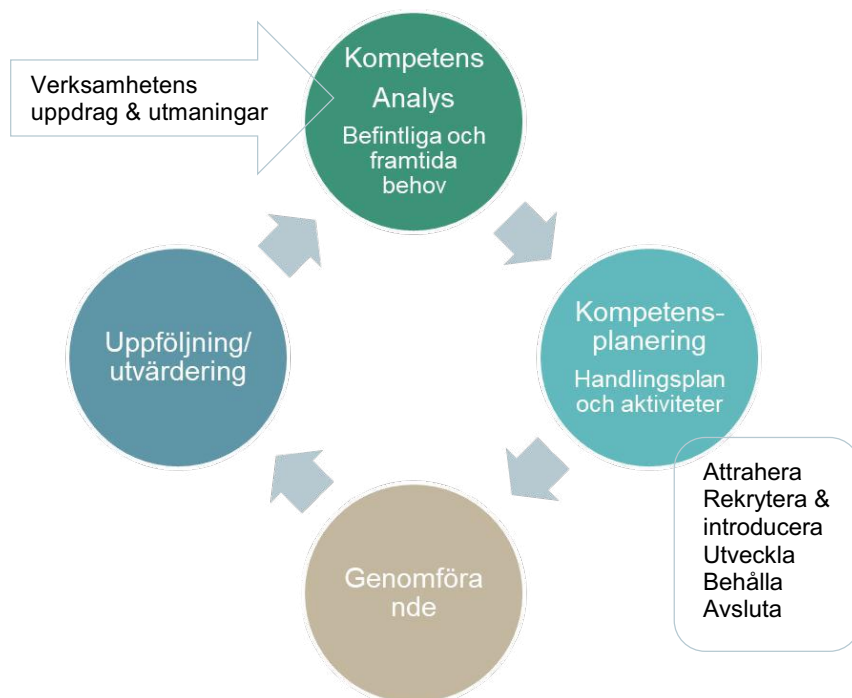


# Kompetensförsörjningsplan

Förvaltning: Skånetrafiken

Reviderad: 2021-11-24

Samverkad/MBL: 2021-12-06



## Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

| Utmaning/problem                                                                                                      | Åtgärd/aktivitet                                                                                 | Önskad effekt                                                                          | Utvärdering/Uppföljning                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Samtliga representanter för Skånetrafikens arbetsgivarvarumärke behöver driva åt samma håll.                       | Stärka arbetsgivarvarumärket genom att samarbete med flera avdelningar men även med extern part. | Attrahera potentiella medarbetare till svårrekryterade grupper, stärka vårt varumärke. | Projektledare, varumärkesstrateg har i samarbete med HR-chef återupptagit arbetet kring Skånetrafikens arbetsgivarvarumärke. NoA Consulting har genomfört medarbetarintervjuer och en enkät om arbetsgivarvarumärket har skickats till samtliga medarbetare i förvaltningen. Arbetet med att ta fram ett starkt arbetsgivarvarumärke kommer att pågå även under år 2022. Detta arbete kommer bland annat mynna ut i ett arbetsgivarlöfte.            |
| 2. En del chefer är inte tillräckligt trygga i sin roll som chef.                                                     | Nyttja Region Skånes ramavtal för chefs- och ledarutveckling.                                    | Stärka, trygga och utveckla våra chefer och ledare.                                    | Region Skånes ramavtal för chefs- och ledarutveckling kan nyttjas betydligt mer under de kommande åren. Det behövs god framförhållning från det att utbildningarna släpps till faktiskt genomförande för att det ska vara möjligt för våra chefer att gå utbildningarna. Återkoppling har skett till regionen. Denna aktivitet har inte varit i fokus under året delvis p.g.a. pandemin och att hälften av arbetsgruppen på HR-enheten har bytts ut. |
| 3. Sprida nyheter, information och ändringar inom organisationen på ett trevligt sätt och som kan nå samtliga chefer. | Utveckla Ledarforum.                                                                             | Skapa känsla av samhörighet och främja utveckling.                                     | Ledarforum är en plattform som ska stötta cheferna i sitt chefskap. På ledarforum informeras och diskuteras aktuella ämnen som berör både chefer och medarbetare. Det är ett uppskattat forum som fortsätter även under år 2022.                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                                                                                |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. Introduktionsdagar för nya medarbetare trots pandemin.                                                      | Digitala introduktionsdagar har tagits fram för att välkomna nya medarbetare till Skånetrafiken. Att samtliga nyanställda är med på en av introduktionsdagarna är en del i introduktionen. | Ge medarbetarna en ökad förståelse för Skånetrafiken som arbetsgivare. Skånetrafiken är en komplex organisation med flera affärs- och verksamhetsområden. | Introduktionsdagarna för nya medarbetare hålls fyra gånger per år. Efter varje introduktion har en enkät skickats till samtliga nyanställda som deltagit för att HR-enheten som ansvarar för denna introduktionsdag ständigt ska kunna utveckla denna dag till det bättre.                                                                                       |
| 5. De tre benen som cheferna står på i sitt chefskap behöver konkretiseras.                                    | Införa en chefsintroduktionsdag.                                                                                                                                                           | Cheferna ska få en ökad förståelse för deras chefsuppdrag med fokus på de tre benen – verksamhets-, personal- och ekonomiansvar.                          | Under hösten har en första digital introduktionsdag erbjudits våra nya och relativt nya chefer. Detta introduktionstillfälle var väldigt uppskattat av de nya och relativt nya cheferna som deltog.<br><br>Ett andra chefsintroduktionstillfälle planeras att erbjudas cheferna i ett forum där dialog, reflektion och relationsskapande kommer att stå i fokus. |
| 6. Kontorsflytt till M4, vilket är ett aktivitetsbaserat kontor. Hur får vi cheferna och medarbetarna med oss? | Ett flertal utbildningar och frågestunder har hållits under året för att förbereda samtliga chefer och medarbetare till ett nytt arbetssätt.                                               | Att samtliga chefer och medarbetare känner sig trygga i ett aktivitetsbaserat arbetssätt.                                                                 | De olika utbildningstillfällena har getts vid ett flertal tillfällen för att så många som möjligt ska kunna delta. Vad dessa utbildningsinsatser och frågestunder egentligen har gett visar sig först när vi funnit oss tillrätta på M4.                                                                                                                         |
| 7. Hitta nya arbetssätt under den rådande Covid-19 pandemin.                                                   | Hitta nya arbetssätt gällande distansarbete, ledarskap och innovativ utveckling av tekniska och verksamhetsrelaterade lösningar.                                                           | Både chefer och medarbetare behöver känna sig trygga med att arbeta på distans vilket omfattar både den sociala och tekniska arbetsmiljön.                | En del medarbetare har ett stort behov av att vara på kontoret och en del har vant sig vid och vill fortsätta att arbeta på distans några dagar i veckan. En riktlinje för Skånetrafiken rörande distansarbete är framtagen, baserad på Region Skånes ramverk.                                                                                                   |

# Verksamhetens uppdrag, mål, utmaningar och förändringar

## Uppdrag

I verksamhetsplanen konkretiseras uppdraget genom analys av nuläge, bedömning av marknad för resor och hur omvärldsfaktorer och trender kan komma att påverka oss. Planen visar vägen mot våra övergripande mål och på sikt vår vision. Vi har flera olika program och planer som kompletterar verksamhetsplanen och bryter ner uppdraget, såsom: miljö- och hållbarhetsprogrammet, kommunikationsplanen, tillgänglighetsprogrammet och trafikutvecklingsplanen. Detta är de viktigaste utgångspunkterna i styrningen mot de övergripande målen och på sikt vår vision. Våra övergripande mål är utmanande och kräver framsynta, medvetna och målinriktade beslut och aktiviteter.

## Vision

Visionen är den dröm vi vill förverkliga.

### Världens bästa resa

Vi erbjuder världens bästa resa och är därigenom det självklara valet för skåningar att resa. På så sätt bidrar vi tillsammans till ett hållbart samhälle och till att Skåne blir en innovativ och attraktiv region att bo, verka och leva i.

## Mission

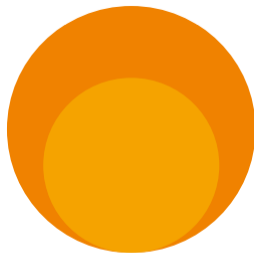
Vår mission beskriver varför vi finns till och vad vi ska göra på marknaden.

### Vi gör det enkelt att resa

Vi gör det enkelt att resa hållbart. I tid, tryggt och med enastående service. Att resa med Skånetrafiken är väl använd tid.

## Mål

Skånetrafikens övergripande mål är att fördubbla marknadsandelen till 40 procent fram till år 2030 och att 8 av 10 kunder ska vara nöjda med oss till år 2025.



Fördubblad  
marknadsandel  
40 procent 2030



8 av 10  
kunder ska vara  
nöjda med  
Skånetrafiken 2025

Skånetrafiken har kortsiktiga medarbetarmål där två har direkt koppling till kompetensförsörjning:

- Skånetrafiken ska ha engagerade och motiverade medarbetare som trivs på arbetet, vilket innebär att förvaltningen har förändringskraft. I medarbetarundersökningen för år 2020 hade Skånetrafiken ett HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) på 78. År 2021 höjdes HME-målet till 80 och utfallet blev 79. Utfallet blev bättre än föregående år men vi nådde inte målet varför HME-målet står kvar på 80 även år 2022.
- I medarbetarundersökningen som gjordes år 2020 visade det sig att 81% kan rekommendera andra att välja Skånetrafiken som arbetsplats. Målet för år 2021 är att resultatet blir bättre än föregående år och med ett resultat på 83% blev resultatet bättre än föregående år. Det finns fortfarande utrymme för att resultatet ska kunna bli ännu bättre vilket innebär att vi siktar på ett resultat under år 2022 som är högre än 83%.

### **Utmaningar och förändringar**

Det har hänt en del på HR-enheten det gångna året då hälften har teamet har bytts ut. Med en ny HR-chef och en ny HR-specialist, som båda har rekryterats externt, har fokus varit att sätta sig in i arbetet, kulturen och inte minst ta ett omtag kring kompetensförsörjningsarbetet. För att arbetet med kompetensförsörjningsplanerna ska få genomslag på respektive avdelning men även förvaltningsövergripande är det viktigt att cheferna har en förståelse för vad en kompetensförsörjningsplan är och vad som är syftet med denna. HR-specialisterna har en viktig funktion i att hjälpa förvaltningens chefer i arbetet med kompetensförsörjning. Men arbetet och insikterna om vad avdelningarna och därmed Skånetrafiken som helhet behöver fokusera på det nästkommande året och de kommande åren behöver strategiskt och gemensamt tas fram på förvaltningens ledningsgrupp. Detta synsätt har varit helt grundläggande för HR-enheten som den ser ut idag.

Skånetrafikens ledningsgrupp har sedan mars 2021 fokuserat på förvaltningens strategiarbete. Med utgångspunkt i vår vision och mission men även i våra värderingar, övergripande mål och prioriteringar är strategiarbetet fokuserat till fyra områden. Dessa fyra områden är ökad marknadsandel, nöjda kunder, budget i balans och medarbetare. Var och en av dessa fokusområden innehåller att antal åtgärder som kommer att genomsyra verksamheten under 2022. Skånetrafiken kommer till exempel att öka sin marknadsandel genom att erbjuda attraktiva och flexibla biljetter, nöjda kunder nås genom att erbjuda enastående service och att ha en budget i balans nås genom att vi arbetar efter effektiva affärs- och avtalsmodeller och medarbetarna tar vi hand om genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Strategiarbetet ska gå som en röd tråd genom hela förvaltningen och genomsyra de aktiviteter som tas fram i den här kompetensförsörjningsplanen.

I sammanställningen, över de kompetensplaner som är gjorda på respektive affärs- och verksamhetsområde, visar det sig att det finns sex gemensamma utmaningar som Skånetrafiken står inför. De sex gemensamma utmaningarna går hand i hand med flera av de strategier som Region Skåne har tagit fram för att kunna möta den kompetensförsörjningsutmaning som finns idag och i framtiden. Skånetrafikens utmaningar finns inom följande områden:

- **Stöd medarbetarutveckling**

"Onboardingprocess" är ett definierat kompetensgap/kompetensbehov som framkommit i de avdelningsvisa kompetensförsörjningsplanerna. En väl genomtänkt och genomförd introduktion bidrar till att medarbetaren känner sig välkommen och hen får kännedom om vad som förväntas i den nya anställningen. Vi måste därför säkra att en god onboardingprocess genomförs på alla nivåer inom vår organisation. Utöver den arbetsplatspecifika introduktionen och den individuella introduktionsplanen har Skånetrafiken även en förvaltningsgemensam introduktionsdag där medarbetarna bland annat ges möjlighet att träffa förvaltningsledningen. Den förvaltningsgemensamma introduktionsdagen sker fyra gånger om året och har under det senaste året skett digitalt. Under år 2022 kommer introduktionen inom förvaltningen att ses över och vi önskar att denna på ett bättre sätt integreras med Region Skånes introduktion. Digitalisering av HR-arbetet poängteras i Region Skånes övergripande HR-plan. Vi ser att det finns stora möjligheter att både förbättra och effektivisera delar av introduktionen genom digitalisering.

- **Stöd medarbetarutveckling**

"Utbildningar" är Skånetrafikens andra definierade kompetensgap/kompetensbehov i de avdelningsvisa kompetensförsörjningsplanerna. Lärande och kompetensutveckling behöver finnas med oss under hela yrkeslivet. Att vara en attraktiv arbetsgivare är en självklarhet för Skånetrafiken och ett led i detta arbete är att kunna skapa utrymme till lärande i vardagen och ge möjligheter och stöd till kontinuerlig medarbetarutveckling. På förvaltningsövergripande nivå kommer arbetet med utbildningarna att påbörjas efter att övriga aktiviteter är genomförda och finns därför inte med i planen för 2022.

- **Skapa engagemang**

"Processer" är ett tredje kompetensgap/kompetensbehov som definieras i de avdelningsvisa kompetensförsörjningsplanerna. Det finns ett behov av klara och tydliga processer. De här processerna ska bidra till att vi arbetar på ett enhetligt sätt och därigenom skapar vi en effektiv organisation. Att ha en tydlighet hur vi arbetar processorienterat på Skånetrafiken bidrar även till att skapa engagemang där var och en av oss kan medverka i verksamhetens utveckling och ständiga förbättringar på ett strukturerat sätt.

- **Använd kompetensen rätt**

"Samarbete" är ett fjärde kompetensgap/kompetensbehov som definierades i de avdelningsvisa kompetensförsörjningsplanerna. Många av rollerna på Skånetrafiken är specialisttjänster eller tjänster där medarbetarna har en hög kompetens och/eller mångårig erfarenhet. För att ta vara på denna kompetens och använda kompetensen rätt är det viktigt att vi kan samarbeta krossfunktionellt inom förvaltningen. För att göra detta möjligt krävs det att vi kan bejaka nya perspektiv och innovation genom att utmana och förändra de traditionella arbetssätten. I detta arbete behöver vi även skapa former för att säkerställa perspektivet "Hela kundresan" vilket är ett femte kompetensgap/kompetensbehov som definierades i de avdelningsvisa kompetensförsörjningsplanerna.

- **Använd tekniken**

"System och arkitektur" är ett sjätte kompetensgap/kompetensbehov som framkom i de avdelningsvisa kompetensförsörjningsplanerna. En ökad digitalisering av välfärdstjänsterna öppnar för både effektivare verksamhet och bättre kvalitet. Skånetrafiken ska använda tekniken smart för att uppnå verksamhetens mål, förmedla trygghet och främja kommunikationen till medborgare. Tekniken ska underlätta, avlasta och stödja medarbetarna i deras arbete. Alla medarbetare och chefer behöver kontinuerligt utveckla kompetensen för att kunna möta de förändringar och möjligheter vi står inför. Arbetet kring system och arkitektur är en del i ledningsgruppens strategiarbete och tangerar de andra områdena ovan därför tas detta gap/behov inte upp i handlingsplanen.

## Kompetensanalys

### Befintliga och framtida behov

|  |                |                                                                                                            |
|--|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Balans</b>  | Det råder balans mellan tillgång och efterfrågan på kompetens                                              |
|  | <b>Obalans</b> | Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid är det möjligt att rekrytera rätt kompetens. |
|  | <b>Brist</b>   | Efterfrågan på kompetens är större än tillgången, vilket kan innebära att det finns vakanta tjänster.      |

| Yrke                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Verksamhetsområde                 | Balans | Obalans | Brist |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------|---------|-------|
| HR-administratör, HR-chef, receptionist, redovisningsansvarig, redovisningsekonome, ekonomichef                                                                                                                                                                                                       | Stab                              |        |         |       |
| HR-specialist, verksamhetsutvecklare, informationsarkitekt, diariemedarbetare                                                                                                                                                                                                                         | Stab                              |        |         |       |
| HR-specialist (senior), risk- och säkerhetsansvarig, verksamhetscontroller                                                                                                                                                                                                                            | Stab                              |        |         |       |
| Trafikbeställare, leveranssamordnare, hållplatsansvarig, avtalscontroller, ekonomicontroller, verksamhetsanalytiker, verksamhetsutvecklare, enhetschef                                                                                                                                                | AO Buss                           |        |         |       |
| Fordonsspecialist                                                                                                                                                                                                                                                                                     | AO Buss                           |        |         |       |
| Projektleddare infrastruktur                                                                                                                                                                                                                                                                          | AO Buss                           |        |         |       |
| Verksamhetsutvecklare, enhetschef, teamledare, färdtjänsthandläggare, sjukresehandläggare, kundtjänstmedarbetare, resesamordnare, ekonomicontroller, affärsområdeschef                                                                                                                                | AO Serviceresor                   |        |         |       |
| Beställningsmottagare, trafikledare, produktionsplanerare, administratör, affärsutvecklare, verksamhetscontroller, trafikplanerare, trafikutvecklare, områdeschef/verksamhetschef                                                                                                                     | AO Serviceresor                   |        |         |       |
| Bemannare                                                                                                                                                                                                                                                                                             | AO Serviceresor                   |        |         |       |
| Trafikutvecklare, affärsutvecklare, fordonsförvaltare, projektleddare, controller                                                                                                                                                                                                                     | AO Tåg                            |        |         |       |
| Kommunikatör, marknadsansvarig, webbkommunikatör, sociala medier strateg, originalare, teamledare, producenter infotainment, varumärkesstrateg, eventansvarig, företagssäljare, affärsanalytiker, administrativ personal, controller, affärsutvecklare, prisstrateg, innovation och förändringsledare | Marknad och försäljning           |        |         |       |
| Affärsutvecklare, dansktalande kommunikator, teknisk support, partner-erbjudande ansvarig, operativt ansvarig,                                                                                                                                                                                        | Marknad och försäljning           |        |         |       |
| Infotainment säljare                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Marknad och försäljning           |        |         |       |
| IT-arkitekt, produktägare, projektleddare                                                                                                                                                                                                                                                             | DoIT                              |        |         |       |
| Databasspecialist                                                                                                                                                                                                                                                                                     | DoIT                              |        |         |       |
| Kundmötesstrateg, upphandlare, upphandlingsspecialist, upphandlingsstrateg, affärsutvecklare, projektleddare, förändringsledare                                                                                                                                                                       | Strategi och affär                |        |         |       |
| Trafikanalytiker, omvärldsanalytiker                                                                                                                                                                                                                                                                  | Strategi och affär                |        |         |       |
| Hållbarhetskoordinator, big data analytiker, controller                                                                                                                                                                                                                                               | Strategi och affär                |        |         |       |
| Administrativt stöd, kundombudsman, trafikinformator, operativ ledare, trafikinformationsspecialist, utbildningsledare,                                                                                                                                                                               | Kundservice och trafikinformation |        |         |       |

|                                                               |                                   |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--|--|--|
| produktionsplanerare, enhetschef, områdeschef, avdelningschef |                                   |  |  |  |
| Kundservicemedarbetare, objektspecialist, processledare       | Kundservice och trafikinformation |  |  |  |
| Verksamhetsutvecklare                                         | Kundservice och trafikinformation |  |  |  |

## Kommentar

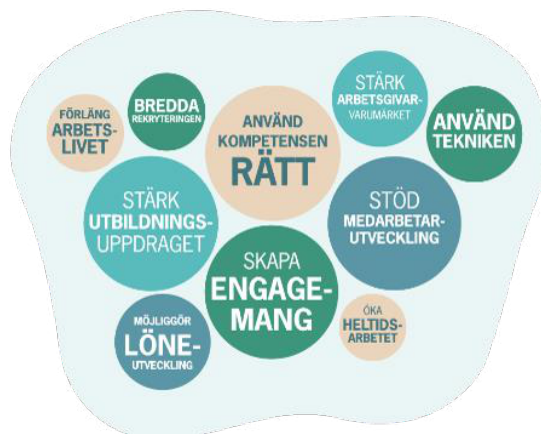
Skånetrafiken har en god balans inom flertalet yrkesgrupper och tillgången av rätt kompetens motsvarar efterfrågan. Det finns dock yrkesgrupper som är svårrekryterade om rekryteringsbehov skulle uppstå. Skånetrafiken är en organisation som kräver specialistkompetens på många positioner och med stor sannolikhet kommer det att vara en stor utmaning att rekrytera medarbetare med just specialistkompetens de kommande åren. Inom vissa områden, till exempel IT, kan det vara svårt att rekrytera till marknadsmässiga löner och anställningserbjudanden i jämförelse med den privata arbetsmarknaden. Skånetrafiken har de senaste åren arbetat med konsultväxling och på så sätt kunna tillsvidare anställa medarbetare med hög IT-kompetens.

Inom en överskådlig framtid uppstår pensionsavgångar men detta är ingen utmaning som påverkar förvaltningen i stort.

## Kompetensplanering

### Handlingsplan och aktivitet

Region Skåne har tagit fram tio strategier för att kunna möta den kompetensförsörjningsutmaning som finns idag och i framtiden. Några av dessa strategier såsom "Stöd medarbetarutveckling", "Skapa engagemang", "Använd kompetensen rätt" och "Stärk arbetsgivarvarumärket" går väl hand i hand med de sex områdena som Skånetrafiken har definierat som ett kompetensgap/kompetensbehov utifrån de kompetensförsörjningsplaner som har tagits fram på respektive verksamhets- och affärsområde. De sex gapen/behoven har preciserats för att komma fram till följande aktiviteter; skapa onboardingprocess, ta fram/se över generisk huvudprocess, etablera en innovationsprocess, identifiera var krossfunktionellt samarbete behövs och skapa former för det, skapa former



för att säkerställa perspektivet ”Hela kundresan” och att stärka arbetsgivarvarumärket.

Det gångna året har varit speciellt på många sätt eftersom Corona-restriktionerna höll i sig till slutet av september 2021. Restriktionerna har begränsat oss till att inte kunna genomföra samtliga aktiviteter i årets handlingsplan. Den aktivitet som fortfarande är aktuell och som vi har påbörjat ett arbete kring flyttas över till handlingsplanen för 2022. Denna aktivitet har ett startdatum i kolumnen ”Tidplan” 2021.

| Aktivitet                                                                                                                                                                                                                               | Förväntad effekt                                                                                                    | Ansvarig                                                                 | Tidplan           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>STÖD MEDARBETARUTVECKLING</b>                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                     |                                                                          |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Skapa onboardingprocess med introduktion till Skånetrafiken.</li> </ul>                                                                                                                          | Medarbetare känner sig välkomna och kommer snabbt in i arbetet.                                                     | HR-enheten (Kristina Aurell)                                             | Q1 - Q4 2022      |
| <b>SKAPA ENGAGEMANG</b>                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                     |                                                                          |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Ta fram/se över generisk huvudprocess.</li> </ul>                                                                                                                                                | Få lättillgänglig översiktssbild vilket skapar förståelse för medarbetarens del i helheten. Minskar personberoende. | Förvaltningsledning (Maria Nyman)                                        | Q1 - Q4 2022      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Etablera en innovationsprocess.</li> </ul>                                                                                                                                                       | Effektivt innovera för att möta framtidens krav.                                                                    | Strategi & affär (Anders Yngwe Söderstjerna)                             | Q1 2022 - Q4 2023 |
| <b>ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT</b>                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                     |                                                                          |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifiera var krossfunktionellt samarbete behövs och skapa former för det.</li> </ul>                                                                                                          | Större genomslag och högre effektivitet ex. hållbarhet.                                                             | Förvaltningsledning (Maria Nyman)                                        | Q1 - Q4 2022      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Skapa former för att säkerställa perspektivet ”Hela kundresan”.</li> </ul>                                                                                                                       | Möta målet för nöjd kund-index.                                                                                     | Strategi & affär (Anders Yngwe Söderstjerna)                             | Q1 2022 - Q4 2024 |
| <b>STÄRK ARBETSGIVARVARUMÄRKET</b>                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                     |                                                                          |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>För att arbetsgivarvarumärket ska kunna stärkas behöver samarbetet mellan förvaltningens ledningsgrupp, projektledare, varumärkesstrateg och HR-specialist fortsätta att utveckla det</li> </ul> | Attrahera potentiella medarbetare till svårrekryterade grupper, stärka Skånetrafikens varumärke men arbetet         | HR-enheten (Kristina Aurell), Marknad och försäljning (Christina Elwing) | 2021 – Q4 2022    |

|                                             |                                                  |  |  |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------|--|--|
| här arbetet tillsammans med NoA Consulting. | ska även mynna ut i ett starkt arbetsgivarlöfte. |  |  |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------|--|--|

### **Åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen**

Det är av största vikt att Skånetrafiken får kunskap om upphandlingar som denna förvaltning är beroende av, därför ser Skånetrafiken ett behov av att någon från vårt verksamhetsområde Strategi och affär ingår i Region Skånes upphandlingsenhet.