

Personalnämndens

Verksamhetsplan/internbudget samt internkontrollplan för år 2022

Personalnämndens verksamhetsplan och internbudget för år 2022

Personalnämndens uppdrag och Region Skånes budget och verksamhetsplan 2022 med plan för 2023 - 2024.....	2
Region Skånes budget och verksamhetsplan 2022 med plan för 2023 - 2024	2
Inriktningar, målsättningar och specifika uppdrag i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2022 med plan för 2023–2024 med särskild koppling till personalnämndens ansvarsområde	2
Budget- och planeringsförutsättningar för personalnämnden 2022	6
Framtidens hälsosystem.....	7
Digitalisering.....	7
Erfarenheter av pandemin och behov av insatser	7
Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2022.....	8
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare.....	8
Region Skånes arbetsgivarlöfte, arbetsgivarvarumärke och rekryteringsfrämjande insatser	8
Det goda ledarskapet och medarbetarskapet.....	9
Implementering av medarbetaridén	9
Chefers organisatoriska förutsättningar	9
Inrättande av ledarskapsakademi	9
Personaldrivna vårdenheter.....	9
En god och hälsofrämjande arbetsmiljö.....	10
Friskvårdsbidrag – förändrad modell	10
Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor	11
Lika rättigheter och möjligheter.....	11
Förenkla och utveckla HR-stödet	12
Säker informationshantering inom HR.....	12
Minskad personal- och löneadministration	12
Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras	13
Rätt använd kompetens	13
Servicevärdar	13
Region Skånes kompetensplattform	14
Breda rekryteringen	14
Insatser för unga.....	14
Arbetsmarknadsinsatser.....	14
Kompetensstegar	15
Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling	15

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare	15
Utbildningsanställningar och utbildningslön för undersköterskor/skötare/barnskötare	15
Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare	16
Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare	16
Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor	16
Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska	16
Kliniskt basår	17
Kompetensutvecklingsinsatser handledare	17
Konferenser för medarbetare - Framtidens medicinska sekreterare, Framtidens undersköterska och Framtidens sjuksköterska	17
Rekrytering av personer med utbildning i annat land/International Office i Region Skåne	18
Oberoende av hyrpersonal	19
Anslag till personalnämndens förfogande	20
Uppföljning och intern kontroll	20
Löpande uppföljning	20
Internkontroll	20
Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2022, sammandrag	21
Bilaga 2 Internkontrollplan 2022	21

Personalnämndens uppdrag och Region Skånes budget och verksamhetsplan 2022 med plan för 2023 - 2024

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

Region Skånes budget och verksamhetsplan 2022 med plan för 2023 - 2024

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

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

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

Inriktningar, målsättningar och specifika uppdrag i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2022 med plan för 2023–2024 med särskild koppling till personalnämndens ansvarsområde

i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2022 med plan för 2023 – 2024 anges inriktningar och målsättningar inom området Medarbetare kopplat till övergripande mål *Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet*. Därutöver ges även specifika uppdrag att genomföra under planperioden. Mål/inriktningar och uppdrag redovisas nedan efter rubrik i Region Skånes verksamhetsplan/budget.

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas

Inriktningar/målsättningar

- Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, goda möjligheter till utveckling för medarbetarna och ledare som upprätthåller ett närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser.
- Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter.
- 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.
- Antalet medarbetare som rekommenderar andra att arbeta i Region Skåne ska öka.
- Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar, heltidstjänst ska vara norm och deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar.
- Medarbetare i Region Skåne ska från och med 1 januari 2022 få full ersättning för friskvårdskostnader upp till 3 000 kronor.

Specifika uppdrag

- Region Skåne ska ta fram och implementera strategier för att skapa jämställda arbetsplatser.
- För att stärka medarbetarskapet utvecklas Personalidén till en medarbetaridé.
- Tillämpningsanvisningar för nya rutiner avseende förändrad modell för friskvårdsbidrag ska tas fram för att förenkla och digitalisera hanteringen.

Utveckla arbetet för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Inriktningar/målsättningar

- Region Skåne ska erbjuda en hälsofrämjande, utvecklande arbetsmiljö med goda förutsättningar att göra skillnad varje dag. En viktig del i detta är att erbjuda ett hållbart arbetsliv.
- Region Skåne verka för att ge sina chefer goda förutsättningar för att arbeta med arbetsmiljö, och därmed skapa en hälsofrämjande arbetsplats och ett hållbart arbetsliv.
- Region Skåne har som Skånes största arbetsgivare ett ansvar för att alla bemöts med omtanke och respekt.

Specifika uppdrag

- Den regionala rehabiliteringsprocessen kommer att revideras i led med de förändringar som tillkommit genom föreskriften Arbetsanpassning.
- Sjukfrånvaron följs upp och analyseras noggrant, inte minst utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utifrån analyserna kommer olika insatser att sättas in för att minska sjukfrånvaron.

- Region Skåne ska bidra till de nationella målen om att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden och att aktivt arbeta med att arbetsplatserna anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor.
- Region Skåne har ett ansvar för diskriminering som också sker från brukare/patienter mot medarbetarna. En handlingsplan för att motverka och hantera detta ska tas fram under 2022.

Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor

Inriktningar/målsättningar

- I Region Skåne ska osakliga löneskillnader inte förekomma. Genom tillämpning av regiongemensamma principer och arbetssätt för lönesättning säkerställer vi att Region Skåne erbjuder lika förmåner och villkor för alla medarbetare som arbetar inom samma verksamhet, oavsett arbetsplats.

Kompetensutveckling och vidareutbildning

Inriktningar/målsättningar

- Med ett lyssnande, närvarande ledarskap skapas delaktighet och mod att påverka verksamhetens utveckling och resultat. Chefer med tydliga uppdrag, realistiska villkor och rätt kompetens för sitt chefsuppdrag är en förutsättning för välfungerande verksamheter som når sina mål och där medarbetarna är nöjda.
- Skåne behöver fler specialistutbildade sjuksköterskor. Bristituationen är generell men särskilt svår vad gäller operations-, anesthesi-, intensivvårds- och ambulanssjuksköterskor. Möjligheten att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterska med bibehållen grundlön är ett sätt att stärka attraktiviteten.
- Arbetet med rätt använd kompetens innebär en utveckling av rollen för undersköterskor, skötare och barnskötare. Utbildningssatsningar, anpassade efter de behov som verksamheten ställer idag och framöver, ska fortsätta.
- För att möta den förändrade yrkesrollen som medicinska sekreterare står inför och för att möta verksamheternas behov ska fortsatta kompetensutvecklingsinsatser genomföras
- Region Skåne behöver verka för att säkerställa en långsiktig kompetensförsörjning avseende AT-, BT- samt ST-läkare. Det råder brist på specialistläkare inom ett antal områden. Fortsatt prioritering av ST-utrymmen till specialiteter med risk för brist kommer att behövas. Satsningen på akutläkarspecialiteten ska fullföljas enligt beslutad plan för 2015–2025.

Specifika uppdrag

- Utvecklings- och karriärmöjligheter ska ytterligare tydliggöras.
- Särskilt fokus sätts på hållbart ledarskap och chefers organisatoriska förutsättningar. Insatser ska fortsätta för att exempelvis utveckla process för framtida chefer, fortsätta uppstartat program för framtida chefer utifrån ett mångfaldsperspektiv med särskilt fokus på yngre och kompetensutveckling i förändringsledning som är en

kritisk framgångsfaktor för att hantera den förändring som exempelvis nya digitala arbetssätt innebär.

- I syfte att öka attraktiviteten inrättas en ledarskapsakademi som en del av en regional satsning för framtidens ledar- och medarbetarskap.
- Det Kliniska basåret syftar till att stötta övergången från studerande till yrkesverksam sjuksköterska. Det är många som påbörjar basåret, men insatser behövs för att få fler att fullfölja hela programmet.
- Region Skåne ska kunna erbjuda en kombinerad tjänstgöring för läkare inom Region Skåne. På så sätt säkerställer man att specialistkompetens även kan finnas på de mindre sjukhusen och inom primärvården.

Rätt bemanning och utvecklade arbetssätt

Inriktningar/målsättningar

- Rätt använd kompetens (Rak) är en nödvändighet. Genom att säkerställa att medarbetarnas kompetenser och tid används på rätt sätt och utifrån verksamhetens behov kan vi bidra till både en bättre arbetsmiljö och en effektivare verksamhet.
- Arbetet med Rak kan även innebära uppgiftsväxling mellan yrkeskategorier och införandet av nya kompetenser. Detta kan frigöra tid för patientarbete genom att administration och vårdnära service kan göras av annan personal än vårdpersonalen.
- För att förenkla för chefer och medarbetare behövs fortsatt utveckling av stödsystem inom HR-området. Förbättrings- och förenklingsarbetet måste stärkas för att inhämta och tillvarata förslag till förbättringar från verksamheterna.
- Det löneadministrativa arbetet ska upplevas enklare för chefer genom att ett professionellt personaladministrativt stöd säkras till cheferna.

Specifika uppdrag

- Region Skåne ska utreda hur verksamheterna i vården kan minimera överrapportering, detaljstyrning och remisshantering som inte tillför positivt mervärde för skånska patienter, utan enbart stjäl tid från personalen.
- För att förenkla för chefer och medarbetare är utveckling av regiongemensamma arbetssätt och IT-stödsystem inom HR prioriterat. Särskilt angeläget är pågående projekt för ett regiongemensamt IT-stöd och arbetssätt för verksamhetsanpassad schemaläggning och bemanning.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Inriktningar/målsättningar

- En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Bedömningen är att dagens och framtidens utbildningsvolym inte kommer räcka till för att säkerställa tillgången på rätt kompetens. Förändringar behövs av såväl arbetssätt som kompetensstruktur för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.
- En viktig del i kompetensförsörjningen är att visa på möjligheterna till utveckling och karriär genom kompetensutveckling som breddar, höjer eller på annat sätt utvecklar

medarbetarna, och på så sätt gör att dagens och framtidens medarbetare önskar stanna i Region Skåne.

- Medarbetare som väljer att utveckla sin kompetens ska få möjlighet till utökade ansvarsområden.
- Ett fortsatt arbete med kompetensstegar ska tydliggöra befintlig kompetens och framtida kompetensbehov, både i verksamheterna och för den enskilde medarbetaren.
- Det finns en stor potential i att ta tillvara kompetensen hos redan utbildade personer som kommer till Sverige från andra länder.
- Dialogen med de skånska lärosätena, övriga utbildningsanordnare och myndigheter behöver fortsatt stärkas för att tydliggöra behovet av utbildningsplatser.
- Region Skåne ska arbeta för att äldre medarbetare i större utsträckning ges förutsättningar att fortsatt bidra med sin kompetens. Äldre medarbetare ska också ges möjlighet till ett hållbart arbetsliv, en arbetsmiljö som gör det möjligt att vara kvar samt möjlighet till en ny roll som handledare eller coach för yngre medarbetare.
- Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter.
- Region Skåne har som uttalad målsättning att bli oberoende av inhyrd personal från bemanningsföretag, som i ett led i ökad kontinuitet och säkerhet för patienten, en bättre arbetsmiljö för medarbetarna och ett säkrat utbildningsuppdrag.

Specifika uppdrag

- De kompetensstegar som arbetats fram ska implementeras.
- Arbetssätt och struktur för att ta emot personer med utbildning från andra länder behöver fortsatt utvecklas
- Region Skåne ska stärka sitt arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare. För att göra detta ska möjligheten till att inrätta karriärtjänster på ett regionövergripande sätt utredas.
- De mindre skånska sjukhusen fyller en viktig roll i introduktionen av nyutbildade och nyanställda inom Region Skåne. Därför ska det utredas hur denna kan stärkas ytterligare som ett led i att ge medarbetarna en ännu bättre introduktion.
- Under året ska en utredning tillsättas för att se hur vi kan öppna upp primärvården för fler specialistkompetenser men även tjänstgöringsformer för att möjliggöra än mer vård på primärvårdsnivå.

Budget- och planeringsförutsättningar för personalnämnden 2022

Personalnämndens regionbidrag för år 2022 uppgår till 182,9 miljoner kronor. Basen för regionbidraget är 2021 års regionbidrag (170,4 mnkr) med uppräknings 1,2 procent efter effektiviseringsavdrag. Därtill tillkommer utökning med 10 mnkr för täckning av andra nämnders/styrelsers merkostnader till följd av ändrad modell för friskvårdsbidrag. Medel som i sin helhet ska utfördelas från personalnämnden under året.

Planeringsförutsättningarna är delvis osäkra till följd av pandemin men även omställningen mot Framtidens hälsosystem och digitalisering, se nedan. Osäkerheten kan påverka möjligheterna att genomföra de specifika uppdrag/arbeten/aktiviteter som ingår i verksamhetsplanen.

Framtidens hälsosystem

Region Skåne har tagit beslut om framtidens hälsosystem vilket är en regiongemensam plattform för omställningsarbetet med strategi som lägger grunden till styrning för att nå det långsiktiga målet *Bättre hälsa för fler*. Förflyttning behöver göras mot ett mer personcentrerat arbetssätt samt hälsofrämjande och förebyggande insatser och styrning i riktning mot såväl nära vård som nivåstrukturering och profilering. Viktiga förutsättningar och möjliggörare för denna omställning är medarbetare, digitalisering och fysisk infrastruktur. Omställningsarbetet kommer på många sätt att påverka det stora flertalet medarbetare och medarbetarperspektivet måste finnas med i arbetet som ett naturligt och prioriterat perspektiv. Flertalet aktiviteter, insatser och förändringar som krävs för att verkställa strategin för framtidens hälsosystem genomförs inom befintliga uppdrag och verksamheter. Övriga, som behöver politiska beslut, verkställs genom Region Skånes verksamhetsplan med budget eller separata politiska beslut. Arbetet med framtidens hälsosystem intensifieras de kommande åren med åtgärder inom de beslutade insatsområdena.

Digitalisering

Omställningen till digitalisering ska fortsatt prioriteras, och nya lösningar och teknik ska införas. För att tillvarata digitaliseringens möjligheter behöver inte minst vårdens verksamheter utveckla nya arbetssätt. Digitala tjänster och verktyg, även inom exempelvis HR-området, ska ge stöd till medarbetare att stärka kvalitet, säkerhet och effektiva arbetssätt.

Stora delar av främst hälso- och sjukvården, men även andra områden som exempelvis HR, kommer under planperioden påverkas av införandet av Skånes digitala vårdssystem (SDV). SDV skapar nya förutsättningar och möjligheter för såväl patienter som för medarbetare, exempelvis bättre beslutsstöd och tillgång till information.

Erfarenheter av pandemin och behov av insatser

Erfarenheter av pandemin har synliggjort behov av insatser vilka avspeglas i verksamhetsplan/internbudget 2022. Detta avser insatser inom exempelvis vikten av välfungerande stöd, processer och IT-verktyg som underlättar för Region Skånes chefer samt även behovet av resursteam för att stödja verksamheternas arbete med bemanning.

Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2022

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare

Region Skånes arbetsgivarlöfte, arbetsgivarvarumärke och rekryteringsfrämjande insatser

Ett nytt arbetsgivarlöfte för Region Skåne har tagits fram med utgångspunkt från Region Skånes arbetsgivarvarumärke. Arbetsgivarlöftet syftar till att stärka Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare. Det är en beskrivning av varför den totala arbetsupplevelsen inom Region Skåne är bättre än på andra arbetsplatser, och är ett löfte till våra befintliga och potentiella medarbetare.

Implementering av Region Skånes arbetsgivarlöfte är en viktig del och kräver ett välarbetat och gediget arbete som kommer att utvecklas och processas framgent. Arbetsgivarlöftet ligger till grund för rekryteringskommunikation och internkommunikation, samt förbättringsinitiativ på arbetsplatsen för att stärka, bibehålla och utveckla motivationen bland medarbetarna.

Insatser kommer fortsätta, utifrån arbetsgivarlöftet, i syfte att marknadsföra Region Skåne och vad som erbjuds, olika yrken samt för att beskriva Region Skånes olika verksamheter. Arbetet fortsätter även med vidareutveckling av behovs- och målgruppsanpassad rekrytering för Region Skånes olika yrkesgrupper. Till detta kommer fortsatt vidareutveckling av närvaron på sociala medier, event och mässor för att stärka Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare. Webbssidan *Jobba hos oss* behöver vidareutvecklas, liksom rekryteringsprocessen med tillhörande aktiviteter som; introduktion och rekrytering, kontinuerlig justering av jobbbannonser samt kanaler för olika målgrupper, däribland sociala medier, kampanjer och tekniska lösningar.

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Region Skåne ska både vara och vidareutveckla att vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, 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.

Mål och anslag år 2022 - Region Skånes arbetsgivarlöfte, arbetsgivarvarumärke och rekryteringsfrämjande insatser

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

Det goda ledarskapet och medarbetarskapet

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

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

Implementering av medarbetaridén

Medarbetaridéns syfte är att utgöra ett ramverk för att ta tillvara medarbetares engagemang och synliggöra betydelsen av ett aktivt medarbetarskap som en avgörande faktor för hur väl vi lyckas med våra uppdrag. Som arbetsgivare tydliggörs vår förväntan på medarbetarskapet och vad jag som medarbetare kan förvänta mig av arbetsgivaren.

Medarbetaridén beskriver hur vi som medarbetare bidrar till livskvalitet för invånarna, hur vi som medarbetare förväntas agera och hur vi tillsammans bidrar till en attraktiv och hållbar arbetsplats.

Implementering av medarbetaridén kommer att ske i enlighet med en implementeringsplan omfattande kommunikations- och utbildningsinsatser som syftar till att synliggöra och säkra omsättning av medarbetaridén till ett användbart verktyg i vardagen. Kommunikationsmaterial och verktyg kommer att tas fram anpassade för olika målgrupper och användningsområden.

Chefers organisatoriska förutsättningar

Goda organisatoriska förutsättningar är avgörande för ett långsiktigt och hållbart chefs- och ledarskap. Chefer med goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag bidrar i sin tur till att chefer och medarbetare väljer att stanna kvar i Region Skånes verksamheter.

Region Skåne behöver utveckla sin kompetens inom området "Organisatoriska förutsättningar för ett hållbart ledarskap" och utreda vilka organisatoriska aspekter som är av särskild vikt för att förbättra förutsättningarna och öka attraktiviteten till att vilja bli chef inom Region Skånes verksamheter. Utifrån ny kunskap om vad som är av särskild vikt ta fram förslag på åtgärder.

Inrättande av ledarskapsakademi

I syfte att öka attraktiviteten inrättas en ledarskapsakademi som en del av en regional satsning för framtidens ledar- och medarbetarskap. Medel reserveras under avsnitt "Anslag till personalnämndens förfogande". Plan behöver presenteras för nämnden senast första halvåret 2022.

Personaldrivna vårdenheter

Utvecklingen av personaldrivna vårdenheter syftar till att erbjuda medarbetarna ett större inflytande över verksamheten för att därigenom främja och stödja den utvecklingskraft som finns på verksamhetsnivå. En större frihet att påverka ökar den enskilde medarbetarens ansvarstagande, och arbetsplatsens attraktionskraft. För att samordna införandet behövs resurs som hanterar kommunikativa insatser samt facilitering av processer för ansökan, beslut och införande av personaldrivna vårdenheter.

Mål och anslag år 2022 – Det goda ledarskapet och medarbetarskapet

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Region Skånes pris för Årets chef		50
Chefers organisatoriska förutsättningar för ett hållbart ledarskap Utveckla sin kompetens genom uppdragsforskning och föreslå åtgärder		300
Implementering av medarbetaridén		300
Inrättande av ledarskapsakademi		0
Personaldrivna vårdenheter: Koordinering och samordning		750
Totalt: Det goda ledarskapet och medarbetarskapet		1 400

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

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

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

Flera regionala insatser har under 2021 genomförts för att förbättra förutsättningarna för chefer att arbeta med arbetsmiljön, delvis med erfarenheter från pandemin. Insatser som genomförts är framtagande av en regional grundutbildning i arbetsmiljö, insatser för att öka kunskaperna om hälsofrämjande arbetsmiljö, samverkan, organisationsförändringar och människa och teknik, samt implementering av verktyg för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Friskvårdsbidrag – förändrad modell

Enligt beslut i regionfullmäktige kommer modellen för friskvårdsbidrag till medarbetarna förändras från och med 1 januari 2022. För att underlätta för chefer och medarbetare att ansöka om friskvårdsbidrag har administration och ekonomisk modell för friskvårdsbidraget setts över och en ny förändrad, förenklad och digitaliserad modell för friskvårdsbidrag kommer att införas.

Tillämpningsanvisningar för nya rutiner i samband med förändringen ska tas fram. Förändringen innebär även att medarbetare i Region Skåne får full ersättning för friskvårdskostnader upp till 3 000 kronor per år och medarbetare. För kompensation av andra nämnders/styrelsers merkostnader till följd av ändrad modell för friskvårdsbidrag har personalnämndens regionbidrag utökats med 10 miljoner kronor. Medel som kommer att utfördelas från personalnämnden under året.

Mål och anslag år 2022 – En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Friskvårdsbidrag - merkostnadsersättning		10 000
Totalt: En god och hälsofrämjande arbetsmiljö		10 000

Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor

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

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

I enlighet med diskrimineringslagen kartläggs årligen lönerna och analys görs för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer. Grunden för att kunna göra detta arbete är en arbetsvärdering som är gjord utifrån en systematik VIRS, värderingsinstrument i Region Skåne.

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne arbetar med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Insatser genomförs på flera nivåer i organisationen i ett processbaserat arbetssätt integrerat i lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Funktionsansvarig för likarätt samordnar aktiviteterna inom KSHR samt i Region Skånes Likarättsakademi.

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

Fortlöpande utbildningar och fortbildningar genomförs för att på bred front öka kunskapen bland våra medarbetare. En återkommande del är att arrangera Stora Likarättsdagarna och Stora Likarättsgalan, inklusive produktion av en likarättstidning inför dessa arrangemang.

Varje år utbildas certifierade Likarättsambassadörer under sammanlagt fem dagars utbildning, som därefter aktivt kan föra ut kunskapen på den egna arbetsplatsen.

Fördjupande samarbete kring kompetensöverföring genomförs internt och externt med bland annat Skånetrafiken, Länsstyrelsen, Svenska Läkaresällskapet, Musik i Syd och Anna Lindh Academy.

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

Två pilotprojekt är aktuella, ett om "välkomnande" i samarbete med Musik i Syd och Malmö Opera, samt ett om "likarättsrond" där aktiva åtgärder och antidiskriminering är i fokus.

Region Skånes likarättspodd, "Alla föds nakna" producerar årligen ett antal nya avsnitt som är öppet för alla att lyssna på, både medarbetare och medborgare.

Mål och anslag år 2022 – Lika rättigheter och möjligheter

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

Förenkla och utveckla HR-stödet

För att förenkla för chefer och medarbetare är utveckling av regiongemensamma arbetssätt och digitala stödsystem inom HR prioriterat. Förbättrings- och utvecklingsarbete bedrivs i nära samverkan med samtliga verksamheter i Region Skåne.

Välfungerande stöd, processer och digitala verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare är en viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare.

Säker informationshantering inom HR

Inom Region Skåne hanteras stora mängder information. En del utgörs av personuppgifter avseende Region Skånes medarbetare, såväl anställda som studenter och uppdragstagare. HR-direktören ansvarar för informationstillgångar inom området HR och under 2022 fortsätter arbetet med att säkerställa att behandling av medarbetares personuppgifter sker i enlighet med dataskyddsförordningens grundläggande principer. Arbetet syftar dessutom till att säkerställa lättillgängliga, säkra och effektiva rutiner som integrerar dataskydd, informationssäkerhet och informationshantering samt ett regiongemensamt och effektivt arbetssätt för uppföljning och efterlevnad. Styrande regelverk följer av lagar, förordningar, föreskrifter och politiska beslut.

Det finns starka incitament för en ökad digitalisering då detta ger möjligheter att utveckla regiongemensamma arbetssätt och minimera risker för felaktig hantering, samtidigt som det ger bättre förutsättningar att kunna söka och använda information.

Minskad personal- och löneadministration

Ett flertal utvecklingsarbeten pågår inom området som syftar till att minska chefers administrativa arbetsuppgifter inom HR-området. Ett exempel syftar till att underlätta för chefer och medarbetare att ansöka om Region Skånes friskvårdsbidrag.

Mål och anslag år 2022 – Förenkla och utveckla HR-stödet; säker informationshantering inom HR-processer

Insats	Mål:	Anslag, tkr
Säkerställa regiongemensamma effektiva rutiner som integrerar dataskydd, informationssäkerhet och informationshantering i HR-processer i befintliga digitala IT-stöd.		250
Kompetenshöjande insatser inom informationshantering, dataskydd och informationssäkerhet för funktion HR. Implementering av regiongemensamma rutiner för HR information		250
Totalt: Förenkla och utveckla HR-stödet; säker informationshantering inom HR-processer		500

Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Region Skånes kompetensförsörjningsplan uppdateras årligen och omfattar en rad strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Parallellt arbetar förvaltningarna med egna lokala kompetensförsörjningsplaner på minst förvaltningsövergripande nivå. Kontinuerliga uppföljningar görs med förvaltningarna om kompetensbrist och vilka prioriteringar som måste göras för att åtgärda obalanser. Under 2021 gjordes flera insatser för att utveckla och intensifiera arbetet med kompetensförsörjningsplanerna. Utvecklingen ska under 2022 fortsätta, med fokus på ökad kvalitet i analysen av framtida kompetensbehov.

Rätt använd kompetens

Region Skåne arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning. Region Skånes chefer, på olika nivåer, ska ha kunskap och förutsättningar för att kunna arbeta än mer strukturerat och långsiktigt med kompetensförsörjning. Med förutsättningar för att genomföra kompetensanalys kan kompetensbehovet tydliggöras. Utifrån ett tydligt identifierat kompetensbehov planeras insatser för medarbetarutveckling, uppgiftsväxling och kompetensväxling på bästa sätt, för att klara framtidens uppdrag.

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

Servicevärdar

Under 2020 gjordes en utvärdering av införandet av servicevärdar i Region Skåne. Utvärderingen visade att utvecklingen av servicevärdskonceptet skapar en potential till effektivisering av viktiga servicetjänster i vården. Utvärderingen ledde till ett uppdrag att genomlysna alla servicetjänster och inkludera utveckling av yrkeskategorin servicevärdar i pågående arbete med rätt använd kompetens.

Fortsatt genomlysning har under 2021 genomförts vilken ledde fram till att personalnämnden beslutade om ett projektdirektiv med målet att tydliggöra yrkesrollen servicevärd och

förutsättningarna för ett breddat införande i Region Skåne samt analysera effekterna av ett införande, både på kort och lång sikt. Projektarbetet ska avrapporteras under 2022.

Region Skånes kompetensplattform

Upphandling av en kompetensplattform har påbörjats och planeras slutföras under våren 2022. Detta IT-stöd ska i huvudsak underlätta för chefer och medarbetare att planera och följa upp kompetensutvecklingsinsatser i enlighet med verksamhetens mål och vid eventuellt införande av ny kompetens. Verktøget kommer bl a att ge chefer och ledning stöd i att göra kompetensförsörjningsplaner, få översiktliga gapanalyser på brister i kompetenssammansättning och därmed proaktivt kunna planera för utvecklingsinsatser.

Region Skånes medarbetare kommer genom IT-verktøget att få en samlad bild av sin kompetens och vilka utvecklingsmöjligheter som finns (och är nödvändiga). Genom att synliggöra utvecklings- och karriärvägar så stärks arbetsgivarens möjligheter att attrahera, behålla och ge utveckling för medarbetarna i enlighet med verksamheternas behov.

Breda rekryteringen

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

Insatser för unga

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

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

Region Skåne har påbörjat ett mer strukturerat arbete med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Detta arbete ska fortsätta och utvecklas med fokus på att nå de yngre målgrupperna. Pråo erbjuds redan på flera sjukhus och det planeras för ett införande i hela regionen, i nära samarbete med intresserade kommuner. Arbetet med att attrahera unga till välfärden sker i samarbete med bland annat regional utveckling.

Arbetsmarknadsinsatser

Genom att Region Skånes medarbetare har olika bakgrund och förutsättningar kan Skånes invånare mötas på bästa sätt. Som en del av kompetensförsörjningsarbetet, och som Skånes största arbetsgivare, ska Region Skåne arbeta med arbetsmarknadsinsatser för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. De grupper som generellt har svårast för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden är idag unga, personer med funktionsnedsättning och utlandsfödda. Genom att ge möjlighet för dessa grupper att få en anställning i Region Skåne kan framtida medarbetare attraheras, verksamheterna avlastas, samtidigt som vägen in på arbetsmarknaden kortas för individen. Region Skåne ska arbeta

med att arbetsplatser anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor.

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

Kompetensstegar

Medarbetare i Region Skåne ska erbjudas möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamheternas behov. Kompetensstegar är ett sätt att tydliggöra utveckling i yrkesrollen genom att visa på vilka utvecklingsmöjligheter som finns, vilken kompetens som krävs och koppla detta till arbetsuppgift och uppdrag. Genom kompetensstegar synliggörs även medarbetarnas kompetens. Tio regionala kompetensstegar är klara och beslutade. Arbetet fortsätter under 2022 med fokus på implementering av befintliga stegar på förvaltningar samt uppföljning.

Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling

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

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare

Utbildningsanställningar och utbildningslön för undersköterskor/skötare/barnskötare¹

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

I Region Skåne ges möjlighet för 20 medarbetare per år att få sin specialistutbildning finansierad av arbetsgivaren genom en så kallad utbildningsanställning eller utbildningslön. Utbildningsanställning är en specifik heltidstjänst som innebär studier på deltid och där resterande tid förläggs i verksamheten med fokus på klinisk fördjupning utifrån individuella studieplaner. Med utbildningslön menas att undersköterskor/skötare/barnskötare behåller sin grundlön under studietiden. För att utöka flexibilitet och bredda möjligheten till kompetensutveckling så kan andra regionalt prioriterade utbildningsinsatser erbjudas.

¹ I detta avsnitt inkluderar begreppet undersköterska fortsättningsvis även skötare, barnskötare och undersköterska

Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare

Särskilda satsningar görs på kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor för att stimulera nytänkande på arbetsplatser angående utveckling av undersköterskans roll och kompetens. Satsningarna kan innefatta såväl introduktion för nya undersköterskor som kurs- och träningsmoment för erfarna. Detta finansieras via särskilda medel från Omställningsfonden (KOM-KR). En utbildningsinsats inom akut omhändertagande av patienter med andnings- och cirkulationsproblem kommer genomföras år 2022 med medel från Omställningsfonden. Regeringen har fattat ett beslut om skyddad yrkestitel för undersköterska. Detta föranleder ett arbete med inventering av yrkesgruppens befintliga kompetens inför övergången.

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

Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare

Under 2019 och 2020 har utbildningsinsatser genomförts för att möta den förväntade förändrade yrkesrollen. Utvärderingen visar tydligt att fortsatt kompetensutveckling är nödvändig. Det planeras därför kompetensutvecklingsinsatser för att möta de förändrade krav som exempelvis införandet av SDV medför. Medel från Omställningsfonden (KOM-KR) har sökts för att kunna genomföra dessa insatser.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska

Inom Region Skåne finns två möjligheter för finansiering av specialistutbildning via arbetsgivaren; utbildningsanställning och utbildningslön.

Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras externt och innebär att den som rekryteras kombinerar studier på halvfart på lärosätet där resterande tid förläggs som klinisk utbildning i verksamheten. Med utbildningslön menas att sjuksköterskor med anställning i Region Skåne som antagits till en specialistutbildning kan ansöka om och behålla sin grundlön under studietiden.

Det totala antalet planerade utbildningsanställningar eller utbildningslöner 2022 uppgår till 276 heltidstjänster, fördelat på alla Region Skånes verksamheter. Specialistutbildningarna fördelas regionalt och prioriteras utifrån förvaltningarnas aktuella behov. Region Skåne har ett fortsatt stort behov av fler specialistsjuksköterskor och många medarbetare är intresserade av vidareutbildning med dessa finansieringsmöjligheter. Dock finns det flera komplicerande faktorer som kan resultera i svårigheter att besätta alla platser. Ett arbete har därför gjorts för att hitta nya sätt att förenkla processen och för att optimera att alla platser utnyttjas,

Fortsatt arbete behöver göras och en viktig parameter är att konceptet utbildningsanställning och utbildningslön är väletablerat bland medarbetare och chefer. Utbildningsanställning är en möjlighet för att rekrytera nya medarbetare och för att öka specialistkompetensen i Region Skånes verksamheter. Olika kommunikationsinsatser blir därför viktiga och medel kan behöva avsättas för detta.

Kliniskt basår

Trots att ett anpassningsarbete gjorts med digitalisering av möjliga moment har Kliniskt basår för nyexaminerade sjuksköterskor, tvingades insatsen, till följd av pandemin pausas under första halvan av år 2021. En översyn av programmets delar har gjorts för att identifiera eventuella regionala skillnader eller andra utvecklingsområden. Utifrån resultatet har sedan programmet utvecklats och samordnats där det förekommit skillnader eller andra behov av uppdatering. Ett något utvecklat koncept kommer att genomföras år 2022 där bland annat innehåll kring akuta situationer har lagts till medan vårddokumentation och salutogent förhållningssätt har tagits bort.

Kompetensutvecklingsinsatser handledare

Målet är att öka antalet handledarutbildningar som både kan genomföras digitalt och fysiskt. Utvärderingar visar hög nöjdhet vad det gäller de digitala utbildningar som erbjudits år 2021. Under år 2022 planeras att erbjuda både digitala och fysiska utbildningar så att det finns en valbarhet för medarbetarna.

Cirka 2 500 unika studenter handleds i Region Skåne årligen. Därtill handleds nyanställda. För att främja möjligheten så att alla som handleds får en handledare med rätt kompetens för uppdraget, erbjuds handledarutbildningar på olika nivåer. En digital basutbildning för handledare finns tillgänglig för alla medarbetare. Därtill erbjuds handledarutbildning om fyra dagar samt temadagar med syfte att ge fördjupad kunskap kring specifika områden. På grund av covid-19 relaterade mötesrestriktioner har handledarutbildningarna sedan augusti 2020 genomförts digitalt. Omvandlingen till digitala träffar har gett förutsättningar för fortsatt kompetensutveckling. Deltagarna har utvärderat dagarna och skattat dem mycket högt. Medel från Omställningsfonden (KOM-KR) har beviljats för att kunna erbjuda åtta stycken extra handledarutbildningar samt ett antal temadagar. Under 2020/2021 har dessa medel inte kunnat användas på grund av pandemin.

Handledningsutbildningar ges på flera nivåer i organisationen, såväl genom regionövergripande insatser som genom insatser på förvaltningarna. Under 2022 ska utbud och innehåll genomlysas med syfte att säkra behovet av handledningsutbildning.

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

Under de senaste åren har återkommande konferenser genomförts med syfte att belysa utvecklingsmöjligheter för medicinska sekreterare, undersköterskor och sjuksköterskor genom föreläsningar i aktuella och inspirerande ämnesområden. Det är en utmaning att skapa digitala dagar för dessa yrkesgrupper då de traditionellt inte har tillgång till egna eller bärbara datorer. Under 2022 ska insatser göras för att; inventera kommunikationskanaler internt och externt, definierar syftet, mål och målgrupper, besluta tematisk form; professionsspecifikt eller mer generellt innehåll samt skapa effektmått för insatser. Samtliga Framtidsdagar pausas därför under 2022.

Mål och anslag år 2022 – Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Kompetensstegar		200
Administrationsstöd gällande KOM-KR		250
Utbildningsinsatser rörande kompetensförsörjningsprocessen		200
Servicevärdar, projektledare/projektkostnader		1 000
Implementeringskostnader kompetensplattform		800
Breda rekryteringen insatser unga Samordning av studentmedarbetare, tekniksprång, examensjobb, prao, och praktikförfrågningar utöver hälso- och sjukvårdsyrken samt lönekostnad för tekniksprånget.		1 000
Breda rekryteringen arbetsmarknadsinsatser Lönekostnader för personer i arbetsmarknadsinsatser beslutade av Arbetsförmedlingen.		6 000
Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare - Varav Vård- och omsorgscollege 250 tkr	20	6 800
Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor - Varav ersättning för studierektorer 2 100 tkr - Varav kliniskt basår 4040 tkr	276	131 676
Kompetensutvecklingsinsatser handledare		680
Totalt: Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras		148 606

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

Personalnämnden beslutade 2015 om ett introduktionsprogram för utomeuropeiskt utbildade personer med legitimationsyrken, för att stödja och korta vägen till den skånska arbetsmarknaden, ett så kallat "Snabbspår". Syftet med snabbspåret var att tydliggöra och möjliggöra för utlandsutbildade som vill arbeta inom Region Skånes hälso-och sjukvårdsförvaltningar genom samordning, komplettering och introduktion som krävs för en svensk legitimation. Genom olika insatser har Region Skåne knutit till sig värdefull kompetens, framför allt läkare och sjuksköterskor, som nu arbetar i skånsk sjukvård.

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

Skånes Universitetssjukvårds HR-avdelning har under 2021 etablerat International Office. Uppdraget för enheten är att vara en brygga mellan Region Skånes Hälso-och sjukvårdsförvaltningar och den

internationella arbetsmarknaden. International Office ska verka som en operativ och strategisk partner för verksamheter, medarbetare och externa besökare gällande internationella utbyten, samverkan och rekryteringar. Enheten ska även vara en kontaktväg till Region Skåne för externa intressenter. International Office kommer att ha kontor på sjukhusområdet i Malmö som en mötesplats och även satellitkontor har etablerats inom de andra sjukvårdsförvaltningarna.

Med ett International Office stärks Region Skåne som en presumtiv arbetsgivare på den internationella arbetsmarknaden

International Office kommer också att verka för att internationella utbyten för verksamheter och medarbetare blir möjliga. Som en del i detta finns Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) utbytesprogram "European Hospital and Healthcare Federation" (HOPE), en organisation som sedan 1981 verkar för ett utökat samarbete och erfarenhetsutbyte mellan sjukhus i Europa. Inom ramen för HOPE erbjuds årliga utbytesprogram för sjukvårdspersonal och administrativ personal med minst tre års erfarenhet av ledningsuppgifter inom vården. Det finns även möjligheter sjukhus/landsting/regioner att vara lokala värdar det vill säga ta emot medarbetare från andra länder. Programmet är ett sätt att stimulera medarbetare till utbyte av erfarenheter och ge kompetensutveckling. 2020 och 2021 års utbytesprogram har skjutits fram på grund av pandemin men planeras att genomföras under hösten 2022.

Mål och anslag år 2022 - Rekrytering av personer med utbildning i annat land/ International Office i Region Skåne

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

Oberoende av hyrpersonal

Region Skåne arbetar sedan fem år tillsammans med övriga regioner med en tydlig strategi för att sjukvården ska bli oberoende av hyrpersonal. Med oberoende menas här att den löpande, ordinarie verksamheten ska utföras av egna medarbetare och att inhyrning endast ska ske vid arbetstoppar och tillfälliga vakanser. Med egen personal får vi en bättre arbetsmiljö, patientsäkerhet och kontinuitet samt medarbetare som deltar i verksamhetens utveckling och handledning och utbildning av nya medarbetare.

Region Skåne har som målsättning att inhyrning av sjuksköterskor och läkare får utgöra en kostnad av maximalt 1,5% av den totala personalkostnaden för att sjukvården ska anses oberoende.

För att underlätta vägen mot ett oberoende av hyrpersonal har samtliga regioner enats om att gemensamt upphandla bemanningsföretag, ett arbete som är beräknat att vara klart i april 2022. Det gemensamma ramavtalet ställer krav på ett förändrat arbetssätt när det gäller avrop/beställningar

från ramavtalet och Region Skåne behöver i likhet med övriga regioner införa en central, regiongemensam avropsenhet med några få medarbetare som är väl insatta i avtalet.

Mål och anslag år 2022 – Oberoende av hyrpersonal

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Finansiering av projektledare på 50 % under 2022 med uppdrag att tillskapa en central avropsenhet samt utbildning av dess medarbetare. Uppstarts-, utbildnings- och implementeringskostnad.		800
Totalt: Oberoende av hyrpersonal		800

Anslag till personalnämndens förfogande

För personalnämndens förfogande avsätts 4 314 tkr som ej destinerade medel för insatser under året. Insatser som kan vara aktuella är exempelvis inrättande av Ledarskapsakademi, se tidigare avsnitt, insatser med anledning av Framtidens hälsosystem, insatser med anledning av SDV-införande.

Mål och anslag år 2022 – Anslag till personalnämndens förfogande

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Ej destinerade medel för insatser under året.		4 314
Totalt: Anslag till personalnämndens förfogande		4 314

Uppföljning och intern kontroll

Löpande uppföljning

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

Internkontroll

Personalnämndens internkontrollplan är en integrerad del av uppföljningen. Internkontrollplanen följs upp enligt tidpunkter angivna för aktiviteter i internkontrollplanen, se bilaga 2, Internkontrollplan 2022 för personalnämnden. I personalnämndens verksamhetsberättelse för delår och helår ges samlad avrapportering av internkontrollplanen vad gäller måluppfyllelse som även rapporteras till regionstyrelsen.

Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2022, sammandrag

Område	Tkr
Region Skånes arbetsgivarlöfte, arbetsgivarvarumärke och rekryteringsfrämjande insatser	3 500
Det goda ledarskapet och medarbetarskapet	1 400
En god och hälsofrämjande arbetsmiljö	10 000
Lika rättigheter och möjligheter	1 080
Förenkla och utveckla HR-stödet	500
Kompetensförsörjningsinsatser	148 606
Rekrytering av personer med utbildning i annat land/ Etablering av International Office i Region Skåne	12 700
Oberoende av bemanningsföretag	800
Anslag till personalnämndens förfogande	4 314
Totalt Personalnämnden budget 2022	182 900
Regionbidrag 2022	182 900

Bilaga 2 Internkontrollplan 2022

Internkontrollplan 2022 för personalnämnden redovisas i sin helhet som särskild bilaga.

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.
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
Bedömningarna på färgskalan kan ses som en ny riskbedömning av kontrollområdena med beaktande av det interna kontrollarbete som har skett under året. Avvikelse i termer av diskrepans mot antingen övergripande mål (verksamhetsmässiga kontrollområden) eller ändamålsenlig hantering (rutinorienterade kontrollområden) illustreras av de olika färgerna.				
Bättre liv och hälsa för fler		##	##	Inga internkontrollpunkter
Tillgänglighet och kvalitet		12	0	
Hållbar utveckling i hela Skåne		9	0	
Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet		11	0	
Långsiktigt stark ekonomi		8	0	
1) Efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning		9	0	
2) Upphandling och inköp		2	0	
3) Kompetensförsörjning och bisysslor		##	##	Kontrollmomentet är ej aktuellt.
4) Verkställighet beslut		8	0	
Utvärdering av internkontrollarbetet		P	DR	
				Uppgift saknas
				Omedelbara åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillräcklig intern kontroll
				Åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillräcklig intern kontroll
				Förbättringsområden finns
				Tillfredsställande
Nämnds/styrelsens 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/fråga ska färgindikator användas för att markera status för internkontrollarbetet inom respektive område.				