

Personalnämndens verksamhetsplan och internbudget för 2025

(med plan för 2026–2027)

Innehållsförteckning

Personalnämndens uppdrag och ansvar	3
Mål och riktade uppdrag	3
Budgetförutsättningar för Personalnämnden 2025	4
Utmaningar och möjligheter	5
Omställningsarbete pågår	5
Personalnämndens mål och insatser med anslag för 2025	7
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning.....	7
Stärkt utbildningsuppdrag	7
International Office	8
Breddad rekrytering	8
Riktade rekryteringsfrämjande åtgärder	9
Attraktiv arbetsplats	10
Hälsofrämjande arbetssätt.....	10
Översyn och ensning av villkor.....	11
Öka lönespridningen – måluppfyllelse och goda prestationer ska premieras	12
Arbete för lika rättigheter och möjligheter	13
Stöd medarbetarutveckling.....	13
Implementera kompetens- och tjänstemodeller.....	13
Stärk det goda ledarskapet	14
Kompetensutveckling och specialiseringsutbildningar.....	14
Använd kompetensen rätt.....	16
Förutsättningar för rätt kompetens på rätt plats i rätt tid	16
Hyrstopp – oberoende av bemanningsföretag	16
Utveckla ett likvärdigt och adekvat HR-stöd.....	17
Uppföljning och intern kontroll	19
Uppföljning och analys	19
Intern kontroll	19

Personalnämndens uppdrag och ansvar

Personalnämnden ansvarsområde och profilering utgår från Region Skånes reglemente och innefattar utarbetande av principer och riktlinjer för den övergripande personalpolitiken i Region Skåne i enlighet med av fullmäktige fastställda mål. Personalnämnden ansvarar för den regioninterna kompetensförsörjningsplanen, det rekryteringsfrämjande arbetet och rekryteringsprocessen för att säkerställa att förvaltningarna har rätt förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning.

Regionstyrelsen är anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Skåne, vilket innebär att styrelsen har ett övergripande arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar. Regionstyrelsen svarar för i reglementet specificerade frågor som rör förhållandet mellan Region Skåne som arbetsgivare och dess arbetstagare. Övriga nämnder/styrelser ansvarar för personal- och arbetsmiljöfrågor inom sitt verksamhetsområde med undantag av de frågor som enligt reglementet åligger regionstyrelsen.¹

Mål och riktade uppdrag

Region Skånes övergripande mål utgör mål för verksamheten.

Uppföljning sker enligt bilaga uppföljningsplan 2025.²

Personalnämnden ska arbeta utifrån dessa mål samt inriktning och uppdrag beskrivna i Region Skånes verksamhetsplan med budget.



¹ Reglemente för regionstyrelse och nämnder i Region Skåne

² Region Skånes verksamhetsplan och budget för 2025 med plan för 2026–2027

Nedan anges nya uppdrag med fokus på utveckling och förändring

Mål	Uppdrag	Ansvarig nämnd/styrelse
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Ta fram en kompetensförsörjningsstrategi för Region Skåne 2025–2026.	PN
	Ta fram ett regiongemensamt utbildningsdirektiv i syfte att tydliggöra styrning, ansvar och roller avseende elev- och studentmottagandet inom samtliga yrkesgrupper i regionen samt göra en översyn av att införa regionövergripande professionsspecifika studierektorsfunktioner som ett stöd till förvaltningsnivån och de privata aktörer som har avtal med regionen.	PN
Attraktiv arbetsplats	Ta fram en hälsoekonomisk analys som grund för en Hälsoplan för Region Skåne 2025–2026.	PN

Vidare uppdrar personalnämnden åt HR-direktören att under 2025 genomföra en översyn av samtliga styrdokument inom det arbetsgivarpolitiska området. Syftet är att säkerställa att dokumenten är relevanta, ändamålsenliga och bidrar till en tydlig politisk styrning.

Budgetförutsättningar för Personalnämnden 2025

I regionfullmäktiges verksamhetsplan och budget för 2025 med plan för 2026–2027 anges att Personalnämnden erhåller generell uppräknings om -0,2 miljoner kronor. Nämnden tar över ansvaret för sommarjobb och erhåller 11,0 miljoner kronor i ökat regionbidrag. Totalt uppgår nämndens regionbidrag till 212,2 miljoner kronor. I personalnämndens budget tillförs även ett beräknat statligt stöd från Arbetsförmedlingen för arbetsmarknadsinsatser. Dessa medel omfattar 5 miljoner kronor och inryms i uppdraget *Breddad rekrytering inom delmålet Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning*.

Utmaningar och möjligheter

Region Skåne står inför flera utmaningar, men har också goda förutsättningar att möta dessa. Utmaningarna är bland annat svårigheter att rekrytera vissa kompetenser, ökade behov av kompetensväxling, inslag av oönskade och dyra bemanningslösningar samt intern löne- och villkorskonkurrens.

Givet utmaningarna måste Region Skåne ha en förmåga att fokusera på de insatser som ger störst effekt - bättre nyttjande av befintlig kompetens, tillförandet av ny kompetens, samarbeten över gränser och förbättrade förutsättningar för chefer och medarbetare att utföra sina uppdrag. Dessa insatser är avgörande för en säkrad kompetensförsörjning.

Digitalisering och Region Skånes arbete med Artificiell Intelligens (AI) är en möjliggörare för förändring, utveckling och omställning. Satsningar på digitalisering ska präglas av tydlig målstyrning och genomföras strategiskt inom hela organisationen, med fokus på såväl invånare som medarbetare. Digitaliseringen ska bidra till en enklare vardag för invånare, chefer och medarbetare samt stöd till innovation, delaktighet och ökad kvalitet. För att säkerställa att satsningarna levererar långsiktigt värde krävs ett kontinuerligt arbete med att mäta och följa upp nyttor och effekter.

Omställningsarbete pågår

Regionstyrelsen beslutade 2023, mot bakgrund av instabil ekonomiska situation, att inleda ett omfattande omställningsarbete i syfte att uppnå ökad tillgänglighet, säkrad kompetensförsörjning samt en ekonomi i balans. Omställningsarbetet tar avstamp i identifierade områden och styrs genom följande sex insatsområden under planperioden 2025–2027:

- Övergripande styrnings- och strukturfrågor inom hälso- och sjukvården (samtliga sjukvårdsnämnder).

- Verksamhets- och producentrelaterade utmaningar inom hälso- och sjukvården (samtliga sjukvårdsnämnder).
- Bemanning och kompetensförsörjning (samtliga nämnder).
- Inköp och materialförsörjning (lokala och centrala inköpsorganisationer, samtliga nämnder).
- Serviceförvaltningarnas roll, mandat och kostnadsutveckling (servicebeställare och leverantörer – samtliga nämnder).
- Administration och IT-stöd (samtliga nämnder).

Detta är ett långsiktigt arbete men redan ses framsteg och flera beslut har fattats inom samtliga insatsområden. Personalnämndens åtgärder fokuserar på insatsområde *Kompetensförsörjning (...och bemanningsrelaterade frågor)* men åtgärderna ger effekt inom flera av insatsområden, inte minst *Verksamhets- och producentrelaterade utmaningar inom hälso- och sjukvården och Administration och IT-stöd*. Ett framgångsrikt arbetsgivarpolitiskt arbete för att säkra dagens och morgondagens kompetensförsörjning är en förutsättning för måluppfyllelse såväl som en ökad tillgänglighet och produktivitet med en budget i balans. Insatser som är i särskilt fokus för personalnämnden är;

- Synkronisera lokala avtal för omfördelning till satsningar & förmåner
- Öka lönespridningen – måluppfyllelse och goda prestationer ska premieras
- Skapa tydliga karriärvägar
- Rätt grundbemanning
- Hälsofrämjande arbetssätt – minskad sjukfrånvaro
- Utveckla interna resursteam
- Hyrstopp – oberoende av bemanningsföretag

Vidare ska Personalnämnden fortsätta förstärka det omställningsarbete som beskrivs i regionfullmäktiges verksamhetsplan och budget för 2025 med plan för 2026–2027. Detta genom att dels följa utvecklingen och göra en samlad bedömning, dels genom att bereda förslag till, eller inom nämndens eget ansvarsområde, besluta om insatser och åtgärder som stödjer omställningsarbetet.

Personalnämndens mål och insatser med anslag för 2025

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Målet attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet är konkretiserat i de fyra delmålen säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning, attraktiv arbetsplats, stöd medarbetarutveckling och använd kompetensen rätt.

Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Region Skåne arbetar systematiskt med kompetensförsörjningen där behov av åtgärder och aktiviteter analyseras och identifieras på ett sammanhållet vis i Region Skånes kompetensförsörjningsstrategi. Förvaltningarna arbetar fram fleråriga kompetensförsörjningsplaner som utgör viktiga underlag för en flerårig regionövergripande kompetensförsörjningsstrategi. Det nya arbetssättet implementeras under planperioden för att få till en förflyttning till ett mer effektivt och ändamålsenligt arbetssätt. Kompetensförsörjning ska vara en given del i planering och utveckling av verksamheten.

Stärkt utbildningsuppdrag

Utvecklingen av pedagogiska lärmiljöer, handledning och arbetssätt behöver fortsatt säkras för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning för samtliga berörda yrkeskategorier och kompetenser. Region Skåne kan genom sitt omfattande utbildningsuppdrag ge en bra praktik, utbildningsperiod och handledning av hög kvalitet, och på detta sätt få goda förutsättningar att rekrytera framtida medarbetare med rätt kompetens.

Region Skånes utbildningsuppdrag är i dagsläget dock inte tydligt definierat och organisering och styrning ser olika ut i förvaltningarna och för de olika studerandegrupperna. Ett regiongemensamt

utbildningsdirektiv ska tas fram i syfte att tydliggöra styrning, ansvar och roller avseende elev- och studentmottagandet i regionen.

Målsättningen är att utbildningsdirektivet ska bidra till den strategiska kompetensförsörjningen av medarbetare inom samtliga yrkesgrupper i Region Skåne genom en hållbar samordnad styrning och organisering av utbildningsuppdraget. För hälso- och sjukvårdens del bör utbildningsdirektivet fungera som ett regionövergripande styrdokument som klargör vårdgivarnas utbildningsuppdrag gällande platser för klinisk praktik för studenter samt klinisk tjänstgöring för medarbetare under specialistutbildning.

I framtagandet av ett utbildningsdirektiv bör det göras en översyn av att införa regionövergripande professionsspecifika studierektorsfunktioner som ett stöd till förvaltningsnivån och de privata aktörer som har avtal med regionen.

Samverkan och dialoger sker med regionerna Kronoberg, Halland, Blekinge, Skåne samtliga kommuner och lärosäten genom vårdkompetensrådet södra med syfte att säkerställa effektivt arbete för fler platser för verksamhetsförlagd utbildning och därmed bättre samordnad kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården.

International Office

Den arbetskraft som finns tillgänglig ska tas tillvara och riktade insatser för utlandsutbildade personer ska genomföras. Det finns en stor potential i att tillvarata inte minst sjukvårdsutbildade som kommer från andra länder. Internationell Office har ett regionalt uppdrag och ansvar avseende internationell rekrytering inom hälso- och sjukvård samt tandvård. Det är vidare av vikt att säkerställa tillräckliga svenskkunskaper hos alla medarbetare för att på bästa sätt kunna möta invånarna och deras behov.

Breddad rekrytering

Insatser ska fortsatt göras i syfte att marknadsföra jobben och för att beskriva Region Skånes verksamheter, såväl internt som externt. Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida

arbete i Region Skånes verksamheter. Fler vägar in till organisationen och till Region Skånes yrken, med unga i fokus, behöver skapas. Som en del av kompetensförsörjningsarbetet, och som Skånes största arbetsgivare, ska Region Skåne arbeta med arbetsmarknadsinsatser för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. De grupper som generellt har svårast för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden är idag unga, personer med funktionsnedsättning och utlandsfödda. Genom att ge möjlighet för dessa grupper att få en anställning i Region Skåne kan framtida medarbetare attraheras, verksamheterna avlastas, samtidigt som vägen in på arbetsmarknaden kortas för individen.

Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Sommarjobb inom Region Skånes verksamheter syftar till att stärka Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare, bredda rekryteringen och säkra framtida rekryteringsbehov.

Riktade rekryteringsfrämjande åtgärder

Region Skåne strävar efter att skapa de bästa förutsättningarna för att medarbetare ska lyckas i sin yrkesprofessionella utveckling genom att erbjuda en gedigen yrkesintroduktion tillsammans med insatser som bidrar till livslångt lärande och stärkt yrkesstolthet. För att bidra till detta behöver Region Skåne vidta åtgärder som underlättar övergången från ex. högskola/universitet till anställning i Region Skånes regi. Under 2025 ska en pilot genomföras gällande införande av rekryteringsbonus. De riktade insatserna syftar till att attrahera potentiella yrkeskompetenta medarbetare i ett tidigt skede och ge förutsättningar för rätt kompetens på rätt plats, med rätt handledning och villkor.

En viktig del i att skapa förutsättningar för en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning handlar om att kunna erbjuda attraktiva tjänster genom att stimulera till arbete inom olika verksamheter,

såväl inom Region Skåne som samarbeten mellan Region Skåne och privata vårdgivare.

Sammanfattande översikt för uppdrag inom delmål säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Uppdrag	Anslag (mnkr)
Framtagande av en kompetensförsörjningsstrategi för Region Skåne 2025–2026	
Ta fram ett regiongemensamt utbildningsdirektiv i syfte att tydliggöra styrning, ansvar och roller avseende elev- och studentmottagandet inom samtliga yrkes-grupper i regionen samt göra en översyn av att införa regionövergripande professionsspecifika studierektorsfunktioner som ett stöd till förvaltningsnivån och de privata aktörer som har avtal med regionen.	
Insatser och projekt (intern-/externa) för att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning (VFU)	
International Office	
Breddad rekrytering (samordnade arbetsmarknadsinsatser, studentmedarbetare, tekniksprång, examensjobb, sommarjobb, prao, praktikförfrågningar utöver hälso- och sjukvårdsyrken)	
Riktade rekryteringsfrämjande åtgärder (genomförande av pilot gällande införande av rekryteringsbonus)	
Totalt: Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	40,6

Attraktiv arbetsplats

Hälsofrämjande arbetssätt

Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. Region Skåne behöver stärka arbetet för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö vilket är avgörande för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare och för en väl fungerande kompetensförsörjning.

Region Skåne ska fortsätta utvecklas som hälsofrämjande arbetsplats, stärka arbetet med friskfaktorer och skapa förutsättningar för ett

hållbart arbetsliv. Ett hållbart arbetsliv handlar bland annat om att bibehålla äldre medarbetares kompetens samt att det ska vara möjligt att utföra arbetet inom ramen för ordinarie arbetstid.

Personalnämnden uppdrar HR-direktören att under 2025 särskilt fokusera på övertidshanteringen. Region Skånes systematiska arbetsmiljöarbete är en mycket viktig förutsättning för att uppnå god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheterna.

En avgörande faktor för att förbättra arbetsmiljön är även att fokusera på insatser för att minska sjukfrånvaron. Förutom lidande för den enskilda individen, påverkar sjukfrånvaron verksamheternas arbetsmiljö och skapar även brister i verksamhetens kvalitet och kontinuitet för regionens invånare. För att öka attraktionskraften för Region Skåne som arbetsgivare, behöver arbetet med att minska ohälsan intensifieras. En analys av regionens arbete inom området hälsa och rehabilitering behöver därför göras. Denna kommer att utgöra en grund för en hälsoplan för Region Skåne 2025–2026. Detta ska ytterligare förebygga sjukfrånvaro och skapa effektivare rehabilitering.

Översyn och ensning av villkor

En sammanhållen lönepolitik med regiongemensamma principer för lönesättning förebygger osakliga löneskillnader och säkerställer att Region Skåne tillämpar samma förmåner och villkor för samma verksamhet, oavsett arbetsplats. Region Skånes förmånsutbud behöver fortlöpande utvärderas för att det ska avspegla organisationens målsättningar och utvecklingen i samhället. Detta kan innebära att förmånsutbudet förändras om nya behov identifieras. Det fortsatta arbetet med förmåner i Region Skåne kommer att ingå som en del i kontinuerliga utvecklingen av regionen som attraktiv arbetsgivare.

Arbetet med att se över och ensa förvaltningslokala avtal samt regiongemensamma avtal ska intensifieras. I Region Skåne finns ett mycket stort antal lokala kollektivavtal och ensidiga arbetsgivarbeslut som reglerar villkor för medarbetare – inte minst

inom arbetstidsområdet och ersättningar av olika slag. En stor del skiljer sig åt mellan förvaltningarna. Samtal med fackliga organisationer har påbörjats sedan tidigare avseende kollektivavtalen och ett arbete med att rensa upp i floran av arbetsgivarbeslut har påbörjats. En synkronisering av villkor och i större utsträckning tillämpning av villkor enligt centrala kollektivavtal möjliggör omfördelning till satsningar på andra förmåner såväl som lika förutsättningar vad gäller arbetstider inom lika verksamheter. Lika villkor ska gälla för Region Skånes medarbetare.

Öka lönespridningen – måluppfyllelse och goda prestationer ska premieras

Många organisationer har en komprimerad lönestruktur, så även Region Skåne. Lönespridningen ska öka, att uppnådda resultat och prestation ska premieras är en hygienfaktor och ett styrmedel. Lönen ska kunna motiveras och upplevas ”rättvis” – ett gott arbete ska premieras med en god lön.

Arbetet med att öka lönespridningen är i sig inget självändamål, men lönespridningen ska återspegla att olika individer har olika prestation och är även ett mål i löneavtalen. För att uppnå detta görs analyser av lönestrukturen, vilka ligger till grund för löneöversynsarbetet. Analyserna behöver dock fördjupas med stöd av en regiongemensam jobbkitektur för lönestruktur som även inkorporeras i utvecklingen av Region Skånes kompetens- och tjänstemodell. För att kunna sätta ”rätt” lön på medarbetarna behöver lönesättande chefer ha verktyg. Lönekriterier finns men cheferna behöver också kunna sätta medarbetarnas prestation och lön i förhållande till varandra genom bra statistik och bilder av lönestrukturen.

Region Skåne ska vara ett attraktivt val för den som söker ny tjänst till regionens verksamhetsområden. För att säkra framtidens kompetensförsörjning och skapa arbetsplatser med kontinuitet och erfarenhet såväl som utveckling arbetas det aktivt med åtgärder för

att låta medarbetare växa och utvecklas på sina nuvarande arbetsplatser eller i en ny roll i Region Skåne.

Arbete för lika rättigheter och möjligheter

Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och är kopplat till Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare. I Region Skånes verksamhetsplan och budget 2025 ges kulturnämnden ett utökat ansvar och uppdrag för bland annat koncernövergripande uppföljning av rättighetsperspektivet och utveckling av kunskaps- och dialogstöd (exklusive det arbetsrättsliga perspektivet). Personalnämnden kommer fortsatt att arbeta med det arbetsrättsliga perspektivet.³

Sammanfattande översikt för uppdrag inom delmål attraktiv arbetsplats

Uppdrag	Anslag (mnkr)
Ta fram en hälsoekonomisk analys som grund för en Hälsoplan för Region Skåne 2025–2026	
Översyn och ensning av villkor	
Projekt med fokus på övertid	
Totalt: Attraktiv arbetsplats	3,2

Stöd medarbetarutveckling

Lärande och kompetensutveckling är en självklarhet genom hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare både förväntas och behöver skapa utrymme till lärande i vardagen.

Kompetensutvecklingsinsatserna görs för att möta behovet av kompetens i Region Skånes verksamheter men är också viktiga ur ett attraktivitetsperspektiv och för att behålla medarbetare.

Implementera kompetens- och tjänstemodeller

Det arbete som har startats med att ta fram en kompetens- och tjänstemodell för samtliga yrken är ett sätt att tydliggöra utveckling i

³ Region Skånes verksamhetsplan och budget för 2025, sida 33

yrkesrollen genom att visa på vilka utvecklingsmöjligheter som finns, samt vilken kompetens som krävs kopplat till arbetsuppgifter, uppdrag och ansvarsområden. Detta skapar en regiongemensam enhetlig struktur och systematik för professionell utveckling och lärande. Syftet är att öka förutsättningarna för bland annat god och säker vård, bättre arbetsmiljö och ytterst bidra till att göra Region Skåne till en attraktiv arbetsplats. Detta arbete kommer att förstärkas ytterligare med en struktur för löneanalys som också kommer att arbetas in i modellen. Målet är att kompetens- och tjänstemodeller ska vara införda för samtliga professioner i Region Skåne under 2025.

Stärk det goda ledarskapet

Det goda ledarskapet ska stärkas, ett hållbart ledarskap skapar förutsättningar för välfungerande verksamheter, nöjda invånare och utveckling för medarbetarna. Region Skåne har etablerat en ledarskapsakademi som verkar för samlad styrning och utveckling av chef- och ledarskap i Region Skåne. Strukturer och systematik för utveckling, lärande och uppföljning kommer att implementeras successivt under planperioden. Vid utgången av 2026 ska ledarskapsakademin vara i full drift. Inom Region Skåne finns 1 700 chefer på olika nivåer som alla kommer att beröras.

Kompetensutveckling och specialiseringsutbildningar

Region Skåne ska ta ytterligare steg för att uppmuntra och möjliggöra vidareutbildning av medarbetare i hälso- och sjukvården, utefter regionens behov. Insatser i specialiseringsutbildning för undersköterskor samt för sjuksköterskor genom utbildningsanställningar och utbildningslöner ska fortgå.

Personalnämnden finansierar insatser inom vidareutbildning för undersköterskor vilket ger cirka 30 medarbetare per år möjlighet att få sin specialistutbildning finansierad av arbetsgivaren genom en så kallad utbildningsanställning eller utbildningslön. Personalnämnden finansierar även specialiseringsutbildning för sjuksköterskor genom utbildningsanställningar och utbildningslöner. Dessa uppgår för 2024

till cirka 330 heltidstjänster, fördelade på alla Region Skånes hälso- och sjukvårdsverksamheter. Platserna fördelas regionalt och förvaltningarna prioriterar utifrån aktuella behov. Behovet av specialistutbildningar kan förväntas ligga på minst 2024 års nivå under planperioden 2025–2027.

Hälso- och sjukvårdsnämnden finansierar i dagsläget 52 regionala platser för praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP) som är fördelade inom hälso- och sjukvårdsförvaltningarna i Region Skåne. PTP-platserna i Region Skåne är eftertraktade och en viktig del av kompetensförsörjningsarbetet. Det är angeläget att möjliggöra för fler psykologer att utföra sin praktiska tjänstgöring i Region Skånes verksamheter.

Hälso- och sjukvårdsnämnden finansierar medel i syfte att säkerställa en långsiktig läkarförsörjning (AT-BT-ST), samtidigt samordnas Region Skånes kompetensförsörjningsarbete av personalnämnden. Tillsammans behövs fortsatt samverkan för en samordnad kompetensförsörjningsplanering. Utbildningssatsningar för läkarspecialiseringar som stödjer utvecklingen inom den goda och nära vården ska prioriteras. Den införda bastjänstgöringen för läkare (BT) ska fortsatt utvecklas. Allmäntjänstgöring (AT) och bastjänstgöring kommer att behöva löpa parallellt under flera år framöver innan AT kan fasas ut helt och möjligheterna att utöka antalet AT-platser parallellt med ett ökat antal BT-platser ska undersökas.

Handledare är en nyckelkompetens som möjliggör mottagande av studenter och nya medarbetare och är därmed en viktig del i kompetensförsörjningen. Målet är att fortsatt öka antalet handledarutbildningar för Region Skånes medarbetare.

Sammanfattande översikt för uppdrag inom delmål stöd medarbetarutveckling

Uppdrag	Anslag (mnkr)
Kompetens- och tjänstemodeller ska vara införda för samtliga professioner under 2025	
Implementering IT-stöd för kompetenshantering, projektstöd och uppbyggnad av regiongemensam supportfunktion	
Genomföra etableringen av Region Skånes Ledarskapsakademi i samverkan med berörda aktörer	
Kompetensutvecklingsinsatser (Riktade kompetensutvecklingsinsatser för prioriterade yrkesgrupper så som läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, handledning samt kompetensutvecklingsinsatser för andra professioner)	
Totalt: Stöd medarbetarutveckling	168

Använd kompetensen rätt

Förutsättningar för rätt kompetens på rätt plats i rätt tid

För att ge förutsättningar för rätt grundbemanning och rätt kompetens på rätt plats i rätt tid behöver normer och arbetssätt omprövas och nya perspektiv och innovation bejakas. Att använda alla medarbetares kompetens på bästa sätt är en komplex utmaning. För att lyckas behövs ett aktivt arbete och regiongemensamma verktyg till chefer i arbetet med rätt använd kompetens och uppgiftsväxling mellan yrkeskategorier. Införandet av nya kompetenser, häribland digital kompetens, men även fortsatt breddinförande av servicevärdar i Region Skåne. Enligt tidigare beslut av regionfullmäktige ska en större utvärdering, samordnat av koncernkontoret, avseende breddinförandet av servicevärdar att presenteras under 2025–2026.

Hyrstopp – oberoende av bemanningsföretag

Den 15 januari 2024 införde Region Skåne – som första regionen i Sverige - ett totalt hyrstopp för sjuksköterskor. Hyrstoppet, som blivit en stor framgång för Region Skåne, har medfört att det från den 15 januari 2024 inte har hyrts in en enda sjukskötersketimme i

organisationen. Återrekryteringen av sjuksköterskor har gått över förväntan och antalet egna anställda sjuksköterskor överskrider nu med råge de antal sjuksköterskor som tidigare hyrdes in. Detta har lett till förbättringar i verksamheten avseende kontinuitet, patientsäkerhet och förbättrad arbetsmiljö.

Regionens kostnader för inhyrd personal har halverats under året och satsningar på egna medarbetare i form av förhöjda OB-ersättningar har i stället kunnat genomföras, som ett led i att stärka Region Skånes arbete med att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare. Arbetet med att bli oberoende av inhyrd personal har under hösten fokuserats på läkare. Från den 1 oktober har beslut fattats om hyrstopp för läkare, för ett antal specialiteter. Från den 1 januari 2025 är beslut fattat om ett totalt hyrstopp för samtliga specialiteter inom samtliga sjukhusförvaltningar. Primärvården har en separat tidplan. Även de kommer från den 15 januari 2025 att införa hyrstopp för ett antal hälsovalsenheter lokaliserade i sydvästra Skåne och presentera tidplan för övrig verksamhet senast den 31 mars 2025. Det långsiktiga målet är att bli helt oberoende av inhyrda läkare. Parallellt med utfasningen av inhyrda läkare, kommer förutsättningar för ett internt resursteam för läkare att framarbetas.

Utveckla ett likvärdigt och adekvat HR-stöd

Välfungerande HR-stöd, processer och digitala verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare är en viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare. Utvecklingen av de digitala stödsystemen inom HR och effektivare processer genom digitalisering är fortsatt prioriterat. Utveckling och kontinuerliga förbättringar bidrar till att uppnå en mer hållbar och resurseffektiv verksamhet. En ökad samordning och enhetlighet som nyttjar den digitala utvecklingen kan bidra till god kvalitet och säkerhet samt förenkla och underlätta vardagen för Region Skånes chefer och medarbetare.

Region Skånes arbete med Artificiell Intelligens (AI) är en möjliggörare av förändring och omställning. För att kunna använda AI på ett ansvarsfullt och bra sätt krävs ett systematiskt arbete för att implementera AI i Region Skånes verksamheter. Detta även inom Personalnämndens ansvarsområde. Region Skånes AI-strategi är ett viktigt dokument för att beskriva vad Region Skåne vill med AI och vilka insatser som krävs, AI-strategin utgår ifrån visionen om framtidstro och livskvalitet och framtidens hälsosystem samt genomsyras av ett tydligt kompetensförsörjningsperspektiv. Fokus för AI-strategin ligger på vardagsnära AI vilket innebär ett fokus på praktisk tillämpning av befintlig AI-teknik och beprövade lösningar.⁴

Hösten 2024 initierades en genomlysning av HR-funktionen i Region Skåne. Under 2025 kommer fortsatt utveckling och effektivisering av HR att fortgå utifrån rekommendationerna från genomlysningen. Det är av stor vikt att den administration som utförs i regionen är värdeskapande, utförs på ett effektivt sätt och av den yrkesgrupp som är bäst lämpad för detta, sett utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. De samordningsvinster som kan göras till följd av förvaltningsövergripande samarbete ska göras.

Sammanfattande översikt för uppdrag inom delmål använd kompetensen rätt

Uppdrag	Anslag (mnkr)
Hyrstopp – oberoende av bemanningsföretag	
Utveckla ett likvärdigt och adekvat HR-stöd (utredningar, projekt och åtgärder för digitalisering och rätt administration inom HR)	
Utvecklade digitala tjänster inom HR. Effektivare processer genom digitalisering inom rekrytering, anställning, introduktion och avslut.	
Utvärdera breddinförandet av servicevärdar.	
Totalt: Använd kompetensen rätt	5,4

⁴ Region Skånes AI-strategi, fastställd av regionstyrelsen 2024-10-22

Uppföljning och intern kontroll

Uppföljning och analys

Uppföljning och analys sker i månadsrapporter, delårsrapport (verksamhetsberättelse januari-augusti), årsredovisning (verksamhetsberättelse januari-december) samt genom tematisk analys och uppföljning av olika områden i form av föredragningar vid personalnämndens sammanträden.

Intern kontroll

Intern kontroll är en process som systematiskt synliggör och hanterar en organisations risker för att motverka att oönskade händelser inträffar. Nämnden arbetar med den interna kontrollen enligt regiongemensam struktur och process för intern kontroll. Nämndens riskanalys beskriver vilka väsentliga risker som identifierats samt hur dessa värderats. Nämndens internkontrollplan upprättas i ett separat ärende.

Bilaga 1

Nämndens internbudget sammandrag

Delmål	Anslag (mnkr)
Säkra en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	40,6
Attraktiv arbetsplats	3,2
Stöd medarbetarutveckling	168
Använd kompetensen rätt	5,4
Totalt varav 5 mnkr utgör statligt stöd från Arbetsförmedlingen för arbetsmarknadsinsatser	217,2