

Uppföljning Region Skånes kompetensförsörjningsplan 2021-2022

Innehåll

Inledning	3
Använd kompetensen rätt	4
Stöd medarbetarutveckling	5
Skapa engagemang	6
Stärk utbildningsuppdraget	7
Använd tekniken	8
Stärk arbetsgivarvarumärket	9
Bredda rekryteringen	10
Förläng arbetslivet	10
Öka heltidsarbetet	11
Möjliggör löneutveckling	11

Inledning

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag och kräver många olika insatser. Nedan följer uppföljning av de tio nödvändiga strategier som visar på den gemensamma riktningen och behov av insatser för att möta kompetensförsörjningsutmaningen nu och i framtiden.

I uppföljningen av samtliga strategier ligger lärdomar från året som gått däribland de särskilda förutsättningar som orsakats av pandemin som grund. Strategierna utarbetades i tvärfunktionella samarbeten med representanter från Region Skånes förvaltningar och funktioner inom koncernstab HR. På samma sätt har samtliga förvaltningar och funktioner inom koncernstab HR bidragit till uppföljningen av dessa strategier.

Använd kompetensen rätt

Region Skåne har under våren arbetat med kontinuerlig verksamhetsutveckling och anpassning av såväl arbetssätt som arbetsuppgifter, inte minst för att kunna möta de utmaningar som pandemin fortsatt medfört. Innovativa lösningar och nya perspektiv på traditionella arbetssätt är idag en självklar del av arbetet och initiativ har tagits till att förändra befintliga roller. För att identifiera hur vi på bästa sätt använder och utvecklar den samlade kompetensen, involveras såväl ledning som medarbetare.

- Under våren har ett större utvecklingsarbete kring det kontinuerliga arbetet med kompetensförsörjningsplanerna gjorts i syfte att stärka det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Exempelvis har en ny process framarbetats och beslut tagits att nämnder och styrelser årligen ska besluta om kompetensförsörjningsplaner. För att underlätta för verksamheter har stödverktyg så som workshopmaterial och analysmodell tagits fram. På förvaltningsnivå har nedslag gjorts med fokus på kompetenskartläggning och kompetensplanering för specifika verksamhetsområden respektive yrkeskategorier utefter verksamheternas behov.
- Med det övergripande målet att avlasta vårdpersonal har en mindre kartläggning av serviceroller gjorts. Arbetet fortsätter med ett projekt som ska tydliggöra yrkesrollen servicevärd och analysera effekterna av ett införande. Förvaltningsspecifika insatser har genomförts kopplat till uppgifts- och kompetensväxling. Till exempel uppgiftsväxling för servicepersonal. Personalen har tidigare arbetat med isolerade arbetsuppgifter och istället övergått till att arbeta med hela flödet kopplat till en verksamhet. Piloten som genomförts i Ystad har effektiviserat arbetet samtidigt som medarbetarna blivit synligare och kunnat ge bättre service.
- Bemanningsenheter och resursteam har startats upp eller planeras för i en del verksamheter där rekryteringsbehovet är stort och användningen av hyrpersonal behöver minska. Ett exempel på förvaltning specifik insats är planering för uppstart av resursteam med delade tjänster mellan psykiatrisk öppen- och slutenvård.
- Ett hälso- och sjukvårdsövergripande arbete för att identifiera och prioritera gemensamma behov och insatser i relation till det nya omställningsavtalet KOM-KR och de förebyggande insatserna har tagit form. Genom insatserna skapas förutsättningar för kompetens- och uppgiftsväxling i verksamheterna. Insatserna finns exemplifierade under respektive strategi.
- Region Skånes kompetensstegar är ett verktyg i arbetet med medarbetarutveckling och kompetensförsörjning. Idag används stegarna i varierande omfattning i verksamheterna, och pandemin har gjort att de till stor del fått stå tillbaka i prioriteringen. Under våren rekryterades en resurs som framöver ska arbeta med den grund som redan finns. Fokus kommer att ligga på implementering, uppföljning och utveckling av kompetensstegarna brett i organisationen.

Stöd medarbetarutveckling

Trots pandemin har Region Skåne arbetat för att hitta nya sätt att skapa de rätta förutsättningarna för medarbetarnas möjlighet till lärande i vardagen. Intern rörlighet uppmuntras som en möjlighet för medarbetare att prova på nya arbetsplatser och yrken i syfte att utvecklas och sprida kunskap inom organisationen. En mängd möjligheter för kompetens- och karriärutveckling både genom regiongemensamma och förvaltningsspecifika insatser har erbjudits.

- Under våren har flertalet webinarium genomförts. Fokus har varit att stärka en lärandekultur där nya former av lärande och kompetensutveckling prioriteras genom dialog och erfarenhetsutbyten.
- Med det övergripande målet att tydliggöra kompetens- och karriärutveckling har flertalet insatser genomförts både regiongemensamt och förvaltningsspecifikt. Det finns det en uppsjö av goda initiativ och pågående arbete som syftar till att stimulera kompetens- och karriärutveckling. Ett exempel av många goda insatser är det pågående arbetet med att utöka utbildningssjuksköterskerollen som har i uppdrag att stötta och kompetensutveckla kollegor genom kollegialt lärande. Det är tydligt att förvaltningarna genomfört insatser utefter sina förutsättningar under rådande pandemi.
- Framtida chefer är ett regiongemensamt karriärutvecklingsprogram som syftar till att stimulera och attrahera till chefskap och första omgången av programmet avslutades under våren.
- För att bättre kunna stödja medarbetarutveckling och möta behovet av strukturerade arbetssätt för kompetenskartläggning och kompetensplanering på kort och lång sikt, har upphandling av kompetensplattform påbörjats. Under våren har omvärldsbevakning och informationsinhämtning genomförts och arbetet med upphandlingsunderlag är påbörjat. En framgång i arbetssättet är det tvärfunktionella samarbetet. Plattformen ska även skapa möjligheter att nyttja medarbetarsamtalet på ett bättre sätt.
- Behov av kompetensutvecklingsinsatser vid omställning har identifierats för att underlätta för medarbetare att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter. Exempelvis har kompetensen gällande sårvård ökat inom primärvården med stöd av kompetensen som finns vid sjukhusen. Nya insatser inom ramen för omställningsfonden har ansökts om och planeras genomföras under hösten exempelvis ökad laboratoriekompetens för undersköterskor.
- Introduktionen är identifierad som särskilt viktig för de medarbetare som tagit sig an nya arbetsuppgifter vid de nya arbetsplatserna till följd av pandemin. Flertalet förvaltningar har arbetat med att förädla och utveckla sina introduktionsprogram, bland annat genom att nyttja digitala verktyg. Samtliga förvaltningar arbetar med kontinuerliga övergripande introduktionspaket, på sina håll har det även skapats särskilda yrkesspecifika introduktionspaket. Handledare används även på bred front för att trygga nya medarbetare att ta sig an sina nya uppdrag. Ett nytt regiongemensamt introduktionsprogram för chefer har påbörjats och ska vara klart under hösten.

Skapa engagemang

Region Skåne vill skapa engagemang genom att stå för en kultur som präglas av tillit, transparens och lärande. Ett ramverk för att än bättre ta tillvara medarbetares engagemang och synliggöra betydelsen av ett aktivt medarbetarskap tydliggörs genom den medarbetaridé som är under utveckling. Arbetet för att förbättra och skapa en attraktiv arbetsmiljö pågår kontinuerligt och omfattar såväl medarbetare som ledning. Rådande pandemi har påverkat medarbetarnas arbetsmiljö till stor del. Insatser har gjorts i samtliga förvaltningar för att förenkla och skapa de bästa förutsättningarna för ledning och medarbetare att hantera situationen.

- Med fokus på organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö har en reviderad översikt av chefers situation tagits fram för 2021. Samtidigt pågår ett arbete kring chefsuppföljning, med syfte att stämma av bland annat organisatorisk arbetsmiljö och därigenom skapa möjlighet för återkoppling och ökad dialog mellan chef och chefs chef.
- En rad insatser har gjorts för att underlätta för chefer och möjliggöra ett aktivt ledarskap utifrån de utmaningar pandemin innebär. Exempel på insatser är möjlighet till handledning, dialog forum för erfarenhetsutbyte och stöttning i chefsrollen samt samlad information kring arbetsmiljöfrågor relaterade pandemin.
- För att rusta chefer för nuvarande och framtida utmaningar har en rad utbildningsinsatser genomförts såväl regiongemensamt som på respektive förvaltning. Ett arbete med att ta fram en regiongemensam arbetsmiljöutbildning har påbörjats, samtidigt som chefer under våren erbjudits arbetsmiljöutbildning kopplat till respektive förvaltning. Internutbildning i förändringsledning har genomförts och 42 utbildade förändringshandledare erbjuder stöd i förändringsarbetet. En digital utbildning i att leda och arbeta på distans finns tillgänglig för alla medarbetare.
- Under våren har det aktiva arbetet med målstyrning, uppföljning och återkoppling fortsatt. Insatserna är mångfacetterade och spänner över fler områden och processer. Flera av Region Skånes förvaltningar har under våren utvecklat sitt arbete med målstyrning och uppföljning, till exempel utvecklad intern kontroll genom dialogmöten.

Stärk utbildningsuppdraget

Region Skånes utbildningsuppdrag som spänner över alla utbildningsnivåer och innebär bland annat att studerande gör sin praktik i organisationen. Under våren har rådande pandemi fortsatt utmana organisationens förmåga att ta emot praktikanter. Det interna arbetet har därför fokuserat på att skapa förutsättningar för att ta emot studenter trots omständigheterna.

- Samarbetet med lärosätena har utvecklats till exempel genom en särskild arbetsgrupp med representanter från såväl Region Skåne, genom bland annat yrkesrepresentanter, såväl som representanter från lärosätena. Arbetsgruppen har arbetat för att säkerställa att så mycket praktik som möjligt kunnat genomföras. Hänsyn har tagits till alla utbildningars behov och upplägg av praktik. Förvaltningsspecifika insatser har genomförts såsom till exempel införande av rollen kliniska lärare där den tidigare inte funnits. Ett sjukvårdsregionalt vårdkompetensråd har etablerats, med syfte att stärka samarbete mellan kommuner, regioner och lärosäten.
- Samarbetet med Vård och Omsorgscollage har fortsatt. Under våren har samarbetet till stor del handlat om att skapa strukturer för att möta behoven av praktik i det nya vård och omsorgsprogrammet.
- Regiongemensam handledarutbildning, en specifik för läkare och en som vänder sig till alla medarbetare, har erbjudits i digital form. Även förvaltningsspecifika insatser har gjorts för att stärka handledarnas kompetens, såsom exempelvis framtagande av stödmaterial vid handledning under arbetsplats förlagt lärande.

Använd tekniken

Region Skåne har under våren arbetat för att nyttja digitaliseringens möjligheter och tekniken smart för att uppnå verksamhetens mål, förmedla trygghet och främja kommunikationen till medborgare. Tekniken ska underlätta, avlasta och stödja medarbetarna i deras arbete. Pandemin har påmint Region Skånes medarbetare att kompetensen kontinuerligt behöver utvecklas för att förstå digitaliseringens påverkan och möjligheter inom verksamhetsområdet samt förstå den beteendeförändring som krävs för att hantera en alltmer digital arbetsplats.

- Kompetensutvecklingsinsatser har genomförts för att stärka medarbetarnas kompetens kring nuvarande verktyg och arbetssätt. Att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens skapar handlingsberedskap att möta framtida behov. Exempelvis har insatser genomförts inom ramen för Kom-KR i syfte att öka sjuksköterskors kompetens kring applikationer. Möten med patienter har genomförts via digitala hjälpmedel. Interna utbildningar och kollegialt erfarenhetsutbyte samt lärande har genomförts i syfte att öka kunskaperna kring digitala utbildningshjälpmedel.
- Under våren fattade HR-direktören beslut att anta en strategi för utvecklande av arbete med people analytics. Under hösten kommer styrgrupp, arbetsgruppsledare och arbetsgrupp formeras samt arbetet påbörjas. People analytics ska bli en given utgångspunkt i strategiska ledningsbeslut rörande medarbetarfrågor och verksamhetsutveckling. People analytics är ett samlingsbegrepp över åtgärder som möjliggör evidensbaserat strategiskt arbete med data och statistik i personalrelaterade frågor. Arbetet består av fem huvudområden där *Datadriven HR-analys* utgör huvudfokus. *Analysplattform och IT* är verktyg och förutsättningar för att kunna arbeta med och tolka HR-data på ett överkomligt sätt. *Kommunikation och verksamhetsnytta* är arbetssätt som ger analysen och insikterna genomslagskraft och skapar verkliga resultat och värde för verksamheten.
- Personal och bemanningsprojektet har under våren gått in i genomförandefas där test och verifiering av leveranser pågår. Projektet har fått vänta med att starta upp piloter då leveranserna inte uppfyllt de framställda kraven men fortsatt förberedelse pågår genom utformning av manualer, utbildningsmaterial, lärandeinsatser och förändringsarbete som krävs inför pilot.
- Säker informationshanteringsprojektet är ett tvärfunktionellt projekt där vi involverat förvaltning IT, slutfört och landat i ett projektbeslut, kartlagt alla processer inom HR som har bärning på personalakten för att säkerställa alla processer. Projektet har under våren gått in i avslut. Slutrapport är klar och arbetet innefattar nu lärande- och kommunikationsinsatser. Under hösten kommer målgruppsanpassade lärandeinsatser att genomföras.
- Ett regiongemensamt forum har startats och leds av koncernstab HR. Forumet syftar till att inspirera, utöka samordningen vad gäller digitalt lärande och delge varandra goda exempel. Emellertid framkommer även utmaningar så som att alla medarbetare inte har tillgång till de digitala verktyg som behövs. Alla medarbetare har inte en egen dator till sitt förfogande
- Exempel på regiongemensamma insatser är arbetsgivarintyg.nu, praktikplatsen.se, förenklad administration, robotisering och självkörande truckar. Samtidigt har flertalet förvaltningsspecifika insatser genomförts. Exempelvis har uppdateringar av de maskinella

verktygen i laboratorieverksamheten medfört effektiviseringar och utökad automatisering av standardiserade arbetsuppgifter. Flera förvaltningar har börjat utreda förutsättningar för flexibla arbetsplatser och distansarbete i en förändrad framtid.

Stärk arbetsgivarvarumärket

Region Skåne har under våren arbetat för att ge nuvarande medarbetare förutsättningar att utvecklas, visa engagemang och känna stolthet över sitt arbete genom att kontinuerligt lyfta fram goda exempel och resultat. Detta arbetssätt är centralt också för att nå framtida medarbetare.

- I syfte att ytterligare stärka Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare har ett nytt arbetsgivarlöfte arbetats fram och beslutats under våren. Implementering av det nya arbetsgivarlöftet planeras under hösten.
- I pandemin har Region Skåne likt andra organisationer fått tänka nytt och innovativt. I ljuset av detta skapades en kanal för lämplig kompetens att anmäla sitt eget intresse av att hjälpa till under pandemin, insatsen kallades *Vill du hjälpa till*. Under våren har arbetet fortsatt med att skapa goda förutsättningar för processens samtliga delar, från intresseanmälning till konkret arbete samt insatser för att nyttja och matcha kompetensen på bästa sätt.
- Budskapsanpassning och riktad information har genomförts i syfte att attrahera olika målgrupper. De prioriterade målgrupperna har varit unga, chefer, ingenjörer och vårdyrken. Arbetet har på grund av förutsättningarna med rådande pandemi naturligt fokuserats till kommunikation genom sociala medier. Under våren har även ett arbete påbörjats att ta fram digitalt material som riktar sig till unga i mellanstadiet och högstadiet som kommer färdigställas i höst.
- Samverkan med andra organisationer och intressenter har genomförts för att möta välfärdens behov av kompetens. Region Skåne har fortsatt sitt täta samarbete med lärosätena. Samarbete med Malmö stad rörande praktikplatser har startat upp. Samarbetet benämns som framtidens sjuksköterska.
- I maj startades regionala kompetensrådet där Region Skånes HR-direktör innehar ordförandeskapet. Kompetensrådet syftar till att tillsammans med deltagande aktörer bidra till samverkan inom utbildningsplanering och kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Målet är att få en förbättrad kompetensförsörjning genom en god matchning mellan utbildningsutbud och behov av kompetens hos arbetsgivare.

Bredda rekryteringen

Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns det många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. För att ta tillvara den kompetens som finns på arbetsmarknaden arbetar Region Skåne med arbetsmarknadsinsatser som vänder sig till personer som står långt från arbetsmarknaden. För att minska gapet mellan behov och tillgänglig kompetens görs proaktiva insatser riktade till unga.

- Sedan tidigare pågår ett arbete med att anställa unga genom samarbetet med tekniksprånget och som studentmedarbetare. Arbetet har löpt som planerat under våren. Det fanns även planer på att starta ett samarbete med Skånes kommuner för att ta emot fler praoelever i organisationen. Detta har på grund av pandemin fått stå tillbaka och fokus har istället legat på att tillsammans med projektet Prao i Skåne planera för, och skapa än bättre förutsättningar för chefer och verksamheter att ta emot praoelever när så är möjligt.
- Samarbetet med arbetsförmedlingen har under 2021 fortsatt. Våra gemensamma arbetsmarknadsinsatser är ett av flera sätt att möta den framtida kompetensförsörjningen. De är också en del i strävan efter att sammansättningen av medarbetare speglar samhällsstrukturen. Fokus har under våren framförallt varit på extratjänster och satsningen för personer med funktionsnedsättning.
- Ett kontinuerligt likarättsarbete pågår i Region Skåne. Bland annat är ett pilotprojekt initierat för att genomföra en "likarättsrond" på två arbetsplatser. En unik Region Skåne modell skapas, med en tydlig struktur och process, för att stödja verksamheter i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. En regiongemensam tvådagars grundutbildning i likarätt och lika möjligheter har också genomförts under våren.

Förläng arbetslivet

Region Skåne har fortsatt arbeta för att medarbetare ska ges möjligheten att börja arbeta tidigare och stanna kvar längre i arbetslivet genom att ta tillvara varje medarbetares kompetens och erfarenhet. Arbetslivet ska vara hållbart och en god arbetsmiljö är avgörande för att medarbetare ska kunna och vilja förlänga tiden i arbetslivet. De konkreta arbetsmiljöinsatserna återfinns i uppföljningen av samtliga strategier men främst *stöd medarbetarutveckling* och *skapa engagemang*.

- Arbete för att stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv har genomförts under våren genom förbättrad dialog mellan arbetsgivare och lärosätena. Konkreta insatser som genomförts är bland annat utökandet av antalet kliniska lärare i operations-, anestesi- och intensivvårdsverksamheten. Bastjänstgöringen för läkare har även utökats i antal platser jämfört med föregående år.
- Samtliga kompetensutvecklingsinsatser som finns beskrivna under strategin *stöd medarbetarutveckling* syftar till att erbjuda ett livslångt lärande med möjlighet att utbilda och fortbilda sig genom hela arbetslivet.
- Förvaltningsspecifika insatser har genomförts i syfte att tillvara ta äldre medarbetares erfarenheter och samtidigt stärka nya medarbetares kompetens. Arbetssätten inkluderar individuella lösningar, handledar- och mentorskap. Insatserna utgår från verksamhetens

behov och sker genom dialog med medarbetaren. Under pandemin och främst rörande vaccinationsinsatserna har pensionerade medarbetare varit inne och arbetat, koordinerat och samordnat.

Öka heltidsarbetet

Region Skåne har en hög andel heltidsanställningar relativt andra välfärdsorganisationer. Idag är det cirka 92% av medarbetarna som har en heltidsanställning i grunden. Frågan följs upp årligen men bevakas också i det löpande arbetet både på regional- och förvaltningsnivå. Region Skåne utannonserar endast tjänster på heltid.

- Under medarbetarsamtalen följs medarbetare som själva valt att arbeta deltid upp, och önskemål om att gå upp i arbetstid hanteras.
- Region Skåne har deltagit i ett gemensamt seminarium med kommunal där arbetet framgent fokuserar på att undersöka de medarbetare som har en heltidstjänst men av någon anledning valt att arbeta deltid.

Möjliggör löneutveckling

Lönefrågan får särskild uppmärksamhet när konkurrensen om arbetskraften ökar. Insatser görs för att lönebildningen ska vara en positiv kraft i Region Skånes verksamheter. Bland annat har utbildningsinsatser för chefer genomförts i syfte att öka kännedom om, och förståelse för lönebildningsarbetet.

- Löneöversyn för 2020 och 2021 är påbörjad. Inom ramen för arbetet sker uppföljning av medarbetares uppdrag och prestation genom medarbetar- och lönesamtal. I lönesamtalet är lönekriterierna en utgångspunkt. För att göra dessa än mer kända har fortsatt implementeringsarbete gjorts. Ett regiongemensamt material för chefer med information kring lönesättning är under utveckling. Insatser har även skett förvaltningsspecifikt utifrån de behov som finns. Till exempel har lönekriterierna brutits ner och tydliggjorts mot en specifik verksamheter. Ett annat exempel är att förvaltningsspecifikt material tagits fram för att öka förståelsen för processen även hos medarbetare.
- Ett nära samarbete med fackliga organisationer som viktiga bärare i att utveckla uppföljningen och analysen av lönebildningen har pågått.
- Under våren har framtagande av en ny löneapplikation som möjliggör för ökad transparens och tydlighet gällande lönestrukturen i organisationen pågått.