

# Personalnämndens verksamhetsberättelse för perioden januari-december 2024

# Innehållsförteckning

|   |    |
|---|----|
| Region Skånes vision och övergripande mål.....  | 4  |
| Förord .....  | 5  |
| Inledning.....  | 7  |
| Året som gått – viktiga händelser .....   | 7  |
| Omställningsarbetet.....  | 8  |
| Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler .....   | 8  |
| Framtidens hälsosystem och vårdens omställning .....  | 8  |
| Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet  | 9  |
| Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med<br>arbetsgivarvarumärke.....  | 9  |
| Utvecklat digitalt tjänsteutbud inom HR .....   | 10 |
| Utredning om förutsättningarna för utvecklade tjänsteförmåner<br>och införandet av en regiongemensam förmånsportal .....  | 10 |
| Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning .....   | 11 |
| Robust och sammanhållen kompetensförsörjning .....  | 11 |
| Stärkt utbildningsuppdrag .....   | 11 |
| Insatser och projekt (intern-/externa) för att stärka<br>förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning (VFU) .....  | 12 |
| Utred hur Region Skåne kan öka antalet utbildningsplatser inom<br>den egna organisationens bristyrken genom exempelvis större<br>delfinansiering av yrkeshögskoleplatser, huvudmannaskap över<br>egna utbildningsplatser eller andra åtgärder. .... | 13 |
| International Office .....  | 13 |
| Breddad rekrytering .....   | 14 |
| Attraktiv arbetsplats .....   | 17 |
| Stärkt arbete för lika villkor i Region Skåne .....   | 17 |
| Insatser för lika rättigheter och möjligheter .....   | 19 |
| Hälsofrämjande arbetsätt .....  | 20 |
| Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.....   | 21 |

|   |    |
|---|----|
| Ta fram en hälsoekonomisk analys som grund för en Hälsoplan för Region Skåne 2024–2026.....   | 22 |
| Sjukfrånvaro.....   | 22 |
| Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Attraktiv arbetsplats.....                                       | 24 |
| Stöd medarbetarutveckling.....  | 25 |
| Region Skåne är en lärande organisation .....   | 25 |
| Implementera kompetens- och tjänstemodeller.....  | 26 |
| Implementering IT-stöd för kompetenshantering, projektstöd och uppbyggnad av regiongemensam supportfunktion.....                          | 27 |
| Stärka det goda ledarskapet .....   | 28 |
| Kompetensutvecklingsinsatser och specialiseringsutbildningar .....  | 30 |
| Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Stöd medarbetarutveckling .....                                  | 33 |
| Använd kompetensen rätt.....  | 34 |
| Stödjande åtgärder samt uppföljning och analys av arbetet med rätt använd kompetens i takt med Region Skånes omställningsarbete .....     | 35 |
| Utveckla ett likvärdigt och adekvat HR-stöd.....  | 35 |
| Utvecklingen av anställningsvolym – månadsavlönade .....  | 37 |
| Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag.....  | 38 |
| Utveckla interna resursteam .....   | 40 |
| Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Använd kompetensen rätt (Gäller samtliga nämnder/styrelser)..... | 41 |
| Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi .....   | 42 |
| Resultatmål och prognos .....   | 42 |
| Bilaga.....   | 43 |

# Region Skånes vision och övergripande mål

Visionen, som gäller för hela organisationen och dess verksamheter är Framtidstro och livskvalitet. Genom de fem målen, som vänder sig till all verksamhet ska vi nå visionen. Våra resurser är medarbetarna, verksamheten och ekonomin. Vår organisationskultur utgår från de gemensamma värderingarna: välkomnande, drivande, omtanke och respekt. Detta gäller i allt ledarskap, medarbetarskap liksom i alla möten med de vi finns till för och samverkar med.



**Bättre liv och hälsa för fler:** Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners, turister m.fl.

**Tillgänglighet och kvalitet:** Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.

**Hållbar utveckling i hela Skåne:** Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktig, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.

**Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet:** Ett mål för att attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.

**Långsiktigt stark ekonomi:** Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten.

# Förord

2024 ett år med flera steg i fortsatt positiv riktning.

Personalnämnden blickar tillbaka på ett år händelserikt år där flera viktiga steg tagits för att stärka vår relation till våra medarbetare och utveckla oss som arbetsgivare.

Ledarskapsakademin är sedan 1 januari en egen enhet på koncernstab HR. Arbetet med att bygga upp verksamheten fortgår och under hösten startade de första utbildningarna. Vitsorden och erfarenheterna från dessa är goda.

Den 15 januari införde Region Skåne ett totalt hyrstopp för sjuksköterskor. Därefter har ingen inhyrning skett. Under hösten togs det första steget i hyrstoppsprocessen för läkare. Fler steg planeras ske under 2025. Besluten om hyrstopp har förutom målsättningen om en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare och en bättre kontinuitet för våra invånare, inneburit att ekonomiska medel frigjorts. Dessa kan användas för att satsa på regionens egna medarbetare. Så gjordes genom införandet av den kraftfullt höjda OB-ersättningen som betalades ut i löneutbetalningarna med start i februari. Återrekryteringen av sjuksköterskor har gått väl. Regionen hade cirka 400 fler sjuksköterskor vid årets slut jämfört med året tidigare.

Vårens avtalsrörelse mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Vårdförbundet drog ut på tiden och innehöll konfliktåtgärder. Parterna enades om ett nytt avtal den 28 juni 2024. En av frågorna som var i fokus gällde antal övertidstimmar. En fråga som nu är i blickfånget i nämndens fortsatta arbete.

Arbetet med att utveckla vår kompetens- och tjänstemodell fortsätter och under hösten började även integrationen med strukturen för löneanalyser.

Personalrörligheten, sjukfrånvaron och uttaget av övertid har glädjande nog minskat under 2024. Närvaron har ökat och så även semesteruttaget. Det sistnämnda är värt att nämna då det främjar återhämtningen hos medarbetaren. Ett annat värde som positivt nog ökar är andelen chefer som besvarar SAM enkäten. En hög andel svarande ger bättre förutsättningar för ett lyckat utvecklingsarbete.

Ekonomiskt visar personalnämnden på ett positivt utfall för året. Utmaningen med att möta den framtida kompetensbristen i sjukvården med att matcha rätt kompetenser, på rätt arbetsplatser och till rätt fortbildningsinsatser är utmanande men arbetet fortgår i nära samarbete med verksamheterna och hälso- och sjukvårdsstyrning och i processerna som följer i arbetet med Lika villkor.

Linda Allansson Wester (M)

Ordförande i Personalnämnden i Region Skåne

# Inledning

Personalnämnden ansvarar för utarbetande av principer och riktlinjer för den övergripande personalpolitiken i Region Skåne i enlighet med av fullmäktige fastställda mål. Personalnämnden ska ansvara för den regioninterna kompetensförsörjningsplanen, det rekryteringsfrämjande arbetet och rekryteringsprocessen.

Regionstyrelsen är enda anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Skåne, vilket innebär att styrelsen har ett övergripande arbetsgivare- 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.

## Året som gått – viktiga händelser

- Den 15 januari införde Region Skåne ett totalt hyrstopp för sjuksköterskor. Därefter har ingen inhyrning skett av sjuksköterskor.
- Den 1 oktober införde Region Skåne ett hyrstopp för vissa läkarspecialiteter. Från den 15 januari 2025 avses hyrstoppet utökas till att gälla samtliga specialiteter inom sjukvårdande förvaltningar, samt vissa offentligt styrda verksamheter i Primärvården.
- Region Skånes ledarskapsakademi drivs med start 1 januari som en enhet på koncernstab HR
- Det förändrade arbets sättet med kompetensförsörjningsplaner implementerades under 2024 inför framtagande av en tvåårig kompetensförsörjningsstrategi
- Inom ramen för arbetet med en regiongemensam Kompetens- och tjänstemodell har de första ramverken för yrkesgrupper inom vårddyrken tagits fram.
- Kompetensplattformen har börjat rullas ut. Från 1 mars 2024 ska alla medarbetarsamtal genomföras i systemet.
- Vårens avtalsrörelse mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Vårdförbundet innehöll konfliktåtgärder som bidrog till ett ansträngt läge inom hälso- och sjukvården. Parterna enades om ett nytt avtal den 28 juni 2024.

## Omställningsarbetet

Personalnämnden har flera pågående insatser och uppdrag med en direkt koppling till det pågående omställningsarbetet, framför allt inom insatsområde *Bemanning och kompetensförsörjning*. Det omfattar bland annat rekryteringsfrämjande insatser och arbetet med arbetsgivarvarumärke, ett nytt effektivare sätt att arbeta med kompetensförsörjningsplaner på samtliga nivåer i organisationen, utbildningsuppdraget, breddad rekrytering, arbete med lika villkor, hälsofrämjande arbetssätt, kompetens och tjänstemodeller, det goda ledarskapet, utvecklings- och utbildningsinsatser samt oberoende av bemanningsföretag. Dessa insatser är närmare beskrivna under respektive rubrik i verksamhetsberättelsen.

Kopplat till insatsområdet *Administration och IT-stöd* arbetar personalnämnden för att säkra användarvänliga och lättillgängliga digitala tjänster och verktyg inom HR, ta fram IT-stöd för kompetenshantering och IT-stöd inom schemaläggning och bemanning. Dessa insatser är närmare beskrivna under respektive rubrik i verksamhetsberättelsen.

Personalnämndens arbete syftar till att skapa regionsgemensamma strukturer och principer, vilket i sin tur skapar förutsättningar för regionens verksamheter att säkra bemanning och kompetensförsörjning. Arbetet är långsiktigt och effekterna behöver bedömas och följas över tid.

## Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler

### **Framtidens hälsosystem och vårdens omställning**

Personalnämnden fokuserar på de delar i beslutad mål-, strategi och genomförandeplan för framtidens hälsosystem som har bäring på personalnämndens uppdrag och ansvar. Utifrån Personalnämndens

ansvarsområde och uppdrag driver Koncernstab HR aktivt arbetet inom insatsområde *Medarbetare* med fokus på lika villkor, stärkt ledarskap och hållbar kompetensförsörjning.

Medarbetarperspektivet är centralt i förflyttningarna mot framtidens hälsosystem. Under året har en översyn gjorts av styrningen av strategin framtidens hälsosystem så att insatserna framgent ska bedrivas sammanhållet, systematiskt och med tydlig ansvarsfördelning.

## Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet innebär att ständigt arbeta för att skapa en attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling och använda kompetensen rätt.

Som en av Sveriges största arbetsgivare erbjuder Region Skåne en unik mångfald av yrken, möjligheter till specialisering och karriär samt en stor variation av arbetsplatser. Oavsett yrke och arbetsplats ska arbetet genomsyras av en god arbetsmiljö, ett gott ledarskap och goda arbetsvillkor. Arbetet fortgår med att föra fram Region Skåne som attraktiv arbetsgivare där organisationens värderingar genomsyrar verksamheten.

### **Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke**

Rekryteringsfrämjande åtgärder spelar en avgörande roll i Region Skånes strategiska kompetensförsörjning. Genom ett tydligt fokus på mångfald och inkludering attraherar och behåller Region Skåne

kompetenta medarbetare från olika yrkesgrupper. Detta stärker både tillgången på kvalificerad arbetskraft och Region Skånes arbetsgivarlöfte, varumärke och position på arbetsmarknaden. Arbetsgivarlöftet har implementerats kontinuerligt under året, i nära samarbete med förvaltningsledningar och chefer. Dessutom har informationen i sociala medier och på webbsidor utvecklats med målgruppsanpassad kommunikation. Vidare har Region Skåne under året arbetat med strategiska mässor och events för att öka synligheten och för att marknadsföra regionens yrken och tjänster. Dessa forum har skapat möjligheter för nätverkande, samarbete, erfarenhetsutbyte och effektiv informationsspridning

### **Utvecklat digitalt tjänsteutbud inom HR**

Region Skåne har under 2024 utvecklat olika tekniska lösningar som skapar en bättre kandidatupplevelse och effektiviserar för chefer vid rekrytering. Under året breddinfördes och implementerades en automatiserad introduktionsprocess med syfte att utveckla, systematisera och digitalisera pre-, on-, change- och offboardingflöden. Genom dessa flöden kan regionen tillhandahålla en strukturerad och enhetlig introduktion för alla nyanställda medarbetare samtidigt som det ökar flexibiliteten och tillgängligheten. Det leder även till kostnadsbesparingar i form av att de nyanställda medarbetarna kommer i produktivt arbete snabbare och cheferna sparar tid i minskad administration och förkortade ledtider. Det innebär även att Region Skåne kan säkerställa att alla medarbetare får en gemensam grund att stå på och ett enklare sätt följa upp och mäta introduktionens effektmål.

### **Utredning om förutsättningarna för utvecklade tjänsteförmåner och införandet av en regiongemensam förmånsportal**

Region Skåne arbetar på flera sätt med att utveckla och förstärka attraktiviteten som arbetsgivare. Som en del i det arbetet genomfördes under 2024 en utredning av förutsättningarna för utvecklade tjänsteförmåner och ett eventuellt införande av en

förmånsportal. I juni presenterades en delrapport och en slutrapport med rekommendationer presenterades för personalnämnden i december.

## **Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning**

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes stora utmaningar. En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Bedömningen är att dagens och framtidens utbildningsvolymerna inte kommer räcka till för att säkerställa tillgången på rätt kompetens. Förändringar behövs av såväl arbetssätt som kompetensstruktur för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.

## **Robust och sammanhållen kompetensförsörjning**

Kompetensförsörjningsområdet är ett av de identifierade målen med omställningsarbetet. En övergripande inriktning är även att integrera kompetensförsörjningsplan med verksamhetsplanering och budgetprocessen.

Enligt den nya processen arbetade förvaltningarna under 2024 fram en tvåårig kompetensförsörjningsplan för 2025–2026. Från 2026 görs det sedan vart fjärde år. Under året har nya mallar, beskrivningar och stödmaterial tagits fram för förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner. De nya mallarna syftar till att såväl underlätta en integrering med verksamhetsplanering och budgetprocessen som att möjliggöra ett mer strategiskt arbetssätt. Planeringen för framtagande av kompetensförsörjningsstrategi har påbörjats och strategin kommer arbetas fram under 2025.

## **Stärkt utbildningsuppdrag**

Kvaliteten på verksamhetsförlagd utbildning ska vara hög och utbildningsuppdraget är förankrat på alla nivåer i organisationen. För att fortsätta att utveckla handledning, pedagogiska lärmiljöer och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd

utbildning krävs ytterligare insatser vad gäller samverkan mellan lärosäten, Region Skånes verksamheter och kompetens och tjänstemodell.

De senaste åren har uppmärksamhet, både nationellt och inom Region Skåne, riktats mot att öka antalet verksamhetsförlagda utbildningar inom medellånga vårdutbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar. Förutsättningarna för verksamhetsförlagd utbildning regleras i samverkan mellan lärosäten och förvaltningar genom ett regionalt ramavtal. Idag har parterna enligt avtalet ett gemensamt ansvar att skapa förutsättningar för ett bra samarbete, hög kvalitet och en samverkad handledarmodell.

Ett arbete pågår där parterna, lärosätena, Region Skåne och kommunerna, gemensamt ser över ramavtalet för att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning inom medellånga utbildningar. Som del i detta arbete ingår att fortsatt utveckla pedagogiska lärmiljöer, öka antalet handledarutbildningar, arbetsätt och identifiera behov och tillgång på platser samt komma överens om tidsramar.

### **Insatser och projekt (intern-/externa) för att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning (VFU)**

Personalnämnden har avsatt medel som har använts till insatser för att stimulera/stödja verksamhetsförlagd utbildning för sjuksköterskestuderande. Under 2024 har handledarutbildningar på grund- och avancerad nivå samt handledarutbildning med inriktning mot peer learning genomförts utifrån hälso- och sjukvårdsförvaltningarna behov. Andra behov som varit gemensamt för flera förvaltningar är införskaffande av olika metodövningsmaterial.

## **Utred hur Region Skåne kan öka antalet utbildningsplatser inom den egna organisationens bristyrken genom exempelvis större delfinansiering av yrkeshögskoleplatser, huvudmannaskap över egna utbildningsplatser eller andra åtgärder.**

Utredningen har genomförts under 2024 och en rapport kommer presenteras för personalnämnden under våren 2025.

### **International Office**

Under 2024 har International Office utrett förutsättningarna för ett utökat uppdrag. Det har genomförts dialogmöten med respektive förvaltning om behov, beröringspunkter och eventuellt samarbete. Regionservice är den enda förvaltning som har identifierat ett behov, och då av språksinsatser för deras medarbetare. International Office har presenterat förslag på insatser. En rapport om kartläggningen kommer presenteras sommaren 2025.

International Office har arbetet med en offentlig upphandling i syfte att hitta lämpliga kandidater i Europa för rekrytering, något som har efterfrågats från verksamheterna inom hälso-och sjukvården i Region Skåne. Vägen till en svensk legitimation är betydligt kortare med en utbildning från EU/EES då endast svenska språket krävs för att erhålla en svensk legitimation. Denna upphandling är planerad att vara klar till sommaren 2025. Sedan tidigare finns även leverantör gällande Relocation och språk, vilket gör en aktiv rekryteringsprocess komplett.

International Office stöttar även kandidater med en utbildning utanför EU/EES, motsvarande ett legitimationsyrke, med insatser som följer Socialstyrelsens krav för svensk legitimation. De största grupperna är sjuksköterskor och läkare men även biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor, barnmorskor, psykologer, arbetsterapeuter, apotekare och fysioterapeuter har fått stöd på vägen mot en svensk legitimation och anställning i Region Skåne. Arbetet omfattar 20 av 22 legitimationsyrken. Undantagen är tandläkare och tandhygienister som finns inom Folktandvården.

Sedan etableringen 2021 har enheten stöttat totalt 157 individer med bland annat förberedande kurs inför teoretiska kunskapsprovet, praktisk träning, språkinsatser, matchning mellan kandidat och verksamhet för aktiv rekrytering samt arbetstillståndsansökningar för medborgare utanför EU/EES om så krävs. International Office har 110 aktiva ärenden med sjuksköterskor som är på väg mot en svensk legitimation, hälften av dessa är redan anställda i Region Skåne men arbetar i en annan befattning.

Under våren 2024 stod Skånes universitetssjukhus SUS värd för utbytet HOPE- European Hospital and Healthcare federation, ett utbyte i Europa som varar fyra veckor, arrangerat av Sveriges Kommuner och Regioner, SKR i Sverige. SUS tog emot två kandidater från Lettland respektive Nederländerna samt två medarbetare från Region Skåne åkte till Storbritannien respektive Österrike.

### **Breddad rekrytering**

För att klara kompetensförsörjningsutmaningen behöver Region Skåne fortsätta utveckla arbetssätt för att ta tillvara och utveckla den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden. Region Skåne arbetar därför med att erbjuda unga och studerande vägar in till organisationen samt skapar alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de som står långt från arbetsmarknaden.

### **Insatser för unga**

Region Skåne arbetar med att attrahera unga till organisationen och dess yrken genom olika insatser. Sommarjobb Unga är en av flera satsningar för att stärka Region Skånes kompetensförsörjning. Projektet startade 2022 och drivs som ett nära samarbete mellan Regional utveckling, Koncernstab HR och Gemensam servicefunktion. Målet med projektet är att fler unga blir framtida medarbetare genom att visa upp Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare och skapa intresse för regionens yrken. Under 2024 hade satsningen 366 deltagare, en ökning jämfört med 2023 (308).

Av de som varit sommarjobbare har 22 procent arbetat vidare i Region Skåne under andra anställningsformer. Utvärderingarna visar en positiv återkoppling från både sommarjobbare och verksamheter. Sommarjobbet är också tänkt att ge inspiration till yrkesval och efterföljande studier, vilket innebär att en del av effekterna blir synliga först på längre sikt.

Arbetet med att öka antalet praoelever (Praktisk arbetslivsorientering) fortgår och under 2024 gjorde 104 elever sin prao i Regions Skånes verksamheter.

I samarbete med Regional utveckling erbjuds arbetsmarknadskunskap med inriktning vård i skolan i allt fler skånska kommuner. Syftet är att ge elever på mellan- och högstadiet ökad insikt i hur arbetsmarknaden ser ut och vilken kompetens som krävs för olika yrken. Region Skånes medarbetare är aktiva i föreläsningarna som vårdambassadörer. En vecka under hösten genomfördes föreläsningar för 24 klasser i tre olika kommuner. Inför föreläsningarna gjordes en enkät. Av de 468 eleverna som svarade uppgav 21% att de kunde tänka sig att arbeta inom vården. Efter föreläsningen svarade 68% att de kunde tänka sig att arbeta inom vårdirken.

Studenter som vill göra praktik eller examensarbete i någon av Region Skånes verksamheter har möjlighet att anmäla det på regionens hemsida. 15 personer har haft praktik under 2024. Denna struktur är en väg för att synliggöra Region Skånes verksamheter och uppmuntra kontakt mellan studenter och chefer. Till målgruppen unga har dessutom sex digitala studiebesök i form av rörligt material tagits fram. Dessa finns tillgängliga på [www.skane.se](http://www.skane.se).

### **Tekniksprånget**

Tekniksprånget är en satsning som initierats av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien och ett flertal företag, kommuner och regioner i Sverige har anslutit sig till satsningen. Syftet med Tekniksprånget är att ge ungdomar med slutförd gymnasieutbildning

inom naturvetenskap eller teknik en inblick i ingenjörsyrket och därmed locka till högskolestudier inom dessa områden. Ungdomarna praktiserar i fyra månader och Region Skåne ges möjlighet att visa bredden av tekniska yrken inom verksamheten samt synliggöra sig som en attraktiv arbetsgivare. Region Skåne har under 2024 anställt fyra tekniksprångare.

### **Studentmedarbetare**

Syftet med att rekrytera studentmedarbetare är främst att underlätta övergången från studier till arbete, men är också ett viktigt led i Region Skånes arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Studenterna arbetar 10–15 timmar i veckan under maximalt ett år.

Arbetsuppgifterna består av ett avgränsat, och för studentens studier, kvalificerat projekt. Förvaltningarna bär studentmedarbetarnas lönekostnader men den sammanhållna hanteringen av bland annat rekrytering finansieras av personalnämnden. För att öka intresset hos chefer att anställa studentmedarbetare har en intern kommunikationsinsats gjorts som har lett till att fler förvaltningar intresserat sig för att anställa studentmedarbetare. Totalt har nio studentmedarbetare börjat under 2024.

### **Arbetsmarknadsinsatser**

Som en del av kompetensförsörjningsarbetet, och som Skånes största arbetsgivare, arbetar Region Skåne med arbetsmarknadsinsatser för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. Satsningarna benämns som *introduktionsjobb* och *Vägen in*. De grupper som generellt har svårast att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden är unga, personer med funktionsnedsättning samt utlandsfödda. Genom att ge möjlighet för dessa grupper att få en anställning i Region Skåne kan framtida medarbetare attraheras, verksamheterna avlastas, samtidigt som återgången till arbetsmarknaden kortas för individen.

Under 2024 har 14 medarbetare nyanställt via satsningen introduktionsjobb. Merparten av nyanställda med introduktionsjobb

anställs hos Regionservice inom servicenära tjänster. Region Skåne fortsätter arbeta med att arbetsplatser och arbetsuppgifter anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor, satsningen benämns Vägen In. Detta innebär bland annat att tillvarata olikheter och i varje anställningssituation se till kompetenser och förmågor. Under 2024 har 12 medarbetare anställts.

### **Jobsprånget**

Jobsprånget är ett nationellt praktikprogram som drivs av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien med finansiering från Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse och Näringsdepartementet, via Tillväxtverket. Programmet erbjuder fyra månaders praktik till utländska akademiker (ej legitimationsyrken) med syftet att tillvarata deras kompetens och påskynda introduktionen till den svenska arbetsmarknaden. Regionfastigheter samt Koncernkontoret är de som främst erbjuder praktik.

## **Attraktiv arbetsplats**

Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. En attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö är en av de avgörande förutsättningarna för att möta kompetensutmaningen.

### **Stärkt arbete för lika villkor i Region Skåne**

En sammanhållen lönepolitik med regiongemensamma principer förebygger osakliga löneskillnader och säkerställer att Region Skåne tillämpar lika villkor för likvärdigt arbete.

För att uppnå detta krävs en tydlighet i de regionövergripande beslut som fattas, de avtal som skrivs och de riktlinjer som tas fram. Vidare kräver det en följsamhet från hela organisationen i detta. Lön är en av regionens största återkommande kostnader, och det är viktigt att lön används som ett av flera styrmedel för att styra verksamheterna i önskvärd riktning genom att premiera de bästa, mest erfarna medarbetarna.

Avtalsrörelsen 2024 kom att präglas av stridsåtgärder där först Kommunal varslade om strejk vilket följdes av att Vårdförbundet varslade om stridsåtgärder. Gällande Kommunal kom parterna överens innan stridsåtgärder bröt ut, men gällande Vårdförbundet inleddes stridsåtgärder med omfattande störning på Region Skånes verksamhet som varade dryga två månader innan parterna enades om ett nytt avtal 28 juni. Detta har även påverkat arbetet med lika villkor.

Under 2024 inleddes implementeringen av en jobbkitektur. Gemensamt med extern konsult samt representanter från regionens förvaltningar har arbetet med att värdera och nivåindela samtliga i Region Skåne förekommande arbeten slutförts i oktober 2024. Denna förstärkta lönestruktur kommer utgöra en grundläggande förutsättning inom regionens kompetens- och tjänstemodell. Fortsatt arbete med implementering av jobbkitekturen kommer att ske under 2025.

Region Skåne gör årlig lönekartläggning och återkommande löneanalyser i syfte att klarlägga rådande lönestrukturer och identifiera behov av lönestrukturella förändringar. I enlighet med diskrimineringslagen genomfördes en lönekartläggning baserad på 2024 års löner. Analysen kommer att färdigställas för samverkan med de fackliga organisationerna under inledningen av 2025.

För 2024 ökade medellönen i Region Skåne med 3,8 procent, vilket kan jämföras med 4,0 procent 2023. Utfallet i löneöversynen 2024 blev 3,3 procent, vilket uppgick till samma nivå som industrins utrymme. Lönekostnaden 2024 uppgick till 19 422 miljoner kronor, en ökning med 5,9 procent jämfört med 2023.

Arbetet med att se över Region Skånes lokala kollektivavtal rörande arbetstid påbörjades under år 2023 med syfte att skapa förutsättningar för lika villkor och förmåner för Region Skånes medarbetare. Under 2024 har en kartläggning av samtliga i Region Skåne förekommande lokala arbetstidsavtal samt ensidiga arbetsgivarbeslut om ersättning utanför Allmänna Bestämmelser slutförts.

## **Insatser för lika rättigheter och möjligheter**

Likarättsarbetet fokuserar på mänskliga rättigheter och antidiskriminering. Region Skåne har under 2024 fortsatt arbetat med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet genomförs av likarättsakademien samt på flera nivåer i organisationen genom ett processbaserat arbetssätt integrerat i lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Med en tydlig struktur och process drivs likarättsarbetet regionövergripande i ett väl inarbetat koncept, för alla medarbetare i ett yrkeslivslångt lärande. Över ettusen medarbetare har fått utbildning och fortbildning under 2024. På kongressen Framtidens Specialistläkare fick likarättsakademins ordförande och likarättshandläggare, årets utbildningspris.

Likarättsronden har under 2024 övergått från ett pilotprojekt till en valbar fördjupningsdel i arbetsmiljöronden. Det är ett unikt, patent- och registreringsskyddat, koncept inom Region Skåne i det aktiva arbetet mot diskriminering. Malmö stad kommer under 2025 att delta i Region Skånes likarättsrondkurs och blir den första externa part som genomför denna aktiva åtgärd mot diskriminering. Två ”Likarättsrondkurser”, med höga betyg i skriftliga utvärderingar, har arrangerats under året med ett 30-tal certifierade likarättsambassadörer och skyddsombud som nu kan genomföra egna ronder i verksamheten

Två omgångar av grundutbildningskursen är genomförda under vår- och hösttermin. Skriftliga utvärderingar ger höga betyg och visar på ett stort kunskapslyft och en ökad vilja att arbeta med likarätt. Grundutbildningen utgör två (av fyra) dagar i utbildningen till Certifierad Likarättsambassadör, vilken allt fler medarbetare uppnår.

Fortbildningsdagen under höstterminen fokuserade på ”religion, trosuppfattning och etnicitet”. Under fortbildningsdagen delades Stora Likarättspriset ut från Personalnämnden efter en nomineringsprocess under sommaren där ett dussin förslag inkom.

BUP Online utsågs till årets pristagare. Det är ett unikt projekt riktat till barn och ungdomar.

I maj genomfördes Stora Likarättsdagarna med över tusen deltagare inklusive gala. Arrangemanget är ett projekt som drivs i samarbete med Svenska Läkaresällskapet. Ett femtiotal ST-läkare fick utbildning i etik, mångfald och jämlikhet som obligatoriskt delmål i sin specialistutbildning.

### **Hälsofrämjande arbetssätt**

Region Skåne bedriver ett aktivt förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete som innefattar att undersöka, riskbedöma, vidta åtgärder och följa upp arbetsmiljön. Arbetssättet har en stor inverkan på en hälsofrämjande arbetsmiljö som innefattar att förebygga ohälsa och främja hälsa. Att genom främjande arbetssätt åstadkomma hållbara arbetsplatser är ur ett arbetsmiljöperspektiv i hög grad väsentligt. Flera inverkanfaktorer på såväl ohälsa som sjukfrånvaro bland medarbetarna har därför behövt belysas under 2024. En viktig faktor är arbetstidens förläggning.

De skärpta reglerna kring dygnsvila har minskat korta vilotider mellan arbetspassen i takt med att reglerna har implementerats i verksamheterna under 2024. Reglerna om dygnsvila har påverkat verksamheter på olika sätt då schema har behövts förändras i förhållande till dygnsvilo-reglerna. Syftet med de skärpta reglerna kring dygnsvila är att främja hälsa och en tillräcklig vila hos medarbetare mellan arbetspassen samt att undvika risker så som för lite sömn men även att upprätthålla en hög patientsäkerhet på arbetsplatserna. Dygnsvilo-reglerna har följts upp i samverkan mellan fackliga organisationer, huvudskyddsombud och arbetsgivare. Implementeringen är genomförd till stor del men det finns fortsatta behov av uppföljning på förvaltnings- och verksamhetsnivå utifrån det operativa arbetet med arbetstidsförläggningen.

Region Skåne tillhandahåller sedan flera år tillbaka ett verktyg med utbildningsmodul och vägledning för en hälsofrämjande

schemaläggning. Verktuget är tillsammans med partsgemensamt reviderat arbetsmiljöromdmaterial för återhämtning och arbetstid ett viktigt stöd för verksamheterna för att upprätthålla hälsofrämjande scheman.

### **Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Region Skånes årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) besvarades 2024 av 90 procent av Region Skånes chefer, en ökning med tre procentenheter jämfört med 2023. Varje år görs förbättrande åtgärder med det huvudsakliga syftet att höja förståelsen och kunskapen kring nyttan med uppföljningen. Under 2024 digitaliserades handlingsplanen, vilket innebär att det är möjligt att under sittande möte skapa en digital handlingsplan direkt i systemet.

Sammantaget återger cheferna i Region Skåne tillsammans med skyddsombud och medarbetare ett i stora delar välfungerande SAM. På majoriteten av påståendena i uppföljningen svarar 80–90 procent eller mer att det som ska finnas eller fungera inom SAM också finns och fungerar. Det är ett positivt utfall med tanke på att forskning visar att ett fungerande SAM är en friskfaktor för att medarbetarna på arbetsplatsen ska må bra och sjukfrånvaron begränsas.

Exempel på styrkor som framkommer är att medarbetare i hög grad bedöms ha de kunskaper som krävs om riskerna i arbetet för att kunna förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Risker i verksamheten undersöks och orsaken när något hänt utreds. När tillbud och arbetsskador inträffat vidtas åtgärder och allvarliga händelser anmäls till Arbetsmiljöverket. Exempel på brister är att det saknas lokala rutiner för SAM och dess delar på respektive arbetsplats och att de riskbedömningar som gjorts på arbetsplatsen inte är kända och tillgängliga för medarbetarna. De åtgärder som vidtagits till följd av en riskbedömning följs inte alltid upp (i syfte att säkerställa att åtgärden fått avsedd effekt och inte lett till nya risker).

Den mest framträdande bristen som framkommer regionövergripande är att det på 20 procent av arbetsplatserna inte finns skyddsombud att samverka med i det lokala arbetsmiljöarbetet. Som regional åtgärd har Region Skåne därför som målsättning att digitalisera hanteringen av skyddsombud, i syfte att skapa överblick över skyddsombud per skyddsområde.

En ytterligare regional åtgärd till följd av den årliga uppföljningen av SAM såväl 2023 som 2024 avser Region Skånes arbetsmiljöpolicy från 2010, som 27 procent av arbetsplatserna uppger att medarbetarna inte riktigt känner till. Under första kvartalet 2025 kommer ett uppdragsdirektiv om en regional strategi för friskfaktorsarbete att tas fram. Det arbetet kommer föreslås att på lämpligt vis relatera till en översyn av arbetsmiljöpolicy som i högre grad utgår från dagens arbetsmiljöutmaningar och aktuell forskning.

## **Ta fram en hälsoekonomisk analys som grund för en Hälsoplan för Region Skåne 2024–2026**

Tidplanen för uppdraget har blivit justerad. Uppdraget är planerat att genomföras under 2025 med inriktning att ta fram en hälsoplan för Region Skåne för 2026–2028. I arbetet kommer en fördjupad analys genomföras som ska innehålla en redovisning av de åtgärder som vidtas för att stärka medarbetarskapet (både främjande, stödjande och efterhjälpande) samt se vilka effekter dessa har på sjukfrånvaron.

## **Sjukfrånvaro**

Sjukfrånvaron<sup>1</sup> totalt minskade 2024 med 0,1 procentenheter till 5,72 procent jämfört med 2023 (5,82 procent). Sjukfrånvaron hos kvinnor uppgick till 6,3 procent vilket var en minskning jämfört med 2023 (6,41 procent). Även sjukfrånvaron hos män minskade till 3,75 procent jämfört med 3,85 procent 2024. Sjukfrånvaron minskade även inom

---

<sup>1</sup> Den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen är beräknad utifrån ett särskilt beräkningsunderlag. I den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen ingår tidsbegränsat anställda som är timavlönade och medarbetare som har frånvaro med rehabiliteringsersättning och förebyggande sjukpenning.

samtliga åldersintervall. Dock har åldersgruppen 50 eller äldre en högre sjukfrånvaro än de yngre åldersgrupperna.

Som framgår av tabellen nedan har långtidssjukfrånvarons andel ökat under 2024. Långtidssjukfrånvaron, det vill säga sjukfrånvaro om 60 dagar eller mer, utgör en del av den totala sjukfrånvaron och påverkas av förändringar i den kortare sjukfrånvaron som även den är en del av den totala sjukfrånvaron.

Skillnaden i sjukfrånvaro hos kvinnor och män påverkas bland annat av strukturella skillnader. Generellt sett utför kvinnor i högre utsträckning än män oavlönat arbete i hemmet. Samtidigt är kvinnor i högre utsträckning än män sysselsatta i kontaktyrken. Kön och ålder är två faktorer som måste beaktas och prioriteras i förvaltningarnas fortsatta förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbete samt genom det strukturerade rehabiliteringsarbetet.

Samverkan med aktörer såsom Försäkringskassan följs upp på regionövergripande nivå och på förvaltningsnivå. Sedan hösten 2024 ingår Region Skåne i ett regionalt forum för frågor rörande psykisk ohälsa i arbetslivet genom Försäkringskassan ESF-finansierade projekt Momentum med syfte att utveckla strategier för att förebygga sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa i arbetslivet.

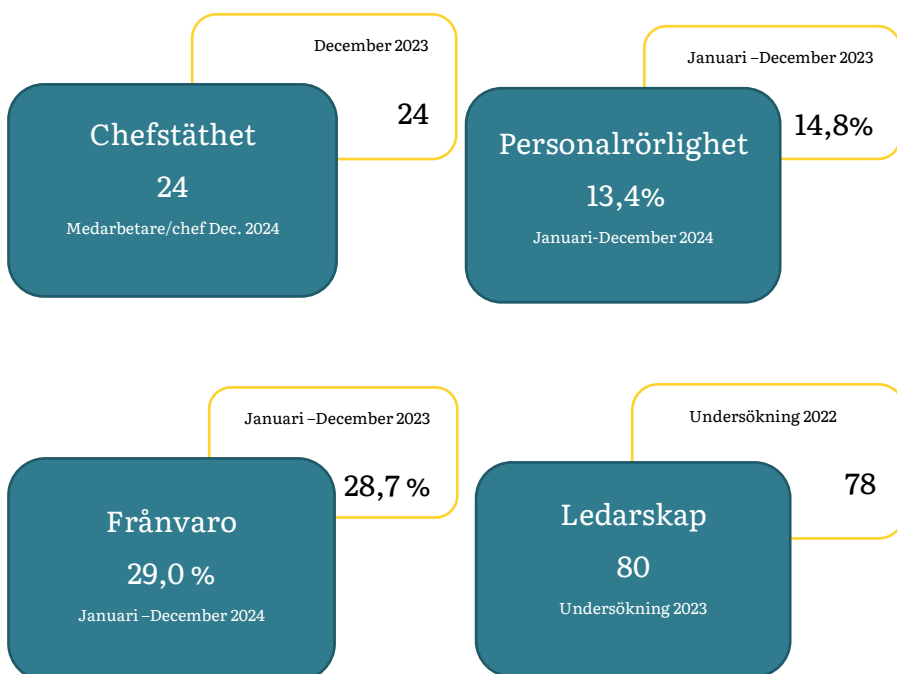
**Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid samt andel långtidssjukfrånvaro SKR: 2024-12-31**

| Sjukfrånvaro   | 2024<br>2401-2412 | 2023<br>2301-2312 | Skillnad 2024 mot<br>2023 |
|--|-------------------|-------------------|---------------------------|
| Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid                                | 5,72%             | 5,82%             | -0,10%                    |
| Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Kvinnor                        | 6,30%             | 6,41%             | -0,11%                    |
| Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män                            | 3,75%             | 3,85%             | -0,10%                    |
| Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 29 eller yngre | 5,55%             | 5,58%             | -0,02%                    |
| Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 30-49 år       | 5,30%             | 5,42%             | -0,12%                    |
| Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 50 eller äldre | 6,35%             | 6,45%             | -0,10%                    |
| Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro     | 42,10%            | 40,21%            | ▲ 1,89%                   |

Tabell. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid samt andel långtidssjukfrånvaro enligt SKR<sup>2</sup> (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet).

<sup>2</sup> [Fakta-om-den-obligatoriska-sjukfranvareredovisningen.pdf \(skr.se\)](https://www.skr.se/fakta-om-den-obligatoriska-sjukfranvareredovisningen.pdf)

## Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Attraktiv arbetsplats



Den verksamhetsnära analysen av Region Skånes regiongemensamma KPIer återfinns i respektive nämnd/styrelses verksamhetsberättelse.

På regionövergripande nivå förhåller sig antalet medarbetare per chef stadigvarande mellan 2023 och 2024 med ett genomsnitt på 24 medarbetare per chef. Chefstätheten varierar utifrån nämndernas verksamhetsuppdrag och personalgruppers konstellationer. Verksamheter som har högst antal medarbetare per chef återfinns inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningarna samt Regionservice.

Den externa personlörligheten, det vill säga andelen månadsavlönade som lämnar Region Skåne exklusive pensionsavgångar, har minskat med 1,4 procentenheter (2024: 13,4 % 2023: 14,8%) jämfört med föregående år. Det finns en trend av minskad personlörlichkeit inom åldersgrupperna 20–69. I intervallet -19 år har däremot personlörligheten ökat. Denna ökning kommer

av ett ökat antal tidsbegränsade anställningar under sommarmånaderna.

Frånvaron var 0,2 procentenheter högre 2024 jämfört med 2023 (2023: 28,8%, 2024: 29%). Den främsta orsaken till att frånvaron ökat återfinns inom KPI Flexledig som ökat med 0,3 procentenheter (2023:9,4%, 2024:9,7%). KPI Sjukfrånvaro har minskat med 0,1 procentenheter jämfört med föregående år (2023: 5,6%, 2024: 5,5%).

Frånvaron inom olika åldersgrupper har förändrats i marginell utsträckning. Åldersgruppen som har högst frånvaro är i likhet med föregående år åldersintervall 30–39 år till följd av en hög andel föräldraledighet. Kvinnors frånvaro har ökat med 0,2 procentenheter (2023: 30,2%, 2024: 30,4%) och mäns frånvaro har minskat motsvarande 0,2 procentenheter (2023:24,2%, 2024:24,0%). Kvinnors högre andel frånvaro är en följd av en större andel föräldraledighet och vård av sjukt barn jämfört med män.

KPI Ledarskap är också knutet till målområdet Attraktiv arbetsplats. Ledarskap är ett delindex i den årliga medarbetarenkäten. Det har inte genomförts någon enkät för 2024 och därför anges de senaste resultaten för 2022 och 2023.

## Stöd medarbetarutveckling

Lärande och kompetensutveckling är idag en självklarhet genom hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare både förväntas och behöver skapa utrymme till lärande i vardagen. Region Skåne ska ge förutsättningar för medarbetare att utvecklas i takt med ett ständigt föränderligt arbetsliv.

### **Region Skåne är en lärande organisation**

Att det finns systematik och kultur för lärande på alla arbetsplatser är en grundförutsättning för att medarbetare kontinuerligt ska kunna utvecklas i sina roller och för att lyckas med förbättring och utveckling av verksamhet och organisation. Exempel på systematik

för individuellt lärande och utveckling är införandet av Kompetens och tjänstemodeller och insatser inom ramen för Ledarskapsakademin. Införandet av Skånes digitala vårdssystem ställer krav på att rätt förutsättningar ges för lärande på såväl individ- grupp- och organisationsnivå. Ett viktigt arbete i det är att projektet och verksamheterna testar, utvärderar och anpassar det planerade utbildningskonceptet. Vidare att tid för träning och dialog prioriteras på arbetsplatserna samt att lärdomar samlas in och sprids inom organisationen för att kontinuerligt förbättra och utveckla införandet.

### **Implementera kompetens- och tjänstemodeller**

Personalnämnden beslutade 2022 att utveckla en generisk kompetensmodell med tillhörande tjänstestruktur som kan tillämpas för samtliga yrkeskategorier. Utgångspunkten är den modell som är utvecklad på Skånes universitetssjukhus (Core Curriculum). Syftet med modellen är att öka förutsättningarna för en god och säker vård och service, att bidra till att Region Skåne är en hållbar arbetsgivare som utgår ifrån invånarnas behov samt att verksamheterna använder sig av de kompetenser som finns tillgängliga (rätt använd kompetens). Genom att ta fram en kompetens- och tjänstemodell för samtliga yrken tydliggörs yrkesrollerna, vilka utvecklingsmöjligheter som finns och vilken kompetens som krävs kopplat till arbetsuppgifter, uppdrag och ansvarsområden. Detta kan innebära såväl breddkompetens som specialisering beroende på verksamhet och behov. Modellen stärker även rekryteringsarbetet och skapar möjligheter för kompetensutveckling och karriärutveckling inom organisationen. Arbetet drivs i projektform utifrån Programkontor Kompetens- och tjänstemodell som utgår från Skåne universitetssjukhus, avdelningen för strategisk omvårdnadsutveckling.

Projektet har i sin första fas fokuserat på vårdyrken. Ramverk utvecklingsprogram för sjuksköterskor och ramverk för specialistsjuksköterskor (för verksamheter med krav på

specialistutbildning) färdigställdes i maj 2024. Arbetet med framtagande av ramverk utvecklingsprogram för andra yrkesgrupper inom vård pågår och fler fastställande förväntas i början på 2025.

Organisering och uppstart av andra yrken påbörjades efter sommaren och arbetet med att kartlägga och identifiera dessa yrken pågår. I början av 2025 kommer grupperingar göras i syfte att påbörja arbetet med ramverk utvecklingsprogram för dessa yrkesgrupper. Under hösten har ett samordningsarbete mellan Programkontoret och Koncernkontoret påbörjats i syfte att integrera strukturen för löneanalys i kompetens och tjänstemodellen.

### **Implementering IT-stöd för kompetenshantering, projektstöd och uppbyggnad av regiongemensam supportfunktion.**

Kompetensplattformen är Region Skånes system för medarbetarsamtal, utvecklingsplaner och kompetensplanering. Plattformen kommer att ge chefer och ledning stöd i att planera och följa upp kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare. Region Skånes medarbetare kommer genom IT-verktyget att få en samlad bild av sin kompetens och vilka utvecklingsmöjligheter som finns inom yrket. Genom att synliggöra utvecklings- och karriärvägar stärks arbetsgivarens möjligheter att attrahera, behålla och ge utveckling för medarbetarna i enlighet med verksamheternas behov och mål.

Från den 1 mars 2024 ska alla medarbetarsamtal dokumenteras i systemet. Under 2024 har totalt 17 173 medarbetarsamtal dokumenterats. IT-projektet Kompetensplattformen avslutades 31 maj 2024 och systemet förvaltas därefter av Koncernstab HR. Uppbyggnad av regiongemensam supportfunktion är färdigställd. Koncernstab HR utbildar succesivt förvaltningarna i systemet och är i fas enligt projektplan och det planeras fortlöpa under hela 2025. Vidare utveckling av funktionaliteter i systemet som ska stödja Kompetens- och tjänstemodeller kommer att ske under 2025.

## **Stärka det goda ledarskapet**

Enheten Ledarskapsakademien etablerades inom koncernstab HR med start i januari 2024. Uppbyggnad av enhet, strukturer och utbud pågår successivt under tre år. Första året har uppbyggnaden av enheten inneburit att rekrytera medarbetare, utveckla arbetssätt och definiera målsättningar på kort och lång sikt för enhetens leveranser samt att bygga upp samarbeten internt och externt. Fokus för arbetet under 2024 har varit på fyra områden – chef som yrke och grundutbildning, styrning och struktur, webbutveckling samt kommunikation.

Definitionen av chefsrollen som ett eget yrke är viktig och indikerar att den omfattar kompetenser som behöver förvärvas och utvecklas. Därför har en grundutbildning tagits fram som adresserar den nya chefens uppdrag och lägger grunden för de kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs i rollen. Under den första månaden efter att chefen tillträtt erbjuds dessutom en övergripande regiongemensam introduktion.

Första omgången av grundutbildningen startade i september och under hösten har 62 nya chefer genomgått de fyra omgångar som startat under hösten. Utvärderingarna av höstens tillfällen visar på höga resultat, med ett genomsnitt på 8,95 på en 10-gradig skala.

Under 2024 gjordes en översyn av befintliga styrdokument, processer och strukturer som visade att det krävs ett samlat grepp kring chef- och ledarskap för att säkerställa en tydlig röd tråd. Samma budskap ska bäras av samtliga styrande dokument. Det arbetet har resulterat i framtagandet av ett beslutsförslag till en regiongemensam riktlinje för chef- och ledarskap som tydliggör förväntningar på Region Skånes chefer när det gäller vilket sammanhang de leder i, vad uppdragen består av och vilket förhållningssätt som krävs. Riktlinjen kommer att kunna ligga till grund för det fortsatta utvecklingsarbetet av de HR-processer som är kopplade till chef- och ledarskap och det fortsatta utvecklingsarbetet av det målgruppsanpassade utbudet av

utvecklingsinsatser inom Ledarskapsakademin. Utgångspunkten är att förväntningarna ser olika ut beroende på vilken ledningsnivå chefen verkar på, om chefen till exempel leder medarbetare eller leder andra chefer.

Parallellt med uppbyggnaden av Ledarskapsakademin har 28 lärinsatser och utvecklingsprogram genomförts för 433 chefer samt 42 lärinsatser och utvecklingsprogram genomförts för 375 ledare som inte är chefer. Det har även gjorts ett arbete med att utveckla den digitala miljön som cheferna möter i sin vardag. Ambitionen är att säkerställa en samlad plats där chefer kan nå instruktioner, verksamhetssystem, inspiration, utvecklingsinsatser och utbildningsutbud som är aktuellt för de olika chefsrollerna.

För att skapa delaktighet och goda samarbeten i etableringen av Ledarskapsakademin har dialog och kommunikation skett i olika former och forum under året, både internt och externt.

Gränsöverskridande samarbeten är av största vikt för att målen med Ledarskapsakademin ska uppnås. För att kunna mäta effekterna av införandet av Ledarskapsakademin har en utgångsmätning, så kallad nollmätning genomförts under hösten. Den består av två delar, en enkät som gått ut till samtliga chefer och personaldata för chefer.

Personalnämnden delar varje år ut ett ledarskapspris. Syftet är att lyfta fram goda exempel och inspirera andra chefer till förändrade arbetsätt som är till nytta för invånaren. Ledarskapspriset hade 2024 temat ”chefen som, med invånarna i fokus, stimulerar till att jobba smartare med våra resurser och bidrar till nödvändiga förflyttningar för framtiden.” Av totalt 44 nominerade chefer fick enhetschefen på Onkologiavdelning 87 på Skånes universitetssjukhus årets ledarskapspris.

## **Kompetensutvecklingsinsatser och specialiseringsutbildningar**

### **Praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP).**

PTP (Praktisk Tjänstgöring för Psykologer) är en tjänstgöring, efter psykologexamen, som löper under tolv månader där PTP-psykologen arbetar under handledning. Efter godkänd PTP-tjänstgöring kan psykologen ansöka om legitimation hos Socialstyrelsen.

PTP-programmet har ett öppet intag under året. Antalet inskrivna varierar därför mellan 70–80 deltagare. I programmet ingår föreläsningar, studiebesök, handledarmöten och professionsmöten. Information om Region Skånes PTP-program sker regelbundet till studerande inom Psykologprogrammet vid Lunds universitet och på den årliga nationella mässan för psykologstuderande.

### **Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor**

Inom Region Skåne finns två möjligheter för finansiering av specialistutbildning via arbetsgivaren; utbildningsanställning och utbildningslön. Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras och som innebär studier på halvfart på lärosätet i kombination med klinisk utbildning i verksamheten på halvtid. Med utbildningslön menas att sjuksköterskan är tjänstledig för studier och behåller sin grundlön under studietiden.

Under 2024 har tre medarbetare haft en pågående utbildningsanställning och 548 medarbetare har haft pågående utbildningslön. Vissa studier går på deltid och andra på heltid vilket innebär att antalet tjänster skiljer sig från antalet medarbetare. Under året har 244 av dessa medarbetare fullföljt sina studier till specialistsjuksköterska. Av de som fullföljt sina studier har en medarbetare haft utbildningsanställning medan 243 medarbetare har haft utbildningslön.

### **Kliniskt basår**

Kliniskt basår är ett regionalt introduktionsprogram för nya sjuksköterskor som syftar till att stötta övergången från studerande till yrkesverksam. Programmet utgör en arena där sjuksköterskorna både kan fördjupa och förankra teoretiska och kliniska färdigheter samt samverka, utbyta erfarenheter och reflektera med andra nyfärdiga sjuksköterskor.

Under 2024 har 67 utbildningsdagar genomförts. Intresset har varit högt och många utbildningsdagar har varit fullbokade. Trots det höga antalet anmälda deltagare fortsätter sena och uteblivna avanmälningar att vara en stor utmaning för att fylla platserna. Under året har cirka 67 procent av de anmälda deltagarna genomfört utbildningsdagarna.

Programmet har i stort sett haft samma innehåll och upplägg sedan det startade. Det finns dock nyare forskning inom området och både tillgänglighet och genomströmning kan förbättras vilket lett till att ett arbete påbörjats i verksamhetsgruppen för Kliniskt basår för att utveckla/uppdatera programmet. Under hösten genomfördes en utvärdering av programmet som helhet, där både sjuksköterskor som deltagit eller deltar i programmet samt deras chefer har fått svara på frågor kring deras upplevelse av upplägg och innehåll. Resultaten var övervägande positiva både hos chefer och medarbetare samtidigt som svaren också visar att det finns utrymme för förbättring/utveckling.

### **Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor, skötare och barnskötare<sup>3</sup>**

Inom Region Skåne finns två möjligheter för finansiering av specialistutbildning via arbetsgivaren; utbildningsanställning och utbildningslön. Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras och som innebär studier på halvfart på yrkeshögskolan i kombination med klinisk utbildning i verksamheten på halvtid. Med utbildningslön menas att undersköterskan är

---

<sup>3</sup> I begreppet undersköterska inkluderas i det följande även skötare och barnskötare.

tjänstledig för studier och behåller sin grundlön under studietiden. Under 2024 är det enbart utbildningslön som använts.

Under 2024 har 70 medarbetare haft pågående utbildningslön. Vissa studier går på deltid och andra på heltid vilket innebär att antalet tjänster skiljer sig från antalet medarbetare. Under året har 30 av dessa medarbetare fullföljt sina studier. De främsta inriktningarna har varit anestesi, operation, intensivvård, barnsjukvård, neurologi och akutsjukvård.

Förutom utbildning till specialistundersköterska har det gjorts särskilda satsningar på kompetensutveckling för undersköterskor via medel från Omställningsfonden (KOM-KR). Under 2024 har kompetensutvecklingsinsatser genomförts i form av uppdragsutbildningar inom fördjupad medicinsk omvårdnad och fördjupad kirurgisk omvårdnad.

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

### **Kompetensutvecklingsinsatser för handledare**

Handledare är en viktig del i kompetensförsörjningen eftersom de möjliggör mottagandet av studenter och nya medarbetare. För att främja möjligheten att alla får en handledare med rätt kompetens för uppdraget, erbjuds handledarutbildningar på olika nivåer. Dels finns det en digital basutbildning i Lärportalen, dels erbjuds en digital lärarledd handledarutbildning som omfattar fyra dagar.

Under året har handledarutbildning om fyra dagar erbjudits i tio omgångar och totalt 195 medarbetare har genomfört utbildningen.

Jämfört med förra året är detta en ökning med cirka 33 procent. Dock har inte alla platser som erbjudits fyllts. Dessutom har det under året genomförts fysiska utbildningar i metoden peer learning vid fyra tillfällen, med finansiering av Omställningsfonden. Totalt 185 medarbetare har genomfört denna utbildning under året.

### Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Stöd medarbetarutveckling



Den verksamhetsnära analysen av Region Skånes regiongemensamma KPIer återfinns i respektive nämnd/styrelses verksamhetsberättelse.

KPI Återhämtning är ett mått som visar andelen uttagen semester i relation till den berättigade semestern. På regionövergripande nivå har andelen semesteruttag ökat med 4,8 procentenheter jämfört med samma period föregående år (2024: 62,1%, 2023:57,3).

På regionövergripande nivå har månadsavlönades andel närvaro ökat med 0,4 procentenheter (2023: 65,2%, 2024: 65,6%). Det innebär en ökning med motsvarande 1 445 559 närvarotimmar jämfört med 2023. Dessa timmar motsvarar 856 årsarbetare beräknat på en årsarbetstid om 1700 timmar<sup>4</sup>. Ökningen av närvaro återfinns inom majoriteten av personalgrupperna med undantag för Tandläkare, Tandsköterskor och Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m. Både kvinnor och män har en ökad andel närvaro 2024 jämfört 2023.

KPI Motivation är också knutet till målområdet Stöd medarbetarutveckling. Motivation är ett delindex i den årliga medarbetarenkäten. Det har inte genomförts någon enkät för 2024 och därför anges de senaste resultaten för 2022 och 2023.

## Använd kompetensen rätt

Att använda alla medarbetares kompetens på bästa sätt är en komplex utmaning. För att lyckas behövs fortsatt arbete med kontinuerlig verksamhetsutveckling och anpassning av arbetsuppgifternas fördelning. Normer och arbetssätt behöver utmanas och nya perspektiv och innovation bejakas.

Att använda kompetensen rätt och att ge medarbetarna möjlighet att arbeta utifrån sin kompetens och verksamhetens behov är en nödvändig insats för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Rätt använd kompetens kan innebära exempelvis uppgiftsväxling mellan yrkeskategorier och införande av nya kompetenser.

---

<sup>4</sup> Antalet årsarbetare beräknas med utgångspunkt från SKR:s mått (*Personalnyckeltal Definitioner och rekommendationer*, Svenska Kommunförbundet 1997) för antalet timmar en heltidsanställd arbetar i genomsnitt under ett år.

## **Stödande åtgärder samt uppföljning och analys av arbetet med rätt använd kompetens i takt med Region Skånes omställningsarbete**

Region Skåne har fattat beslut om att utveckla och implementera en regional kompetens och tjänstemodell. Modellen utgår från ett kontinuerligt lärande under yrkeslivet och främjar karriärvägar baserade på verksamheternas behov av kompetens. Detta kan innebära såväl breddkompetens som specialisering beroende på verksamhet och behov. Ett projektmål för ansvarig projektgrupp är ta fram en handlingsplan för rätt använd kompetens. Arbetet kommer att fortsätta 2025.

Omställningsavtalet KOM-KR och de medel som finns att ansöka om för förebyggande insatser är en tillgång i omställnings- och kompetensutvecklingsarbetet och ska användas på bästa sätt utifrån Region Skånes samlade kompetensbehov. Under 2024 har ansökningar för förebyggande insatser via Omställningsfonden beviljats motsvarande 6,5 miljoner kronor. Medlen har främst använts för kompetenshöjande insatser för utökad körkortsbehörighet för chaufförer, medicinsk engelska för medicinska sekreterare samt uppdragsutbildning för sjuksköterskor inom primärvården.

## **Utveckla ett likvärdigt och adekvat HR-stöd**

För att vara en attraktiv arbetsgivare satsar Region Skåne på välfungerande och digitala processer som underlättar för chefer och medarbetare. Effektiv och värdeskapande administration, utförd av rätt yrkesgrupp, är viktig. Samordningsvinster genom samarbete mellan förvaltningar ska undersökas och utvecklas.

Rätt administration inom HR är ett ständigt förbättringsarbete med syfte att förenkla och minska administrationen för chefer och medarbetare. En regiongemensam kartläggning av olika förbättringsområden har genomförts och resulterade i åtgärder såsom förenkling av rutiner för sjuk- och friskanmälan,

automatiserad inloggning i HR-system samt genomlysning av processen anställning och lön.

Ett nytt regiongemensamt IT-stöd för schemaläggning och bemanningsplanering har upphandlats. Detta ska möjliggöra ändamålsenliga och effektiva arbetssätt för schemaläggning och bemanningsplanering inklusive integrationer med relevanta IT-stöd, så som Skånes digitala vårdssystem och IT-stöd för produktionsplanering.

Under 2024 inleddes en processkartläggning av samtliga regiongemensamma HR-processer för att identifiera ytterligare digitaliseringspotential. HR har även deltagit i framställande av Region Skånes AI-strategi för att fånga och tydliggöra kompetensförsörjningsperspektivet. Dessa insatser är en del av HR-funktionens digitala färdplan. Denna färdplan utgör en grund för prioritering och koordinering av HR-funktionens digitala utveckling.

En utredning avseende HR-funktionens organisering och effektivitet har påbörjats under hösten. Syftet med utredningen är att säkerställa att HR-funktionen inom Region Skåne är optimalt organiserad och effektiv för att möta verksamheternas behov och framtida utmaningar.

## Utvecklingen av anställningsvolym – månadsavlönade

Per den sista december 2024 hade Region Skåne 37 727 månadsavlönade medarbetare inom förvaltningsdriven verksamhet, en ökning med 608 medarbetare (+1,6 procent) jämfört med samma datum föregående år.

|  | Månadsavlönade medarbetare per 2024-12-31 | Månadsavlönade medarbetare per 2023-12-31 | Förändring | Procentuell förändring |
|--|---|---|------------|------------------------|
| <b>Totalt antal månadsavlönade medarbetare</b> | <b>37 727</b>                             | <b>37 119</b>                             | <b>608</b> | <b>1,6%</b>            |
| Administratörer                                | 1 805                                     | 1 828                                     | -23        | -1,3%                  |
| Administratörer, vård                          | 1 950                                     | 1 956                                     | -6         | -0,3%                  |
| Arbets terapeuter                              | 424                                       | 419                                       | 5          | 1,2%                   |
| Barnmorskor                                    | 585                                       | 569                                       | 16         | 2,8%                   |
| Biomedicinska analytiker                       | 884                                       | 909                                       | -25        | -2,8%                  |
| Dietister                                      | 131                                       | 137                                       | -6         | -4,4%                  |
| Fysioterapeuter                                | 786                                       | 792                                       | -6         | -0,8%                  |
| Handläggare                                    | 2 567                                     | 2 477                                     | 90         | 3,6%                   |
| Ingenjörer                                     | 312                                       | 307                                       | 5          | 1,6%                   |
| Kultur, turism och friluftsliv                 | 25  | 23  | 2          | 8,7%                   |
| Kurativt och socialt                           | 729                                       | 736                                       | -7         | -1,0%                  |
| Köks- och måltidsarbete                        | 123                                       | 128                                       | -5         | -3,9%                  |
| Ledningsarbete                                 | 1 650                                     | 1 652                                     | -2         | -0,1%                  |
| Logoped  | 185                                       | 184                                       | 1          | 0,5%                   |
| Läkare icke specialistkompetenta               | 2 084                                     | 2 089                                     | -5         | -0,2%                  |
| Läkare specialistkompetenta                    | 3 181                                     | 3 066                                     | 115        | 3,8%                   |
| Psykologer                                     | 686                                       | 653                                       | 33         | 5,1%                   |
| Psykoterapeuter                                | 14  | 10  | 4          | 40,0%                  |
| Sjuksköterskor                                 | 9 073                                     | 8 674                                     | 399        | 4,6%                   |
| Skola  | 142                                       | 139                                       | 3          | 2,2%                   |
| Städ, tvätt, renhållningsarbete                | 591                                       | 572                                       | 19         | 3,3%                   |
| Tandläkare                                     | 30  | 28  | 2          | 7,1%                   |
| Tandsköterskor                                 | 29  | 28  | 1          | 3,6%                   |
| Tekniker                                       | 355                                       | 339                                       | 16         | 4,7%                   |
| Undersköterskor, skötare m.fl.                 | 8 085                                     | 8 103                                     | -18        | -0,2%                  |
| Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.         | 420                                       | 417                                       | 3          | 0,7%                   |
| Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård    | 728                                       | 732                                       | -4         | -0,5%                  |
| Övrigt rehabiliteringsarbete                   | 161                                       | 163                                       | -2         | -1,2%                  |

Tabell. Antal medarbetare per personalgrupp (AID), per den sista december 2024 och 2023, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet) \*Observera att viss differens kan råda mellan totalsumman av raderna, då ett fåtal medarbetare har mer än en (1) anställning.

Personalgrupperna som ökat mest i faktiska tal är Sjuksköterskor, Läkare specialistkompetenta samt Handläggare.

Personalgrupperna som minskat något i antal är Biomedicinska analytiker och Administratörer.

### **Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag**

Syftet med att minska beroendet av inhyrd personal och införa hyrstopp är att öka tryggheten, kontinuiteten, kvaliteten och säkerheten för patienterna, samt förbättra arbetsmiljön och möjliggöra bättre introduktion och handledning av nya medarbetare och studenter.

Region Skåne intensifierade arbetet med att minska hyrberoendet under 2023. Ett hyrstopp med begränsning av inhyrning till endast kvällar, nätter och helger för sjuksköterskor, inklusive barnmorskor och röntgensjuksköterskor, infördes den 1 oktober 2023. Från den 15 januari 2024 infördes ett totalt hyrstopp för sjuksköterskor. Sedan dess har ingen inhyrning av sjuksköterskor skett. Antalet inhyrda timmar har minskat från ett snitt på cirka 35 000 timmar per månad under 2023 till noll timmar per månad efter den 15 januari 2024. Kostnaden för inhyrning av sjuksköterskor har minskat med 296,2 miljoner kronor jämfört med motsvarande period 2023.

Antalet anställda sjuksköterskor och barnmorskor har ökat sedan hyrstoppet infördes och var i december 2024 cirka 400 fler än i december 2023. I arbetet med hyrstoppet följs även personalrörlighet, sjukfrånvaro och utökad närvaro (övertid och mertid).

Personalrörligheten för sjuksköterskor och barnmorskor minskade med 1,8 procentenheter till 9,8 procent jämfört med 2023 (11,6 procent). Sjukfrånvaron minskade till 5,9 procent jämfört med 6,0 procent 2023. Andelen utökad närvaro minskade med 161 945 timmar jämfört med 2023, vilket motsvarar en minskning med 16 procent.

Från 1 oktober 2024 infördes ett hyrstopp för ett antal läkarspecialiteter som inte identifierats som bristspecialiteter. Ett

stopp för inhyrning av samtliga läkarspecialiteter inom sjukhusförvaltningarna planeras träda i kraft 15 januari 2025. En separat tidplan har tagits fram för Primärvården Skåne där första fasen är att införa hyrstopp för 52 vårdvalsenheter som är lokaliserade i västra Skåne. Senast 31 mars ska Primärvården Skåne lämna in ett förslag på tidplan för resterande verksamheter till regiondirektören. Förvaltningen Nära vård och hälsa kommer omfattas av hyrstoppsbesluten och följa Primärvården Skånes tidplan.

Antalet inhyrda timmar för läkare ökade under 2023 och denna trend bestod fram till maj 2024 då inhyrningen började minska. Under 2024 har sjukhusförvaltningarna minskat med knappt 4000 timmar och primärvården har minskat med drygt 6000 timmar i december jämfört med april 2024 som var den månad då både sjukhusförvaltningarna och primärvården hyrde in som mest.

|               | <b>2024</b>  | <b>2023</b>  | <b>Förändring</b> | <b>%</b>      |
|---------------|--------------|--------------|-------------------|---------------|
| SSK           | 15,9         | 312,1        | -296,2            | -94,9%        |
| Läkare        | 236,1        | 295,6        | -59,4             | -20,1%        |
| Övriga        | 3,4          | 12,7         | -9,3              | -73,2%        |
| <b>Totalt</b> | <b>255,5</b> | <b>620,4</b> | <b>-364,9</b>     | <b>-58,8%</b> |

Tabell. Kostnader inhyrd personal från bemanningsföretag, förvaltningsdriven verksamhet, januari-december 2024 och 2023. Miljoner kronor (mnkr)

Totalkostnaderna för inhyrning från bemanningsföretag minskade med 364,9 miljoner kronor januari till december 2024 jämfört med samma period 2023. Andelen inhyrningskostnad uppgick till 1,02 procent av den totala personalkostnaden (2023: 2,61 procent). En bakomliggande orsak är det nationella avtalet för hyrbemanning som trädde i kraft 1 maj 2024. Region Skåne är anslutet till detta avtal som har lägre ersättningsnivåer och förenklar arbetet med offentlig upphandling. Avtalet syftar även till att regionerna tillsammans ska bli en stark och tydlig kravställare med fokus på pris och kvalitet.

## **Utveckla interna resursteam**

Resursteam finns inom vissa delar av slutenvård i Region Skåne och består av sjuksköterskor, undersköterskor och medicinska sekreterare. De täcker kortare vakanser och bidrar till målet om oberoende av extern personalinhyrning. Resursteamerna attraherar främst erfarna medarbetare som söker ett flexibelt arbetssätt inom flera olika specialiteter. Genom att erbjuda alternativa anställningsformer stärker Region Skåne positionen som attraktiv arbetsgivare och minskar beroendet av bemanningsföretag.

Uppbyggnaden av resursteamerna har varit framgångsrik och anpassats efter varje förvaltnings behov. Arbetet med att skapa gemensamma förutsättningar och villkor för medarbetare inom Resursteamerna pågår. Dialoger med de fackliga organisationerna om gemensamma villkor för resursteamerna har återupptagits under hösten.

Beslutet om hyrstopp för läkare innefattade även uppbyggnad av interna resursteam för läkare. Uppdraget innebar att ta fram ett organisationsförslag och kollektivavtal för ett resursteam för läkare som riktar sig till Primärvården Skåne och Nära vård och hälsa. Förslaget är framtaget och kommer finnas tillgängligt för förvaltningarna från den 1 januari 2025.

## Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Använd kompetensen rätt (Gäller samtliga nämnder/styrelser)



Den verksamhetsnära analysen av Region Skånes regiongemensamma KPIerna återfinns i respektive nämnd/styrelses verksamhetsberättelse.

På regionövergripande nivå har den utökade närvaron (KPI timlön, fyllnadstid och övertid) minskat 2024 med 0,6 procentenheter jämfört med föregående år (2023: 4,9 procent, 2024: 4,3 procent). Övertiden har minskat i de flesta av personalgrupperna. Den största minskningen av övertidsuttaget återfinns i personalgrupperna Barnmorskor och Sjuksköterskor.

KPI Styrning är också knutet till målområdet Använd kompetens rätt. Styrning är ett delindex i den årliga medarbetarenkäten. Det har inte genomförts någon enkät för 2024 och därför anges de senaste resultaten för 2022 och 2023.

# Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

| Resultaträkning, motparter 1,2,3 (Mnkr) | Utfall 2401–2412 | Budget 2401–2412 | Diff 2401–2412 Utfall-Budget |
|---|------------------|------------------|------------------------------|
| Regionbidrag                            | 201,40           | 201,40           | 0,00                         |
| Försäljning av varor och tjänst         | -0,05            | 0,00             | -0,05                        |
| Statsbidrag                             | 5,38             | 5,40             | -0,02                        |
| <b>Verksamhetens intäkter</b>           | <b>206,72</b>    | <b>206,80</b>    | <b>-0,08</b>                 |
| Personalkostnader                       | -12,24           | -8,70            | -3,54                        |
| Konsultkostnader                        | 0,00             | 0,00             | 0,00                         |
| Lämnade bidrag                          | -182,88          | -167,40          | -15,48                       |
| Övriga kostnader                        | -5,45            | -30,70           | 25,25                        |
| <b>Verksamhetens kostnader</b>          | <b>-200,57</b>   | <b>-206,80</b>   | <b>6,23</b>                  |
| <b>Resultat</b>                         | <b>6,15</b>      | <b>0,00</b>      | <b>6,15</b>                  |

## Resultatmål och prognos

Utfallet för perioden januari-december 2024 uppgår till + 6,15 miljoner kronor. Prognostiserat helårsresultat per oktober månad var +11 miljoner kronor. Överskottet består av flera delar. Vissa kostnader har blivit lägre än beräknat, bland annat för arbetsmarknadsinsatser och insatser för att stärka verksamhetsförlagd utbildning. Konflikten mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Vårdförbundet under våren och sommaren har också påverkat förutsättningarna för genomförandet av vissa insatser med följd att medel inte kunnat nyttjas fullt ut.

## Resultat

Se resultaträkning i bilaga.

## Åtgärder för en ekonomi i balans

Personalnämnden redovisar ett förväntat överskott till följd av lägre kostnader än beräknat. Inga särskilda åtgärder krävs därför för att säkra en ekonomi i balans.

## Bilaga

| ANSVAR (tkr)              | Budget<br>2024 | Regionbidrag<br>2024 | Utfall<br>intäkter<br>2024 | Utfall<br>kostnader<br>2024 | Resultat<br>2024 |
|---------------------------|----------------|----------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------|
| Attraktiv arbetsgivare    | 8 000          | 8 000                | 109                        | -9 075                      | -966             |
| Kompetensförsörjning      | 21 000         | 21 000               | 5 215                      | -23 030                     | 3 185            |
| Attraktiv arbetsplats     | 3 400          | 3 400                | 0                          | -2 047                      | 1 353            |
| Stöd medarbetarutveckling | 159 000        | 159 000              | 0                          | -161 861                    | -2 861           |
| Använd kompetensen rätt   | 10 000         | 10 000               | 0                          | -4 558                      | 5 442            |
|                           | <b>201 400</b> | <b>201 400</b>       | <b>5 324</b>               | <b>-200 571</b>             | <b>6 153</b>     |