

PERSONALNÄMNDENS VERKSAMHETSBERÄTTELSE för helåret 2020

Personalnämnden 2021-03-05

Innehållsförteckning

Förord	4
Inledning	4
Personalnämndens uppdrag	4
Året som gått – viktiga händelser	4
Redovisning av mål: Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet	5
Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens.....	5
Kunskapen om lika rättigheter och möjligheter ska öka bland våra medarbetare.....	5
Redovisning av mål: En drivande utvecklingsaktör	5
Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas	6
Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas	6
Redovisning av mål: Attraktiv arbetsgivare	6
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare.....	6
Resultat från medarbetarundersökning.....	6
Regiongemensam avgångsenkät.....	8
Trygga anställningar	9
Jämställda löner, löneöversyn och avtal	9
Det goda ledarskapet	10
Stärkt medarbetarskap, ökad delaktighet och levande av värderingar	11
Samverkan med personalorganisationer under covid-19	11
En god och hälsofrämjande arbetsmiljö.....	12
Arbetet med arbetsmiljö under covid -19.....	12
Sjukfrånvaro	13
Utvecklad infrastruktur för kompetensutveckling	15
Lika rättigheter och möjligheter.....	15
Ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning	16
Rekryteringsfrämjande insatser och behovs-/målgruppsanpassad rekrytering	16
Förenkla och utveckla HR-stödet	17
Personaldrivna vårdenheter.....	17
Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras	17
Bemanning av verksamheten under covid-19.....	18
Rätt använd kompetens	18
Servicevärdar.....	19
Kompetensstegar	19
Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling	19

Kompetensutvecklingsinsatser	19
Förmåner vid utbildning till specialistsjuksköterska	19
Kliniskt basår	20
Klinisk fördjupningsutbildning	20
Framtidens sjuksköterska	20
Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare	20
Utbildningsanställningar för undersköterskor/skötare/barnskötare	21
Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare	21
Utbildningsuppdraget	21
Kompetensutvecklingsinsatser handledare	22
Kompetensförsörjning läkare	22
Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)	22
Arbetsmarknads- och utbildningsinsatser	23
Arbetsmarknadsinsatser – extratjänster	23
Studentmedarbetare	23
Tekniksprånget	23
Rekrytering av personer med utbildning i annat land/Internationellt kompetenscentrum för utlandsutbildade	24
Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag	24
Utveckling av anställningsvolym, arbetad tid, personalrörlighet och VAB	26
Bisysslor	29
Redovisning av mål: En långsiktigt stark ekonomi	30
Resultatmål	30
Ekonomiska effekter på grund av covid-19	30
Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans	31
Investeringar	31
Krisberedskap och säkerhet	31
Informationssäkerhet	31
Miljöredovisning	31
Uppföljning av arbetet med intern kontroll	32
Bilaga 1 Tabell total resultatredovisning 2020	33
Bilaga 2 Personalnämndens måluppfyllelse 2020 i sammandrag	34
Bilaga 3 Uppföljning av internkontrollplan 2020	36

Förord

2020 – ett år, en pandemi

När 2020 startade hade personalnämnden som vanligt en tydlig verksamhetsplan på vad vi skulle genomföra under året. Under januari 2020 började nyheter dyka upp om ett nytt konstigt virus i Kina. Fortfarande i början av mars var det mesta som vanligt, även om WHO redan den 30 januari utlyst ett globalt nödläge, men mitt i mars hade pandemin slagit till även i Sverige. Personalen i Region Skåne har gjort ett otroligt och historiskt arbete för att klara av den omställning av sjukvårdens verksamhet som var nödvändig.

Under våren 2020 drabbades Skåne hårt av pandemin, men höstens andra våg blev tyvärr ännu hårdare. Mycket tragiskt kan vi idag se att ett stort antal skåningar gått under i pandemin.

Vården har lärt sig mycket av pandemin och det pågår ett arbete för att ta tillvara på allt det som vi lärt oss. Personalnämndens verksamhet består till stor del av olika utbildningsverksamheter för framförallt sjuksköterskor och undersköterskor. Tyvärr en mycket av dessa utbildningar inte kunnat genomföras under 2020. Framöver hoppas vi på ett bättre 2021 med fler möjligheter för vår personal att utvecklas i sina roller.

Kristianstad i februari 2021

Pontus Lindberg

Ordförande Personalnämnden

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 av under året planerade insatser.
- Region Skånes regionala kompetensförsörjningsplan har uppdaterats med kompetensförsörjningsanalys samt strategier som syftar till säkrad kompetensförsörjning.
- Personaldrivna vårdenheter har utretts och regelverk/styrformer har tillskapats.
- Personalnämnden har initierat uppdrag om förnyelse av nuvarande personalidé till en medarbetarpolicy som övergripande personalpolitisk värdegrund för Region Skåne.
- Åtgärder för att säkerställa platser för verksamhetsförlagd utbildning (VFU) har beslutats.
- En utvärdering av införandet av servicevärdar, inklusive effektutvärdering av införandet, har genomförts.

Redovisning av mål: Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet

Covid-19 har kraftigt påverkat processer, rutiner och arbetssätt i verksamheten, flera insatser inom utbildning, utvecklingsarbeten, kompetensutveckling har fått skjutas upp, helt ställas in eller stöpas om. Även insatser inom arbetsmarknadsområdet har påverkats då rekrytering av personer med funktionsnedsättning och rekrytering till extratjänster har fått skjutas 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. Positiva 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.

Personalnämndens arbete med målet *Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet* har brutits ner i två delmål:

Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens

Personalnämndens arbete med kompetensförsörjning syftar till att uppfylla Region Skånes främsta mål och löfte till medborgarna, nöjda medborgare. Insatser för att säkra dagens och morgondagens kompetensförsörjning är en av grundförutsättningarna för måloppfyllelse. Bättre nyttjande av befintlig kompetens, tillförandet av ny kompetens och förändrade arbetssätt är nödvändiga och avgörande för att förbättra tillgängligheten och även i övrigt säkra en hög kvalitet och effektivitet i Region Skånes verksamheter.

Arbetet med att säkra den framtida kompetensförsörjningen måste bedrivas konsekvent och långsiktigt. Gjorda insatser kommer i huvudsak att få effekt först på några eller flera års sikt. Utvecklingen med regionala och lokala kompetensförsörjningsplaner utgör en bas för stabilitet i arbetet och ger även en löpande uppföljning av olika insatsers faktiska effekt. Personalnämndens insatser inom kompetensförsörjning fördjupas inom avsnittet *Attraktiv arbetsgivare*.

Kunskapen om lika rättigheter och möjligheter ska öka bland våra medarbetare

Förtroendefrågan är central för arbetet vad gäller övergripande personalpolitiska frågor och frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering. Insatser görs för nuvarande och framtida medarbetare för att säkerställa att alla medborgare möts med omtanke och respekt, vilket är en förutsättning för att öka medborgarnas förtroende för Region Skåne. Jämställdhet och jämlikhet är nyckelfrågor. Medborgarna ska behandlas likvärdigt. Att identifiera och undanröja hinder är nödvändigt för att nå full delaktighet i samhället.

Redovisning av mål: En drivande utvecklingsaktör

Pandemin har 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 i återgång till ett mer normaliserat läge efter pandemin. Detta utvecklas senare i verksamhetsberättelsen.

Personalnämndens arbete med målet *En drivande utvecklingsaktör* har brutits ner i två delmål:

Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas

Nytänkande och smartare sätt att organisera och utföra arbetet behöver utvecklas och införas. Förändringar är nödvändiga för att ytterligare höja kvaliteten i Region Skånes verksamheter - och samtidigt möjliggöra en bättre hushållning med resurser. Dessa förändrade arbetssätt ska ha som gemensam nämnare att de ska skapa ökad nytta.

Det fortsatta arbetet med Rätt använd kompetens (RAK) är viktigt för att stödja förändrade arbetssätt. Inte minst inom hälso- och sjukvården behöver arbetssätt omprövas och förnyas för att skapa bättre förutsättningar, ibland kombinerad med ny teknik, för att möta framtidens behov/utmaningar. Takten i förändringsarbetet behöver öka för att möta inte minst kompetensförsörjningsutmaningen framöver.

Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas

Det finns ett etablerat samarbete mellan Region Skåne, de skånska lärosätena och andra relevanta utbildningsanordnare vad gäller utbildningsfrågor. Samarbetet är kontinuerligt och har ytterligare utvecklats och stärkts under pandemin. 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.

Det behövs även 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.

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. Likarättsarbetet ska bedrivas fortlöpande för att säkerställa ett bemötande med omtanke och respekt där alla är välkomna.

Resultat från medarbetarundersökning

Region Skånes har under 2020 tagit fram en nytt förenklat arbetssätt för att genomföra medarbetarenkäter som ersätter den tidigare mer omfattande medarbetarundersökning som genomfördes vartannat år.

En ny leverantör för genomförande av medarbetarenkäter, enligt ett nytt upplägg, har upphandlats. Under december genomfördes den nya enkätundersökningen för första

gången. Totalt uppnåddes en svarsfrekvens på 72 % vilket mot bakgrund av situationen med covid-19 får ses som en god svarsfrekvens. Enkäten består av:

- Nio HME-frågor (Hållbart Medarbetarengagemang)
- Fyra regiongemensamma frågor
- Elva HSE-frågor (Hållbart Säkerhetsengagemang) till personer med direkt och/eller indirekt patientkontakt
- En till tre förvaltningsspecifika frågor

HME står för Hållbart Medarbetarengagemang och består frågeställningar – uttryckta som påståenden. Medarbetarengagemang kan beskrivas som medarbetarnas motivation och förutsättningar för att göra sitt bästa för organisationen. Frågeställningarna är framtagna av Sveriges kommuner och regioner (SKR) och syftar till att mäta arbetsplatsens medarbetarengagemang men även till att skapa ett analysunderlag att jämföra mot andra regioner och kommuner.

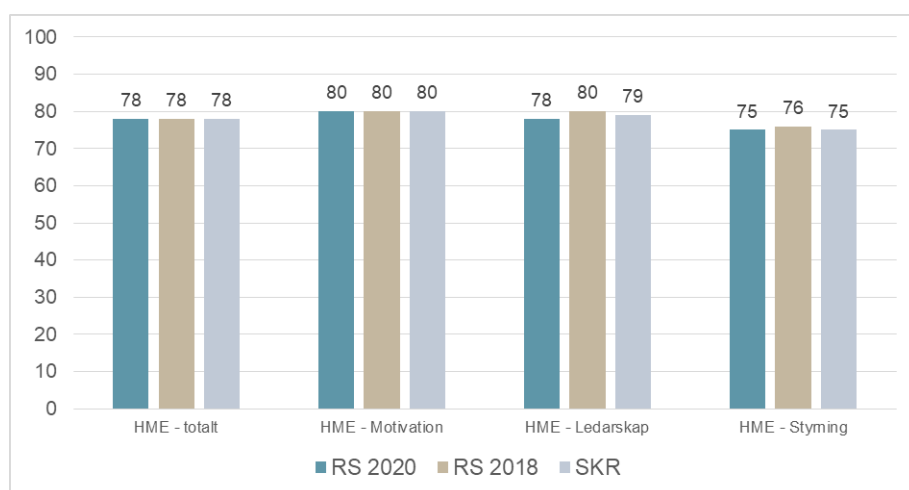
Påståenden är uppdelade i tre delindex för att tydligt och enkelt beskriva de viktigaste parametrarna för verksamhetens medarbetarengagemang:

- HME – Motivation
- HME – Ledarskap
- HME – Styrning

Resultatet presenteras, förutom fråga för fråga, även som index (0-100). Resultatet utformas som totalindex för Hållbart Medarbetarengagemang (HME) samt tre delindex Motivation, Ledarskap och Styrning.

Region Skånes HME-index landade på 78, ett högt värde. Även för respektive delindex blev resultatet högt, se tabell nedan.

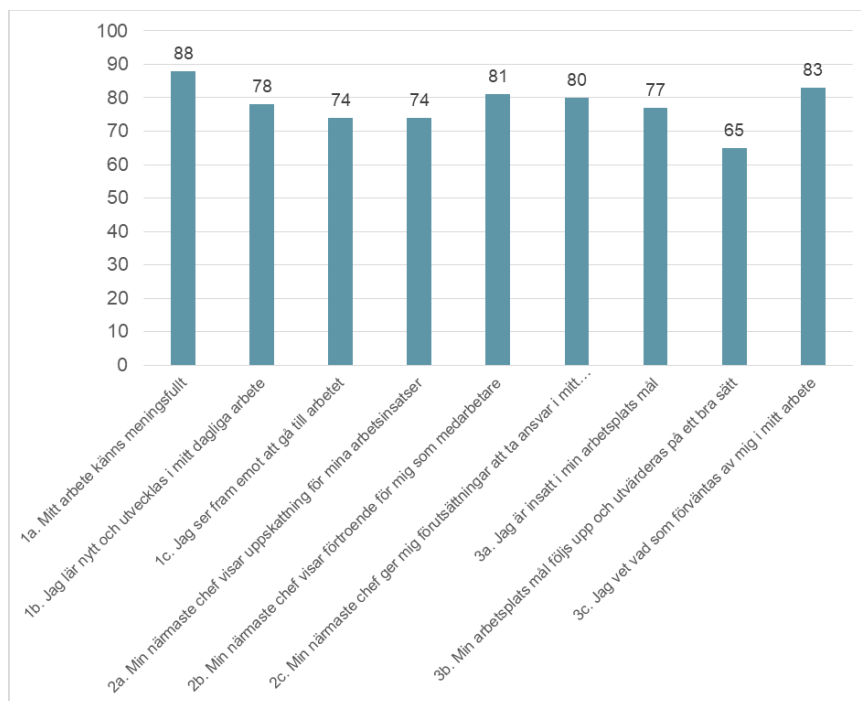
Diagram 1. HME-index regional medarbetarundersökning 2020, jämförelse med 2018 års resultat samt SKR ¹



Utifrån resultatet kan konstateras att genomgående höga resultat uppnås. Resultaten ligger i paritet med såväl Region Skåneundersökning 2018 som genomsnitt för SKR. De delområde med lägst index är Styrning (75). Den frågan som, inom delområdet Styrning, får lägst resultat är fråga 3b, Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.

¹ SKR-värdet avser ett genomsnitt för de tre senaste åren för de regioner som inrapporterat till SKR (Kolada)

Diagram 2. HME-frågor regional medarbetarundersökning 2020.



Då medarbetarenkäten genomfördes i december 2020 blir resultatarbetet aktuellt först under första halvan av 2021. Resultatet från medarbetarenkäten ger ett underlag för dialog på arbetsplatserna som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt som ett verktyg i det kontinuerliga förbättringsarbetet.

Regiongemensam avgångsenkät

Den regiongemensamma avgångsenkätens resultat ger värdefull information om hur Region Skåne kan bli bättre på att behålla medarbetare, förbättra arbetsmiljön och att bli en attraktiv arbetsgivare. Avgångsenkäten skickas till alla tillsvidareanställda som på egen begäran väljer att avsluta sin anställning eller byter anställning inom Region Skåne.

I enkäten får respondenterna rangordna de viktigaste orsakerna som haft störst betydelse för beslutet att avsluta sin nuvarande anställning. De orsaker som i år haft störst betydelse för beslutet är ledarskap, lön och arbetets organisation. I avgångsenkäten ges även möjlighet att lämna fritextsvar om förbättringar.

Respektive förvaltning ansvarar för analys av enkätresultat och resultatet används som underlag till förbättringsarbete och för att planera aktiviteter i kompetensförsörjningsplaner. Resultatredovisning sker på förvaltnings- eller som lägst på verksamhetsnivå eller motsvarande.

Av de som besvarat enkäten kan 65 procent rekommendera Region Skåne som arbetsgivare (2019: 61 procent). Under året har enkätens frågor utvecklats och förbättrats och det nya frågebatteriet gäller fr om januari 2021. Vidare har ett utvecklingsarbete med att ta fram en regiongemensam mall för avgångssamtal genomförts. Utvecklingsarbete med utveckling av processen för analys av resultatet pågår.

Trygga anställningar

Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar och en bra arbetsmiljö. I Region Skåne ska heltidstjänst vara norm och deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar. Visstidsanställningar ska begränsas.

Den genomsnittligt överenskomna sysselsättningsgraden är hög i Region Skåne, och andelen har fortsatt ökat. Bland kvinnor är 90,9 procent heltidsanställda, motsvarande andel för män är 96,3 procent. Andelen heltidsanställda fortsätter att öka bland såväl kvinnor som män. Ökningstakten är högst bland kvinnorna.

Tabell 1. Andel heltidsanställda, andelen av samtliga månadsavlönade som har anställning på heltid (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet), avser förhållandet 31 december.

	Andel 2020	Andel 2019
Kvinnor	90,9%	90,3%
Män	96,3%	96,2%
Totalt	92,1%	91,5%

Handlingsplanen för heltid fortlöper i enlighet med Sveriges kommuner och regioners (SKR) och Kommunals huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor.

En stor majoritet av medarbetarna i Region Skåne är tillsvidareanställda. Per december 2020 är 93,4 procent av kvinnorna respektive 88,5 procent av männen tillsvidareanställda.

Tabell 2. Andel tillsvidareanställda, andelen av samtliga månadsavlönade som har anställning tills vidare (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet), avser förhållandet 31 december.

	Andel 2020	Andel 2019
Kvinnor	93,4%	93,6%
Män	88,5%	89,0%
Totalt	92,3%	92,6%

Jämställda löner, löneöversyn och avtal

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i Region Skånes verksamheter för att skapa förutsättningar så att individer stimuleras till goda arbetsinsatser. Detta bidrar till att utveckla verksamheten så att den ligger i linje med medborgarnas behov samt till att kunna rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som behövs.

Osakliga löneskillnader ska undvikas genom att samma principer för lönesättning tillämpas för alla medarbetare. Varje år genomförs en lönekartläggning för att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män i syfte att identifiera utvecklingsområden. Arbetet med lönekartläggningen 2020 har genomförts regiongemensamt.

Avtalsrörelsen 2020 försenades kraftigt till följd av den pågående pandemin och nya Huvudöverenskommelser mellan SKR och OFR Läkare, OFR Allmän kommunal verksamhet samt Svenska Kommunalarbetsförbundet var klara först i början av november. Löneöversynen 2020 för dessa avtalsområden pågår därför alltjämt. I samband med 2020 års avtalsrörelse har även förändringar genomförts i Allmänna Bestämmelser (AB 20). För avtalsområde OFR Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet), AkademikerAlliansen samt

Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd betalades ny lön för 2020 ut i samband med novemberlönen.

Det goda ledarskapet

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 med utgångspunkt i Chefs- och ledarkriterierna genomförs. På grund av covid-19-situationen har några av chefs- och ledaraktiviteterna ställts in eller genomförts digitalt under året. Stödjande insatser till chefer har 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 våren 2021. Under mellanperioden har digitala insatser och coaching erbjudits deltagarna. Tidigare planerad uppstart av nytt program hösten 2020 har flyttats 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 startades i september och avslutas i mars 2021. Mentorprogrammet genomförs digitalt.

Personalnämndens ledarskapspris som inrättades år 2017 i syfte att uppmärksamma det goda ledarskapet delades ut för fjärde året 2020. Priset hade i år 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.

Region Skåne har cirka 1 500 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 året arbetats fram en process för urval samt en utvecklingsinsats för medarbetare med motivation och potential att bli chef. En första omgång av utvecklingsinsatsen startade 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. I 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 året 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. Ett medarbetarmaterial som stöd till cheferna i att stärka medarbetarskapet och öka delaktigheten i förändringsarbeten finns också framtaget. Stödmaterial bl. a i form av praktikfall som beskriver gemensamma förändringsarbeten som

kan vara till nytta har också tagits fram. Pandemin har dock inneburit att implementering inte har kunnat ske i den takt som planerats.

Fortsatt satsning på befintlig utbildning i förändringsledning sker genom medel från Omställningsfonden (TLO-KL). Från och med 2020 kompletterades 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.

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, omarbetas nuvarande personalidé (från 2005 och reviderad 2013) till en medarbetaridé. Medarbetaridén ska i sin utformning förmedla framtidstro och vikten av att vara medarbetare i Region Skånes verksamheter och att ge och ta ansvar för verksamhetens utveckling i det dagliga arbetet. Vidare ska den ange förväntningar kring vårt sätt att vara som medarbetare och hur vi tillsammans skapar en hälsofrämjande arbetsplats.

Ett förslag på en ny medarbetaridé har arbetas fram under 2020. Nästa steg är att inhämta synpunkter från olika grupperingar och skapa delaktighet i syfte att förädla och få en bred förankring innan beslut fattas. För att medarbetaridén ska bli ett användbart verktyg i vardagen kommer stödjande material till det slutliga förslaget att tas fram för att på så vis säkra praktisk användning.

Samverkan med personalorganisationer under covid-19

Under året har ett aktivt partsgemensamt arbetsmiljöarbete bedrivits. Under våren påbörjade regional skyddskommitté en riskbedömning till följd av covid-19. Riskbedömningen tog sin utgångspunkt i övergripande riktlinjer för vårdhygieniska rutiner och förändringar i verksamheterna till följd av covid-19. Riskbedömningsarbetet på regional nivå har genomförts med ett regionalt perspektiv och den regionala riskbedömningen, med tillhörande handlingsplan, har följts upp av den regionala skyddskommittén under hela året.

På förvaltningsnivå har ett partsgemensamt arbetsmiljöarbete bedrivits i syfte att säkerställa skydd och motverka ohälsa utifrån identifierade risker, riskbedömningar och upprättade handlingsplaner. Det partsgemensamma arbetet har i skyddskommittéer och i samverkan och på arbetsplatsnivå bedrivits på ett mycket aktivt sätt i organisationen i syfte att följa utvecklingen av skyddet mot ohälsa. Detta har varit en av grundförutsättningarna för en fungerande arbetsmiljöorganisation under pandemin.

Region Skåne har för sitt partsgemensamma arbetsmiljöarbete, med ett aktivt riskbedömningsarbete på olika nivåer i organisationen, uppmärksammat nationellt av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas förening *Suntarbetsliv* som har i uppdrag att genom artiklar och forskningsbaserade verktyg bidra med friska arbetsplatser inom regioner och kommuner.

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Region Skåne erbjuder en hälsofrämjande, utvecklande arbetsmiljö med goda förutsättningar att göra skillnad varje dag. En god och hälsofrämjande arbetsmiljö är en förutsättning för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare, och för en väl fungerande kompetensförsörjning. Region Skåne måste kunna konkurrera med andra arbetsgivare om medarbetare. En viktig del i detta är att erbjuda ett hållbart arbetsliv.

Det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet är återkommande i de åtgärder som genomförs i förvaltningarna och i de regionala åtagandena för att förenkla för chefer att arbeta med arbetsmiljön. Under våren arbetade en tillsatt arbetsgrupp bestående av HR-representanter från olika förvaltningar med att producera arbetsmiljöavsnitt för chefer på intranätet. Arbetsgruppens arbete har utmynnat i ett antal nya arbetsmiljöavsnitt med riktat stöd till chefer i arbetsmiljöarbete inom bland annat arbetsmiljöronder, medicinska kontroller, arbetsskador och tillbud och alkohol och droger. Arbetsmiljöavsnitten kommer under 2021 att granskas och utvecklas.

Det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet med en regionövergripande målsättning om att det hälsofrämjande och systematiska arbetsmiljöarbetet ska bidra med god hälsa och förebyggande av ohälsa bör ställas förhållande till resultatet av 2020 års uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen påvisar att en hög andel arbetsplatser anger att det finns konkreta mål för vad arbetsmiljöarbetet ska leda till, vilket är viktigt för att upprätthålla ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete och på ett hållbart sätt bidra till god hälsa. Utöver det uppvisar den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet att vissa förbättringsområden för att åstadkomma en utveckling av arbetsmiljöarbetet. Behov finns av att öka kunskapen hos de som har tilldelade arbetsmiljöuppgifter, uppmärksamma vägledning för hälsofrämjande schemaläggning, samt av att förbättra det systematiska arbetet med upprättade handlingsplaner.

Arbetet med arbetsmiljö under covid-19

Arbetsmiljöarbetet har under covid-19 intensifierats utifrån att en rad olika förändringar skett inom organisationen. Detta har bidragit till att en mängd olika arbetsmiljöfrågor diskuterats, dels partsgemensamt men också i det operativa arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsnivå. Stöd och information till chefer har varit en prioritet under pandemin i syfte att säkerställa organisatoriska förutsättningar för chefer. Aktiv och snabb kommunikation kring beslut, ställningstaganden, tolkningar och fakta avseende arbetsmiljö har varit en grundförutsättning för samverkan, skyddskommittéer, arbetsplatsträffar och andra forum i verksamheterna. Under året har en rad informationssidor med riktat stöd till chefer publicerats på intranätet med information om bland annat provtagning, smittspårning, allvarliga olycksfall och tillbud, distansarbete och krisstöd. Region Skåne har även tecknat ett tilläggsavtal med företagshälsovården som innefattar krisstöd till medarbetare där rådgivning ges i krissituationer och oro i samband med covid-19. I övrigt har Region Skåne i samarbete med företagshälsovården undersökt möjligheter till olika typer av stöd under covid-19 utifrån befintligt avtal med företagshälsovården. Detta i syfte att optimera stödet från företagshälsovården under pandemin. Ett fortsatt utvecklingsarbete i samarbete med företagshälsovården kommer bedrivas under 2021.

Region Skånes arbetsmiljögrupp (representativ grupp med experter på arbetsmiljöområdet) har under pandemin haft digitala avstämningar i syfte att skapa en lägesbild på förvaltningarna med fokus på aktuella arbetsmiljöfrågor att hantera. Dels utifrån avstämningar som ledningsgrupper och skyddskommittéer och samverkansgrupper i de olika förvaltningarna har genomfört, dels i syfte att agera transparent och i led med den arbetsmiljölagstiftning som finns och utifrån vilka förändringar som skett i Sverige och som påverkar arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljögruppen och Region Skånes förhandlargrupp har utöver enskilda digitala avstämningar haft gemensamma avstämningar. De gemensamma

träffarna har bidragit till ökat samarbete kring frågeställningar, uppkomna ur den situation som covid-19 medfört, som infattar såväl arbetsgivarfrågor som arbetsmiljöfrågor.

Sjukfrånvaro

Efter flera år av sjunkande sjukfrånvaro ökade Region Skånes sjukfrånvaro för 2020 i förhållande till 2019. Ökningen är såvitt kan bedömas helt beroende på covid-19 och Folkhälsomyndighetens (FHM) rekommendation att stanna hemma vid minsta förkylningssymtom.

Tabell 3. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid samt andel långtidssjukfrånvaro (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet), januari - december 2018, 2019 och 2020)

	2020 Helår	2019 Helår	2018 Helår	Förändring 20 mot 19
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,5%	5,4%	5,5%	1,1%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Kvinnor</i>	7,1%	5,9%	6,1%	1,1%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män</i>	4,3%	3,3%	3,4%	1,0%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 29 eller yngre</i>	5,7%	4,3%	4,5%	1,4%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 30-49 år</i>	6,2%	5,0%	5,0%	1,2%
<i>Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 50 eller äldre</i>	7,0%	6,1%	6,3%	0,9%
Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro	38,4%	44,9%	45,6%	-6,4%

Under året blev mars den månad så sjukfrånvaron började öka markant. Det sammanföll med FHM:s rekommendation och sjukfrånvaron för mars månad isolerat ökade därmed med nästan 3 procentenheter från föregående månad, både på totalen och oavsett köns- eller åldersgrupp. Den höga sjukfrånvaron kunde ses även i april (7,96 procent) även om den blev lägre än mars. I juni månad började nivåerna gå ner till mer "normala" siffror (3-6 procent beroende på köns- och åldersgrupp). Totalt för 2020 ökade sjukfrånvaron med 1,1 procentenhet. Ökningen är en relativt genomgående ökning för varje kategori (kvinnor, män och ålder).

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 sjukfrånvarons volym är konstant och har inte förändrats nämnvärt under perioden.

Tabell 4. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per personalgrupp (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet), januari- december 2019 och 2020

AID_PersonalGrupp	Månadsavlönade medarbetare per 2012	2020 2001-2012	2019 1901-1912	Skillnad 2021 mot 2020
	35622	6,45%	5,35%	1,10%
Sjuksköterskor	8934	6,95%	5,64%	1,31%
Undersköterskor, skötare m.fl.	7497	8,66%	7,64%	1,03%
Läkare specialistkompetenta	2904	3,68%	2,99%	0,69%
Handläggare	2145	3,11%	3,19%	-0,08%
Administratörer, vård	2085	8,24%	6,52%	1,72%
Läkare icke specialistkompetenta	2055	3,95%	2,55%	1,40%
Administratörer	1564	7,18%	6,23%	0,95%
Ledningsarbete	1498	1,85%	2,19%	-0,34%
Biomedicinska analytiker	934	7,12%	5,29%	1,83%
Fysioterapeut	814	5,50%	3,78%	1,73%
Kurativt och socialt	682	8,03%	5,62%	2,40%
Psykologer	630	6,49%	5,11%	1,38%
Barnmorskor	597	7,52%	5,86%	1,66%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	587	8,38%	7,08%	1,29%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	560	4,10%	3,75%	0,35%
Arbetssterapeuter	414	7,32%	5,66%	1,66%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	384	7,47%	5,58%	1,89%
Ingenjörer	277	2,93%	2,59%	0,34%
Tekniker	225	6,64%	5,26%	1,38%
Köks- och måltidsarbete	173	7,76%	5,39%	2,36%
Övrigt rehabiliteringsarbete	165	7,54%	6,76%	0,78%
Logopeder	153	6,53%	4,93%	1,61%
Dietister	139	4,64%	3,85%	0,79%
Skola	124	7,87%	4,94%	2,93%
Kultur, turism och friluftsliv	35	7,88%	3,57%	4,31%
Tandsköterskor	32	13,76%	16,03%	-2,27%
Tandläkare	26	2,06%	3,77%	-1,71%
Psykoterapeuter	13	4,20%	3,69%	0,51%

Utifrån perspektivet Frisknärvaro kan det utläsas att totalt 51 procent av medarbetarna har haft sammanlagt 5 eller färre sjukdagar under året. Detta innebär en kraftig minskning med 11 procentenheter jämfört med 2019 vilket med all sannolikhet kan kopplas till covid-19.

Tabell 5. Tabell Frisknärvaro. Andel medarbetare som har sammanlagt 5 eller färre sjukdagar under året (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

Kön	2020	2019	2018
Kvinnor	48%	59%	58%
Män	61%	73%	71%
Totalt	51%	62%	61%

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 i Region Skånes HR-plan.

För ökad samordning och effektivare användning av resurser vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser pågår dialog i olika forum och ett framtaget rollstöd finns 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.

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne har under året fortlöpande arbetat med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Insatser har genomförts 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. Likaarbetsarbetet är en angelägenhet för alla och starkt kopplat till Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare i framtidens hälso- och sjukvård med ett personcentrerat förhållningssätt. Ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter gagnar medarbetare, patienter, resenärer och samarbetspartners. Likaarbetsarbetet ska bedrivas fortlöpande för att säkerställa ett bemötande med omtanke och respekt där alla är välkomna.

2020 års likaarbetsaktiviteter bestod av tolv specifika aktiviteter (36 punkter) med ett definierat syfte, delmål, mål och datum för genomförande samt med en tydlig mätbarhet. Pandemisituationen medförde att några moment fick flyttas fram till 2021.

Under året har dessutom ett antal likaarbetsarbeten utförts inom områdena lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

En regionövergripande tvärprofessionell likaarbetsakademi har arbetat med förberedelser inför Stora Likaarbetsdagarna och Stora Likaarbetsgalan. Ett omfattande moment i detta var att tidigt under våren flytta hela arrangemanget från maj månad till den 23-24 november p.g.a. rådande pandemi, samt finalt dessutom arrangera det som en helt digital utbildning/fortbildning. Stora Likaarbetsdagen och Stora Likaarbetsgalan fick över två tusen digitala visningar, vilket var över det uppsatta målet för tidigare planerad fysiskt möte. Ett 80-tal ST-läkare i Region Skåne fick dessutom utbildning i etik, mångfald och jämlikhet genom deltagande i digitala Stora Likaarbetsdagen.

Operasångaren Rickard Söderberg blev första hedersmedlem i Region Skånes Likaarbetsakademi för sina goda insatser vid våra utbildningsaktiviteter med fokus på likaarbete.

En tidning om likaarbete, inför Stora Likaarbetsdagarna och Stora Likaarbetsgalan, producerades i slutet av förra året och har under 2020 aktivt delats ut i över 50 000 exemplar, helt i linje med uppsatt målbild. Därtill har fyra helsidor om likaarbete producerats i Musik i Syd Magasin med spridning över hela Skåne under höstterminen.

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. 2020 års grundutbildning samt fortbildningsdagar flyttades p.g.a. aktuell covid-19-situation till 2021. De första 25 likarättsambassadörerna fick sina diplom som certifierade medarbetare under Stora Likarättsgalan 2020.

Några medarbetare i likarättsakademin har utbildats i poddcasting och därefter kunnat initiera utsändningar under året. Region Skånes likarättspodd, *Alla föds nakna*, har producerat sju digitala utbildningsavsnitt med ambitionen att efterhand nå ut till allt fler medarbetare och medborgare. Över ettusen lyssningar har registrerats. Målet var att producera minst tre förinspelade program och sända ut två avsnitt under 2020 och detta har med god marginal infriats.

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

Region Skånes Stora Likarättspris 2020 tilldelades Team R I Barn (Barn- och ungdomshabiliteringen i Malmö). Vinnarna utsågs av personalnämndens presidium och priset ska användas för studier inom likarättsområdet.

Ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning

Region Skåne ska ha ett hållbart, utvecklande och inkluderande arbetsliv. Detta innebär bland annat att tillvarata olikheter och i varje anställningssituation se till kompetenser och förmågor. Under året startade arbetet med satsningen för ökad rekrytering av personer som har en funktionsnedsättning, vilken medför nedsatt arbetsförmåga, genom att samarbetet 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 osäkerhet som uppkom. De egna initiativ som kom från förvaltning Psykiatri, habilitering och hjälpmedel togs om hand och Regionsservice påbörjade sitt aktiva arbete med satsningen efter sommaren. Endast 15 personer har därför blivit anställda inom ramen för satsningen under året, varav nio av dem inom Regionsservice. Koncernkontoret och Skånes universitetssjukvård och Psykiatri, habilitering och hjälpmedel har anställt övriga sex. Det är främst servicevärdar som blivit anställda, men även mentorer inom psykiatri, en administratör och en undersköterska. Under året har åtta personer av de som anställdes under 2019 fått sin anställning förlängd efter första året.

Rekryteringsfrämjande insatser och behovs-/målgruppsanpassad rekrytering

Region Skåne har fortsatt arbetet med att marknadsföra jobben och Region Skåne som arbetsgivare med syfte att ge en mer differentierad och tydligt bild av vad Region Skåne erbjuder som arbetsgivare. Omvärldsbevakning och orientering inom employer branding/arbetsgivarvarumärke har ingått i arbetet med syfte att skapa insikter, vidareutveckla och tydliggöra arbetsgivarvarumärket.

För detta arbete har prioriterade målgrupper tagits fram i fyra kluster: unga, chefer, specialister och vård. Syftet är att nå ut till respektive målgrupp, i rätt kanal med rätt budskap. Ett huvudbudskap har tagits fram för Region Skåne med anpassade budskap för respektive målgrupp.

En ny regiongemensam struktur och arbetssätt, kopplat till mässor och event, har tagits fram och en regional mässkoordinator har utsetts som samordnar arbetet. Vidare har ett helt nytt och flexibelt utställningsmaterial för rekryteringsfrämjande åtgärder tagit fram. Materialet används vid mässor och event av samtliga förvaltningar och kan anpassas till olika behov.

Ett genomgripande arbete har inletts med att utveckla Region Skånes arbetsgivarvarumärke. Detta görs tillsammans med kommunikationsenheten och med stöd av extern leverantör.

Sociala medier, som är en allt viktigare kommunikationsplattform, används i större utsträckning och ett kontinuerligt arbete pågår med att utveckla budskap och val av kanal.

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.

Förenkla och utveckla HR-stödet

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

Under större delen av året har pandemin inneburit att verksamhetsrepresentanter i flera projekt, som syftar till att utveckla det verksamhetsnära HR-stödet, behövt ägna största delen av sin arbetstid åt sina huvudsakliga arbetsuppgifter och uppdrag inom hälso- och sjukvården. Tidplan, aktiviteter och införande i flera projekt har påverkats med försenade leveranser som följd. Som exempel kan nämnas projekt 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 2020 kan nämnas uppgradering av systemplattform och implementering av ett flertal behovsanpassade funktioner i 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.

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. Under året har regelverk och styrformer tillskapats för att möjliggöra ett införande.

Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. 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 förtydliga kompetensförsörjningsprocessen och dess olika delar samt ett arbete 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 hundratals 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. När covid-19 eskalerade under hösten 2020 togs även hjälp av initiativet Beredskapslyftet och Sydsvenska Handelskammaren. Flertalet skånska företag kontaktades och initialt har ett tjugotal vårdutbildad personal erbjudits anställning i Region Skåne.

Rätt använd kompetens

Planering och genomförande av kompetensutvecklingsaktiviteter för olika yrkeskategorier fortsätter. Medel från Omställningsfonden används för att möjliggöra satsningarna. Från maj 2020 finns ett nytt kompetens- och anställningsavtal för bl. a. regioner. En särskild handlingsplan för 2020 – 2021 har tagits fram och identifierar tre insatsområden; Digitalisering och IT, Yrkesutveckling och Medarbetare - Hållbart arbetsliv. Under året hade Region Skåne drygt 9 miljoner kronor disponibla att söka, vilket uppnåddes, som möjliggjorde insatser inom exempelvis;

- anställning av utbildningssjuksköterskor, utbildningsarbetsterapeut och utbildningsundersköterska
- utbildning i svenska språket
- utbildning i engelska för personal inom 1177
- utbildning i projektledning
- kompetensutveckling för medarbetare inom förvaltning Digitalisering och IT för att möta nya lagkrav

Servicevärdar

Under året gjordes en utvärdering av införandet av servicevärdar i Region Skåne. Utvärderingen visade att utvecklingen av servicevärdskonceptet skapar en potential till effektivisering av viktiga servicetjänster till vården. Den avlastning som vårdpersonalen har fått genom införandet av servicevärdar har dock inte lett till motsvarande anpassning av bemanningen av vårdpersonal och/eller ökat antal vårdplatser. Utvärderingen har lett till ett uppdrag att inkludera utveckling av yrkeskategorin servicevärdar i pågående arbete med bemanningsmåttal och rätt använd kompetens.

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. Kompetensstegar är klara och beslutade för ett flertal yrken såsom; sjuksköterskor, undersköterskor, dietister, biomedicinska analytiker, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och kuratorer etc. En särskild arbetsgrupp bildades under året med uppdrag att arbeta med implementering av stegarna. Arbetet har dock fått stå tillbaka under pandemin men avses ta ny fart under 2021.

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

Under året har arbetet intensifierats för att öka antalet sjuksköterskor som genomgår specialistutbildning och som får möjlighet till utbildningsanställning eller utbildningslön. En stor inventering genomfördes i syfte att få till ett bättre flöde och understödja en fortsatt ökning av att få till fler specialistutbildade sjuksköterskor. Inventeringen har visade på förbättringsområden och att det fanns en del åtgärder att vidta. Arbetet har inneburit att antalet som kan erbjudas utbildningsanställning/utbildningslön kan utökas.

Under våren 2020 har 61 medarbetare haft utbildningsanställning och 148 medarbetare haft utbildningslön. Under hösten 2020 har 55 medarbetare haft utbildningsanställning och 190 medarbetare haft utbildningslön. Det totala budgeterade antalet utbildningsanställningar var 75 per termin respektive för utbildningslön 165 per termin. För att ytterligare skapa flexibilitet

mellan dessa insatser samlas de två formerna fr o m 2021 i en gemensam budget, vilket ger bättre möjligheter för att använda utrymmet maximalt och flexibelt utifrån verksamheternas behov.

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. 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.

Mer än 800 utbildningsplatser blev inställda på grund av covid-19 under våren. Under höstens första månader 2020 kunde Kliniskt basår genomföras enligt plan och från och med november har programmet helt omvandlats till digitala föreläsningar. Den kliniska färdighetsträningen inte kunnat genomföras på grund av covid-19. Kliniskt basår är en viktig del av de nya sjuksköterskornas introduktion och en prioriterad insats. För att undvika oönskade produktionsstopp kommer programmet att även framöver genomföras digitalt så länge samhällssituationen kräver det. De fysiska träffarna kommer återinföras när situationen förändras då dessa i utvärdering skattas högt av deltagarna.

Klinisk fördjupningsutbildning

En Klinisk fördjupningsutbildning ges för röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker. Utbildningen ger dubbelkompetens inom området PET/CT. Under de senaste åren har cirka tio personer utbildats per år.

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 blev konferensen inställd pga. pandemin.

Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare

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 i den regionala styrgruppen.

Konferensen *Framtidens undersköterska* har årligen anordnats för ca 350 medarbetare. Syftet med konferensdagen är att visa på utvecklingsmöjligheter för undersköterskor, skötare och barnsköterskor genom föreläsningar i aktuella och inspirerande ämnesområden. Pandemin omöjliggjorde årets, och i nuläget även 2021 års, konferens.

Handledarutbildning steg 1, 2 och 3 samt språkbudsutbildning riktad till undersköterskor, skötare och barnsköterskor planerades att genomföras år 2020 med finansiering från Omställningsfonden KOM-KL. Handledarutbildningarna har flyttats fram till hösten 2021 på

grund av rådande pandemi. En språkbudsutbildning planeras att genomföras under våren 2021.

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. Under 2021 blir nya dialoger med YH-utbildare viktiga för att arbeta fram koncept kring kortare utbildningar för medarbetare med behov av eftergymnasial kompetensutveckling.

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 fanns möjlighet till 20 utbildningsanställningar för undersköterskor, skötare och barnsköterskor. Under våren hade fem undersköterskor påbörjat en utbildningsanställning med inriktning operation och intensivvård, under hösten var det totalt 17 undersköterskor med utbildningsanställning.

Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare

För att möta den förändrade yrkesroll som medicinska sekreterare står inför och för att möta verksamheternas behov har medicinsk sekreterare under 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 1 500 medicinska sekreterare deltagit i någon av dagarna. Medel från Omställningsfonden (TLO-KL) har finansierat utbildningsinsatserna som är nu avslutad.

På grund av pandemin fick den årliga konferensen *Framtidens Medicinska sekreterare* ställas in på grund av pandemin. Planering har inletts för att finna former för konferensens genomförande under år 2022.

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. I samband med covid19 pandemin innebär det även en digitalutveckling med simulatorbaserad moment. Momenten 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 årligen av Region Skånes medarbetare. Dessa handledande medarbetare handleder även nyanställd personal. 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. Intern handledarutbildning om fyra dagar samt temadagar erbjuds med syfte att ge fördjupad kunskap kring specifika områden. Medel från Omställningsfonden (TLO-KL) fanns för att under året kunna erbjuda fler handledarutbildningar om fyra dagar samt ett antal temadagar. På grund av covid-19 fick handledarutbildningarna genomföras helt digitalt efter sommaren. Temadagarna kunde dock ej genomföras vare sig fysiskt eller digitalt under hösten. Planering har gjorts för att under 2021 erbjudas de interna handledarutbildningarna digitalt. Utvärderingarna från deltagarna som genomgått handledarutbildningarna ger högt betyg, oavsett om de har genomförts fysiskt eller 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 blev dock av arrangören uppskjutet till 2022 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 och 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. En inventering av intresse gjordes på förvaltningarna och en plan för att anställa cirka 130 medarbetare inom hälso- och sjukvårdsförvaltningarna färdigställdes. Samtidigt som covid-19-pandemin satte fart i Skåne skulle rekryteringsarbetet med extratjänster starta. Bedömning var dock att det inte var möjligt för chefer att handleda och ta emot dessa nya medarbetare på ett bra sätt under rådande situation. Arbetet pausades därför under våren och med nystart planerad till tidig höst. En ny inventering av intresse gjordes och cirka 110 intresseanmälningar kom in från förvaltningarna. Rekryteringsträffar fick genomföras digitalt och för få sökanden fanns för att tillsätta alla platser. Efter hand som processen pågick förvärrades pandemiläget åter och några verksamheter valde att avstå utifrån rådande situation. Totalt resulterade insatserna i att cirka 70 personer under året anställdes med extratjänst inom hälso- och sjukvårdsförvaltningarna.

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. Förvaltningarna bär studentmedarbetarnas lönekostnader men för sammanhållen hantering av rekrytering etc. finansierar personalnämnden kringkostnader. Under 2020 har 11 studentmedarbetare blivit anställda i Region Skånes verksamheter. Det är främst förvaltning Digitalisering och IT som anställt studentmedarbetare under året, men även Skånes Universitetssjukvård och Business Region Skåne har anställt vars en studentmedarbetare. Exempel på uppdrag under året har varit utvärderingar, uppföljningar, utredningar och kartläggningar inom olika områden.

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 ingenjörssyrket 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 fanns möjlighet till sex Tekniksprågsplatser, varav fem anställningar har genomförts.

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 c:a 150 utlandsutbildade personer med legitimationsyrken gjort auskultation inom Region Skånes verksamheter, drygt 55 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-avdelningen inom Skånes universitetssjukvård (SUS) fått i uppdrag om ett samlat regionalt ansvar avseende internationell rekrytering. Inventering av arbetsgivarens behov och enhetens uppdrag gjordes i projektform våren 2020 med plan att etablera ett International Office höst 2020. Rådande pandemi har försenat etableringen som därför kommer att ske successivt under våren 2021.

International Office ska utgöra ett nav inom Region Skåne och verka som operativ och strategisk partner för verksamheterna, medarbetare, eller externa besökare gällande internationella frågor. Genom att vara en brygga mellan Region Skånes verksamheter inom hälso- och sjukvård och den internationella arbetsmarknaden så ökar arbetsgivarens möjligheter att rekrytera internationellt och vara en aktör på den globala arbetsmarknaden

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.

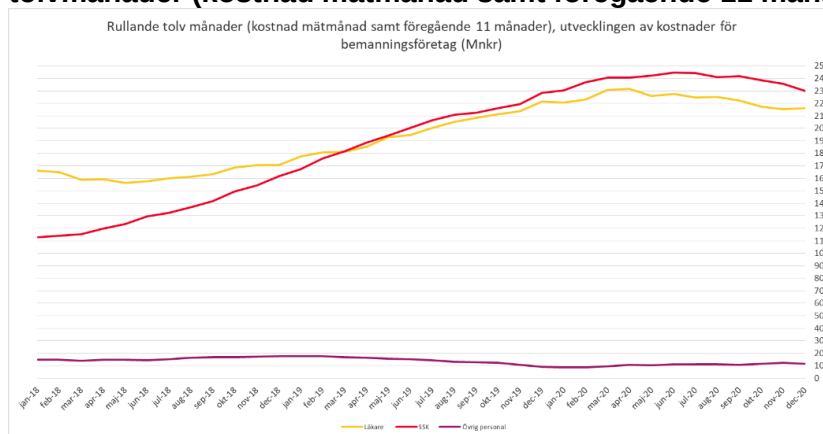
Region Skåne har i förhållande till övriga regioner historiskt legat på en gynnsam nivå men sedan 2018 har det skett ett stadigt ökande behov av inhyrning, framför allt av sjuksköterskor, såväl inom primärvård som somatisk och psykiatrisk vård. En fördjupad analys av orsakerna till ökad sjuksköterskeinyrning 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 minskade med 0,7 mnkr (0,2 procent), jämfört med helåret 2019.

Tabell 6. Kostnader inhyrd personal från bemanningsföretag, förvaltningsdriven verksamhet, helår 2020 jämfört med 2019. Miljoner kronor (mnkr).

	2020	2019	Förändring	%
Läkare	216,11	221,47	-5,36	-2,4%
SSK	230,20	228,26	1,94	0,9%
Övriga	11,64	8,96	2,68	30,0%
Totalt	457,95	458,68	-0,73	-0,2%

Diagram 3. Kostnadsutveckling för inhyrd personal från bemanningsföretag, rullande tolv månader (kostnad mätmånad samt föregående 11 månader), miljoner kronor (mkr).



Under året ses en något minskad läkarinhyrning, främst till primärvården, då man haft ett minskat vårdsökande på grund av covid-19. Inhyrningen av sjuksköterskor har under våren 2020 fortsatt att öka inom primärvård och somatisk vård, medan en något minskad inhyrning ses under hösten. Psykiatri har fortsatt ingen inhyrning av läkare och över året ses ett minskat behov av att hyra in sjuksköterskor.

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 infördes åter efter sommaren.

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 året 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. Beställnings-/avropsenheter har under året successivt byggts upp vid Region Skånes sjukvårdsförvaltningar och effekterna av dessa kommer att utvärderas under 2021.

Under året togs beslut om att Region Skåne ska medverka i gemensam, nationell upphandling av inhyrning från bemanningsföretag genom SKR. Ett gemensamt ramavtal för hyrpersonal kommer bland annat att leda till att regionerna tillsammans blir en stark och tydlig kravställare med fokus på pris och kvalitet.

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, arbetad tid, personalrörlighet och VAB

Utveckling av anställningsvolym och arbetad tid

Utvecklingen av anställningsvolym

Per den sista december 2020 hade Region Skåne 35 622 månadsavlönade medarbetare inom förvaltningsdriven verksamhet, en ökning med 969 medarbetare jämfört med samma datum föregående år. Reducerat för externa verksamhetsförändringar är ökningen 972 medarbetare.

Tabell 7 Antal månadsavlönade medarbetare per den 31/12* (Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet samt särredovisat Folkandvården AB)

Forvaltning	Månadsavlönade medarbetare per 2020-12-31	Månadsavlönade medarbetare per 2019-12-31	Förändring	Procentuell förändring
	35 622	34 653	969	2,8%
Digitalisering IT och MT	319	160	159	99,4%
Kulturförvaltningen	31	32	-1	-3,1%
Medicinsk service	1 975	2 004	-29	-1,4%
NO Skånes sjukhus	2 933	2 732	201	7,4%
NV Skånes sjukhus	3 756	3 704	52	1,4%
Patientnämnden Skåne	18	18	0	0,0%
Primärvården Skåne	4 334	4 261	73	1,7%
Psykiatri, hab o hjälpmedel	4 217	4 185	32	0,8%
Regionfastigheter	384	209	175	83,7%
Regionservice	2 018	2 048	-30	-1,5%
Regionstyrelsen	747	786	-39	-5,0%
Revisionskontor	9	9	0	0,0%
Skånes universitetssjukvård	14 427	14 077	350	2,5%
Skånetrafiken	437	429	8	1,9%
Södra regionvårdsnämnden	10	6	4	66,7%
Folkandvården	1473	1489	-16	-1,1%

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

Tabell 8. Antal medarbetare per personalgrupp (AID), per sista december 2020 respektive 2019, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

AID Personalgrupp	Månadsavlönade medarbetare per 2020-12-31	Månadsavlönade medarbetare per 2019-12-31	Förändring	Procentuell förändring
	35 622	34 653	969	2,8%
Sjuksköterskor	8 934	8 822	112	1,3%
Undersköterskor, skötare m.fl.	7 497	7 104	393	5,5%
Läkare specialistkompetenta	2 904	2 853	51	1,8%
Handläggare	2 145	1 986	159	8,0%
Administratörer, vård	2 085	2 073	12	0,6%
Läkare icke specialistkompetenta	2 055	1 959	96	4,9%
Administratörer	1 564	1 506	58	3,9%
Ledningsarbete	1 498	1 469	29	2,0%
Biomedicinska analytiker	934	953	-19	-2,0%
Fysioterapeut	814	794	20	2,5%
Kurativt och socialt	682	672	10	1,5%
Psykologer	630	604	26	4,3%
Barnmorskor	597	592	5	0,8%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	587	617	-30	-4,9%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	560	520	40	7,7%
Arbetssterapeuter	414	396	18	4,5%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	384	416	-32	-7,7%
Ingenjörer	277	264	13	4,9%
Tekniker	225	208	17	8,2%
Köks- och måltidsarbete	173	183	-10	-5,5%
Övrigt rehabiliteringsarbete	165	169	-4	-2,4%
Logopeder	153	152	1	0,7%
Dietister	139	134	5	3,7%
Skola	124	115	9	7,8%
Kultur, turism och friluftsliv	35	31	4	12,9%
Tandsköterskor	32	33	-1	-3,0%
Tandläkare	26	25	1	4,0%
Psykiater	13	13	0	0,0%

De personalgrupper som ökat mest i faktiska tal är Undersköterskor, skötare mfl, Handläggare, Sjuksköterskor samt Läkare icke specialistkompetenta.

Utvecklingen av använda timmar

Totalt har volymen använda timmar ökat jämfört med motsvarande helåret 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 om sjukfrånvaro. Å andra sidan har tjänstledighet med lön minskat signifikant, likaså timmar vid semesterledighet.

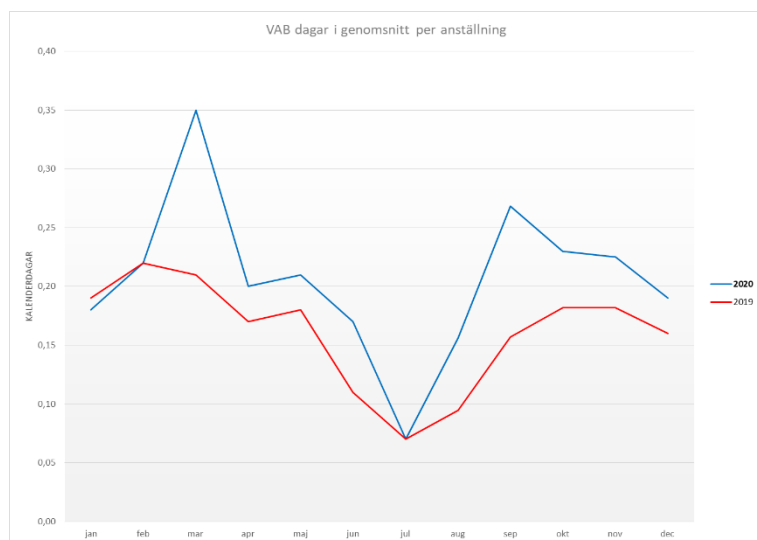
Tabell 9. Använda timmar januari - december 2020 respektive 2019, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

	2020 jan-dec	2019 jan-dec	Diff. timmar	Diff. %
Anst timmar	68 420 857,5	66 768 922,8	1 651 934,7	2,47%
Sjukledighet	-4 561 144,2	-3 684 336,8	-876 807,5	23,80%
Tjl med lön	-485 607,7	-943 789,5	458 181,8	-48,55%
Tjl u lön	-7 369 408,2	-7 020 468,5	-348 939,7	4,97%
Kompleddighet	-805 668,5	-801 480,7	-4 187,7	0,52%
Semesterled	-6 409 460,6	-6 732 680,3	323 219,8	-4,80%
Timlön	2 331 703,7	2 237 759,6	93 944,0	4,20%
Fyll/övertid	932 266,4	883 168,5	49 098,0	5,56%
Arb jour/bered	775 949,4	748 112,4	27 837,0	3,72%
Anv timmar	52 829 487,8	51 455 207,4	1 374 280,4	2,67%

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

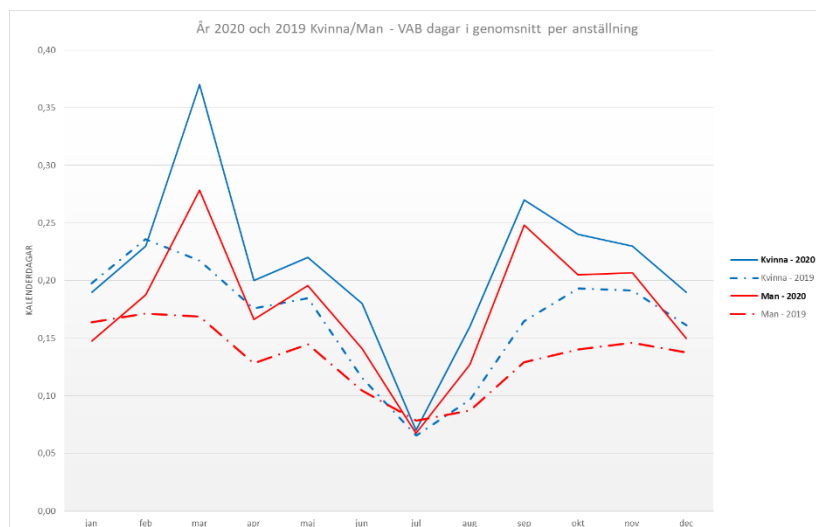
VAB (tillfällig föräldrapenning) har ökat kraftigt under de perioder covid-19-situationen eskalerat. För att minska risken för smittspridning ska barn, elever och personal vara uppmärksamma på symtom som kan förekomma vid covid-19. Det gäller både lättare symtom som halsont, snuva, illamående och huvudvärk, men även andra symtom som muskel- och ledvärk, feber, hosta och svårigheter att andas.

Diagram 4. Utveckling av VAB, januari – december 2020 respektive 2019, kalenderdagar i genomsnitt per anställd



Generellt sätt har kvinnor en högre frånvaro till följd av VAB (tillfällig föräldrapenning) än män, detta förhållande var oförändrat under 2020 och under covid-19. Ökningen av VAB (tillfällig föräldrapenning) för kvinnor respektive män under 2020 har följt ett likartat mönster över tid och efter utvecklingen av pandemin.

Diagram 5. Utveckling av VAB, januari – december 2020 respektive 2019, kalenderdagar i genomsnitt per anställd, könssupplad



Personalrörlighet

Den externa personalrörligheten, alltså andelen tillsvidareanställda som lämnar sin tillsvidareanställning i Region Skåne, uppgick för Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet till 7,6 procent under januari-november 2020. Detta är en minskning med 1,4 procentenheter jämfört med samma period 2019. En orsaksfaktor bakom minskningen kan vara det generella mönstret för minskad rörlighet på arbetsmarknaden under kriser såväl som under lågkonjunktur. Utöver de som lämnat Region Skåne som arbetsgivare bytte 10,9 procent av de tillsvidareanställda arbetsplats inom Region Skåne under januari-november 2020, detta är en minskning av den interna personalrörligheten med 0,8 procentenheter jämfört med samma period 2019.

Bisysslor

I tabellen redovisas antalet medgivna och avslagna bisysslor som har anmälts och prövats år 2020. Tabellen återspeglar inte det totala antalet bisysslor i Region Skåne då en anmälan kan avse längre period än ett år. Under året har ett IT-stöd för hantering av bisysslor tillgängliggjorts inom befintliga HR-system. Den nya funktionaliteten, som införs under 2021, ska vara stöd för att kvalitetssäkra processen, skapa bättre överblick och förenkla statistik och jämförelser.

Tabell 10. Bisysloredovisning år 2020

	Medgivna bisysslor		Avslagna bisysslor	
	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS
Läkare	44	124	6	
Övriga	50	272	8	
Totalt	94	396	14	0

Redovisning av mål: En långsiktigt stark ekonomi

Resultatmål

Utfallet för personalnämnden helåret 2020 uppgick till + 34,0 mkr. Personalnämndens överskott genereras i huvudsak av följande poster:

Kompetensförsörjning, totalt + 31,0 mkr

- **Förmåner vid utbildning till specialistsjuksköterska, + 22,1 mkr.**
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, 6,6 mkr.**
Budgeterad volym på utbildningsanställningar uppnås ej under året.
- **Inställda/uppskjutna utbildningar/seminarier, + 2,1 mkr**
Till följd av pandemin har ett antal utbildningsinsatser etc fått ställas in eller skjutas på framtiden. Detta avser exempelvis framtidsdagar för sjuksköterskor, undersköterskor samt medicinska sekreterare samt ett antal moment inom Kliniskt basår.
- **Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE), + 0,2 mkr.**
Årets utbytesprogram är framskjutet i tiden av anordnaren tfa. rådande covid-situation.

Arbetsmarknads- och utbildningsinsatser, totalt + 2,6 mkr

- **Extratjänster, + 1,6 mkr.**
Full volym av antalet extratjänster försenas tfa. rådande covid-situation.
- **Studentmedarbetare, + 0,3 mkr**
Icke fakturerad administrativ avgift från Gemensam servicefunktion
- **Tekniksprånget, + 0,1 mkr**
Antalet platser uppgick under året till fem, budgeterad målvolymer var sex.

Lika rättigheter och möjligheter

- **Ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning, + 0,6 mkr**
Antalet rekryteringar färre än planerat tfa. covid-19, 15 rekryteringar jämfört med 25 planerade.

Attraktiv arbetsgivare

- **Rekryteringsfrämjande insatser, + 0,3 mkr**
Viss försening av insatser till följd av covid-19 har medfört lägre kostnad än planerat.

Ekonomiska effekter på grund av covid-19

Personalnämndens resultat har påverkats av covid-19. Inställda aktiviteter har inneburit mindre kostnader samtidigt som vissa merkostnader uppkommit till följd av exempelvis digitalisering av utbildningar och arrangemang. I några fall har även kostnader för inställda arrangemang inneburit kostnader för sent avbokade lokaler, utrustning etcetera. Nettokostnaderna för covid-19-relaterade avvikelser bedöms ha genererat ett överskott på cirka 5 miljoner kronor i personalnämndens resultat 2020. Varav de största enskilda posterna med covid-19-effekt avser Extratjänster (+1,6 mkr) och Rekrytering av personer med funktionsnedsättning (+0,6 mkr) där rekrytering ej kunnat göras i planerad takt/volymer.

Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans

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

Investeringar

Personalnämnden har inga investeringar.

Krisberedskap och säkerhet

Personalnämnden har ej driftsansvar för verksamhet varför efterfrågade resultat för frågeställningarna inte är relevanta att rapportera för nämndens räkning.

Informationssäkerhet

Personalnämnden har ej driftsansvar för verksamhet varför efterfrågade resultat för frågeställningarna inte är relevanta att rapportera för nämndens räkning.

Miljöredovisning

Personalnämnden har ej driftsansvar för verksamhet varför efterfrågade resultat för miljönyckeltal inte är relevanta att rapportera för nämndens räkning.

Uppföljning av arbetet med intern kontroll

Det primära syftet med den interna kontrollen i Region Skåne är att säkerställa att de av fullmäktige fastställda målen, samt andra för organisationen relevanta mål, uppfylls. En väl fungerande intern kontroll är en viktig förutsättning för efterlevnad till lagens krav på god ekonomisk hushållning. Det interna kontrollarbetet är integrerat med de ordinarie processerna för planering, genomförande och uppföljning.

Genomförd uppföljning av internkontrollplan 2020 redovisas i sin helhet som bilaga 3. De obligatoriska kontrollmomenten är sammanställda och redovisas till regionstyrelsen, enligt följande:

Rapportering av plan och uppföljning intern kontroll	P	DR	För rapportering i enlighet med RS uppsiktsplikt ska en samlad riskbedömning göras för det obligatoriska kontrollområdet.	ÅR
Nämnd/Styrelse			Uppgift saknas	
Personalnämnden			13-16: Direkt åtgärd krävs - minimera	
			9-12: Reducera riskerna - åtgärda	
			4-8: Håll under uppsikt - uppmärksamma	
			1-3: Inget agerande krävs - acceptera	
Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet			Ej utfört, avskalad DR	
Drivande utvecklingsaktör			Ej utfört, avskalad DR	
Attraktiv arbetsgivare			Ej utfört, avskalad DR	
Långsiktigt stark ekonomi			Ej utfört, avskalad DR	
1) Efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning			Ej relevant f PeN	
2) Upphandling och inköp			Ej relevant f PeN	
3) Kompetensförsörjning och bisysslor				
4) Verkställighet beslut				

Utvärdering av internkontrollarbetet	ÅR	
Nämnd/styrelses rapporter ska kompletteras med en skriftlig sammanfattning innehållandes en kort beskrivning av den interna kontrollen och eventuella avvikelser och åtgärder utifrån följande frågor. För respektive område/förhållande ska åtgärdsindikator användas för att markera status för internkontrollarbetet inom respektive område.		
Ansvar och befogenheter tydliggjorda - Vilka är aktörerna och deras respektive roller och ansvar beträffande vem/vilka som genomför det interna kontrollarbetet på olika nivåer? Har nämnden antagit regler och anvisningar för den interna kontrollen?		Kommentar Personalnämnden ligger i driftsansvar utan uppföljningen görs av Koncernstab HR, ofta med understöd från Region Skånes förvaltnings genom den löpande uppföljningen. Se vidare i inlämnad internkontrollrapport där ansvarsvidare och utförare framgår.
Risker bedöms utifrån sannolikhet och konsekvens och dokumenteras - Hur ser processen för framtagande av planen för intern kontroll, inkluderande riskanalysen, ut?		Arbetet med intern kontrollplan 2020 förbereddes i Koncernkontorets Koncernstab HR av HR-direktör och enhetschefer Koncernstab HR, i samråd med ekonomiechef för förvaltningen Koncernkontoret. I den politiska beredningsprocessen diskuterades internkontrollplanen i personalnämndens ordförandebereidning och presidiebereidning inför slutligt beslut i personalnämnden. Inför 2020 års internkontrollplan genomfördes ett seminarium/workshop med personalnämnden för att öka delaktighet och skärpa stringensen i internkontrollarbetet.
Granskningar och åtgärder är anpassade och utvärderade i förhållande till riskanalys - Har arbetet med intern kontroll bidragit till måluppfyllelsen - ge exempel?		Personalnämnden har i arbetet med internkontrollplan 2019 och 2020 utvecklat arbetet med att involvera nämnden i riskanalysen. Fortsatt arbete sker fortfarande exempelvis för att ytterligare vässa indikatorer i internkontrollplanen.
Riskanalysen kommuniceras med nämnden/styrelsen - Hur hanteras information/kommunikation inom organisationen och hur sker återrapportering på olika nivåer?		Ja, i nämnden och i förvaltningen genom löpande uppföljning och genom att olika målbildningar/kontrollområden diskuteras efter relevans och ur ett riskanalysperspektiv.
Åtgärder vidtas vid konstaterade avvikelser och återkopplas till nämnden/styrelsen - Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits med hänsyn till resultatet av det interna kontrollarbetet?		Inga särskilda åtgärder har behövt vidtas.

Bilaga 1 Tabell total resultatredovisning 2020

Motparter 1,2,3 (Mnkr)	Utfall 2001-2012	Budget 2001-12	Diff 2001-12 Utfall-Budget #	Diff 2001-12 Utfall-Budget %	Budget 2001-12	Prognos 2001-12
Regionbidrag	167,1	167,1	0,0	0,0%	167,1	167,1
Försäljning av verksamhet, varor och tjäns	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0
Statsbidrag	4,1	0,0	4,1		0,0	0,0
Övriga intäkter och bidrag	3,1	0,0	3,1		0,0	0,0
Verksamhetens intäkter	174,3	167,1	7,2	4,3%	167,1	167,1
Personalkostnader	-12,1	-2,1	-10,0	482,2%	-2,1	-2,1
Konsultkostnader	-0,6	0,0	-0,6		0,0	0,0
Lämnade bidrag	-124,8	-161,8	37,0	-22,9%	-161,8	-122,8
Övriga kostnader	-2,9	-3,2	0,3	-10,3%	-3,2	-3,8
Verksamhetens kostnader	-140,3	-167,1	26,8	-16,0%	-167,1	-128,7
Resultat	34,0	0,0	34,0		0	38,37

Bilaga 2 Personalnämndens måluppfyllelse 2020 i sammandrag

Uppföljning av fastställda målsättningar/volyymmål i personalnämndens verksamhetsplan 2020.

Övergripande målsättningar

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 1,1 procentenhet jämfört med helåret 2019. Ökningen avser korttidssjukfrånvaro tfa. covid-19.	
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.	Fyra större områden med obalans: grundutbildade sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor. Läkare: allmänmedicin, psykiatri. Väsentligen oförändrad bristsituation.	
Inhyrd personal	Utnyttjandet av bemanningsföretag ska minska.	Den totala kostnaden för helåret 2020 är 0,7 mnkr lägre högre än utfallet för helåret 2019, en minskning med 0,2 procent. Pandemin har påverkat på flera sätt, både inom vissa verksamheter med ökad kostnad medan andra haft minskat behov av inhyrning.	
Ekonomi	Ekonomi i balans	Personalnämndens ekonomi är i balans.	

Volymmålsättningar

Volymmål fastställda i personalnämndens verksamhetsplan/internbudget för 2019.

Målområde	Målformulering/ måltal:	Måluppfyllelse i korthet:	Sammanvägd måluppfyll- else:
Utbildningsanställningar /utbildningslön special- istsjuksköterskor	Volymmål: 75 utbildnings- anställningar, 170 utbildningslöner.	Under våren 2020 har 61 medarbetare haft utbildningsanställning och 148 medarbetare haft utbildningslön. Under hösten 2020 har 55 medarbetare haft utbildningsanställning och 190 medarbetare haft utbildningslön. Det totala budgeterade antalet utbildningsanställningar var 75 per termin respektive för utbildningslön 165 per termin.	
Genomförande av Kliniskt basår, ett regionalt introduk- tionsprogram för nyutexaminerade sjuksköterskor	Ej volymsatt.	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. Mer än 800 utbildningsplatser blev inställda på grund av covid-19 under våren. Under höstens första månader 2020 kunde Kliniskt basår genomföras enligt plan och från och med november har programmet helt omvandlats till digitala föreläsningar. Den kliniska färdighetsträningen inte kunnat genomföras på grund av covid-19.	
Genomföra konferens; Framtidens sjuksköterska	Volymmål: 300 anmällda.	Under 2020 blev konferensen inställd pga. pandemin.	
Utbildningsanställ- ningar undersköterskor, skötare och barnskötare	Volymmål: 20 platser.	Under våren hade fem undersköterskor påbörjat en utbildningsanställning med inriktning operation och intensivvård, under hösten var det totalt 17 undersköterskor med utbildningsanställning.	
Kompetensutvecklingsin- sats för under- sköterskor, skötare och barnskötare	Följande av plan.	Konferensen Framtidens undersköterska, pandemin omöjliggjorde årets konferens. Handledarutbildning steg 1, 2 och 3 samt språkbudsutbildning riktad till undersköterskor, skötare och barnsköterskor. Handledarutbildningarna har flyttats fram till hösten 2021 på grund av rådande pandemi. En språkbudsutbildning planeras att genomföras under våren 2021. År 2019 och 2020 har särskild satsning gjorts mot verksamhetsområdet ambulans och ambulanssjukvårdare.	
Klinisk fördjupnings- utbildning för sjuksköterskor inom onkologi och hematologi	Volymmål: 20 sjuksköterskor i utbildning	En Klinisk fördjupningsutbildning ges för röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker. Utbildningen ger dubbelkompetens inom området PET/CT. Under de senaste åren har cirka tio personer utbildats per år.	
Extratjänster		Rekrytering har startats, stoppats och återstartat under pandemins förlopp. Totalt resulterade insatserna i att cirka 70 personer under året anställdes med extratjänst inom hälso- och sjukvårdsförvaltningarna.	
Tekniksprången	Volymmål: 6 platser.	För 2020 fanns möjlighet till sex Tekniksprågsplatser, varav fem anställningar har genomförts.	
Rekrytering av personer med funktionsnedsätt- ning	Volymmål: 25 anställningar.	Till följd av covid-19 har endast 15 personer blivit anställda inom ramen för satsningen under året	

Bilaga 3 Uppföljning av internkontrollplan 2020

Redovisas som särskild bilaga till verksamhetsberättelsen.