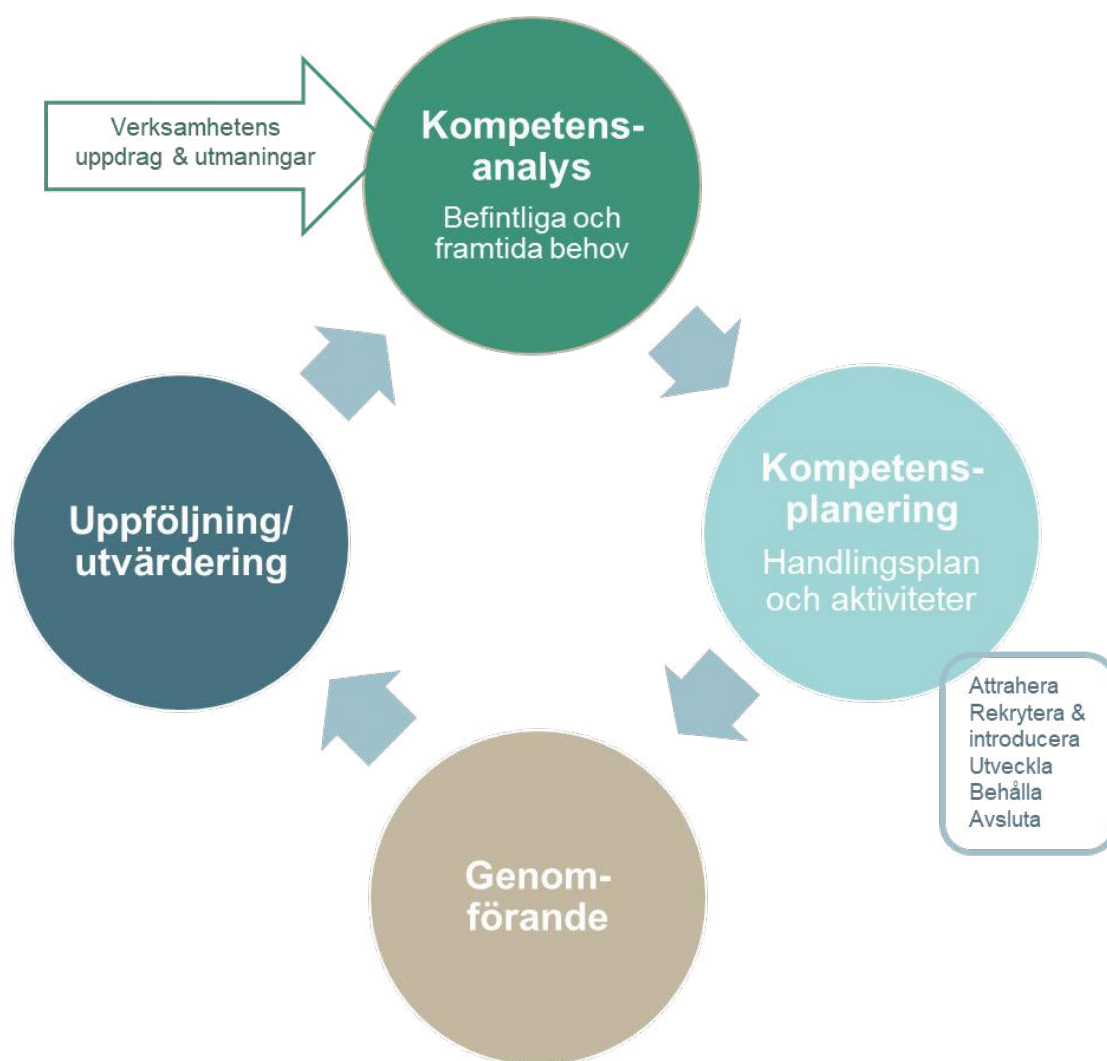


# Kompetensförsörjningsplan 2022–2023

## Förvaltning Psykiatri, habilitering och hjälpmedel

Beslutad 2021-xx-xx i psykiatri, - habilitering- och hjälpmedelsnämnden § xx



## Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

I utvärderingen av aktuell kompetensförsörjningsplan konstateras att några aktiviteter/projekt är pågående och andra har fått stå tillbaka bland annat på grund av pandemin. Flera aktiviteter är avslutade eller går nu över till att vara en del av ordinarie löpande verksamhet - se bilaga. De aktiviteter som fortlöper in i 2022–2023 års arbete finns i nuvarande handlingsplan.

## Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

I förvaltningens verksamhetsplan beskrivs uppdrag, mål, förutsättningar och riktning för det gemensamma arbetet med utgångspunkt i Regions Skånes vision, övergripande mål och omställning i enlighet med "Framtidens hälsosystem".

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan är ett stöd för att klara uppdrag och mål genom att fokusera på det övergripande målet "**Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet**" för att attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.

Delmålen är

- Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras
- Organisation och struktur för att tillgodose kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare ska tas fram
- Förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare

Kompetensförsörjningsplanen ger oss ett tydligt förvaltningsperspektiv i kompetensförsörjningsarbetet, med betoning på helheten och vad som är viktigt för verksamheten, våra medarbetare och våra patienter. Planen under 2022–2023 har ett mindre antal prioriterade fokusområden med syftet att öka aktiviteten inom dessa områden och gemensamt följa upp, sprida och lära av varandra i verksamhetsdialogerna och i övrig uppföljning.

Kompetensförsörjningen är en av förvaltningens största utmaningar nu och framöver, att engagera och utveckla våra medarbetare så att de vill stanna och bidra till verksamhetens utveckling samt att attrahera nya medarbetare. Det är väsentligt att arbeta med helheten och erbjuda ett gott ledarskap, god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga villkor och en arbetsplats där vi trivs och känner arbetsglädje. Kompetensförsörjning, kompetensutveckling och utbildningsfrågor är en naturlig del i förvaltningens verksamhetsplanering och utvecklings- och förändringsarbete.

## Kompetensanalys Befintliga och framtida behov

|         |                                                                                                            |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Balans  | Det råder balans mellan tillgång och efterfrågan på kompetens                                              |
| Obalans | Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid är det möjligt att rekrytera rätt kompetens. |

|  |              |                                                                                                              |
|--|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Brist</b> | <i>Efterfrågan på kompetens är större än tillgången, vilket kan innebära att det finns vakanta tjänster.</i> |
|--|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Yrke                                         | Verksamhetsområde                                                                                                                    | Balans | Obalans | Brist |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|-------|
| Administratör verksamhet                     | Balans: Övriga<br>Obalans: SHD, Habiliteringen                                                                                       |        |         |       |
| Allmänsjuksköterska                          | Balans: Rättsspsykiatri<br>Obalans: BUP, VUP Malmö/Tbg<br>Brist: VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Lund, Habiliteringen         |        |         |       |
| Arbetsterapeut                               | Balans: Rättsspsykiatri, BUP, VUP Lund, VUP Helsingborg<br>Obalans: VUP Kristianstad, VUP Malmö/Tbg<br>Brist: Habiliteringen         |        |         |       |
| Audionom                                     | Obalans: SHD                                                                                                                         |        |         |       |
| Behandlingsassistenter/<br>familjebehandlare |                                                                                                                                      |        |         |       |
| Enhetschef                                   | Balans: Hjälpmedel, Rättsspsykiatri, VUP Helsingborg<br>Obalans: SHD, Habiliteringen, BUP, VUP Kristianstad, VUP Lund, VUP Malmö/Tbg |        |         |       |
| Fysioterapeut                                | Balans: BUP, VUP Helsingborg, VUP Lund, Obalans: VUP Malmö/Tbg<br>Brist: Habiliteringen, VUP Kristianstad                            |        |         |       |
| Hjälpmedelskonsulent                         |                                                                                                                                      |        |         |       |
| Kurator                                      | Balans: Rättsspsykiatri, BUP, VUP Malmö/Tbg, VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Lund<br>Obalans: SHD, Habiliteringen             |        |         |       |
| Logoped                                      | Balans: Hjälpmedel, SHD<br>Brist: Habiliteringen                                                                                     |        |         |       |
| Medicinsk sekreterare                        | Balans: Rättsspsykiatri, VUP Lund<br>Obalans: VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Malmö/Tbg<br>Brist: Habiliteringen, BUP         |        |         |       |
| Psykolog                                     | Balans: Rättsspsykiatri, VUP Lund<br>Obalans: VUP Malmö/Tbg, VUP Kristianstad<br>Brist: Habiliteringen, VUP Helsingborg              |        |         |       |
| Receptionist                                 |                                                                                                                                      |        |         |       |
| Skötare                                      | Balans: Rättsspsykiatri, BUP, VUP Malmö/Tbg, VUP Lund<br>Obalans: VUP Helsingborg<br>Brist: VUP Kristianstad                         |        |         |       |
| Specialistsjuksköterska                      | Obalans: Rättsspsykiatri<br>Brist: BUP, VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Lund, VUP Malmö/Tbg, Habiliteringen                   |        |         |       |
| Specialpedagog                               | Balans: BUP<br>Obalans: Habiliteringen<br>Brist: SHD                                                                                 |        |         |       |
| ST-läkare                                    | Balans: VUP Malmö/Tbg, VUP Lund, VUP Helsingborg<br>Obalans: BUP<br>Brist: VUP Kristianstad                                          |        |         |       |
| Syn-, hörsel- och talpedagog                 | SHD: Brist på vidareutbildade syn- och hörselpedagoger                                                                               |        |         |       |
| Tekniker                                     | Hjälpmedel;<br>Balans: Lager, IT och servicetekniker<br>Obalans: Anpassningstekniker                                                 |        |         |       |
| Tolk - teckenspråk, dövblind, skriv          | SHD;<br>Obalans: Skrivtolk<br>Brist: Teckenspråk- och dövblindtolk                                                                   |        |         |       |
| Överläkare/Specialistläkare                  | Balans: Rättsspsykiatri<br>Obalans: VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg<br>Brist: VUP Lund, VUP Kristianstad, BUP, Habiliteringen         |        |         |       |

**Kommentar:**

Tabellen innehåller yrkesgrupper som har 20 eller fler medarbetare.

## Slutsats kompetensanalys

Tabellen visar att det råder obalans i flera yrkesgrupper. Graden av obalans varierar mellan verksamheter och är i vissa fall kopplat till geografiska områden. Obalansen syns också i sänkta krav på relevant erfarenhet och specialistkunskaper. Den syns även i högre andel grundutbildade inom högspecialiserade områden. Detta leder till högre belastning på erfarna kollegor samt behov av strukturerad och långsiktig kompetensplanering och försörjning. I flera små yrkesgrupper där det i dagsläget råder balans finns en stor sårbarhet och stor risk för framtida obalans. Den ökade konkurrensen om medarbetare är högst påtagligt i alla verksamheter och gäller både inom Region Skåne och i relation till kommunerna och den privata sektorn. Personalomsättning och kommande pensionsavgångar påverkar tillgången på kompetens. Det ställer höga krav på oss att vara en attraktiv arbetsgivare och en hållbar arbetsplats.

Vidare har analysen av avgångsenkäterna i förvaltningen 2021 och utfallet i medarbetarenkäten 2020 har gett oss viktig information om vilka områden vi som arbetsgivare bör lägga fokus på.

### Särskilt noterat

Det råder skillnad mellan verksamheternas prognostiserad behov\* av specialistsjuksköterskor och tilldelade utbildningsförmåner från personalnämnden.

Förvaltningen har flest psykologer inom Region Skåne och en stor andel högspecialiserad verksamhet. Verksamheterna anställer fler egenfinansierade tjänster än de tilldelade regionfinansierade PTP-tjänsterna.

Teckenspråk- och döv/blindtolk är en yrkesgrupp som gått från relativt god balans till kraftig obalans på kort tid, med bristande utbildningsplatser och risk för ytterligare försämring i tillgången på kompetensen.

Andra mindre yrkesgrupper som är svårrekryterade är dietister, optiker och medarbetare med teckenspråkskompetens.

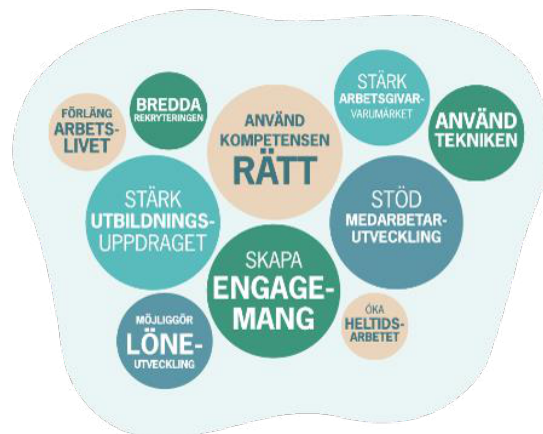
\*Innehåller både att anställa och att utbilda.

## Kompetensplanering Handlingsplan och aktivitet

I Region Skånes kompetensförsörjningsplan finns tio strategier (se bild) som bedöms vara nödvändiga för att möta utmaningen nu och i framtiden.

Förvaltningen och varje del av verksamheterna behöver värdera strategierna, ställa dem i relation till sina egna utmaningar och därefter prioritera och eventuellt komplettera med ytterligare strategier och aktiviteter som är nödvändiga för att nå målen.

Kompetensförsörjning är ett pussel med många beståndsdelar och det finns inte några enkla lösningar eller svar på hur vi skall lösa dagens och framtidens kompetensförsörjning. Det är många faktorer och förutsättningar som påverkar och insatser och fokusområden ger effekt på flera områden samtidigt.



Förvaltningen arbetar strukturerat med kompetensförsörjningsplaner med en gemensam mall och tidplan för arbetet. Varje organisatorisk nivå gör en utvärdering av föregående års prioriterade aktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet och reviderar sin plan efter fortsatt behov. På förvaltningsnivå fångar vi upp och formulerar gemensamma utvecklingsbehov/aktiviteter, stöttar och följer lokala aktivitet, oftast i projektform, för vidare spridning som goda exempel. De fackliga organisationerna ger input till planerna via samverkan, på både verksamhets och förvaltningsnivå.

Samtidigt som vi behöver tänka på helheten och arbeta löpande i vardagen, behöver vi arbeta fokuserat och har valt följande områden:

### Fokusområde nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag

Våra chefer ska ges rätt förutsättningar att utföra sina uppdrag som goda ledare. Ett nära ledarskap och hållbart chefsuppdrag bidrar till aktivt och hållbart medarbetarskap. Båda är förutsättningar för en attraktiv och trygg arbetsplats som motiverar till ansvarstagande, engagemang och verksamhetsutveckling. Det är viktigt att vi ställer oss frågorna hur gör vi varandra bättre, gör vi rätt saker och gör vi saker rätt.

Det är många delar av en helhet för den totala chefsförsörjningen. Individuella förutsättningar ska ges för att cheferna skall kunna utveckla sitt ledarskap och känna lust och vilja att leda. Vi tryggar den framtida chefsförsörjningen bland annat genom att fånga upp och utveckla de medarbetare som visar intresse och lust, samt som vi ser har potential för chefsuppdrag.

### Fokusområde aktivt och hållbart medarbetarskap

Vi vill erbjuda en utvecklande arbetsplats, där vi som medarbetare känner att vi bidrar och gör skillnad för våra patienter. Det är därför angeläget att beakta och systematiskt arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön det vill säga: ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar, samarbete, socialt stöd av chefer och kollegor.

Roller och ansvarsområden ska vara tydliga; att veta vad vi förväntas göra, på vilket sätt vi ska göra det och vad arbetet ska leda till är grunden för att kunna göra ett bra jobb. En bra introduktion, en kontinuerlig utveckling, en balanserad arbetssituation och vardagen ger oss hållbara medarbetare och gör oss attraktiva som arbetsgivare för potentiella medarbetare.

Genom att vi tar hand om, handleder och utbildar de studenter som gör sin verksamhetsförlagda praktik och utbildning hos oss ger vi oss själva goda framtida kollegor. Den verklighet vi visar skall locka dem till att sedan ta anställning hos oss.

### **Fokusområde Rätt använd kompetens**

Från Regions Skånes kompetensförsörjningsplan: *"Genom att tillsammans se över arbetsuppgifternas innehåll, vem som utför uppgifterna och hur de kan genomföras kan den samlade kompetens användas på ett bättre sätt. För att lyckas behöver normer och arbetssätt utmanas."*

Att medarbetarna arbetar utifrån hela sin kompetens och potential samt utifrån verksamhetens behov är nödvändigt för att klara kompetensförsörjningen. Rätt använd kompetens kan innebära exempelvis uppgifts- och kompetensväxling mellan yrkeskategorier, införande av nya kompetenser och nya arbetssätt.

### **Fokusområde strukturerad och samordnad kompetensutveckling.**

En organisation och struktur för kompetensutveckling inom förvaltningen ska tas fram. En styrgrupp leder arbetet och FoUU-enheten är sammankallande. Arbetet kopplas samman med uppdraget att vidareutveckla arbetet med standardiserade vårdprocesser, kunskapsstyrning och forskning.

Vi kommer fortsätta arbeta med generell implementering av kompetensstegar som metod och verktyg för att planera och säkerställa kompetensutvecklingsbehoven, kompetensförsörjningen och som ett stöd för individuell kompetensutveckling och karriärutveckling.

### **Fokusområde arbetsvillkor och lönestruktur**

Vi vill ge chefer goda förutsättningar att känna sig trygga i lönesättning och öka förmågan att använda lönen som ett styrinstrument för att bli mer konkurrenskraftiga i förhållande till andra aktörer. Medarbetare ska förstå löneprocessen och möjligheten till lönekarriär över yrkeslivet behöver förtydligas. Genom faktabaserade underlag och kunskapsbaserade förutsättningar utvecklar och följer vi upp löneprocessen och för dialog om önskad lönestruktur.

### **Fokusområde Framtidens hållbara arbetsplats**

Vi undersöker och tydliggör möjliga former av flexibilitet i arbetslivet och distansarbete utifrån regionens "Ramverk för utveckling av arbetssätt, arbetsformer och distansarbete". Vi behöver testa, utvärdera och förändra efter verksamhetens behov i dialog med medarbetarna.

### **Fokusområde digitalisering/använd tekniken**

Med lärdom från de digitaliseringskliv vi gjort under pandemin fortsätter vi att använda och utveckla tekniken som möjliggörare för nya och effektivare arbetssätt. Vi stärker och säkerställer att medarbetarna har den digitala kompetens som behövs och lära av varandra från de projekt och aktiviteter som finns inom respektive verksamhet.

| Aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Förväntad effekt                                                                                                                                               | Ansvarig                                                                                                                                                                                                                                    | Tidplan   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Fokusområde</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                             |           |
| <b>Nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                             |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvärdering av chefers förutsättningar utifrån regionens ”Chefs- och ledarstrategin” och agera utifrån resultatet.</li> <li>• Varje verksamhetsområde säkerställer förändringsledningskompetens i sin ledningsstruktur i enlighet med regional modell.</li> <li>• Fortsätta den interna kompetensutvecklingen inom olika ämnesområden inom HR. ex Rekrytering och Arbetsmiljö.</li> <li>• Mentorerna och adepter – dels deltagande i regionala mentorprogrammet, dels tilldelning av mentorer utanför programmet för de chefer som har behov.</li> <li>• Framtida chefsförsörjning, fortsatt utveckling av förvaltningsgemensam process kring Framtida chefer; uppmuntra och följa nya kandidater och förvalta de medarbetare som gått programmet.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En god chefsförsörjning</li> <li>• Trygga och kompetenta chefer</li> <li>• God arbetsmiljö</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chefer som leder chefer</li> <li>• HR</li> <li>• Följs upp via verksamhetsdialoger</li> </ul>                                                                                                      | 2022-2023 |
| <b>Aktivt och hållbart medarbetarskap</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                             |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturerad introduktion av nyanställda.</li> <li>• Arbeta med att tydliggöra ansvar, roller och förväntningar.</li> <li>• Kommuniera pågående utvecklingsarbete och sprida goda exempel.</li> <li>• Stöd medarbetarutvecklingen genom individuella utvecklingsplaner.</li> <li>• Medarbetarenkät – arbeta med resultatet för att utveckla arbetsplatsen.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trygga medarbetare</li> <li>• God arbetsmiljö</li> <li>• Utvecklande arbetsplats</li> <li>• Lärande kultur</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verksamhetsledning</li> <li>• Chefer i dialog med medarbetare</li> <li>• HR processleder</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Uppföljning via enkät, medarbetarsamtal, verksamhetsdialog</li> </ul> | 2022-2023 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidareutveckling av konceptet "Månadens arbetsmiljötema" - ett kunskaps och dialogunderlag för APT.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                          | og och medarbetare                                                                                                                                                            |           |
| <b>Rätt använd kompetens</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Varje verksamhet arbetare med aktiviteter för att använda kompetensen rätt.</li> <li>• Följa upp och sprida goda exempel.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektiva arbetssätt och kompetenta medarbetare</li> <li>• Lärande kultur</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förvaltningsledning</li> <li>• Chefer</li> <li>• HR</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Uppföljning via verksamhetsdialog</li> </ul> | 2022-2023 |
| <b>Struktur och samordning av kompetensutveckling</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa en förvaltningsgemensam organisation.</li> <li>• Generell implementering av kompetensstegar, verksamhetsanpassning vid behov.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett gott lärande</li> <li>• Tydligare utvecklingsmöjligheter</li> <li>• Bättre nyttjande av resurser</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• FLG</li> <li>• Styrgrupp leder</li> <li>• HR processleder</li> <li>• Chefer</li> </ul>                                               | 2022-2023 |
| <b>Framtidens hållbara arbetsplats</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckla checklista och ramarna för att verksamheterna ska kunna undersöka distansarbete</li> <li>• Undersök möjliga former av flexibilitet i arbetslivet.</li> <li>• Varje verksamhet behöver utforska, testa och bedöma förutsättningarna för flexibla arbetsformer och distansarbete.</li> <li>• Följa upp och utvärdera ovan i dialog med medarbetare och chefer.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En god dialog om verksamhetens behov och medarbetarens möjligheter</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• HR processleder</li> <li>• Förvaltningsledning</li> <li>• Chefer</li> </ul>                                                          | 2022-2023 |
| <b>Arbetsvillkor och lönestruktur</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktabaserat underlag och kunskapsbaserade förutsättningar i dialog om önskad lönestruktur i FLG och chefslinjen.</li> <li>• Analysera lönestrukturen efter genomförd löneöversyn per verksamhetsområde, har vi uppnått</li> </ul>                                                                                                                                               |                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chefer</li> <li>• HR processleder</li> </ul>                                                                                         | 2022-2023 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                           |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <p>önskad förflyttning och vad innebär det för nylönesättningar under året.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydliggör vilka andra förmåner vi har – kompetensutveckling och forskning.</li> </ul>                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                           |           |
| <b>Digitalisering/använd tekniken</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                           |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärka/säkerställa att medarbetarna har den digitala kompetensen som behövs.</li> <li>• Följa och sprida goda exempel – lära av varandra från projekt och aktiviteter inom respektive verksamhetsområde.</li> </ul>                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trygga och kompetenta chefer</li> <li>• Lärande kultur</li> </ul>                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chefer</li> <li>• Uppföljning via verksamhetsdial og och genom spridning av goda exempel</li> <li>• Bevakas av samtliga förvaltnings- övergripande stabs-funktionerna</li> </ul> | 2022-2023 |
| <b>Stärk utbildningsuppdraget</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                           |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktisk förlagd utbildning enligt avtal och med god kvalitet.</li> <li>• Erbjuder professionell handledning och stödja pedagogiska karriärvägar.</li> <li>• Öka andelen specialistutbildade medarbetare enligt verksamhetens behov.</li> <li>• Öka den kliniska forskningen som och se till att den blir en del av den kliniska vardagen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckling av vår pedagogiska verksamhet och våra lärmiljöer.</li> <li>• Vara en potentiell arbetsgivare för nya medarbetare</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• FoUU</li> <li>• Chefer</li> </ul>                                                                                                                                                | 2021-2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förhållningssätt för bättre tillvaratagande av äldre medarbetares kompetens och erfarenhet. Mentorskap och handledarroller.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bättre tillvaratagande av erfarna medarbetares kompetens och förlängt arbetsliv</li> </ul>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chefer</li> <li>• FoUU</li> <li>• HR</li> </ul>                                                                                                                                  | 2022-2023 |
| <b>Mindre yrkesgrupper</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                           |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartlägga och genomlys utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attrahera och behålla medarbetare.</li> </ul>                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chefer</li> <li>• HR</li> <li>• FoUU</li> </ul>                                                                                                                                  | 2022-2023 |

- |  |                                                                                      |  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Långsiktig kompetensförsörjning.</li> </ul> |  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

### Åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen (regionnivå)?

#### Svar:

- Det finns inte längre någon utbildning till dövblindtolk i Skåne. Det är en påtaglig brist i yrket och ytterligare risk för framtida brist.
- Specialistutbildning för sjuksköterskor, förvaltningens prognostiserade behov i förhållande till tilldelade medel från Personalnämnden. Förvaltningen får inte egenfinansiera utbildningsplatser.
- Öka andelen regionalt finansierade PTP-tjänster
- Samordningsvinster - gemensamt behov av digital kompetens.
- Utbildning i att utbilda digitalt och att producera digitalt material.
- Generell planering och stöd i implementering, specifikt av regionala projekt och strategier. Konsekvenser på annan organisatorisk nivå.
- SDV, förändrade roller och konsekvenser för kompetensförsörjningen
- Revisionsrapport – fokusera på de mindre yrkesgrupperna
- Skyddad yrkestitel för undersköterskor och skötare, ledning och styrning i arbetet, hur påverkas vi/konsekvenser
- Samarbete och krav på lärosäten och utbildningsgivare
- Lokalfrågorna är väldigt viktig för den framtida kompetensförsörjningen.
- Intern och extern lönekonkurrens och lönestruktur.
- Effektiva IT och stödsystem

## Bilaga Utvärdering av 2021 års aktiviteter/handlingsplan

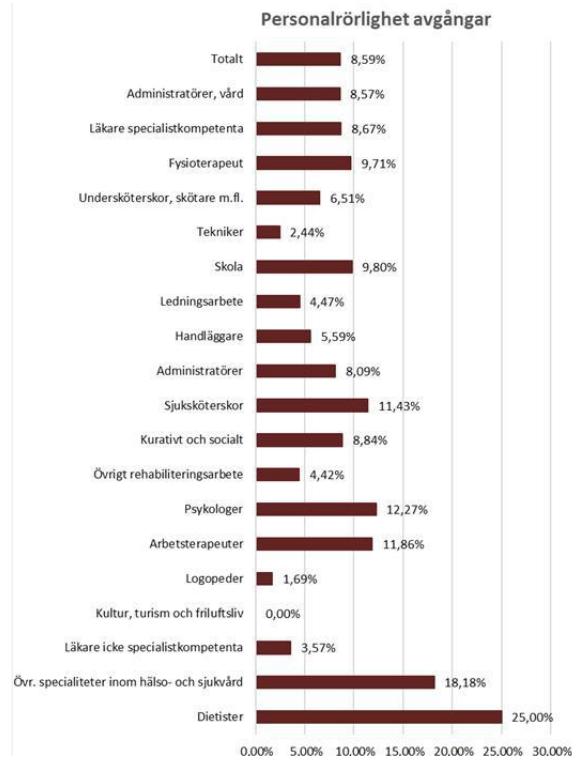
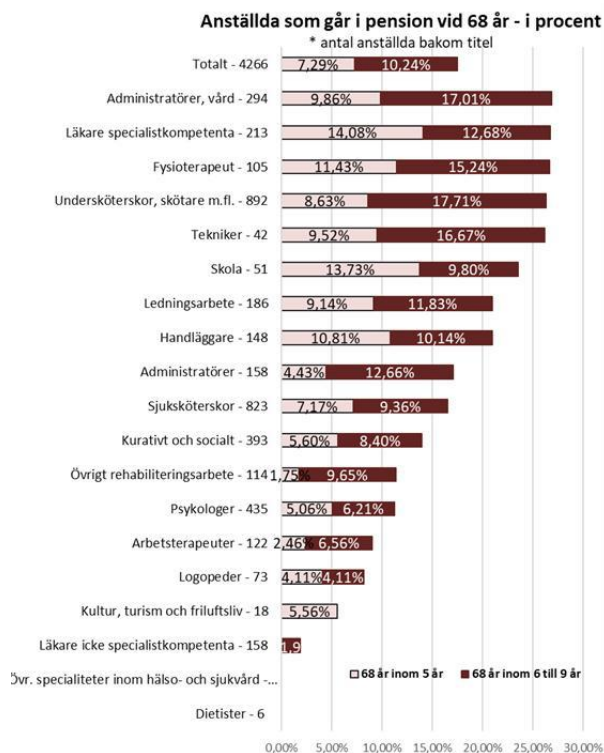
| Utmaning /problem     | Åtgärd/aktivitet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Önskad effekt                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Utvärdering /Uppföljning                                                                                                      |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Varumärke</b>      | Omstart av vårt förvaltningsgemensamma konto på sociala medier – fortsätta visa den breda verksamhet vi har och hur vår arbetsvardag ter sig.                                                                                                                                                                                                   | Sprida kunskap och skapa intresse för att arbeta hos oss.                                                                                                                                                                                                                                                 | Omarbetat koncept som är förankrat i FLG. Planerad uppstart hösten 2021.                                                      |
| <b>Ledarskap</b>      | Fokusområde chefernas förutsättningar för ett gott och närvarande ledarskap och ett hållbart ledarskap<br><br>Implementeringen av regionens ”Chefs- och ledarstrategin” samt förvaltningsgemensamt ställningstagande<br><br>Förändringsarbete och ledning i enlighet med regionen modell för gemensam förändringsprocess och stödjande struktur | Förbättra chefers organisatoriska förutsättningar; att chefer har ett rimligt uppdrag med rätt befogenheter för uppdraget samt att de har ett tillräckligt administrativt stöd.<br><br>Skapa individuella förutsättningar för chefer att kunna utveckla sitt ledarskap och känna lust och vilja att leda. | Fortsatt fokusområde 2022–2023 i form av nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag.                                            |
|                       | Fortsätta den interna kompetensutvecklingen inom olika ämnesområden inom HR. ex Rekrytering och Arbetsmiljö                                                                                                                                                                                                                                     | Ökad trygghet och kunskap i chefslinjen                                                                                                                                                                                                                                                                   | Utvärdering 2021 och ny planering 2022–2023.                                                                                  |
|                       | Mentorer och adepter – dels deltagande i regionala mentorprogrammet, dels tilldelning av mentorer utanför programmet för de chefer som har behov.                                                                                                                                                                                               | Ökad trygghet och kunskap i chefslinjen. Få utbyte och nätverk inom och utom förvaltningsgränserna.                                                                                                                                                                                                       | Årlig process och löpande arbete.                                                                                             |
|                       | Fortsatt utveckling av förvaltningsgemensam process kring Framtida chefer; uppmuntra och följa nya kandidater och förvalta de medarbetare som gått programmet.                                                                                                                                                                                  | Chefstillväxt genom att identifiera och förvalta medarbetare med potential och motivation för chefsuppdrag.                                                                                                                                                                                               | Pågående utvärdering av processen för omgång 1–4 och dialog/ställningstagande i FLG inför kommande omgångar.                  |
| <b>Introduktion</b>   | Checklista och individuell introduktionsplan för nyanställda. Mentorskap och kollegial handledning i enlighet med lärmotod i kompetensstegarna                                                                                                                                                                                                  | Trygga medarbetare, attraktiv arbetsplats                                                                                                                                                                                                                                                                 | Stödverktyg är tillgängliga. Löpande arbete. Nästa steg är fokus på uppföljning av upplevelsen för att förbättra ytterligare. |
| <b>Rätt kompetens</b> | Rätt använd kompetens som förhållningssätt – följa lokala initiativ och sprida goda exempel                                                                                                                                                                                                                                                     | Uppgiftsväxling och lära av varandra.                                                                                                                                                                                                                                                                     | Fortsatt fokusområde 2022–2023. Förbättra uppföljning och sprida goda exempel.                                                |
|                       | Utbildningsinsats kring ”Framtidens schemaläggning”                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Koncept framtaget att tillämpa vid behov. Ordinarie verksamhet.                                                               |

|                                                    |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kompetensstegar</b>                             | Generell implementering av kompetensstegar som verktyg för att planera och säkerställa kompetensutvecklingsbehoven och kompetensförsörjningen.     | Mer aktivt arbeta med och använda kompetensstegarna i sin kompetensplanering per enhet, rekrytering och i utvecklingen av sina medarbetare.                                                                                    | Pågående arbete.                                                                                                  |
|                                                    | Fortsätta verksamhetsanpassa och implementera kompetensstegar: psykologer, fysioterapeuter, arbetsterapeuter och medicinska sekreterare.           | Stödja samt bidra till en tydlighet avseende kompetensbehov och ansvarsfördelning inom respektive verksamhet gällande yrkets vidareutveckling. Visa vilka möjligheter som finns att utvecklas och göra karriär inom sitt yrke. | Pågående arbete.                                                                                                  |
| <b>Behålla medarbetare – utveckla och motivera</b> | Följa och stötta lokala aktiviteter som verksamheterna har identifierat i sina kompetensförsörjningsplaner, för vidare spridning som goda exempel. | Lära av varandra och sprida goda exempel.                                                                                                                                                                                      | Fortsatt fokusområde 2022–2023 i form av aktivt och hållbart medarbetarskap. Uppföljning vid verksamhetsdialoger. |
|                                                    | Utvärdera och analysera avgångsorsaker. Analys av avgångsenkät på förvaltningsnivå.                                                                | Kunna identifiera och prioritera insatser som krävs för att kunna behålla medarbetare.                                                                                                                                         | Årlig process och ordinarie verksamhets. Underlag till kompetensförsörjningsplanen.                               |
|                                                    | Utveckla och sprida modeller för bättre tillvaratagande av äldre medarbetares kompetens och erfarenhet.                                            | Bättre tillvaratagande av erfarna medarbetares kompetens och förlängt arbetsliv                                                                                                                                                | Ej påbörjat.                                                                                                      |
|                                                    | Från medarbetarenkät följa upp andel medarbetare som har en individuell plan för kompetensutveckling                                               | Öka andel medarbetare som har en individuell plan för kompetensutveckling                                                                                                                                                      | Löpande arbete.                                                                                                   |
|                                                    | Fokusområde: mindre yrkesgrupper. Kartlägga och genomlys utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.                                              | Attrahera och behålla medarbetare. Långsiktig kompetensförsörjning.                                                                                                                                                            | Ej påbörjat.                                                                                                      |
|                                                    | Genomföra samverkansutbildning för chefer och fackliga företrädare                                                                                 | Bättre kvalitet i dialog för utveckling av verksamhet och arbetsmiljö.                                                                                                                                                         |                                                                                                                   |
|                                                    | Arbetsmiljöutbildning i förvaltningen för nya chefer och skyddsombud                                                                               | Kompetens utifrån ansvar och bättre samverkan.                                                                                                                                                                                 | Genomfört. Planering för 2022.                                                                                    |
|                                                    | Vidareutveckling av konceptet ”Månadens arbetsmiljötema” - ett kunskaps och dialogunderlag för APT.                                                | Öka den gemensamma kunskap, delaktigheten och dialogen på arbetsplatsen om faktorer som påverkar arbetsmiljön.                                                                                                                 | Utvärdering av 2021 och planering för 2022.                                                                       |
|                                                    | Fokusområde digitalisering. ”Digitalt i första hand, fysiskt när så behövs.”<br><br>Följa och sprida goda exempel – lära av varandra.              | Höja den digitala kompetensen och nyttja tekniken effektivt.                                                                                                                                                                   | Fortsatt fokusområde i form av digitalisering/använd tekniken som möjliggörare.                                   |
|                                                    | Fokusområde flexibel arbetsgivare /arbetsplats/distansarbete;                                                                                      | Attrahera och behålla medarbetare. Balans och flexibilitet, aktiva åtgärder.                                                                                                                                                   | Fortsatt fokusområde 2022–2023 i form av framtidens hållbara                                                      |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                            |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | kartlägga och genomlysa utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                 | arbetsplats. Workshop och ställningstagande i FLG.                                                                                                         |
| <b>Utbildningsuppdraget</b> | Följa upp behovet av handledarutbildning och möta behovet genom att möjliggöra utbildning                                                                                                                                                                        | Att vi tar emot alla studenter enligt avtal                                                                                                     | Löpande arbete.                                                                                                                                            |
|                             | Utveckla lärmiljöer genom att etablera utbildningsavdelningar och införa nya handledarmodeller, till exempel peer-learning.                                                                                                                                      | Att ta emot alla studenter enligt avtal och erbjuda VFU med god kvalitet                                                                        | Pågående arbete. Infört studentmottagningar och fortsatt arbetet med utbildningsenheter.                                                                   |
|                             | Stödja en professionell handledarkarriär                                                                                                                                                                                                                         | Att professionell handledarkarriär uppmärksammas gällande villkor                                                                               | Löpande arbete.                                                                                                                                            |
|                             | Öka andelen specialistutbildade medarbetare i enlighet med verksamhetens behov                                                                                                                                                                                   | En medveten satsning på specialistutbildningar för olika yrkesgrupper kopplat till verksamhetens behov och utveckling                           | Löpande arbete.                                                                                                                                            |
|                             | Översyn av förmåner under utbildning och kompetensutveckling                                                                                                                                                                                                     | Tydliga gemensamma riktlinjer som underlättar för chefer och kan motiveras för medarbetare                                                      | Pågående arbete.                                                                                                                                           |
|                             | Påbörja ett arbete med kartläggning, organisation och struktur för kompetensutveckling av medarbetare. Nuläge och önskat läge.                                                                                                                                   | Att forma en organisation för kompetensutvecklingsinsatser, med rätt kompetens, administrativa stödfunktioner och nödvändiga avgränsningar      | Arbetsgruppen har lämnat rapport till FLG för vidare ställningstagande. Fokusområde 2022-2023 som en del av Strukturerad och samordnad kompetensutveckling |
|                             | Öka den kliniska forskningen. Arbeta för att forskning ska bli en del av vardagen på mottagningar och avdelningar inom förvaltningen och stödja att de utrednings- och behandlingsmetoder som används inom verksamheterna bygger på den samlade expertkunskapen. | Målet att både patienter och personal ska få möjlighet att delta i forskningsprojekt. Attrahera och behålla medarbetare med forskningsintresse. | Löpande arbete.                                                                                                                                            |
| <b>Rekrytering</b>          | Nya former för kontakt med studenter i och nära Skåne. Rekryteringsbefrämjande insatser vid VFU, LIA- och APL- introduktion. I förekommande fall hänvisa till interna resursteam som en väg in i verksamheten.                                                   | Ökad kunskap om våra verksamheter som därmed lockar att söka sig till oss.                                                                      | Deltagit i regionalt beslutade mässor. Pågående arbete.                                                                                                    |
|                             | I våra annonser lyfta fram möjlighet till forskning.                                                                                                                                                                                                             | Attrahera medarbetare med intresse för forskning.                                                                                               | Löpande arbete.                                                                                                                                            |
|                             | Analysa och utveckla vår annonseringsprofil                                                                                                                                                                                                                      | Attrahera och rekrytera                                                                                                                         | Löpande arbete. Regelbunden avstämning med GSF Rekrytering.                                                                                                |
|                             | Erbjuda språkpraktik, provtjänstgöring/praktisk                                                                                                                                                                                                                  | Bredare rekryteringsbas för att tillgodose behovet. Underlätta                                                                                  | Löpande arbete.                                                                                                                                            |

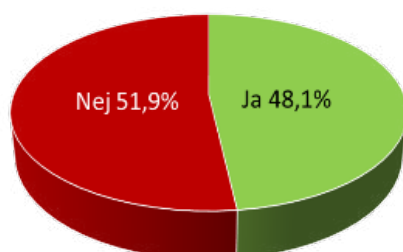
|  |                                                                                                                                           |                                                                      |                                           |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  | <p>tjänstgöring och andra träningsmöjligheter. Förbättra och förenkla processen.</p> <p>Bygga upp samarbete med International Office.</p> | <p>att utlandsutbildade blir anställningsbara. Snabbare process.</p> |                                           |
|  |                                                                                                                                           |                                                                      | <p>Kontaktperson FV och dialog i FLG.</p> |

## Bilaga underlag kompetensanalys



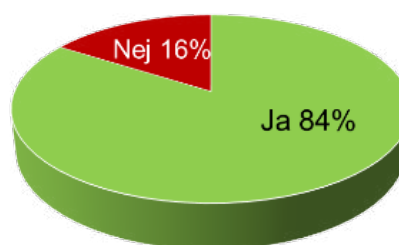
**Skulle du rekommendera andra att jobba på din arbetsplats?**

\*Avgångsenkät 2021

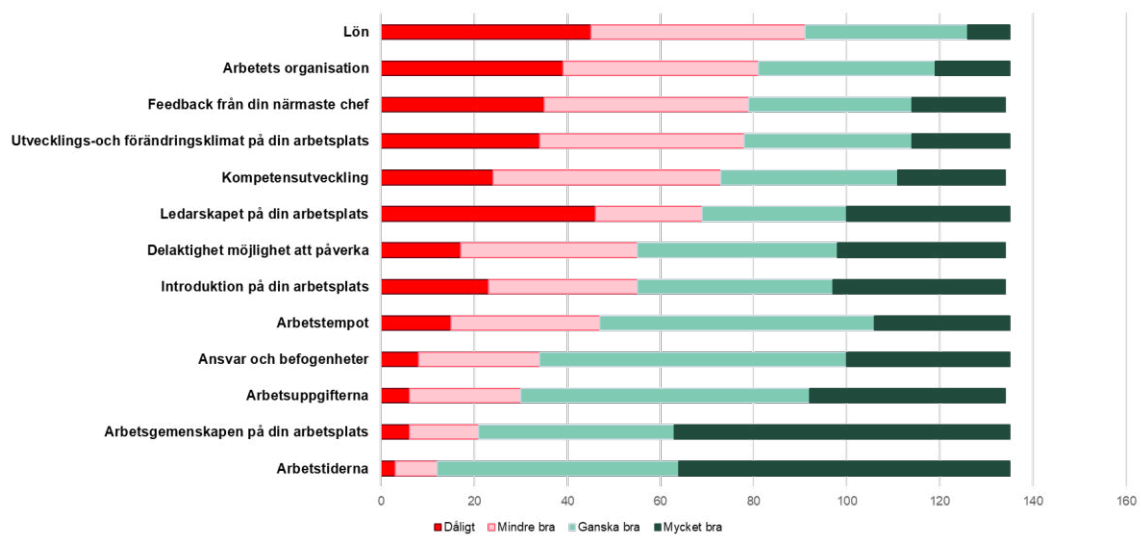


**Jag kan tänka mig att rekommendera andra att jobba på min arbetsplats**

\*medarbetarenkät 2020



## Upplevd arbetssituation \*avgångsenkät 2021



## Motivation \*medarbetarenkät 2020

