

Personalnämndens

Verksamhetsplan/internbudget samt internkontrollplan för år 2021

Personalnämndens verksamhetsplan och internbudget för år 2021

Personalnämndens uppdrag och Region Skånes budget och verksamhetsplan 2021	2
Region Skånes budget och verksamhetsplan 2021 med plan för 2022-2023	2
Specifika uppdrag i Region Skånes budget 2021 med koppling till personalnämndens ansvarsområde	2
Omställning för framtidens hälso- och sjukvård	5
Budget- och planeringsförutsättningar för personalnämnden 2021	5
Erfarenheter av pandemin och behov av insatser	6
Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2021	7
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare	7
Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke	7
Det goda ledarskapet och medarbetarskapet	7
Implementering av medarbetaridén	8
Chefers organisatoriska förutsättningar	8
Personaldrivna vårdenheter	8
En god och hälsofrämjande arbetsmiljö	8
Framtagande av en regional arbetsmiljöutbildning	9
Regionala arbetsmiljöseminarier	9
Digitalt verktyg för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021	9
Konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor	9
Lika rättigheter och möjligheter	10
Förenkla och utveckla HR-stödet	10
Digitalisering av personalakter och säker informationshantering inom HR	11
Minskad personal- och löneadministration	11
Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras	12
Rätt använd kompetens	12
Breda rekryteringen	12
Insatser för unga	12
Arbetsmarknadsinsatser	12
Kompetensstegar	13
Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling	13
Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare	13
Utbildningsanställningar för undersköterskor/skötare/barnskötare	13

Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare	14
Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare	14
Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor	14
Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska.....	14
Kliniskt basår.....	14
Kompetensutvecklingsinsatser handledare	15
Konferenser för medarbetare - Framtidens medicinska sekreterare, Framtidens undersköterska och Framtidens sjuksköterska	15
Rekrytering av personer med utbildning i annat land/International Office i Region Skåne	16
Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)	17
Uppföljning och intern kontroll	17
Löpande uppföljning.....	17
Internkontroll	17
Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2021, sammandrag	18
Bilaga 2 Internkontrollplan 2021	18

Personalnämndens uppdrag och Region Skånes budget och verksamhetsplan 2021

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.

Region Skånes budget och verksamhetsplan 2021 med plan för 2022-2023

Region Skåne står för hälsa, hållbar utveckling, innovation, tolerans och tillväxt. Region Skåne finns till för dem som bor och verkar i Skåne. Verksamheten bygger på hög service och hållbar utveckling. Region Skåne arbetar för en välfungerande sjukvård och kollektivtrafik, en innovativ regional utveckling och ett rikt kulturliv.

Region Skånes vision är **Framtidstro och livskvalitet**. Genom de fem formulerade målen ska visionen nås. Region Skånes resurser är medarbetarna, verksamheten och ekonomin. Organisationskulturen utgår från de gemensamma värderingarna: välkomnande, drivande, omtanke och respekt. Detta gäller i allt ledarskap, medarbetarskap liksom i alla möten med de som vi finns till för och samverkar med.

- **Bättre liv och hälsa för fler:** Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners, turister m.fl.
- **Tillgänglighet och kvalitet:** Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.
- **Hållbar utveckling i hela Skåne:** Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktigt, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.
- **Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet:** Ett mål för att attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.
- **Långsiktigt stark ekonomi:** Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten.

Specifika uppdrag i Region Skånes budget 2021 med koppling till personalnämndens ansvarsområde

I Region Skånes budget anges följande specifika uppdrag/målsättningar inom området Medarbetare kopplat till övergripande mål *Attraktiv arbetsgivare*:

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas

- Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, bra möjligheter till utveckling för medarbetarna och ledare som upprätthåller ett lyssnande, närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser.
- Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter.
- Medarbetarnas inflytande och delaktighet är avgörande för verksamhetens utveckling. Som stöd i arbetet utvecklas personaliden till en medarbetaridé.
- Antalet medarbetare som rekommenderar andra att arbeta i Region Skåne ska öka.
- Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar, heltidstjänst ska vara norm och deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar.
- Friskvårdsbidraget höjs med 1 000 kronor till 3000 kronor per år för alla månadsanställda i Region Skåne under år 2021. För att underlätta för chefer och medarbetare att ansöka om friskvårdsbidrag ska administration och ekonomisk modell för friskvårdsbidraget ses över.
- Sjuktagen ska minskas och frisktagen ska ökas.
- Region Skåne ska verka för att ge sina chefer goda förutsättningar att arbeta med arbetsmiljö, och därmed skapa en hälsofrämjande arbetsplats och ett hållbart arbetsliv.
- Att arbeta hälsofrämjande för att förebygga sjukfrånvaro är lika viktigt som att tidigt och med rätt insatser agera mot ohälsa. Den regionala rehabiliteringsprocessen ska revideras och implementeras.
- Region Skåne har som Skånes största arbetsgivare ett ansvar för att alla bemöts med omtanke och respekt. Men också att bidra till de nationella målen om att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden och att aktivt arbeta med att arbetsplatserna anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor.

Konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor

- Region Skåne ska i samverkan med de fackliga organisationerna arbeta för konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor som möjliggör en god kompetensförsörjning. Osakliga löneskillnader ska undvikas genom regiongemensamma principer för lönesättning.

Erbjuda kompetensutveckling och vidareutbildning

- Det ska upplevas som attraktivt att vara chef och ledare inom Region Skåne. Särskilt fokus sätts på hållbart ledarskap och chefers organisatoriska förutsättningar. Insatser är exempelvis att; utveckla och implementera process för framtida chefer, uppstart av program för framtida chefer utifrån ett mångfaldsperspektiv med särskilt fokus på yngre, kompetensutveckling i förändringsledning som är en kritisk framgångsfaktor för att hantera den förändring som exempelvis nya digitala arbetssätt innebär.
- 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. Ett flertal chefs- och ledarutvecklingsaktiviteter görs och ska fortsätta att genomföras för att stärka chefs- och ledarskapet.

- Skåne behöver fler specialistutbildade sjuksköterskor. Möjligheten att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska med bibehållen grundlön är ett sätt att stärka attraktiviteten.
- Det Kliniska basåret syftar till att stötta övergången från studerande till yrkesverksam sjuksköterska. Insatser behövs för att få fler att fullfölja hela programmet.
- Arbetet med rätt använd kompetens innebär en utveckling av rollen för undersköterskor, skötare och barnskötare. Utbildningssatsningar, anpassade efter de behov som verksamheten ställer, ska fortsätta.
- För att möta den förändrade yrkesrollen som medicinska sekreterare står inför och för att möta verksamheternas behov ska fortsatta kompetensutvecklingsinsatser genomföras.
- För att säkerställa specialistkompetens även på de mindre sjukhusen och inom primärvården ska kombinerad tjänstgöring för läkare erbjudas.

Rätt bemanning och utvecklade arbetssätt

- RAK – rätt använd kompetens – är en nödvändighet som måste växlas upp och få spridning i alla verksamheter för att klara kompetensutmaningen.
- 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.
- Det löneadministrativa arbetet ska upplevas enklare för chefer genom att ett professionellt personaladministrativt stöd säkras till cheferna, som därigenom avlastas från personaladministrativa arbetsuppgifter.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

- En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Region Skåne uppdaterar årligen en kompetensförsörjningsplan. Parallellt arbetar förvaltningarna med lokala kompetensförsörjningsplaner.
- Strategierna i kompetensförsörjningsplanen tydliggör behovet av insatser, och de många insatser som krävs för att möta utmaningen. Insatser som redan är igångsatta ska fortsätta och utvecklas.
- Ytterligare en viktig del i kompetensförsörjningen är att visa på möjligheterna till utveckling och karriär genom kompetensutveckling som breddar, höjer eller på annat sätt utvecklar medarbetarna, och på så sätt gör att dagens och framtidens medarbetare önskar stanna i Region Skåne.
- Arbetssätt, struktur och verktyg för att bättre samordna och stödja kompetensutvecklingsinsatser, utifrån verksamhetens behov, behöver utvecklas liksom nya former av lärande, till exempel digitalt lärande.
- De kompetensstegar som arbetats fram ska implementeras. Ett fortsatt arbete med kompetensstegar ska tydliggöra befintlig kompetens och framtida kompetensbehov, både i verksamheterna och för den enskilde medarbetaren.
- 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.

- Region Skåne ska stärka sitt arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare. För att göra detta ska möjligheten till att inrätta karriärtjänster på ett regionövergripande sätt utredas.
- Dialogen med de skånska lärosätena, övriga utbildningsanordnare och myndigheter behöver stärkas för att tydliggöra behovet av utbildningsplatser. Det behövs även utrymme för ett nytänkande vad gäller den verksamhetsförlagda utbildningens genomförande. Former för att bättre nyttja hela det samlade hälso- och sjukvårdssystemet och dess olika aktörer, såväl privata som offentliga, behöver utvecklas. Ett utökat antal utbildningsaktörer ställer därutöver stora krav på kvalitetssäkring och ständig dialog.
- Region Skåne ska arbeta för att äldre medarbetare i större utsträckning ges förutsättningar att fortsatt bidra med sin kompetens. Äldre medarbetare ska också ges möjlighet till ett hållbart arbetsliv, en arbetsmiljö som gör det möjligt att vara kvar samt möjlighet till en ny roll som handledare eller coach för yngre medarbetare.
- Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter.
- De strategier, och aktiviteter, som finns i Region Skånes kompetensförsörjningsplan är väsentliga för att minska personalrörligheten i sjukvården. Erfaren personal som arbetat länge på sin arbetsplats spelar många gånger en väsentlig roll för att vården ska fungera.
- Bristerna i dagens kompetensförsörjning avspeglas i ett beroende av inhyrning från bemanningsföretag, ett beroende som inte är långsiktigt hållbart. För att minska beroendet av bemanningsföretag ska förloppet följas noga, och utvecklingen av regioninterna resursteam ska fortsätta.

Omställning för framtidens hälso- och sjukvård

De närmaste åren ska *Framtidens hälsosystem* utvecklas genom ett omställningsarbete med målbilden *Bättre hälsa för fler*. Gemensamma mål för arbetet är bättre befolkningshälsa, bättre upplevelse för patienter och medarbetare, bättre kvalitet, ökad tillgänglighet och effektiva processer. Perspektivskifte behöver ske – från patient som mottagare av vården till patient som medskapare av sin egen vård. Utveckling av nära vård och digitalisering, med Skånes digitala vårdssystem (SDV) som en möjliggörare, är viktiga delar i att nå målen.

I det kommande omställningsarbetet ska hela organisationen vara delaktig, både i prioriteringar utifrån ett helhetsperspektiv och i att hämta hem effektiviseringar och resultat av nya arbetssätt. Detta för att möta framtidens utmaningar t ex stora förändringarna i demografin. Omställningsarbetet kommer på många sätt att påverka det stora flertalet medarbetare och medarbetarperspektivet måste finnas med i arbetet som ett naturligt och prioriterat perspektiv.

Budget- och planeringsförutsättningar för personalnämnden 2021

Personalnämndens regionbidrag för år 2021 uppgår till 170,4 miljoner kronor. Basen för regionbidraget är 2020 års regionbidrag (167,1 mkr) med uppräknings 3 procent samt effektiviseringsavdrag med 1 procent.

Planeringsförutsättningarna är osäkra till följd av pågående pandemi men även införande av SDV under kommande år. Både pandemin och SDV-införandet kan påverka möjligheterna att genomföra de specifika uppdrag/arbeten/aktiviteter som ingår i verksamhetsplanen.

Erfarenheter av pandemin och behov av insatser

Erfarenheter av pandemin har synliggjort behov av insatser vilka avspeglas i verksamhetsplan/internbudget 2021. Detta avser insatser inom exempelvis arbetsmiljöområdet, vikten av välfungerande stöd, processer och IT-verktyg som underlättar för Region Skånes chefer samt även behovet av resursteam för att stödja verksamheternas arbete med bemanning.

Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2021

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 arbete med arbetsgivarvarumärke

Insatser ska fortsatt göras i syfte att marknadsföra jobben och för att beskriva Region Skånes verksamheter. Arbetet fortsätter med vidareutveckling av behovs- och målgruppsanpassad rekrytering för Region Skånes olika yrkesgrupper. Region Skåne ska vidareutveckla närvaron på sociala medier för att stärka Region Skånes attraktivitet för som arbetsgivare. Region Skånes webbsida *Jobba hos oss* behöver vidareutvecklas, liksom rekryteringsprocessen med tillhörande aktiviteter som; introduktion och rekrytering, kontinuerlig justering av jobbannonser samt kanaler för olika målgrupper, däribland sociala medier, kampanjer och tekniska lösningar.

Mål och anslag år 2021 - Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Rekryteringsfrämjande insatser totalt:		2 500
Varav:		
- Utveckling av rekryteringsprocessen och IT-stöd		400
- Kampanjer inklusive framtagning, koncept		500
- Externa och interna mässor, event, kampanjer samt koordinering		400
- Sociala medier		
- målgruppsanpassad kommunikation		200
- LinkedIn, licenser, konto, innehåll och FB		500
- Search		500
Arbetsgivarvarumärke totalt:		1 000
Varav:		
- Utveckling och implementering av arbetsgivarvarumärke och plattform		500
- workshops samt utveckling och tillhörande kanaler (webbsidor)		500
Totalt: Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke		3 500

Det goda ledarskapet och medarbetarskapet

Med ett lyssnande, närvarande ledarskap skapas delaktighet och mod att påverka verksamhetens utveckling och resultat. Chefer med tydliga uppdrag och realistiska villkor i sitt chefsuppdrag är en förutsättning för välfungerande verksamheter som når sina mål och har nöjda medarbetare.

En rad chefs- och ledarutvecklingsaktiviteter genomförs, med finansiering inom ramen för koncerncentrala medel/självkostnadsdebitering, aktiviteterna har utgångspunkt från Region Skånes *Chefs- och ledarkriterier*.

Implementering av medarbetaridé

Nuvarande personalidé omarbetas till en medarbetaridé som ska utgöra den övergripande policyn för synen på medarbetarskap och anger hur vi som medarbetare skapar värde för medborgarna och hur vi ser på en hälsofrämjande arbetsplats. Implementeringsprocessen ska säkra den praktiska användningen och ett material ska tas fram för användningen t.ex. på arbetsplatsträffar (APT), i medarbetarsamtal, vid teamutveckling och i nya samarbetskonstellationer

Chefers organisatoriska förutsättningar

Goda organisatoriska förutsättningar ger chefer bättre förutsättningar att skapa bra verksamheter med en god arbetsmiljö. Det i sin tur får både chefer och medarbetare att trivas och vilja stanna kvar. Som stöd i detta arbete, och för att skapa ett gemensamt språk och struktur, ska arbetet stimuleras genom en seminarierie som når ut till Region Skånes chefer.

Personaldrivna vårdenheter

Utvecklingen av personaldrivna vårdenheter syftar till att erbjuda medarbetarna ett större inflytande över verksamheten för att därigenom främja och stödja den utvecklingskraft som finns på verksamhetsnivå. En större frihet att påverka ökar den enskilde medarbetarens ansvarstagande, och arbetsplatsens attraktionskraft. För att samordna införandet behövs resurs som hanterar kommunikativa insatser, ansökningsprocess och process kring bedömning av inkomna ansökningar.

Mål och anslag år 2021 – Det goda ledarskapet och medarbetarskapet

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Region Skånes ledarskapspris		50
Chefers organisatoriska förutsättningar Seminarierie – digitala seminarier		200
Implementering av medarbetaridé		300
Personaldrivna vårdenheter: Koordinering och samordning		390
Totalt: Det goda ledarskapet och medarbetarskapet		940

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser där medarbetarnas inflytande och delaktighet är avgörande för verksamhetens utveckling.

Att Region Skåne erbjuder en god och hälsofrämjande arbetsmiljö är en grundförutsättning för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare och för en väl fungerande kompetensförsörjning. Att arbeta målfokuserat med att underlätta chefers arbetsmiljöarbete är en viktig faktor för att skapa ett hållbart arbetsmiljöarbete över tid och som i sin tur utgör grunden för en god arbetsmiljö.

Flera regionala insatser har under 2020 genomförts för att förbättra förutsättningarna för chefer att arbeta med arbetsmiljön, delvis med erfarenheter från pandemin. Kommande insatser för 2021 ligger i linje med de genomförda insatserna 2020 och bidrar till att underlätta chefers arbetsmiljöarbete i syfte att skapa ett hållbart arbetsmiljöarbete.

Framtagande av en regional arbetsmiljöutbildning

Region Skåne har för närvarande en avsaknad av en regional grundutbildning i arbetsmiljö. Arbetsmiljöutbildningar bedrivs i de olika förvaltningarna på olika sätt utan en regional grundutbildning att utgå ifrån. En grundläggande digital arbetsmiljöutbildning utifrån systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att öka medvetenheten om arbetsmiljöarbetets betydelse i ett föränderligt arbetsliv är därmed nödvändig. Utbildningen ska harmoniera med de regionala arbetsmiljöavsnitt som producerats under 2020. Den digitala utbildningen kan komma att utgöra ett viktigt chefsstöd för ett hållbart arbetsmiljöarbete och ge ökade kunskaper på arbetsmiljöområdet.

Regionala arbetsmiljöseminarier

Arbetsmiljöarbetet ska stimuleras för att öka kunskaper om hälsofrämjande arbetsmiljö, samverkan, organisationsförändringar och människa och teknik genom att erbjuda digitala seminarier för målgruppen chefer, skyddsombud och medarbetare. Dessa regionala arbetsmiljöseminarier genomförs i samarbete med företagshälsovården, universitet eller andra samarbetspartners. Relevanta arbetsmiljöteman som ovan nämnda behöver uppmärksammas i en tid av breda organisationsförändringar.

Digitalt verktyg för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2021

Det finns ett behov av att säkerställa att verktyg för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är digitalt tillgängligt för målgruppen chefer och viss administratörsfunktion inom HR. Ett digitalt verktyg underlättar chefers arbetsmiljöarbete och ökar kvaliteten på uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och det efterföljande förbättringsarbetet av arbetsmiljön, samt är en förutsättning för att leva upp till de lagkrav som finns på området.

Mål anslag år 2021 - En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Framtagande av regional digital grundutbildning i arbetsmiljö		250
Regionala digitala arbetsmiljöseminarier i samarbete med företagshälsovården, universitet eller andra samarbetspartners		100
Säkerställa att digitalt verktyg för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillgängligt för chefer		200
Totalt: En god och hälsofrämjande arbetsmiljö		550

Konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor

Region Skåne ska i samverkan med de fackliga organisationerna arbeta för konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor som möjliggör en god kompetensförsörjning.

Osakliga löneskillnader ska undvikas genom regiongemensamma principer för lönesättning. Det är därför viktigt att det finns gemensamma modeller, verktyg och uppföljning. Genom att tillämpa de regiongemensamma principerna för alla medarbetare säkerställs att Region Skåne har samma förmåner och villkor för samma verksamhet, oavsett arbetsplats.

I enlighet med diskrimineringslagen kartläggs årligen lönerna och analys görs för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer. Grunden för att kunna göra detta arbete är en arbetsvärdering som är gjord utifrån en systematik VIRS, värderingsinstrument i Region Skåne. För 2021 behöver såväl metodstöd och kartläggning arbetas om och kräver därför särskilda insatser.

Mål och anslag år 2021 – Konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Lönekartläggning och arbetsvärdering		350
Totalt: Konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor		350

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne arbetar 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.

Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och är också kopplat till Region Skånes arbete som attraktiv arbetsgivare. I den återkommande medarbetarundersökningen mäts därför medarbetarnas upplevelser av diskriminering.

Fortlöpande likarättsutbildningar genomförs för att på bred front öka kunskapen bland våra medarbetare. Det finns också möjlighet att bli certifierad Likarättsambassadör, efter fem dagars utbildning, och därefter aktivt kunna föra ut kunskapen på den egna arbetsplatsen. Några medarbetare i likarättsakademin har utbildats i poddcasting och initierat fortlöpande utsändningar i Region Skånes likarättspodd, "Alla föds nakna".

Stora likarättspriset delas ut till ett team eller en verksamhet inom Region Skåne som tillhandahåller tjänster och service på ett likvärdigt sätt och som verkar för att medarbetare och medborgare får lika rättigheter och möjligheter. Personalnämndens presidium utgör jury för priset.

Mål och anslag år 2021 – Lika rättigheter och möjligheter

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Stora Likarättspriset		50
Kompetensförhöjande insatser inom likarätt		1 030
Totalt: Lika rättigheter och möjligheter		1 080

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. Särskilt angeläget är pågående projekt för ett regiongemensamt IT-stöd och arbetssätt för verksamhetsanpassad schemaläggning och bemanning.

I ljuset av pandemin, covid-19, 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.

Digitalisering av personalakter och säker informationshantering inom HR

Det finns starka incitament för en ökad digitalisering då detta ger möjligheter att utveckla regiongemensamma arbetssätt och minimera risker för felaktig hantering, samtidigt som det ger bättre förutsättningar att kunna söka och använda information. HR-direktören ansvarar för informationstillgångar inom området HR. I ansvaret ligger bl.a. att klassificera information ur ett informationssäkerhetsperspektiv och att fatta beslut om lämpliga åtgärder för arbete med informationstillgångars datakvalitet, spårbarhet, skydd samt katalogisering enligt gällande lagar, principer och regelverk inom Region Skåne. Arbetet med att anpassa Region Skånes verksamhet och regelverk till EU:s dataskyddsförordning med kompletteringar i dataskyddslagen SFS 2018:218, har synliggjort behovet av en ökad enhetlighet kring hanteringen av information rörande anställda i Region Skåne. Det finns behov av lättillgängliga och effektiva rutiner som integrerar dataskydd, informationssäkerhet och informationshantering samt behov av ett regiongemensamt och effektivt arbetssätt för uppföljning och efterlevnad av regelverken.

Minskad personal- och löneadministration

Flertal utvecklingsarbeten pågår inom området som syftar till att minska chefers administrativa arbetsuppgifter inom HR-området. Ett exempel syftar till att underlätta för chefer och medarbetare att ansöka om Region Skånes friskvårdsbidrag. En översyn av administration och ekonomisk modell, innefattande egenavgift, för friskvårdsbidraget ska göras.

Mål och anslag år 2021 – Förenkla och utveckla HR-stödet; säker informationshantering inom HR-processer

Insats	Mål:	Anslag, tkr
Genomföra informationskartläggning, informationsklassning och riskhantering av information i HR-processer		490
Säkerställa regiongemensamma effektiva rutiner som integrerar dataskydd, informationssäkerhet och informationshantering i HR-processer i befintliga digitala IT-stöd		150
Kompetenshöjande insatser inom informationshantering, dataskydd och informationssäkerhet för funktion HR. Implementering av regiongemensamma rutiner för HR information		150
Totalt: Förenkla och utveckla HR-stödet; säker informationshantering inom HR-processer		790

Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. *Region Skånes kompetensförsörjningsplan* uppdateras årligen och omfattar en rad konkreta aktiviteter för genomförande. Parallellt arbetar förvaltningarna med egna lokala kompetensförsörjningsplaner, på minst förvaltningsövergripande nivå. Kontinuerliga uppföljningar görs med förvaltningarna om bristyrken och vilka prioriteringar som måste göras för att åtgärda obalanser.

Rätt använd kompetens

Region Skåne arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning. Region Skånes chefer, på olika nivåer, ska ha kunskap och förutsättningar för att kunna arbeta än mer strukturerat och långsiktigt med kompetensförsörjning. Med förutsättningar för att genomföra kompetenskartläggning och kompetensplanering ges bättre möjligheter för att arbeta med medarbetarutveckling och tydliggöra kompetensbehov i verksamheten.

Omställningsavtalet KOM-KR och de medel som finns att ansöka om för förebyggande insatser är en tillgång i omställnings- och kompetensutvecklingsarbetet, och ska användas på bästa sätt utifrån Region Skånes samlade behov. För att avlasta chefer i administrationen kring att söka medel från fonden avsätts resurs från gemensam servicefunktion (GSF).

Breda rekryteringen

För att klara kompetensförsörjningsutmaningen behöver Region Skåne finna sätt för att bättre ta tillvara och utveckla den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden. Region Skåne ska därför arbeta aktivt med att erbjuda unga och studerande vägar in till organisationen och våra yrken samt arbeta med arbetsmarknadssatsningar för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de som står långt från arbetsmarknaden.

Insatser för unga

Fler vägar in till organisationen och till våra yrken, med unga i fokus, behöver skapas. Redan idag befintlig insats för att underlätta övergången från studier till arbete genom studentmedarbetaranställningar ska fortgå. Även satsningen för att locka unga till högskolestudier inom ingenjörsområdet ska fortgå i samarbete med Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademin genom Tekniskprånet.

Utbildningsuppdraget i Region Skåne är stort och många vägar in finns redan genom befintlig Verksamhetsförlagd utbildning (VFU), Lärande i arbete (LIA) och arbetsplatsförlagt lärande (APL). För att intensifiera arbetet mot unga ska förfrågningar om praktik för yrken utöver hälso- och sjukvården samordnas, möjligheter för studenter att skriva examensarbete i organisationen skapas samt samarbetet med kommunerna för att ta emot praoelever från högstadiet förbättras.

Region Skåne har påbörjat ett mer strukturerat arbete med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Prao erbjuds redan på flera sjukhus och det planeras för ett införande i hela regionen, i nära samarbete med intresserade kommuner. I samarbete med regional utveckling erbjuds arbetsmarknadskunskap i skolan i allt fler skånska kommuner. Den ger elever en insikt i hur arbetsmarknaden ser ut och vilken kompetens som krävs för olika yrken.

Arbetsmarknadsinsatser

Genom att Region Skånes medarbetare har olika bakgrund och förutsättningar kan Skånes invånare mötas på bästa sätt. 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. Region Skåne ska arbeta med att arbetsplatser anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor.

För att kunna anpassa arbetsmarknadsinsatserna utifrån situationen på arbetsmarknaden och Region Skånes behov av kompetens, ska samarbetet med Arbetsförmedlingen fortgå och insatser för grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden ska genomföras och utvecklas. Satsningen på extratjänster i samarbete med Arbetsförmedlingen fortsätter. Syftet med insatserna är att locka till sig nya grupper och attrahera framtida medarbetare och att erbjuda möjligheter att prova på arbete för de grupper på arbetsmarknaden där anställningsmöjligheterna bedöms som låga.

Kompetensstegar

Medarbetare i Region Skåne ska erbjudas möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamheternas behov. 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. Ett antal kompetensstegar är klara och beslutade. Arbetet fortsätter under 2021 med fokus på implementering av befintliga stegar och uppföljning.

Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling

Resursteamerna ska attrahera erfarna medarbetare med hög kompetens till ett mer flexibelt arbetssätt, ge fler medarbetare tillsvidareanställning, stärka Region Skåne i rollen som attraktiv arbetsgivare samt minska beroendet av bemanningsföretag. Resursteam finns i någon form i all slutenvård i Region Skåne. Dessa är vid flera förvaltningar knutna till den enhet som gör beställningar av inhyrd personal, vilket ger goda förutsättningar att reducera behovet av extern personalinhyrning. Region Skåne ska fortsatt utveckla arbetet med de regioninterna resursteamerna, ett arbete som sker på förvaltningsnivå och anpassas beroende på verksamhet, uppdrag och syfte. Möjligheter och former för regiongemensamma resursteam ska fortsatt utredas.

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare

Utbildningsanställningar för undersköterskor/skötare/barnskötare

För undersköterskor finns flera olika möjligheter för kompetensutveckling¹. En möjlighet är att via yrkeshögskolan utbildas till specialistundersköterska. För att en utbildning ska beviljas av Myndigheten för yrkeshögskolan behöver utbildningsanordnarna göra en ansökan som påvisar arbetsgivarnas kompetensbehov. För att öka antalet utbildningar som ges pågår ett samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare i Skåne. Exempel på utbildningar som ges är utbildning till ambulanssjukvårdare, specialistundersköterska inom operation, intensivvård och anestesi, psykisk ohälsa samt handledare inom socialpsykiatri.

I Region Skåne ges möjligheten för 20 medarbetare per år att få sin specialistutbildning finansierad av arbetsgivaren genom en så kallad utbildningsanställning. Utbildningsanställning är en specifik heltidstjänst som innebär studier på deltid och där resterande tid förläggs i verksamheten med fokus på klinisk fördjupning utifrån individuella studieplaner.

¹ I denna text inkluderar begreppet undersköterska både skötare, barnskötare och undersköterska

Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare²

Särskilda satsningar görs på kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor för att stimulera nytänkande på arbetsplatser angående utveckling av undersköterskans roll och kompetens. Satsningarna kan innefatta såväl introduktion för nya undersköterskor som kurs- och träningsmoment för erfarna. Detta finansieras via särskilda medel från Omställningsfonden (KOM-KR). För att säkerställa att de studerande som går yrkeshögskoleutbildning till ambulanssjukvårdare ska vara anställningsbara med kompetens att framföra ambulansfordon har särskilda satsningar gjorts.

Region Skåne är en aktiv part i Vård- och omsorgscollege som är en samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsliv inom vård- och omsorg. Region Skåne deltar tillsammans med kommuner, utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och Malmö Universitet i både regionala och lokala sammanhang. Syftet är att säkerställa kvalitativ utbildning och tillräckliga volymer av utbildade undersköterskor. Region Skåne finansierar årligen Vård- och omsorgscollege Skåne med ett verksamhetsbidrag för gemensamma marknadsförings- och utbildningsinsatser med fokus att stärka undersköterskans kompetens och roll.

Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare

Under 2019 och 2020 har ett projekt med fokus att möta den förändrade yrkesrollen genomförts. Insatsen bestod av 13 utbildningstillfällen på flera orter i Skåne och med medel från Omställningsfonden (TLO-KL). Utvärderingen visar tydligt att fortsatt kompetensutveckling är nödvändig för att kunna möta omställningen hos denna yrkesgrupp. Rollen står inför förändringar då SDV införs.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska

Inom Region Skåne finns 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. Med utbildningslön menas att sjuksköterskan behåller sin grundlön under studietiden.

Det totala antalet utbildningsanställningar 2020 uppgår till 75 per termin och totalt antal utbildningslön uppgår till 165 per termin, fördelat på alla Region Skånes verksamheter. Det pågår ständigt dialoger kring vilka specialistutbildningar som ska prioriteras. Många medarbetare är intresserad av vidareutbildning med dessa finansieringsmöjligheter, men det finns flera komplicerande faktorer, vilket resulterat i svårigheter att besätta alla platser. Ett utvärderingsarbete pågår för att hitta nya sätt att förenkla processen och för att optimera att alla platser utnyttjas, allt för att öka specialistkompetensen i Region Skånes verksamheter. Under hösten har antalet platser utökats och denna utökning kommer att fortsätta 2021.

Kliniskt basår

Kliniskt basår för nytexaminerade sjuksköterskor fortsätter och har nu varit i drift sen 2016. Det kliniska basårets syften är att underlätta övergång från studier till rollen som sjuksköterska och att fördjupa kliniska kunskaper inom exempelvis hygien och smärtbehandling. Programmet består av utbildningsdagar, case och praktisk träning. Antalet deltagare har varit konstant sedan start och speglar hur många sjuksköterskor i Skåne som utexamineras. Medelvärde år 2016 till år 2018 är drygt 400 nytexaminerade sjuksköterskor i Skåne och i medelvärde har 380 nytexaminerade

² I begreppet undersköterska inkluderas i det följande även skötare och barnskötare.

sjuksköterskor startat kliniskt basår under dessa år. Statistiskt sett anställer således Region Skåne en hög andel av de nytexaminerade sjuksköterskorna från Skånes tre lärosäten och mer än 90 procent dessa startar det Kliniska basåret. Deltagarnas utvärderingar av programmet visar fortsatt på högt betyg, både vad gäller innehåll och form. Programmet utvärderas löpande och 2019 gjordes en uppsats på masternivå. 2020 planerades bli ett utvecklingsår utifrån de resultat som framkommit men detta förhindrades av Covid-19. Flera av vårens utbildningstillfällen ställdes in då alla personella resurser behövdes i vården. Från september 2020 är programmet åter i gång med anpassningar utifrån Folkhälsomyndighetens restriktioner.

Kompetensutvecklingsinsatser handledare

Cirka 2 500 unika studenter handleds i Region Skåne årligen. Därtill handleds nyanställda. För att främja möjligheten sål 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. På grund av covid-19 relaterade mötesrestriktioner har handledarutbildningarna sedan augusti 2020 genomförts digitalt. Omvandlingen till digitala träffar har gett förutsättningar för fortsatt kompetensutveckling. Deltagarna har utvärderat dagarna och skattat dem mycket högt. Medel från Omställningsfonden (KOM-KR) har beviljats för att under 2020 kunna erbjuda åtta stycken extra handledarutbildningar samt ett antal temadagar. De planerade temadagarna har genomförts men inga nya har planerats under hösten 2020 på grund av rådande situation. En studie har genomförts av Malmö Universitet med fokus på handledarens roll i kompetensförsörjningen. Studien visar på olika utvecklingsområden och insatserna blir i första hand dialog med utbildnings- och kompetensförsörjningsansvariga.

Konferenser för medarbetare - Framtidens medicinska sekreterare, Framtidens undersköterska och Framtidens sjuksköterska

Under de senaste åren har återkommande konferenser genomförts med syfte att belysa utvecklingsmöjligheter för medicinska sekreterare, undersköterskor och sjuksköterskor genom föreläsningar i aktuella och inspirerande ämnesområden. Det är en utmaning att skapa digitala dagar för dessa yrkesgrupper då de traditionellt inte har tillgång till egna eller bärbara datorer. Samtliga Framtidsdagar pausas under 2021 till förmån för andra insatser. Dagarna kommer att utvärderas och presenteras i ny form 2022.

Mål och anslag år 2021 – Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Kompetensstegar		200
Administrationsstöd gällande KOM-KR		250
Utbildningsinsatser rörande kompetensförsörjningsprocessen		200
Bredda rekryteringen insatser unga Samordning av studentmedarbetare, tekniksprång, examensjobb, prao, och praktikförfrågningar utöver hälso- och sjukvårdsyrken samt lönekostnad för tekniksprånget.		1 766
Bredda rekryteringen arbetsmarknadsinsatser Lönekostnader för personer i arbetsmarknadsinsatser det vill säga personer med funktionsnedsättning, unga och utlandsfödda, Extratjänster.		6 887
Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare	20	8 800
Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor	240	131 076
Kompetensutvecklingsinsatser handledare		581
Kommunikationsinsatser e-learning, etc.		530
Totalt: Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras		150 290

Rekrytering av personer med utbildning i annat land/International Office i Region Skåne

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. Genom dessa insatser har Region Skåne knutit till sig värdefull kompetens, framför allt läkare och sjuksköterskor, som nu arbetar i skånsk sjukvård.

Region Skåne har ett högt anseende internationellt och årligen rekryteras personer från annat land till tjänster inom hälso- och sjukvården eller inom forskningsprojekt. Idag saknar Region Skåne ett nav för kunskap och samordning för individer och verksamheter som vill knyta till sig kompetens från annat land eller ha internationella utbyten.

Skånes universitetssjukvård har getts i uppdrag att etablera ett International Office med uppdrag att vara en brygga mellan Region Skånes Hälso-och sjukvårdsförvaltningar och den internationella

arbetsmarknaden. International Office ska verka som en operativ och strategisk partner för verksamheter, medarbetare och externa besökare gällande internationella frågor, samverkan och rekryteringar och vara en självklar kontaktväg till Region Skåne för internationella samarbetspartners, intressenter, sökande och organisationer.

Genom att etablera ett International Office så ökas möjligheten attrahera och rekrytera internationell kompetens och stärka bilden av Region Skåne som en global aktör inom hälso-och sjukvårdssektorn. International Office kommer att ha lokal central belägen på sjukhusområdet i Malmö och ha satellit-kontor på övriga sjukvårdsförvaltningar.

Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)

SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) 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/landsting/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. 2020 utbytesprogram har skjutits fram på grund av pandemin.

Mål och anslag år 2021 - Rekrytering av personer med utbildning i annat land/ International Office i Region Skåne

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Rekrytering av personer med utbildning i annat land/ International Office i Region Skåne		12 500
Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)	1	200
Totalt: Rekrytering av personer med utbildning i annat land/International Office i Region Skåne		12 700

Uppföljning och intern kontroll

Löpande uppföljning

Uppföljning av personalnämndens verksamhetsplan och internbudget sker löpande. I ekonomiska termer sker uppföljning månadsvis. Insatser och målsättningar inom insatser följs även de upp löpande men med fördjupad analys/uppföljning i personalnämndens verksamhetsberättelser per delår och helår.

Internkontroll

Personalnämndens internkontrollplan är en integrerad del av uppföljningen. Internkontrollplanen följs upp enligt tidpunkter angivna för aktiviteter i internkontrollplanen, se bilaga 2, Internkontrollplan 2021 för personalnämnden. I personalnämndens verksamhetsberättelse för delår och helår ges samlad avrapportering av internkontrollplanen vad gäller måluppfyllelse som även rapporteras till regionstyrelsen.

Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2021, sammandrag

Område	Tkr
<i>Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke</i>	3 500
<i>Det goda ledarskapet och medarbetarskapet</i>	940
<i>En god och hälsofrämjande arbetsmiljö</i>	550
<i>Konkurrenskraftiga och individuella anställnings- och lönevillkor</i>	350
<i>Lika rättigheter och möjligheter</i>	1 080
<i>Förenkla och utveckla HR-stödet</i>	790
<i>Kompetensförsörjningsinsatser</i>	150 290
<i>Rekrytering av personer med utbildning i annat land/ Etablering av International Office i Region Skåne</i>	12 700
Totalt Personalnämnden	170 200
<i>Regionbidrag 2021</i>	170 200

Bilaga 2 Internkontrollplan 2021

Internkontrollplan 2021 för personalnämnden redovisas som särskild bilaga.