

Erlandsson Persson, Jessica
Jessica.ErlandssonPersson@skane.se

BESLUTSFÖRSLAG

Datum 2024-11-22
Ärendenummer 2024-POL000158

1 (4)

Återrapportering rekryteringsbonus PN

Ordförandens förslag

1. Personalnämnden beslutar att genomföra en pilot gällande införande av rekryteringsbonus enligt upprättat förslag under perioden 2025-01-01 – 2025-12-31
2. Personalnämnden uppdrar åt HR-direktören att utforma specifika tillämpningsanvisningar.

Sammanfattning

I Region Skånes verksamhetsplan och budget för 2023 med plan för 2024–2025 gavs personalnämnden i uppdrag att inom ramen för det övergripande målet "Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning" utreda förutsättningar att införa en rekryteringsbonus. Utredningen presenterades för personalnämnden 2024-06-19. Personalnämndens beslut 2024-06-19 blev att vidare utreda förutsättningarna för att införa en rekryteringsbonus. Utgångspunkten för den fortsatta utredningen var att det inte var möjligt att genomföra ett breddinförande av rekryteringsbonus. Utredningen har därför identifierat ett antal yrkesgrupper på två förvaltningar som kan ingå i en pilot under 2025. Piloten kommer utvärderas under 2026.

I ärendet finns följande dokument:

1. Beslutsförslag 2024-11-22
2. PN § 24 2024-06-19
3. Utredning rekryteringsbonus 2024-06-19
4. Kostnadsförslag vid rekryteringsbonus

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

I utredningen som presenterades för personalnämnden 2024-06-19 konstaterades att rekryteringsbonus kan utformas på olika sätt. Bedömningen var att det inte skulle vara möjligt att införa en generell rekryteringsbonus för alla yrkesgrupper i Region Skåne samt att ärendet behövde fortsatt fördjupad utredning.

Region Skåne är en stor arbetsgivare med cirka 38 000 medarbetare och med 300 olika yrkeskategorier som gör det utmanande att införa en storskalig rekryteringsbonus på en gång. Ett övergripande syfte med en pilot är att testa huruvida en rekryteringsbonus kan vara ett effektivt verktyg/modell. En pilot gör det möjligt att fokusera på utvalda områden utan att belasta hela organisationen samt göra en bedömning om rekryteringsbonusen bidrar till att säkra kompetensförsörjningen (Region Skånes kompetensförsörjningsplan) på ett mer hållbart sätt. Genom att välja två specifika förvaltningar som har identifierade kompetensbrister inom de föreslagna yrkesrollerna kan piloten ha en mer fokuserad inverkan och göra utvärderingen mer hanterbar. Dessa förvaltningar prövar hur modellen rekryteringsbonus kan fungera i praktiken och bidrar till att utveckla en systematiserad modell som eventuellt kan tillämpas på andra delar av organisationen. För att kunna mäta effekten av rekryteringsbonusen görs bedömningen att piloten bör genomföras under ett år. Detta säkerställer att både kortsiktiga och långsiktiga effekter kan identifieras, inklusive rekryteringsflöden, personalomsättning och kandidatens lojalitet.

Förslag till pilot för rekryteringsbonus

Baserad på analys av antalet rekryteringar och tillsatta tjänster inom respektive yrkeskategori (se nedan) framgår det att det är få eller inga sökande till flera tjänster och att flera inte blir tillsatta. I vissa fall annonseras det inte ens ut i vetskap om att det inte finns några kandidater till tjänsten. Det införda hyrstoppet för sjuksköterskor och beslut om hyrstopp för läkare bidrar till att medarbetare kan rekommendera nya kollegor inom dessa yrkeskategorier till Region Skånes arbetsplatser. Förslaget innebär att erbjuda utvalda förvaltningar möjligheten att kunna använda sig av rekryteringsbonus inom vissa bristyrkesgrupper under 2025 genom att skapa incitament för befintliga medarbetare att genom rekommendationer bidra till rekryteringsinsatser.

Valet att begränsa piloten till Primärvården samt Psykiatri Habilitering och Hjälpmedel baseras på att det finns en huvudspecialistinriktning inom respektive förvaltning gällande läkare, likaså specialistsjuksköterskor inom Psykiatri Habilitering och Hjälpmedel vilket blir lämpligt vid utvärdering av projektet. Tolkar är en liten yrkesgrupp med stor brist på sökande och ingår inom Psykiatri Habilitering och Hjälpmedel. Bristen på arbetskraft är påtaglig bland annat på grund av för få utbildningsplatser både regionalt och nationellt. Att välja både större och mindre yrkesgrupper bidrar till bättre utvärdering i jämförelsesyfte.

Föreslagna förvaltningar och yrkesgrupp/er att delta i piloten:

Primärvården:

- Specialistläkare i allmän medicin

Psykiatri, Habilitering och hjälpmedel:

- Specialistläkare inriktning psykiatri
- Sjuksköterska, specialist inom psykiatri
- Tolkar (döv-, dövblind-, teckenspråkstolkar)

Inom Primärvården är specialistläkare i allmänmedicin en yrkesgrupp med en omfattning på drygt 500 tjänster. Av dessa är cirka 50 vakanta eller täckta av hyrläkare. Under 2024 från januari till oktober utannonserades 159 tjänster. Av dessa har 46 tjänster tillsats.

Inom Psykiatri, Habilitering och Hjälpmedel består yrkesgruppen Specialistläkare inom psykiatri av drygt 250 tjänster och under 2024 från januari till oktober utannonserades 59 tjänster varav 9 tjänster tillsats. Specialistsjuksköterskor inom psykiatri är en yrkesgrupp bestående av drygt 400 tjänster och under samma period utannonserades 27 tjänster varav 9 tillsats.

Tolkar (döv-, dövblind-, teckentolk) är en liten yrkesgrupp bestående av 39 tjänster. Under 2024 från januari till oktober månad utannonserades 4 tjänster, av vilka har 1 tjänst tillsats.

Det olika modeller för konstruktionen av en rekryteringsbonus – exempelvis olika belopp och utbetalningar vid flera tillfällen. Exempel finns beskrivna i utredningen som presenterades 2024-06-19. I förslaget till pilot föreslås att bonusen uppgår till 20 000 kronor som utbetalas som ett engångsbelopp till den som rekommenderar en ny kollega som får en tillsvidareanställning. Beloppet om 20 000 kronor bedöms vara rimligt och ekonomiskt försvarbart. Genom att ha utbetalning vid ett enskilt tillfälle blir det en mindre börda jämfört med flera utbetalningstillfällen. Finansiering av rekryteringsbonusen sker inom ramen för den förvaltningsspecifika budgeten.

Piloten kommer följas upp och utvärderas under 2026. Såväl effekter på antal sökande, antal tillsättningar samt utbetald bonus kommer ingå i uppföljningen.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Finansiering av rekryteringsbonusen sker inom ramen för respektive förvaltnings budget.

Juridisk bedömning

Samrådan med regionjuristerna har inte bedömts nödvändigt i ärendet.

Miljökonsekvenser

Ärendet medför inga miljökonsekvenser.

Samverkan med berörda fackliga organisationer

Samverkan/MBL slutförs på regional nivå.

Uppföljning

Efter avslutad pilot kommer uppföljning och utvärdering presenteras i en slutrapport under 2026.

Linda Allansson Wester
Ordförande

Johanna Holmberg
HR-direktör