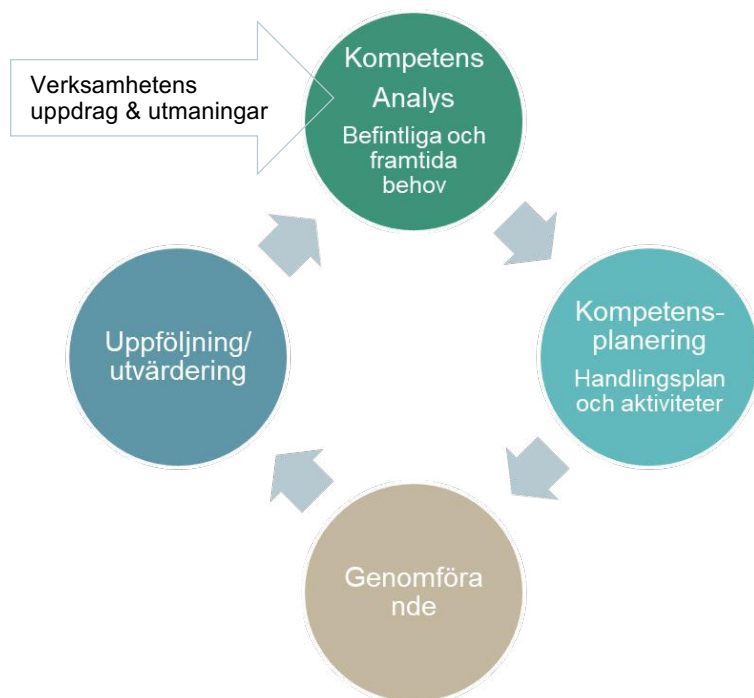


Kompetensförsörjningsplan 2023–2024

Förvaltning Psykiatri, habilitering och hjälpmedel

Beslutad XXXX-XX-XX i Psykiatri, - habilitering- och hjälpmedelsnämnden §XX



Uppföljning och utvärdering av tidigare kompetensförsörjningsplan

Under arbetet med 2022 års plan tog vi fram ett mindre antal prioriterade fokusområden. Vi har nu utvärderat dem och skruvat till dem ytterligare. Ett par områden går in som aktiviteter inom kvarvarande fokusområde, digitalisering har tagits bort som eget fokusområde men är en viktig förutsättning och möjliggörare att ha med sig i flera utvecklingsområden. Syftet är att öka aktiviteten inom dessa områden och gemensamt följa upp, sprida och lära av varandra i verksamhetsdialogerna och i övrig uppföljning. I utvärderingen konstateras också att några aktiviteter/projekt är pågående och andra aktiviteter är avslutade eller går nu över till att vara en del av ordinarie löpande verksamhet - se bilaga. De aktiviteter som fortlöper in i 2023–2024 års arbete finns i nuvarande handlingsplan.

Verksamhetens utmaningar och förändringar

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

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

- Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras
- Kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare ska genomföras enligt framtagna struktur, med prioritet på de kompetensbehov som visar sig i implementeringen av standardiserade vårdprocesser
- Förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare

Kompetensförsörjningsplanen ger oss ett tydligt förvaltningsperspektiv i kompetensförsörjningsarbetet, med betoning på helheten och vad som är viktigt för verksamheten, våra medarbetare och våra patienter.

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

Kompetensanalys

Befintliga och framtida behov

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

Yrke	Verksamhetsområde	Balans	Obalans	Brist
Administratör verksamhet	Balans: Övriga Obalans: SHD, Habiliteringen			
Allmänsjuksköterska	Obalans: BUP, VUP Malmö/Tbg, Rättpsykiatri Brist: VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Lund, Habiliteringen			
Arbets terapeut	Balans: Rättpsykiatri, BUP, VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg Obalans: VUP Kristianstad, Brist: Habiliteringen, VUP Lund			
Audionom	Brist: SHD			
Behandlingsassistenter/ familjebehandlare				
Enhetschef	Balans: Hjälpmedel, Rättpsykiatri, VUP Helsingborg Obalans: SHD, Habiliteringen, VUP Kristianstad, VUP Lund, VUP Malmö/Tbg, Brist: BUP			
Fysioterapeut	Balans: BUP, VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg Obalans: VUP Lund, Brist: Habiliteringen, VUP Kristianstad			
Hjälpmedelskonsulent				
Kurator	Balans: Rättpsykiatri, BUP, VUP Malmö/Tbg, VUP Helsingborg, VUP Lund Obalans: SHD, Habiliteringen, VUP Kristianstad			
Logoped	Balans: Hjälpmedel, SHD Brist: Habiliteringen			
Medicinsk sekreterare	Balans: Rättpsykiatri, Obalans: VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Malmö/Tbg Brist: Habiliteringen, BUP, VUP Lund			
Psykolog	Balans: Rättpsykiatri Obalans: VUP Malmö/Tbg, VUP Lund Brist: Habiliteringen, VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, BUP, SHD			
Receptionist				
Skötare	Balans: Rättpsykiatri, BUP, VUP Malmö/Tbg, Obalans: VUP Helsingborg, VUP Lund, VUP Kristianstad			
Specialistsjuksköterska	Obalans: Rättpsykiatri Brist: BUP, VUP Helsingborg, VUP Kristianstad, VUP Lund, VUP Malmö/Tbg, Habiliteringen			
Specialpedagog	Balans: BUP Obalans: Habiliteringen Brist: SHD			
ST-läkare	Balans: VUP Malmö/Tbg, VUP Lund, VUP Helsingborg Brist: VUP Kristianstad, BUP			
Syn-, hörsel- och talpedagog	SHD: Brist på vidareutbildade syn- och hörselpedagoger			

Tekniker	Hjälpmedel; Balans: Lager- och servicetekniker Obalans: Anpassningstekniker och IT-tekniker			
Tolk - teckenspråk, dövblind, skriv	SHD; Obalans: Skrivtolk Brist: Teckenspråk- och dövblindtolk			
Överläkare/Specialistläkare	Balans: Rättspsykiatri Obalans: VUP Helsingborg, VUP Malmö/Tbg Brist: VUP Lund, VUP Kristianstad, BUP, Habiliteringen			

Kommentar:

Tabellen innehåller yrkesgrupper som har 20 eller fler medarbetare.

Slutsats kompetensanalys

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

Vidare har analysen av avgångsenkäterna i förvaltningen 2022 och utfallet i medarbetarenkäten 2022 gett oss viktig information om vilka områden vi som arbetsgivare bör lägga fokus på.

Särskilt noterat

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

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

Teckenspråk- och dövblindtolk är en yrkesgrupp som gått från relativt god balans till brist över de senaste åren. Rekryteringsläget är svårt och med noll utbildningsplatser i Skåne och bristande antal nationellt finns stor risk för ytterligare försämring i tillgången på kompetensen. Förvaltningen har tillsammans med PHH-nämnden gjort en skrivelse till Utbildningsdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet med önskan om nationella åtgärder gällande utbildningsplatser, med syfte att säkra kompetensen och förbättra rekryteringsläget.

Andra mindre yrkesgrupper som är svårrekryterade är dietister, optiker och medarbetare med teckenspråkskompetens. Saknas utbildningsplatser i Skåne för både dietister och optiker.

*Innehåller både att anställa och att utbilda.

Kompetensplanering

Handlingsplan och aktivitet

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

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

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

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

Med lärdom och erfarenhet från pandemin fortsätter vi vår digitaliseringsresa. Detta genom att vi implementerar tekniska lösningar för nya och effektivare arbetssätt. Vi lär av varandra och sprider våra erfarenheter av digitala vårdtjänster och stärker medarbetarnas digitala kompetens.

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

Fokusområde nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag

Våra chefer ska ges rätt förutsättningar att utföra sina uppdrag som goda ledare. Genom att fokusera på chefers organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljö ges möjligheter till ett nära ledarskap och hållbart chefsuppdrag som i sin tur bidrar till aktivt och hållbart medarbetarskap. Båda är förutsättningar för en attraktiv och trygg arbetsplats som motiverar till ansvarstagande, engagemang och verksamhetsutveckling. Det är viktigt att vi ställer oss frågorna hur gör vi varandra bättre, gör vi rätt saker och gör vi saker rätt.

Det är många delar av en helhet för den totala chefsförsörjningen. Individuella förutsättningar ska ges för att cheferna skall kunna utveckla sitt ledarskap och känna lust och vilja att leda.



Vi tryggar den framtida chefsförsörjningen bland annat genom att fånga upp och utveckla de medarbetare som visar intresse och lust, samt som vi ser har potential för chefsuppdrag.

Fokusområde aktivt och hållbart medarbetarskap

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

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

Fokusområde Rätt använd kompetens

Från Regions Skånes kompetensförsörjningsplan: *”Att använda alla medarbetares kompetens på bästa sätt är en komplex utmaning. För att lyckas behöver vi arbeta med kontinuerlig verksamhetsutveckling och anpassning av arbetsuppgifternas fördelning. Normer och arbetssätt behöver utmanas och nya perspektiv och innovation bejakas.”*

Genom att tillsammans se över arbetsuppgifternas innehåll, vem som utför uppgifterna och hur de genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Rätt använd kompetens kan innebära exempelvis uppgifts- och kompetensväxling mellan yrkeskategorier, införande av nya kompetenser och nya arbetssätt.

En organisation och struktur för samordnad och prioriterad kompetensutveckling inom förvaltningen har tagits fram. Arbetet leds av en styrgrupp med verksamhetsrepresentanter och FoUU-enheten är sammankallande. Arbetet är sammankopplat med uppdraget att vidareutveckla arbetet med standardiserade vårdprocesser, kunskapsstyrning och forskning.

Som ett stöd för individuell kompetensutveckling och karriärutveckling finns också kompetensstegar, ett verktyg för att tydliggöra, planera och säkerställa kompetensutvecklingsbehoven och kompetensförsörjningen i enlighet med medarbetarens och verksamhetens behov.

Fokusområde arbetsvillkor och lönestruktur

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

Stärk utbildningsuppdraget

Genom att vi tar hand om, handleder och utbildar de studenter som gör sin verksamhetsförlagda praktik och utbildning hos oss ger vi oss själva goda framtida kollegor. Den verklighet vi visar skall locka dem till att sedan ta anställning hos oss. För att lyckas stärker vi i rollen som mentorer och handledare genom adekvat kompetensutveckling och forum för kollegialt utbyte.

Aktivitet	Förväntad effekt	Ansvarig	Tidplan
Fokusområde			
Nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag			
• Agera utifrån resultatet på utvärdering av chefers förutsättningar med utgångspunkt i tre perspektiv; förvaltningsbehov, verksamhetsområdesbehov och individuella behov. • Driva chef och ledarutveckling utifrån tre olika perspektiv; förvaltningsbehov, verksamhetsområdesbehov och individuella behov, se bilaga. • Framtida chefsförsörjning, fortsatt utveckling av förvaltningsgemensam process kring Framtida chefer; uppmuntra och följa nya kandidater och förvalta de medarbetare som gått programmet.	• En god chefsförsörjning • Trygga och kompetenta chefer • God arbetsmiljö	• Chefer som leder chefer • HR • Följs upp via verksamhetsdialoger	2023-2024
Aktivt och hållbart medarbetarskap			
• Strukturerad introduktion av nyanställda. Ta vara på resultatet från uppföljningen för att vidareutveckla. • Kommunicera pågående utvecklingsarbete och sprida goda exempel. • Medarbetarenkät – arbeta med resultatet för att utveckla arbetsplatsen. • Vidareutveckling av konceptet ”Månadens arbetsmiljötema” - ett kunskaps och dialogunderlag för APT. • Vi undersöker och tydliggör möjliga former av flexibilitet i arbetslivet och distansarbete utifrån regionens ”Ramverk för utveckling av arbetssätt, arbetsformer och distansarbete”. Vi behöver testa, utvärdera och förändra efter verksamhetens behov i dialog med medarbetarna.	• Trygga medarbetare • God arbetsmiljö • Utvecklande arbetsplats • Lärande kultur • En god dialog om verksamhetens behov och medarbetarens möjligheter	• Verksamhetsledning • Chefer i dialog med medarbetare • HR processleder • Kommunikation • Uppföljning via enkät, medarbetarsamtal, verksamhetsdialog och medarbetarenkäten	2023-2024

Rätt använd kompetens

• Varje verksamhet arbetar med aktiviteter för att använda kompetensen rätt. Följa upp och sprida goda exempel. • Ökad samordning av kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare i enlighet med framtagna struktur. Prioritet på de kompetensbehov som visar sig i implementeringen av standardiserade vårdprocesser • Stöd medarbetarutvecklingen genom individuella utvecklingsplaner. Använda kompetensstegar som ett stöd för kompetensutveckling utifrån verksamhetens och medarbetarens behov. Bevaka och anpassa efter regionalt arbete med karriär och kompetensmodell.	• Effektiva arbetssätt och kompetenta medarbetare • Lärande kultur • Ett gott lärande • Tydligare utvecklingsmöjligheter • Bättre nyttjande av resurser	• Chefer • HR • Kommunikation • Uppföljning via verksamhetsdialog • Förvaltningsledning • Styrgrupp leder • Chefer • HR processleder	2023-2024
--	---	---	-----------

Arbetsvillkor och lönestruktur

• Faktabaserat underlag och kunskapsbaserade förutsättningar i dialog om önskad lönestruktur i FLG och chefslinjen. • Analysera lönestrukturen efter genomförd löneöversyn per verksamhetsområde, har vi uppnått önskad förflyttning och vad innebär det för nylönesättningar under året. • Tydliggör vilka andra förmåner vi har – kompetensutveckling och forskning.	• God ledning och styrning • En god dialog om verksamhetens behov och medarbetarens möjligheter	• Chefer • HR processleder • Uppföljning via verksamhetsdialog	2023-2024
--	--	--	-----------

Stärk utbildningsuppdraget

• Praktisk förlagd utbildning enligt avtal och med god kvalitet. • Erbjuder professionell handledning och stödja pedagogiska karriärvägar. • Öka andelen specialistutbildade medarbetare enligt verksamhetens behov.	• Utveckling av vår pedagogiska verksamhet och våra lärmiljöer. • Vara en potentiell arbetsgivare för nya medarbetare • Bättre tillvaratagande	• FoUU • Chefer • HR • Uppföljning via verksamhetsdialog och årsuppföljning	2023-2024
--	--	--	-----------

• Öka den kliniska forskningen som och se till att den blir en del av den kliniska vardagen. • Förhållningssätt för bättre tillvaratagande av äldre medarbetares kompetens och erfarenhet. Mentorskap och handledarroller. • Samverkan med lärosäten och utbildningsanordnare	av erfarna medarbetares kompetens och förlängt arbetsliv		
Mindre yrkesgrupper			
• Kartlägga och genomlys utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.	• Attrahera och behålla medarbetare. • Långsiktig kompetensförsörjning.	• Chefer • HR • FoUU	2022-2023

Har ni åtgärder som behöver hanteras på annan nivå i organisationen (regionnivå)?

Svar:

- Det finns inte längre någon utbildning till teckenspråks- och dövblindtolk i Skåne. Det är en påtaglig brist i yrket och ytterligare risk för framtida brist. Följa upp/bevaka utbildningsplatser och skrivelse om nationella åtgärder.
- Specialistutbildning för sjuksköterskor, förvaltningens prognostiserade behov i förhållande till tilldelade medel från Personalnämnden. Förvaltningen får inte egenfinansiera utbildningsplatser. Dialog med skånska lärosäten ang rådande avsaknad av specialistutbildning till psykiatrisjuksköterska.
- Öka andelen regionalt finansierade PTP-tjänster
- Dietister, liten men svårrekryterad grupp och vi ser ett ökat behov av kompetensen i vår förvaltning. Saknas utbildningsplatser i Skåne vilket försvårare rekryteringsläget ytterligare.
- Samordningsvinster - gemensamt behov av digital kompetens.
- Generell planering och stöd i implementering, specifikt av regionala projekt och strategier. Utred konsekvenser på alla organisatoriska nivåer
- SDV, förändrade roller och konsekvenser för kompetensförsörjningen
- Samarbete och krav på lärosäten och utbildningsgivare
- Lokalfrågorna är väldigt viktig för den framtida kompetensförsörjningen.
- Intern och extern lönekonkurrens och lönestruktur.
- Effektiva IT och stödsystem

Bilaga Utvärdering av 2022 års aktiviteter/handlingsplan

Åtgärd/aktivitet	Önskad effekt	Utvärdering /Uppföljning
Fokusområde		
Nära ledarskap och hållbara chefsuppdrag		
• Utvärdering av chefers förutsättningar utifrån regionens ”Chefs- och ledarstrategin” och agera utifrån resultatet. • Varje verksamhetsområde säkerställer förändringsledningskompetens i sin ledningsstruktur i enlighet med regional modell. • Fortsätta den interna kompetensutvecklingen inom olika ämnesområden inom HR. ex Rekrytering och Arbetsmiljö. • Mentorerna och adepter – dels deltagande i regionala mentorprogrammet, dels tilldelning av mentorer utanför programmet för de chefer som har behov. • Framtida chefsförsörjning, fortsatt utveckling av förvaltningsgemensam process kring Framtida chefer; uppmuntra och följa nya kandidater och förvalta de medarbetare som gått programmet.	• En god chefsförsörjning • Trygga och kompetenta chefer • God arbetsmiljö	Utvärdering pilotprojekt Chefoskopet i VUP Krstd; utfall och lärdomar tas tillvara i förvaltningen och ingår i aktiviteter kring chefers förutsättningar i planen 2023–2024. Chef och ledarutveckling, se särskild bilaga för utfall inom förvaltningen 2022. Framtida chefer: Utvärdering i förvaltningsgemensam arbetsgrupp i syfte att förbättra processen. Uppföljning av antal tidigare deltagare som blivit chefer/fått ledaruppdrag. Utfall antal deltagare 2022, se särskild bilaga chef- och ledarutveckling.
Aktivt och hållbart medarbetarskap		
• Strukturerad introduktion av nyanställda. • Arbeta med att tydliggöra ansvar, roller och förväntningar. • Kommunika pågående utvecklingsarbete och sprida goda exempel. • Stöd medarbetarutvecklingen genom individuella utvecklingsplaner.	• Trygga medarbetare • God arbetsmiljö • Utvecklande arbetsplats • Lärande kultur	Pågående arbete i form av enkätuppföljning. Återkoppling till verksamhetsområdena på resultatet med syfte att agera och förbättra introduktionen. Uppföljning i medarbetarsamtal. Uppföljning av resultat medarbetarenkäten 2022 är pågående.

• Medarbetarenkät – arbeta med resultatet för att utveckla arbetsplatsen. • Vidareutveckling av konceptet ”Månadens arbetsmiljötema” - ett kunskaps och dialogunderlag för APT.		Varje enhet agerar på resultatet i syfte att förbättra. Sex ”Månadens arbetsmiljötema” har producerats under 2022 och tio tidigare dialogunderlag finns tillgängliga på intranätet.
Rätt använd kompetens		
• Varje verksamhet arbetare med aktiviteter för att använda kompetensen rätt. • Följa upp och sprida goda exempel.	• Effektiva arbetssätt och kompetenta medarbetare • Lärande kultur	• Uppföljning via verksamhetsdialog
Struktur och samordning av kompetensutveckling		
• Skapa en förvaltningsgemensam organisation. • Generell implementering av kompetensstegar, verksamhetsanpassning vid behov.	• Ett gott lärande • Tydligare utvecklingsmöjligheter • Bättre nyttjande av resurser	Pågående arbete där FOUU-enheten sammankallar och styrgrupp leder arbetet. Inventering av gemensamma behov utifrån bl a SVP och kartläggning av nuvarande utbildningsutbud. Arbetet ska leda till rekommendation och prioritering av gemensamma utbildningsinsatser. Flera beviljade ansökningar till Omställningsfonden/ KOM KR om medel för kompetenshöjande insatser enligt ovan. Översyn av gemensam kompetens och karriärmodell pågår inom regionen. Förvaltningen bevakar och anpassar arbetet därefter.
Framtidens hållbara arbetsplats		

• Utveckla checklista och ramarna för att verksamheterna ska kunna undersöka distansarbete • Undersök möjliga former av flexibilitet i arbetslivet. • Varje verksamhet behöver utforska, testa och bedöma förutsättningarna för flexibla arbetsformer och distansarbete. • Följa upp och utvärdera ovan i dialog med medarbetare och chefer.	• En god dialog om verksamhetens behov och medarbetarens möjligheter	Regiongemensamt ramverk för distansarbete. Arbete pågår med säker digital tjänst för patientarbete på distans. Riskanalyser och risker är planerade/pågår. Fortsatt dialog mellan chef-medarbetare angående möjligheter till individuell flexibilitet utifrån verksamhetens behov.
---	--	---

Arbetsvillkor och lönestruktur

• Faktabaserat underlag och kunskapsbaserade förutsättningar i dialog om önskad lönestruktur i FLG och chefslinjen. • Analysera lönestrukturen efter genomförd löneöversyn per verksamhetsområde, har vi uppnått önskad förflyttning och vad innebär det för nylönesättningar under året. • Tydliggör vilka andra förmåner vi har – kompetensutveckling och forskning.		Framtaget dialogunderlag för ledningsgrupper. Pågående/planerat arbete under december-januari. Arbetet fortlöper under 2023–2024 i syfte att vidareutveckla och stärka cheferna i det praktiska och strategiska arbetet.
--	--	---

Digitalisering/använd tekniken

• Stärka/säkerställa att medarbetarna har den digitala kompetensen som behövs. • Följa och sprida goda exempel – lära av varandra från projekt och aktiviteter inom respektive verksamhetsområde.	• Trygga och kompetenta medarbetare • Lärande kultur	Uppföljning via verksamhetsdialog och genom spridning av goda exempel. Utvecklingen av BUP online är ett gott exempel och Habiliteringens ”I första hand digitalt och fysiskt när så behövs”. Att tänka digitalisering och att se tekniken som en möjliggörare är ett förhållningssätt alla medarbetare och chefer behöver fortsätta
--	---	--

		utveckla. Bevakas av samtliga förvaltningsövergripande stabsfunktioner.
Stärk utbildningsuppdraget		
• Praktisk förlagd utbildning enligt avtal och med god kvalitet. • Erbjuder professionell handledning och stödja pedagogiska karriärvägar. • Öka andelen specialistutbildade medarbetare enligt verksamhetens behov. • Öka den kliniska forskningen som och se till att den blir en del av den kliniska vardagen. • Förhållningssätt för bättre tillvaratagande av äldre medarbetares kompetens och erfarenhet. Mentorskap och handledarroller.	• Utveckling av vår pedagogiska verksamhet och våra lärmiljöer. • Vara en potentiell arbetsgivare för nya medarbetare • Bättre tillvaratagande av erfarna medarbetares kompetens och förlängt arbetsliv	Följs upp, sammanställd och utvärderas i samband med årsuppföljningen.
Mindre yrkesgrupper		
• Kartlägga och genomlysa utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.	• Attrahera och behålla medarbetare. • Långsiktig kompetensförsörjning.	Ständigt pågående arbete. Se även kompetensanalys och bedömning av rekryteringsläge.

Bilaga Chef- och ledarutveckling 2023-2024

Chef och ledarutveckling drivs utifrån tre olika perspektiv; Förvaltningsgemensamt, Verksamhetsområde och individuella behov.

Förvaltningsgemensamma aktiviteter

- Interna kompetensutvecklingen inom olika ämnesområden inom HR. ex Rekrytering och Arbetsmiljö.
- Mentor och adepter – dels deltagande i regionala mentorprogrammet, dels tilldelning av mentorer utanför programmet för de chefer som har behov.

Verksamhetsövergripande aktiviteter

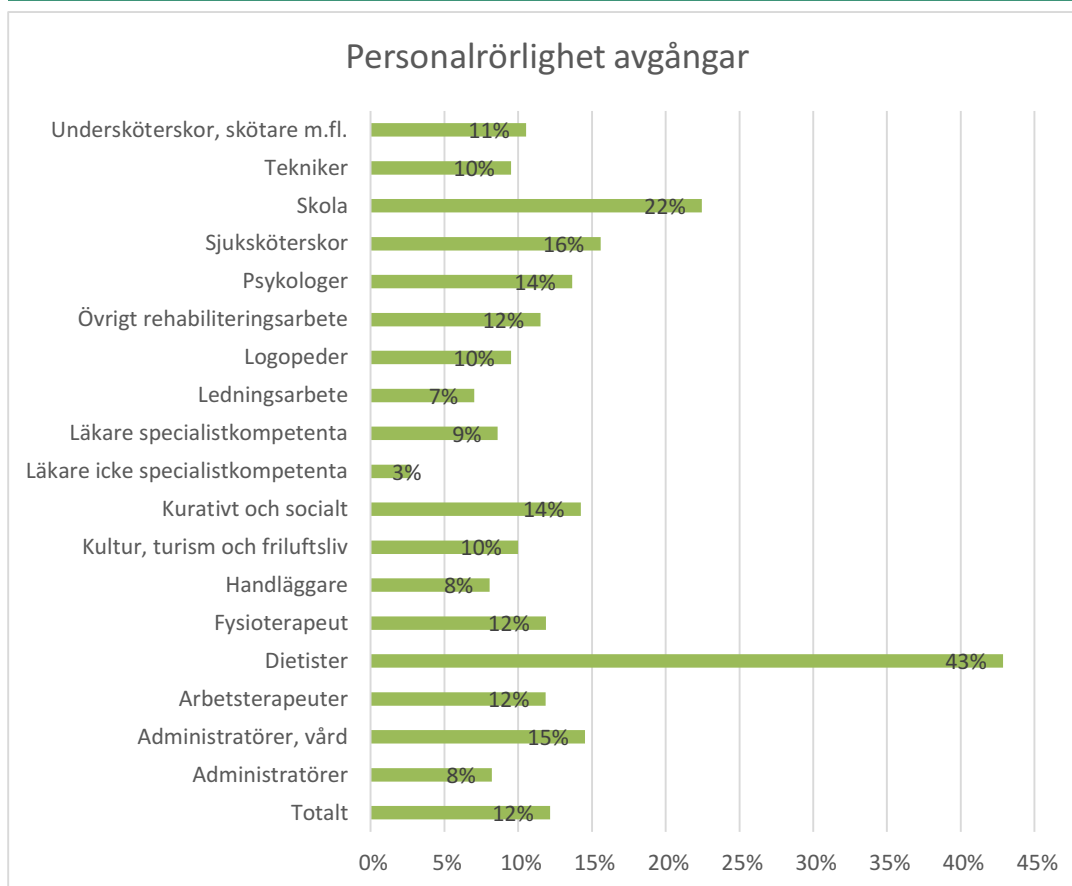
- Varje verksamhetsområde säkerställer förändringsledningskompetens i sin ledningsstruktur i enlighet med regional modell.

Individuella behov

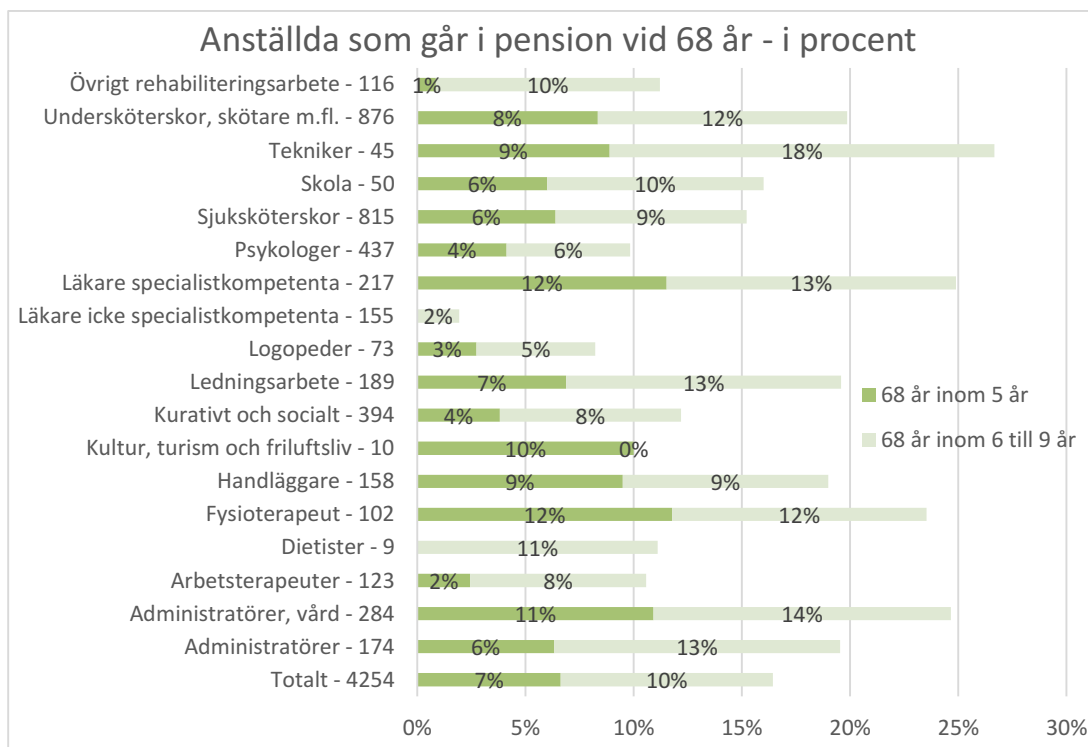
- I dialogen chef-överordnad chef och utifrån individuella utvecklingsplan, planeras, genomförs och utvärderas insatser med målet att stärka och utveckla goda och hållbara chef- och ledarbeteenden. Regionalt utbud av chef- och ledarutveckling, chefshandledning och coachning, på både grupp och individnivå, finns att tillgå och vid behov ytterligare kompletterande insatser.

Utfall Chef och ledarutveckling 2022; regionalt utbud	Chefer	Stödfunktioner
Förändringsledning för chefer och stödfunktioner ”Wallbreaker”	7	5
Praktisk förändringsplanering chefer	4	
Utvecklingsprogrammet ”Framtida Chefer”	13	(omg 4, 5 och 6)
”Leda utan att vara chef”		7
Mentorskapsprogrammet i Region Skåne 2022	4, varav 1 mentor och 3 adepter	
Ny chef i Region Skåne, både digitala och lärarledda moduler	22	
Utveckling av Grupp och Ledare (UGL)	6	1
Utvecklande Ledarskap (UL)	3	
Verksamhetsnära Ledarskap (VNL)	7	
Utfall Chef och ledarutveckling 2022; förvaltningsinsatser	Chefer	Skyddsombud
Arbetsmiljöutbildning	16	24
Utbildning Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)	12	9
Rehabutbildning	14	Ej aktuellt
Rehabråd med FK och företagshälsovård, regelbundna träffar per ort och över verksamhetsgränser	Malmö, Helsingborg och Kristianstad.	

Bilaga underlag kompetensanalys



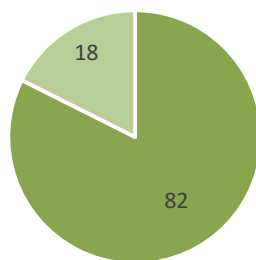
*Avser perioden jan-sept. 2022.



Jämförelse i procent

Medarbetarenkät 2022

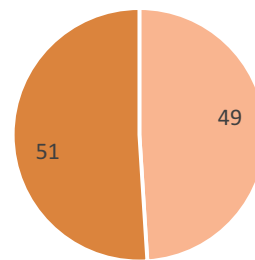
Jag kan tänka mig att rekommendera andra att börja arbeta på min arbetsplats.



■ Ja ■ Nej

Avgångsenkät 2022

Skulle du rekommendera andra att jobba på din arbetsplats?

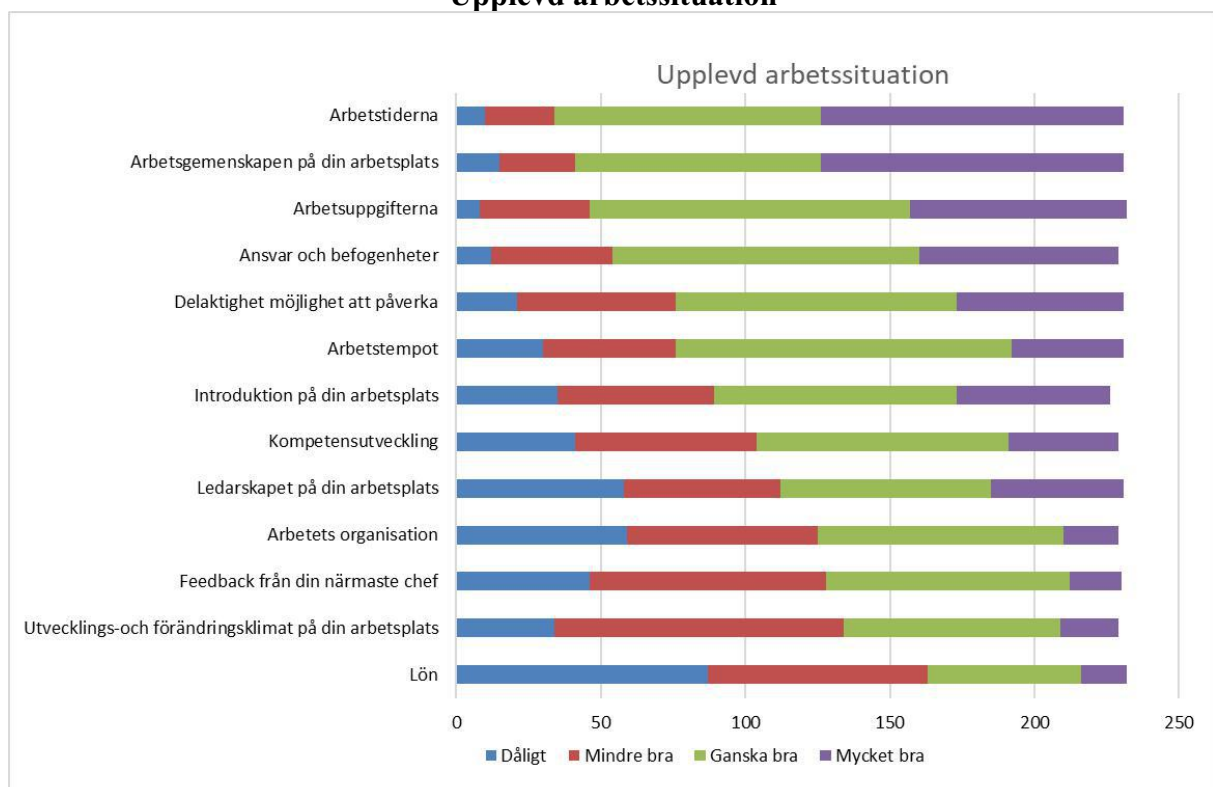


■ Ja ■ Nej

Avgångsenkät 2022

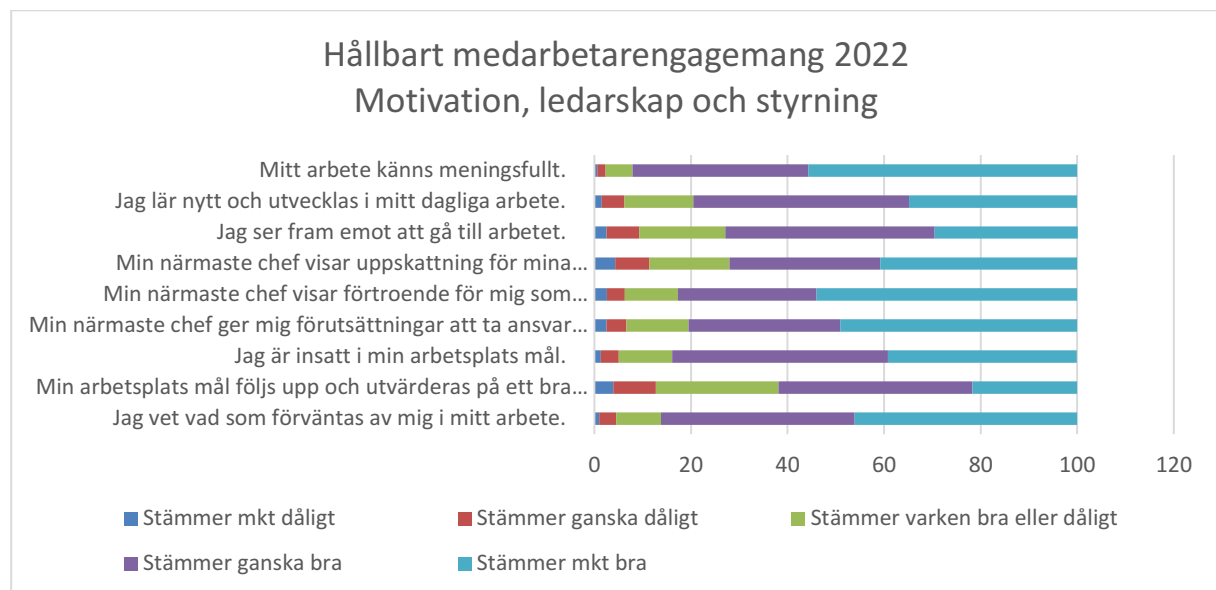
Avser jan-oktober. 427 utskickade enkäter med 234 inkomna svar, svarsfrekvens ca 55%

Upplevd arbetssituation

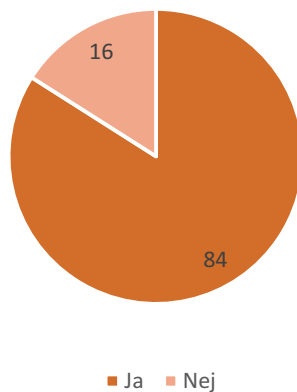


Medarbetarenkät 2022

3801 utskickade enkäter med 3053 inkomna svar, svarsfrekvens ca 80 %



Har du under den senaste tolv månadersperioden haft medarbetarsamtal med din närmaste chef?



Har ditt medarbetarsamtal lett till en dokumenterad individuell utvecklingsplan?

