns även möjligheter sjukhus/regioner att vara lokala värdar det vill säga ta emot medarbetare från andra länder. Programmet är ett sätt att stimulera medarbetare till utbyte av erfarenheter och kompetensutveckling. Personalnämnden möjliggör för medarbetare i Region Skåne att delta i det internationella utbytesprogrammet Hope. Utbytesprogrammet för 2020 har av arrangerat dock skjutits upp till 2021 på grund av pandemin.

Arbetsmarknads- och utbildningsinsatser

Arbetsmarknadsinsatser – extratjänster

Syftet med att anställa personer på så kallade extratjänster är att locka till sig nya grupper och attrahera framtida medarbetare för att klara den nuvarande och framtida kompetensförsörjningen. Det ekonomiska stödet extratjänst har inrättats av regeringen för att minska arbetslösheten bland nyanlända och personer som varit inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin mer än 450 dagar. Det ska stimulera till anställning av personer som har svårt att få ett arbete utan stöd. Personer med extratjänst kan utgöra en resurs i vårdnära service genom att avlasta ordinarie personal med arbetsuppgifter som inte kräver specifik utbildning.

Region Skåne påbörjade arbetet att rekrytera medarbetare till extratjänst tillsammans med arbetsförmedlingen under våren 2020. En inventering av intresse gjordes på förvaltningarna

och en plan för att anställa cirka 130 medarbetare blev klar. Samtidigt som Covid-19-pandemin satte fart i Skåne skulle rekryteringsarbetet med extratjänster starta. Bedömningen var att det inte var möjligt för chefer att handleda och ta emot dessa nya medarbetare på ett bra sätt. Därför pausades arbetet och planeras att startas upp igen under hösten 2020. I juni finns cirka 20 personer kvar på extratjänster i Region Skånes verksamheter sedan tidigare års arbete.

Studentmedarbetare

Syftet med att rekrytera studentmedarbetare är främst att underlätta övergången från studier till arbete, men det är också ett viktigt led i Region Skånes arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Studenterna arbetar 10-15 timmar i veckan under maximalt ett år. Arbetsuppgifterna består av ett avgränsat, och för studentens studier, kvalificerat projekt. Exempel på uppdrag under året har varit utvärderingar, uppföljningar, utredningar och kartläggningar inom olika områden. Förvaltningarna bär studentmedarbetarnas lönekostnader men för sammanhållen hantering av rekrytering etc. finansierar personalnämnden kringkostnader. Cirka 15 studentmedarbetare kommer att arbeta inom Region Skånes verksamheter under året.

Tekniksprånget

Tekniksprånget är en satsning som initierats av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademin och ett flertal företag, kommuner och landsting/regioner i Sverige har anslutit sig till satsningen. Syftet med Tekniksprånget är att ge ungdomar med slutförd gymnasieutbildning inom naturvetenskap eller teknik en inblick i ingenjörsyrket och därmed locka till högskolestudier inom dessa områden. Ungdomarna praktiserar i fyra månader och Region Skåne ges möjlighet att visa bredden av tekniska yrken inom verksamheten samt synliggöra sig som en attraktiv arbetsgivare. För 2020 ges möjlighet till sex Tekniksprångsplatser, vilka bedöms fyllas.

Rekrytering av personer med utbildning i annat land/Internationellt kompetenscentrum för utlandsutbildade

Det finns en stor potential i att ta till vara kompetensen hos redan utbildade personer som kommer till Sverige från andra länder. Personalnämnden beslutade 2015 om ett introduktionsprogram för utomeuropeiskt utbildade personer med legitimationsyrken, för att stödja och korta vägen till den skånska arbetsmarknaden, ett s.k. Snabbspår.

År 2017 tog Personalnämnden beslut om att etablera ett Internationellt kompetenscentrum för utlandsutbildade. Syftet är att ytterligare tydliggöra erbjudandet för utlandsutbildade som vill arbeta inom Region Skåne och samordna den introduktion och den komplettering som krävs för att erhålla svensk legitimation. Under 2016-2020 har 140 utlandsutbildade personer med legitimationsyrken gjort språkauskultation inom Region Skånes verksamheter, drygt 50 läkare och 25 sjuksköterskor har erhållit svensk legitimation och arbetar nu i skånsk sjukvård. Insatser för att stödja och introducera dem i svensk sjukvård görs tillsammans med Lunds universitet och med Arbetsförmedlingen.

För att ytterligare kraftsamla i frågan har HR inom Skånes universitetssjukvård (SUS) fått i uppdrag om ett samlat regionalt ansvar avseende internationell rekrytering. Under hösten 2020 kommer ett International Office att etableras med uppdrag att vara en brygga mellan Region Skåne och den internationella arbetsmarknaden och därmed öka arbetsgivarens möjligheter att knyta internationell kompetens till sig.

Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag

De senaste fyra åren har regionerna samarbetat nationellt med att minska beroendet av inhyrd personal. Målet är en stabil och varaktig bemanning med egna medarbetare för den

löpande verksamheten för att värna patientsäkerhet, arbetsmiljö och ett kvalitetssäkrat utbildningsuppdrag.

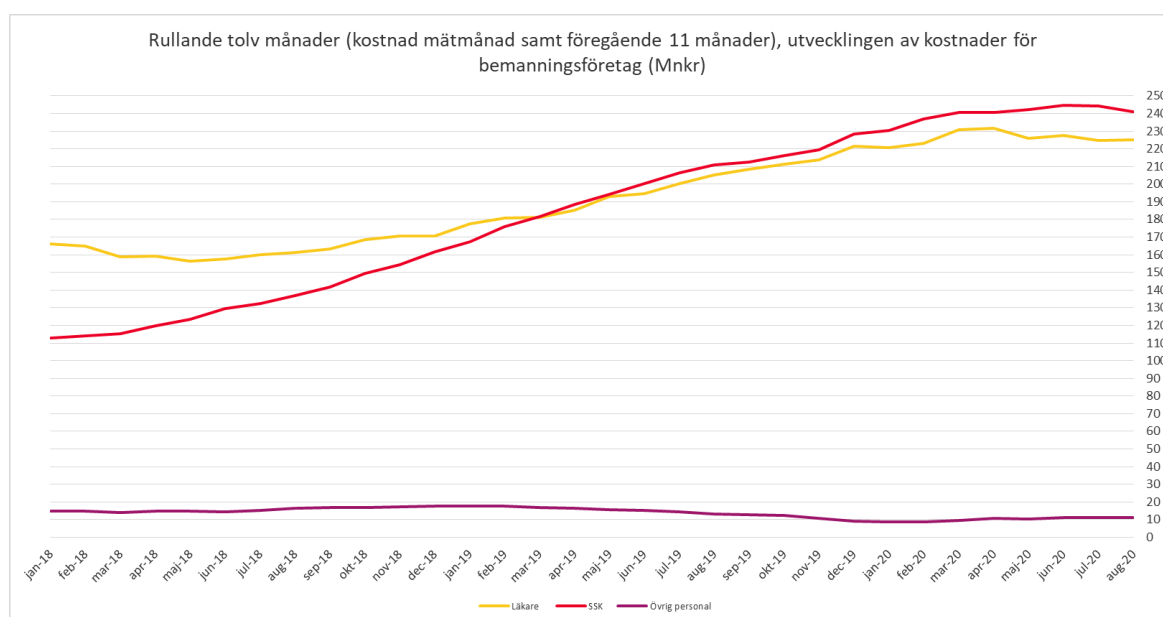
Region Skåne har i förhållande till övriga regioner historiskt legat på en gynnsam nivå men sedan 2018 har det skett ett stadigt ökande behov av inhyrning, framför allt av sjuksköterskor, såväl inom primärvård som somatisk och psykiatrisk vård. En fördjupad analys av orsakerna till ökad sjuksköterskeinhyrning gjordes under 2019. Analysen visade på behov av inhyrning på grund av brist på sjuksköterskor med rätt kompetens, möjligheten att hålla vårdplatser öppna och att upprätthålla önskad operationskapacitet.

Den totala kostnaden för inhyrning har ökat med 6,6 procent jämfört med motsvarande period januari – augusti 2019.

Tabell 3. Kostnader inhyrd personal från bemanningsföretag, förvaltningsdriven verksamhet, januari – augusti år 2020 jämfört med 2019. Miljoner kronor (mnkr).

	2020	2019	Förändring, Mkr	Förändring, %
Läkare	142,32	138,64	3,68	2,7%
Sjuksköterskor	154,16	141,26	12,90	9,1%
Övriga	7,46	5,24	2,22	42,4%
Totalt	303,94	285,14	18,80	6,6%

Diagram 1. Kostnadsutveckling för inhyrd personal från bemanningsföretag, rullande tolv månader (kostnad mätmånad samt föregående 11 månader), miljoner kronor (mkr).



Under våren 2020 ses en något minskad läkarinhyrning, främst till primärvården, då man haft ett minskat vårdsökande på grund av Covid-19. Inhyrningen av sjuksköterskor har däremot fortsatt att öka inom alla vårdområden, förutom inom den psykiatriska vården. Psykiatrin har fortsatt ingen inhyrning av läkare.

För att motivera inhyrning av sjukvårdspersonal i Region Skåne krävs dispens, tillstyrkt av förvaltningschef och beslutad av HR-direktören. För att få dispens ska skäl till inhyrningen anges och plan för ett kommande oberoende beskrivas av verksamheten. Detta dispensförfarande har under våren och sommaren pausats för att underlätta bemanningen under Covid-19. Ordinarie dispensrutin införs åter den första september 2020.

Det sker ett kontinuerligt arbete med att minska beroendet av inhyrning från bemanningsföretag och sedan mars 2019 arbetar en regiongemensam arbetsgrupp, med representation från samtliga sjukvårdsförvaltningar, med att skapa gemensamma insatser. Under början av 2020 har gruppen främst arbetat med uppföljning, förvaltningarnas förutsättningar att bilda fler resursteam i Region Skåne samt inrättande av förvaltningsövergripande avrops-/beställningsenheter med regiongemensamma riktlinjer och arbetssätt.

Region Skåne har sedan februari 2020 ett nytt ramavtal med 58 leverantörer som hyr ut läkare, sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor. Vid avrop av tjänst krävs god kännedom om bemanningsbranschen och ramavtalets innehåll och prissättning, vilken kan underlättas av att ett fåtal personer i en förvaltningsgemensam enhet hanterar alla beställningar av hyrpersonal, som en service till chefer och verksamheter. Den centrala beställningsenheten får också en helhetssyn över förvaltningens totala inhyrningsbehov. Erfarenheter från Skånes universitetssjukvård, SUS, som haft denna funktion i ett flertal år, visar att kostnaden för inhyrd personal är lägre i förhållande till den totala personalkostnaden än i övriga sjukvårdsförvaltningar där avrop hanteras av chefer nära verksamheten. Västra Götalandsregionen har också visat ett gott resultat av gemensam beställningsfunktion då kostnaderna för inhyrning har minskat i samband med ökad följsamheten till avtalet. För att stödja arbetet med centraliserade avrop från ramavtalet har det under våren upphandlats ett IT-stöd som ska underlätta och effektivisera den administrativa hanteringen. De nya beställningsenheterna i Region Skåne beräknas vara på plats i december 2020. Effekterna av de gemensamma avrops-/beställningssenheterna kommer att utvärderas under 2021.

Det finns också ett behov av att fortsatt utveckla befintliga interna resursteam och inrätta fler inom de förvaltningar där de saknas. Resursteamerna består av medarbetare med god kännedom av verksamheten, som täcker upp för kortare och längre vakanser och därmed kan minska behovet av externt inhyrd personal.

Utveckling av anställningsvolym och arbetad tid

Per den sista augusti 2020 hade Region Skåne 35 565 månadsavlönade medarbetare inom förvaltningsdriven verksamhet, en ökning med 698 medarbetare jämfört med samma datum föregående år. Reducerat för externa verksamhetsövertag är ökningen/minskningen 681 medarbetare.

Tabell 4 Antal månadsavlönade medarbetare per den 31/8* (Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet samt särredovisat Folk tandvården AB)

	Antal månadsavlönade medarbetare per 2020-08-31	Antal månadsavlönade medarbetare per 2019-08-31	Förändring	Procentuell förändring
Totalt antal månadsavlönade medarbetare	35 565	34 867	698	2,0%
Digitalisering IT och MT	303	152	151	99,3%
G:a SUND Övergångslösning	1	1	0	0,0%
Kollektivtrafiknämnd	447	417	30	7,2%
Kulturnämnd	32	32	0	0,0%
Medicinsk service	1 960	2 005	-45	-2,2%
Patientnämnd	18	18	0	0,0%
Personalnämnd	1	7	-6	-85,7%
Primärvårdsnämnd	4 280	4 242	38	0,9%
Psykiatri, Hab o Hjälpn nämnd	4 083	4 078	5	0,1%
Regional utvecklingsnämnd	63	56	7	12,5%
Regionstyrelsen	697	706	-9	-1,3%
Revision	9	9	0	0,0%
Servicenämnd	2 463	2 424	39	1,6%
Sjukhusstyrelse Ängelholm	553	579	-26	-4,5%
Sjukhusstyrelse Hässleholm	583	601	-18	-3,0%
Sjukhusstyrelse Helsingborg	3 188	3 204	-16	-0,5%
Sjukhusstyrelse Kristianstad	2 328	2 153	175	8,1%
Sjukhusstyrelse Landskrona	363	319	44	13,8%
Sjukhusstyrelse SUS	12 634	12 328	306	2,5%
Sjukhusstyrelse Trelleborg	556	525	31	5,9%
Sjukhusstyrelse Ystad	1 006	1 021	-15	-1,5%
Södra regionvårdsnämnden	7	5	2	40,0%
Folk tandvården	1 447	1 493	-46	-3,1%

* Observera att viss differens kan råda mellan totalsumman och summan av raderna, då ett fåtal har anställningar på mer än en (1) förvaltning.

Tabell 5. Antal medarbetare per personalgrupp (AID), per sista augusti 2020 respektive 2019, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet, grupper med minst 300 anställda redovisas)

	Månadsavlönade medarbetare per 2020-08-31	Månadsavlönade medarbetare per 2019-08-31	Förändring	Procentuell förändring
Totalt antal månadsavlönade medarbetare	35 565	34867	698	2,0%
Sjuksköterska	8 956	8 874	82	0,9%
Undersköterskor, skötare m.fl.	7 440	7 246	194	2,7%
Läkare specialistkompetenta	2 858	2 829	29	1,0%
Handläggare	2 062	1 949	113	5,8%
Läkare icke specialistkompetenta	2 110	1 994	116	5,8%
Administratörer, vård	2 100	2 085	15	0,7%
Administratörer	1 576	1 477	99	6,7%
Ledningsarbete	1 502	1 472	30	2,0%
Biomedicinska analytiker	934	964	-30	-3,1%
Fysioterapeut	811	806	5	0,6%
Kurativt och socialt	673	672	1	0,1%
Psykologer	615	581	34	5,9%
Barnmorskor	598	599	-1	-0,2%
Städ, tvätt o renhållningsarb	579	635	-56	-8,8%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	593	543	50	9,2%
Arbets terapeut	417	388	29	7,5%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	409	451	-42	-9,3%
Övriga	1 345	1309	36	2,8%

Utvecklingen av använda timmar

Totalt har volymen använda timmar ökat jämfört med motsvarande period 2019. Ökningen beror främst på en ökad anställningsvolym. Markanta skillnader finns vad gäller orsaksposter som genererar timmar. Exempelvis har antalet timmar vid sjukledighet ökat kraftig, vilket minskar det totala antalet använda timmar, beroende på ökad sjukfrånvaro hänförbart till Covid-19, se tidigare avsnitt. Å andra sidan har tjänstledighet med lön minskat signifikant, likaså timmar vid semesterledighet. Uttag av semesterledighet kommer att analyseras vidare när totalt semesteruttag är tidsutvärderad (efter september månads utgång).

Tabell 6. Använda timmar januari - juli 2020 respektive 2019, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

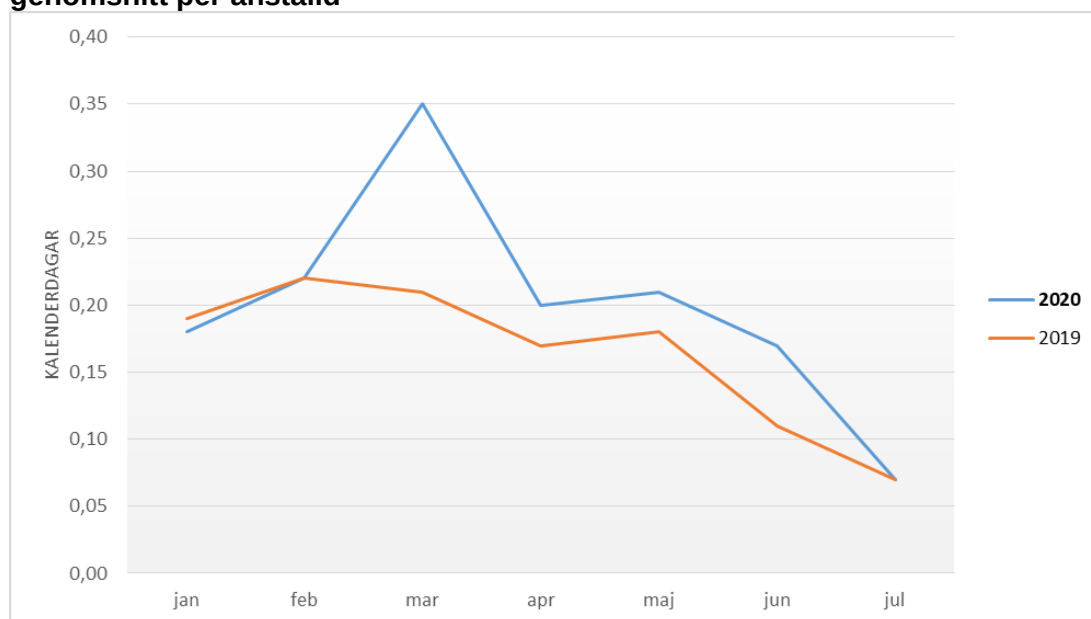
	2020 jan-jul	2019 jan-jul	Diff. tim mar	Diff. %
Anst timmar	39 604 158	38 768 322	835 836	2,16%
Sjukledighet	-2 601 034	-2 130 627	-470 407	22,08%
Tjl med lön	-259 139	-506 127	246 988	-48,80%
Tjl u lön	-4 262 537	-4 061 338	-201 199	4,95%
Kompledighet	-471 584	-462 333	-9 251	2,00%
Semesterled	-4 051 000	-4 268 209	217 209	-5,09%
Timlön	1 321 290	1 298 466	22 824	1,76%
Fyll/övertid	513 711	518 874	-5 163	-1,00%
Arb jour/bered	449 450	433 646	15 803	3,64%
Anv tim mar	30 243 314	29 590 674	652 640	2,21%

Utvecklingen av Vård av barn (VAB) under Covid-19

VAB (tillfällig föräldrapenning) ökade kraftigt när Covid-19-situationen under perioden och särskilt med anledning av Covid-19. För att minska risken för smittspridning ska barn, elever och personal vara uppmärksamma på symtom som kan förekomma vid Covid-19. Det gäller både lättare symtom som halsont, snuva, illamående och huvudvärk, men även andra symtom som muskel- och ledvärk, feber, hosta och svårigheter att andas.

Under semesterperioden minskade VAB succesivt till 2019 års nivå i juli månad. Efter semesterperioden ses dock igen en ökning.

Diagram 2. Utveckling av VAB, januari – juli 2020 respektive 2019, kalenderdagar i genomsnitt per anställd



Redovisning av mål: En långsiktigt stark ekonomi

Resultat och påverkan av covid-19 (inklusive prognos)

Resultat för perioden januari till augusti månad är + 20,9 miljoner kronor. Prognos för helåret är + 14,2 miljoner kronor, bestående av följande poster:

Kompetensförsörjning, + 11,7 mnkr

- *Förmåner vid utbildning till specialistsjuksköterska, + 4,0 mnkr.*
Effekt av ett färre antal utbildningsanställningar/-löner än budgeterat samt diskrepans mellan schabloniserat utbildningsbidrag och faktisk lönenivå på de sjuksköterskor som gått in i specialistsjuksköterskeutbildning.
- *Utbildningsanställningar vid specialiseringsutbildning för undersköterskor, + 5 mnkr.*
Uppnår ej budgeterad volym på utbildningsanställningar under året.
- *Kliniskt basår, + 1,0 mnkr*
Delvis inställda aktiviteter under vårterminen tfa. covidsituationen.

- *Inställda arrangemang Framtidens sjuksköterska respektive Framtidens undersköterska, + 1,3 mnkr*
Arrangemangen inställd tfa. covidsituationen.
- *Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor mfl., + 0,2 mnkr*
Delvis inställda aktiviteter under vårterminen tfa. covidsituationen.
- *Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE), + 0,2 mnkr.*
Årets utbytesprogram är uppskjutet till 2021 av anordnaren tfa. rådande covid-situation.

Lika rättigheter och möjligheter, + 1,9 mnkr

- *Rekrytering av personer med funktionsnedsättning, + 1,9 mnkr.*
Satsningen temporärt pausad tfa. covidsituationen. Personerna kommer att vara anställda kortare tid under detta år, vilket genererar lägre kostnad. Målet är dock fortfarande att 25 personer ska anställas.

Arbetsmarknads- och utbildningsinsatser, + 0,55 mnkr

- *Extratjänster, + 0,5 mnkr.*
Utökning av antalet extratjänster försenas tfa. rådande covid-situation.
- *Tekniksprånget, + 0,05 mnkr*
Färre månader än budgeterat tfa. covidsituationen, målvolym antal platser bedöms dock uppnås per helåret.

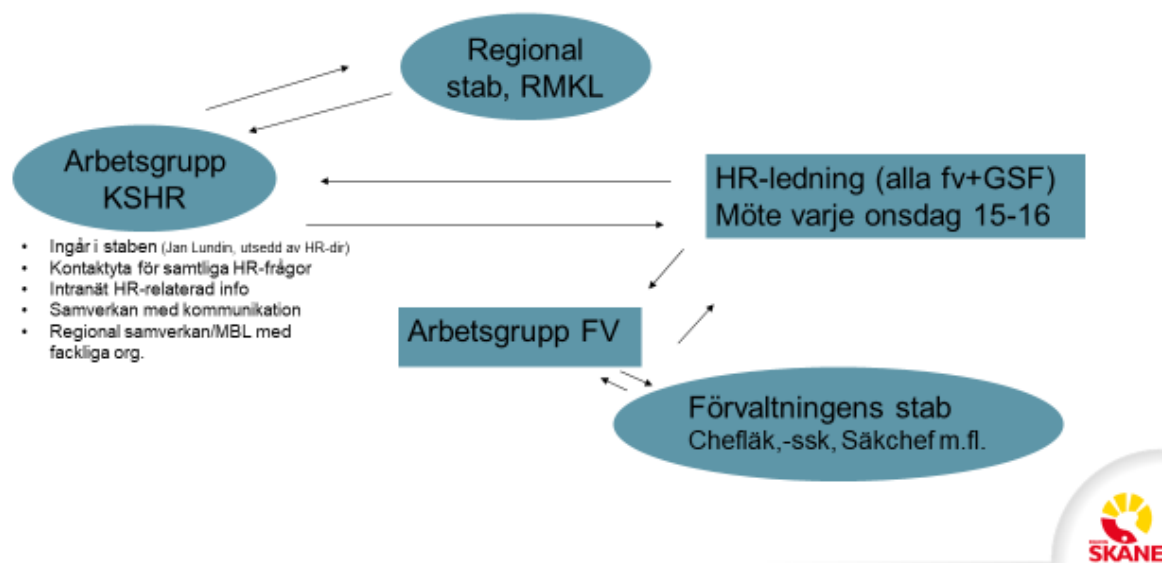
Åtgärder för ekonomi i balans

Personalnämndens ekonomi är i balans. Inga åtgärder eller handlingsplaner har därför varit nödvändiga.

Krisberedskap

Under Regional medicinsk krisledning tillsattes i slutet av februari en arbetsgrupp som arbetat med HR-relaterade frågor i syfte att stötta Regional medicinsk krisledning och förvaltningarna i frågor som aktualiseras på bland annat arbetsmiljöområdet. I detta arbete har inte minst arbetsmiljöfrågorna under våren varit starkt knutna till kommunikationsinsatser som varit nödvändiga att genomföra. Syftet har varit att skapa relevant information utifrån myndigheters rekommendationer för verksamheterna i det operativa arbetsmiljöarbetet och att anpassa budskap och information som tillhandahållits från framförallt SKR, Folkhälsomyndigheten, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan till Region Skånes kontext. Fortsatta kommunikationsinsatser kommer under året i led med att hantera krav från lagstiftning och de förändringar som sker i takt med pandemins utveckling.

Organisering och arbetssätt HR för COVID-19 (2020-03-04)



Bilaga 1. Tabell total resultatredovisning per aug

Motparter 1,2,3 (Mnkr)	Utfall 2001-2008	Diff 2001-08 Utfall-Budget #	Diff 2001-08 Utfall-Budget %	Budget 2001-12	Diff 2001-12 Prog- Bud #
Regionbidrag	111,4	-0,0	0,0%	167,1	-0,0
Försäljning av verksamhet, varor och tjänster	0,0	0,0		0,0	0,0
Statsbidrag	5,0	5,0		0,0	0,0
Övriga intäkter och bidrag	2,2	2,2		0,0	0,0
Verksamhetens intäkter	118,7	7,3	6,5%	167,1	-0,0
Personalkostnader	-7,2	-5,8	422,0%	-2,1	0,0
Lämnade bidrag	-88,6	19,3	-17,9%	-161,8	14,2
Övriga kostnader	-2,0	0,1	-6,5%	-3,2	-0,0
Verksamhetens kostnader	-97,8	13,6	-12,2%	-167,1	14,2
Resultat	20,9	20,9		0,0	14,2

Bilaga 2. Måluppfyllelse i sammandrag

Uppföljning av fastställda målsättningar/volyymmål i personalnämndens verksamhetsplan 2020.

Målområde	Målformulering /måltal:	Måluppfyllelse i korthet:	Sammanvägd måluppfyllelse:
Sjukfrånvaro	Sjukfrånvaron ska minska i förhållande till fg års period.	Total sjukfrånvarotid i relation till ordinarie arbetad tid har ökat med 1,04 procentenheter jämfört med motsvarande period 2019.	
Sjukfrånvaro	Skillnaden vad gäller kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska minska.	Kvinnors sjukfrånvaro är sedan länge högre än mäns sjukfrånvaro. Detta mönster består.	
Kompetensförsörjning	Verksamheterna ska, på minst förvaltningsnivå, arbeta med kompetensförsörjningsplaner.	Samtliga förvaltningar har upprättat kompetensförsörjningsplaner. Regional kompetensförsörjningsplan är uppdaterad.	
Kompetensförsörjning	Antalet vakanser inom definierade större bristområden ska minska under 2020.	Större områden med obalans: grundutbildade sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor. Läkare: allmänmedicin, psykiatri, radiologi. Väsentligen oförändrad bristsituation.	
Inhyrd personal	Utnyttjandet av bemanningsföretag ska minska.	Den totala kostnaden januari t.o.m. augusti månad är 18,8 mkr högre än motsvarande period förra året, en ökning med nästan 7 procent.	
Ekonomi	Ekonomi i balans	Personalnämndens ekonomi är i balans.	

Volymmålsättningar

Volymmål fastställda i personalnämndens verksamhetsplan/internbudget för 2020. Sammanvägd måluppfyllelse avser prognos för helår 2020.

Målområde	Målformulering/ måltal:	Måluppfyllelse i korthet:	Sammanvägd måluppfyll- else:
Utbildningsanställningar /utbildningslön special- istsjuksköterskor	Volymmål: 75 utbildningsanställningar, 165 utbildningslön	Det totala antalet utbildningsanställningar 2020 uppgick till 75 platser under våren 2020 och 86 platser under hösten 2020. Antalet platser har ökat då det budgetmässigt finns utrymme att finansiera fler utbildningsstarter för att möta behovet i verksamheterna. Det totala antal platser för utbildningslön uppgår till 165 platser under våren 2020 och 189 platser under hösten 2020.	
Genomförande av Kliniskt basår, ett regionalt introduk- tionsprogram för nyutexaminerade sjuksköterskor	Ej volymst.	Deltagandet i Kliniskt basår är relativt konstant och antalet speglar hur många som utexamineras från lärosätena. Under våren 2020 har dock personer fått pausa delar av kliniskt basår på grund av Covid 19.	
Genomföra konferens; Framtidens sjuksköterska	Volymmål: 300 anmälda.	Inställd 2020 tfa. pandemi.	
Utbildningsanställ- ningar undersköterska, start HT 2019	Volymmål: 20 platser med start från hösten 2019	Begränsat antal utbildningar att söka till och för kort framförhållning att söka och marknadsföra nya utbildningar påverkar resultatet. Endast 11 av planerat 20 utbildningsanställningarna är igång under våren.	
Kompetensutvecklingsin- satser för undersköterskor	Fullföljande av plan.	Pågående insatser följer plan. Framtidens undersköterska kommer dock inte att kunna genomföras år 2020 på grund av den rådande pandemin.	
Klinisk fördjup- ningsutbildning för sjuksköterskor	Volymmål: 20 sjuksköterskor i utbildning	Klinisk fördjupningsutbildning ges för röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker. Utbildningen ger dubbelkompetens inom området PET/CT. Under 2018-19 utbildas 10 personer och en ny kurs startar hösten 2019 och drivs vidare våren 2020 för ytterligare 10 personer.	
Kompetensutvecklingsin- satser medicinska sekreterare	Fullföljande av plan.	Pågående insatser följer plan. Framtidens medicinska sekreterare kommer dock inte att kunna genomföras år 2020 på grund av den rådande pandemin.	
Kompetensutvecklingsin- satser handledare	Fullföljande av plan.	Pågående insatser följer plan. Utbildningar kommer att ske digitalt.	
Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)	1 deltagare.	Utbytesprogrammet för 2020 har av arrangör skjutits upp till 2021 på grund av pandemin.	
Extratjänster	Cirka 130.	Rekrytering till Extratjänster uppskjuten tfa. pandemin. Planeringsarbetet klart men genomförandet har tills vidare stoppats.	
Tekniksprånget	Volymmål: 6 platser.	Volymnivå uppnås.	
Rekrytering av personer med funktionsnedsätt- ning	Volymmål: 25 anställningar.	Rekrytering till Extratjänster uppskjuten tfa. pandemin. Planeringsarbetet klart men genomförandet har tillsvidare stoppats.	