

Personalnämndens verksamhetsberättelse

för år 2016



Personalnämnden 2017-02-15

Innehåll

Måluppfyllelse i sammandrag	4
Personalnämndens ansvarsområde	6
Året som gått – viktiga händelser	6
Övergripande mål: Nöjda medborgare	6
Övergripande mål: En effektiv verksamhet med hög kvalitet.....	6
Övergripande mål: En drivande utvecklingsaktör	7
Övergripande mål: Medarbetarna är Region Skånes viktigaste resurs.....	7
Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare	7
Resultat av regional medarbetarundersökning.....	8
Regioninterna resursteam.....	9
Regiongemensam avgångsenkät	9
Personalrörlighet.....	9
Gott ledarskap är en förutsättning för framgång.....	10
Förändringsledningsutbildning.....	10
Lika rättigheter och möjligheter.....	10
Ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning.....	11
Hälsofrämjande arbete.....	11
Frisknärvaro och sjuknärvaro	12
Kompetensförsörjning.....	13
Kompetensmixplanering	13
Kompetensstegar	14
Tillvarata äldre medarbetares kompetens	14
Utbildningsuppdraget ska säkerställa tillgången till rätt kompetens.....	14
Utbildning av handledare	15
Inhyrning av personal från bemanningsföretag.....	15
Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor.....	17
Utbildningsanställningar/-förmåner vid utbildning till specialistsjuksköterska.....	17
Klinisk funktionsutbildning	18
Kliniskt basår.....	18
Framtidens specialistsjuksköterska	18
Kompetensutvecklings-/försörjningsinsatser undersköterskor.....	18
Konferensen Framtidens undersköterska	18
Rekrytering av undersköterskor i samarbete med Arbetsförmedlingen	19
Kompetensförsörjning läkare	19
Praktisk tjänstgöring för psykologer.....	19

Klinisk utbildningsmottagning	19
Samarbete med Försvarsmakten	19
Utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser	20
Jobbsatsning för långtidsarbetslösa ungdomar	20
Arbetslivsintroduktionsanställningar	20
Studentmedarbetare	20
Tekniksprånget	21
Snabbspår – Introduktionsprogram för personer med utbildning i land utanför EU/EES	21
Medarbetare i siffror	21
Bisysslor	23
Produktion	23
Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi	24
Resultat	24
Personalkostnad och kostnad för inhyrd personal	25
Övriga kostnader	26
Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans	26
Uppföljning av investeringar	26
Miljöredovisning	26
Tjänsteresor	26
Uppföljning av arbetet med intern kontroll	26

Fotografi på försättsbladet är hämtat från Region Skånes bildbank. Fotograf: Anders Tukler.

Måluppfyllelse i sammandrag

Mål- och måluppfyllelse i sammandrag. Uppföljning av mål i regionfullmäktiges budget/verksamhetsplan 2016 med plan för 2017-2018 (RF Bu-16) samt i personalnämndens verksamhetsplan/internbudget 2016 (PN VP/IBU -16).



= Mål uppfyllt



= Mindre avvikelse



= Större avvikelse

Mål/målområde	Mål fastställt i:	Målformulering/måltal:	Måluppfyllelse i korthet:	Sammanvägd måluppfyllelse:
Värdet på attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare i medarbetarundersökningen ska öka	RF Bu-16	Ökning jämfört med senaste mätning (2014)	Det dynamiska fokustalet, som är det sammanlagda värdet av alla förbättringsområdena i enkäten, har förbättrats från 66,4 (2014) till 68,2, exkl. Folkandvården.	
Ledarskapet ska vara gott och chefer ska utveckla verksamheten i dialog med medarbetarna.	RF Bu-16	Ökning jämfört med senaste mätning (2014)	Värdet på Ledarskap i regionala medarbetarenkät har förbättrats från 67,2 (2014) till 69,4, exkl. Folkandvården.	
Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp årligen.	RF Bu-16	Årlig rapportering 2016 års SAM avrapporterat.	SAM är avrapporterat från samtliga förvaltningar.	
Sjukfrånvaron ska minska.	RF Bu-16	Minskning i förhållande till januari - juli 2015	Total sjukfrånvarotid i relation till ordinarie arbetad tid har ökat från 5,76% till 5,58%. Sjukfrånvaron mätt i antal kalenderdagar/medarbetare har ökat från 20,4 dagar till 21,3. Sjukfrånvarons ökningstakt samt sjukfrånvaro över 60 dagar har dock minskat.	
Skillnaden vad gäller kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska minska.	RF Bu-16	Minskning av relation.	Sjukfrånvaron mätt i kalenderdagar per medarbetare ökade med 0,95 kalenderdagar för kvinnor respektive 0,73 kalenderdag för män 2016 jämfört med 2015. Differensen mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro uppgår för 2016 till 10,4 kalenderdagar/medarbetare och år (kvinnor: 23,4, män: 13,0)	
Frisktalet (andel medarbetare med mindre än fem sjukfrånvarotillfällen per år) ska öka.	RF Bu-16		Andelen medarbetare <= 5 sjukfrånvarodagar har minskat från 35% (2015) till 34%.	
Samtliga verksamheter ska arbeta med kompetensförsörjningsplaner.	RF Bu-16	Årlig rapportering.	Samtliga förvaltningar arbetar med kompetensförsörjningsplaner.	
Antalet vakanser inom definierade större bostadsområden ska minska med 20 % under 2016.	RF Bu-16	Antalet vakanser inom definierade större bostadsområden ska minska med 20 procent under 2016. Nuläge: Fyra större bostadsområden med obalans: grundutbildade sjuksköterskor, specialist-sjuksköterskor. Läkare: allmänmedicin, psykiatri	Brist vad gäller sjuksköterskor; fortsatt i stort sett oförändrad bristsituation som 2016. Läkare: Ökad bristsituation vad gäller allmänmedicinare, oförändrad bristsituation vad gäller specialister inom psykiatri.	
Utnyttjandet av bemanningsföretag ska minska.	RF Bu-16	Löpande uppföljning av kostnader.	Kostnaderna har ökat med 45 mkr jämfört med 2015. Kostnadsökningstakten har minskat för såväl läkare som sjuksköterskor.	
Ekonomi i balans	RF Bu-16	Personalnämndens ekonomi ska vara i balans.	Personalnämnden redovisar ett överskott på + 41,6 mkr för helåret 2016, huvudsakligen genererat genom; kostnader som ej fakturerats personalnämnden från förvaltningarna cirka 6 mkr, överskott till följd av verksamhet som ej varit i full drift/volym, cirka 24 mkr (Snabbspåret, Kliniskt basår, Studentmedarbetare, Arbetslivsintroduktionsanställningar, Medarbetarservice) samt allmän restriktivitet i enlighet med regionstyrelsens beslut om åtgärder för att sänka kostnadsutvecklingen (RS 2016-04-26 § 26).	

Måluppfyllelse i sammandrag, forts.



= Mål uppfyllt



= Mindre avvikelse



= Större avvikelse

Mål/målområde	Mål fastställt i:	Målformulering/måltal:	Måluppfyllelse i korthet:	Sammanvägd måluppfyllelse:
Kunskapen ska öka bland våra anställda om lika rättigheter och möjligheter.	RF Bu-16	Ökning jämfört med nuläge.	Kunskap om lika rättigheter och möjligheter ingår i utbildningar, ledarskapsutbildningar och introduktionsprogram. Dessa når allt fler medarbetare, år 2016 ca 2000. Bedömningen är sammantaget att kunskapen ökar.	
Kompetensstegar ska tas fram för psykologer, biomedicinska analytiker, dietister och medicinska sekreterare.	PN VP/IBU -16		Kompetensstegar är klara och beslutade för; sjuksköterskor, undersköterskor, dietister och biomedicinska analytiker och implementering pågår i förvaltningarna. Kompetensstegar för fysioterapeuter och arbetsterapeuter är klara men ej beslutade. Arbetet med kompetensstegar för medicinska sekreterare pågår.	
De regioninterna resursteam inventeras samt förslag till fortsatt utveckling arbetas fram.	PN VP/IBU -16		Inventering och modeller framtagna och beslutade.	
En gemensam plattform för förändringsledning ska tas fram och utbildning i förändringsledning ska genomföras.	PN VP/IBU -16	Volymmål: 50 platser.	Tre pilotutbildningar genomförda med totalt 60 deltagare.	
Utbildningsanställningar/utbildningsförmåner - specialistsjuksköterskor	PN VP/IBU -16	Volymmål: 52 utbildningsanställningar, 170 utbildningsförmåner	Antalet utbildningsanställningar: 52. Utbildningsförmåner: 170.	
Fortsatt genomförande av Kliniskt basår, ett regionalt introduktionsprogram för nyutexaminerade sjuksköterskor	PN VP/IBU -16	Volymmål: 500 platser.	547 personer deltagit i det kliniska basåret och 113 utbildningsdagar har arrangerats. Antalet deltagare har ökat markant under året.	
Genomföra konferens; Framtidens specialistsjuksköterska	PN VP/IBU -16	Volymmål: 300 anmälda.	Genomförd och utvärderad med goda resultat.	
Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor	PN VP/IBU -16	Starta upp	Inventering gjord. Uppstart under hösten 2016.	
Klinisk fördjupningsutbildning för sjuksköterskor inom onkologi och hematologi, uppstart inom andra verksamhetsområden.	PN VP/IBU -16	Volymmål: 20 sjuksköterskor i utbildning	Den kliniska funktionsutbildning som startade hösten 2015, avslutades under våren 2016 och hade 10 deltagare. En ny kurs startade hösten 2016 med 16 deltagare.	
Jobsbsatsning - ungdomar	PN VP/IBU -16	Volymmål: 500 praktikanställningar	Under året har 470 långtidsarbetslösa ungdomar haft en tremånaders anställning i Region Skåne.	
Arbetslivsintroduktionsanställning.	PN VP/IBU -16	Volymmål: 20 anställningar.	19 personer med arbetslivsintroduktionsanställning.	
Tekniksprånget	PN VP/IBU -16	Volymmål: 16 platser.	Under 2016 har Region Skåne uppnått målet med 16 platser.	
Studentmedarbetare	PN VP/IBU -16	Volymmål: 50 platser.	Under 2016 har Region Skåne uppnått målet med att anställa över 50 stycken studentmedarbetare.	
Rekrytering av personer med funktionsnedsättning	PN VP/IBU -16	Volymmål: 25 anställningar.	26 medarbetare har anställts.	
Snabbspår för utlandsutbildade	PN VP/IBU -16	Processmål: Uppskalning av verksamheten. Volymmål: 12 + 20 platser.	Uppskalning genomförd tom augusti totalt 18 platser.	

Personalnämndens ansvarsområde

Personalnämnden har ansvar för övergripande personalpolitiska frågor, i detta ingår att svara för den regioninterna kompetensförsörjningsstrategin och rekryteringsarbetet, med syfte att skapa en attraktiv, konkurrenskraftig och forskningsvänlig arbetsplats för nuvarande och framtida medarbetare. Nämnden har även ett övergripande ansvar för frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering och ska inom ramen för detta svara för de regionövergripande arbetet med anti-diskriminering och likabehandling.

Året som gått – viktiga händelser

Personalnämnden har bland annat beslutat om följande insatser:

- Utökning med 100 utbildningsförmåner för specialistsjuksköterskeutbildning med start hösten 2016.
- Beslut om införande av traineejobb och extratjänster för att stärka kompetensförsörjningen.
- Antalet praktikplatser inom Tekniksprånget har utökats.
- Region Skånes kompetensförsörjningsplan har uppdaterats. Till planen hör även en handlingsplan med aktiviteter och förslag till satsningar för att stödja Region Skånes förvaltningar i arbetet med kompetensförsörjning.
- Uppskalning av Snabbspåret för att bättre tillvarata kompetensen hos redan utbildade personer som kommer från andra länder.
- En handlingsplan för det fortsatta arbetet med sjukfrånvaron i Region Skåne har utarbetats.
- Beredningen av ST i allmänmedicin har förstärkts med en särskild beredningsgrupp.
- För att attrahera erfarna medarbetare med hög kompetens till ett mer flexibelt arbets sätt samt att minska beroendet av externa bemanningsföretag har modeller för utveckling av interna resursteam utarbetats.
- Förberedelser inför implementering av s.k. arbetsrotation för att medarbetare ska ges möjlighet att prova på att arbeta inom olika verksamheter och utveckla och stärka Region Skåne i rollen som attraktiv arbetsgivare
- En analys har genomförts för att studera tänkbara effekter och potential i arbetet med kompetensmixplanering.
- En handlingsplan har utarbetats för införandet av kompetensmixplanering.
- Beslut om att fortsatt utveckla handledarrollen och att genomföra insatser för äldre medarbetares möjligheter till handledaruppdrag.

Övergripande mål: Nöjda medborgare

Personalnämndens arbete med insatser för att säkra dagens och morgondagens kompetensförsörjning är en av grundförutsättningarna för att uppnå målet Nöjda medborgare. De insatser som gjorts under året bedöms, på såväl kortare som längre sikt, att ge effekt på såväl tillgänglighet som förtroendet för Region Skånes verksamheter.

Övergripande mål: En effektiv verksamhet med hög kvalitet

Bättre nyttjande av befintlig kompetens, tillförandet av ny kompetens och förändrade arbets sätt är avgörande för att förbättra tillgängligheten och även i övrigt säkra en hög kvalitet och effektivitet i

Region Skåne verksamheter. Personalnämnden har arbetat inom samtliga dessa områden under perioden.

Övergripande mål: En drivande utvecklingsaktör

Samarbete mellan Region Skåne, de skånska lärosätena och andra relevanta utbildningsanordnare vad gäller utbildningsfrågor har fortsatt utvecklats. Samarbetet behöver dock stärkas än mer för att möta utmaningarna inom kompetensförsörjningsområdet och bättre matchning måste uppnås mellan utbildning och nuvarande och framtida behov av kompetens inom Region Skånes verksamheter. Resultatet av detta samarbete ska utmynna i konkreta lösningar på kompetensutvecklingsinsatser där utbildning och arbete kan kombineras.

Samarbetet med Arbetsförmedlingen är nära och utvecklas fortsatt positivt, under året har bl.a. införande av traineejobb och extratjänster skett i nära samarbete. Personalnämnden har tagit beslut om att teckna en avsiktsförklaring med Försvarmakten i syfte att stärka en framtida gemensam kompetensförsörjning. Samarbetet ska stärka parternas långsiktiga kompetensförsörjning.

Övergripande mål: Medarbetarna är Region Skånes viktigaste resurs

Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare

Insatser har gjorts för att marknadsföra och beskriva Region Skånes verksamheter samt för att fortsätta arbetet med att vidareutveckla en behovs- och målgruppsanpassad rekrytering för fler av Region Skånes yrkesgrupper. Arbetet med att rikta och målgruppsanpassa annonserna på *Facebook* har haft fortsatt prioritet; berättelserna ska ha fokus på medarbetarna, medarbetarnas arbete med att göra skillnad varje dag och det unika för den aktuella arbetsplatsen.

Region Skånes värderingar finns nu med i samtliga rekryteringsannonser och hemsidan *Jobba hos oss* har kompletterats med värderingarna. Även rekryteringsprocessen har uppdaterats och i de kompetensbaserade intervjufrågorna har Region Skånes värderingar lagts till. Arbetet pågår med att identifiera och ta fram nya berättelser, Medarbetare berättar. Nytt utställningsmaterial för att presentera Region Skåne på arbetsmarknadsdagar och mässor har tagits fram. Uppdatering av Region Skånes digitala introduktionsprogram har inletts och kommer att publiceras våren 2017.

Personalnämnden fattade under hösten beslut att anta ett förslag om arbetsrotation. Syftet är att utveckla och stärka Region Skåne i rollen som attraktiv arbetsgivare genom att medarbetare ges möjlighet att prova på annat arbete inom olika verksamheter. Systemet ska implementeras under 2017 för att därefter utvärderas.

Osakliga löneskillnader ska undvikas genom att samma lönesättningsprinciper tillämpas för alla medarbetare och en årlig uppföljning av de treåriga handlingsplanerna för jämställda löner har genomförts. Tidigare regiongemensamma lönekriterier har under hösten uppdaterats så att dessa speglar Region Skånes värdegrund, chefs- och ledarkriterier samt personalidén.

Ett centralt avtal mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Vårdförbundet träffades vid utgången av november månad. Mycket kort därefter träffades en gemensam avsiktsförklaring mellan Region Skåne och Vårdförbundet med det centrala avtalet som grund. Avsiktsförklaringen har flera perspektiv; dels är det inriktat på arbetstidsfrågor främst avseende nattarbete, liksom det centrala avtalet, dels på kompetensförsörjning genom ett gemensamt arbete runt utbildningsanställningar för sjuksköterskor som går specialistutbildningar på halvfart kombinerat med kliniskt arbete. På arbetstidsområdet innebär avsiktsförklaringen:

- Tidigareläggning med cirka ett år av det centrala avtalets nya arbetstidsmått för rotationstjänst mellan dag och natt

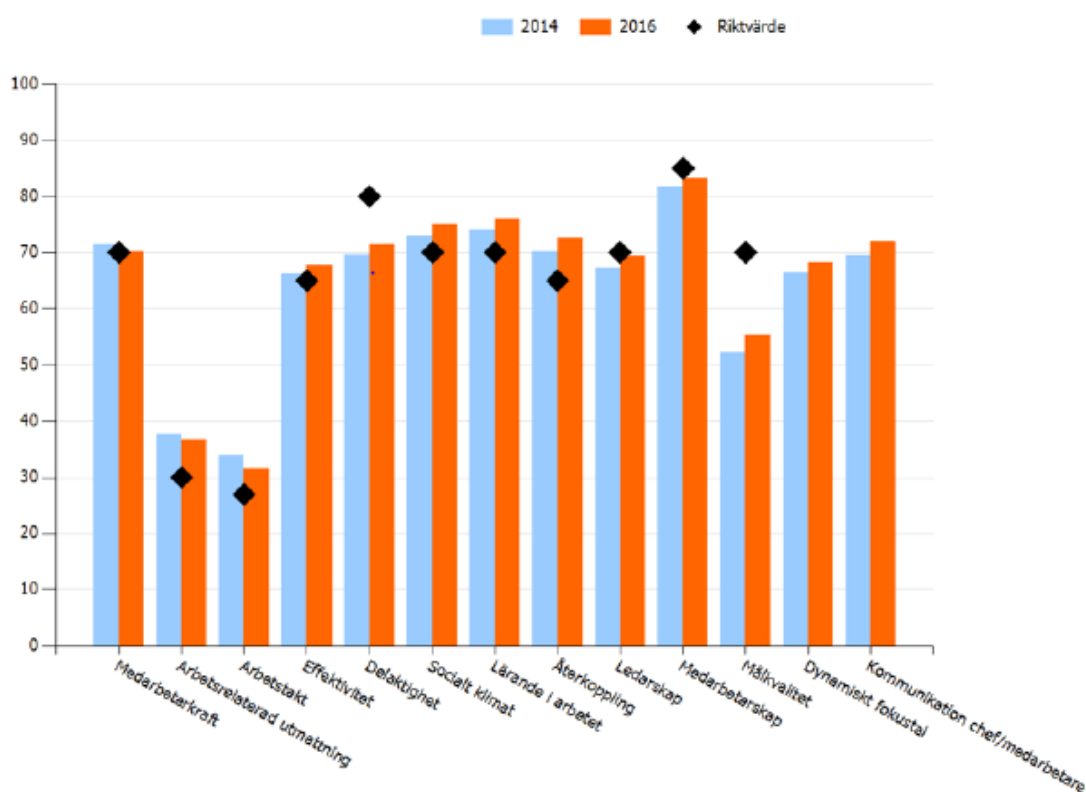
- Ytterligare två timmars sänkt arbetstidsmätt per vecka till den redan i det nya centrala avtalet införda förkortningen med två timmar.
- Dessutom tidigareläggning med cirka ett år av det nya nattarbetstidsmättet jämfört med det nya centrala avtalet.
- Särskilt anpassade arbetstidsavtal ska träffas för:
 - Fyra förlossningsenheter
 - Fyra IVA-enheter
 - Akutmottagningar inkl barnakut
 - Neonatalenheter
- Återinförande av flexibeltid

Överenskommelsen innebär dessutom att Vårdförbundet åter deltar i samverkan på den regionala nivån vilket ånyo öppnar dörrar för bättre dialog och samarbete runt verksamheten och vårdens framtida utveckling och för medarbetarnas arbetsmiljö.

Resultat av regional medarbetarundersökning

Den regionala medarbetarundersökningen genomfördes under hösten. Hela 85 procent av medarbetarna svarade på undersökningen om hur de upplever sin arbetsplats och arbetssituation. Det dynamiska fokustalet, som är det sammanlagda värdet av alla förbättringsområdena i enkäten, har förbättrats från 66,4 (2014) till 68,2, exkl. Folk tandvården Skåne AB. Samtliga förbättringsområden, undantaget Medarbetarkraft, har utvecklats i positiv riktning, se tabell nedan. Eftersom Region Skåne är en stor verksamhet finns en stor spridning av resultaten. Det finns arbetsplatser med bra resultat och arbetsplatser med sämre resultat och stora utmaningar.

Diagram 1. Regional medarbetarundersökning 2016, jämförelse med 2014 års resultat.



Riktvärde anger nivån där medarbetare mår bra och upplever att de har rätt förutsättningar att utföra sitt arbete. Observera att höga värden önskvärda utom på Utmattning där låga värden anger låg utmattning, samt Arbetstakt, där 25-30 är optimalt.

Undersökningen visar att medarbetarna upplever att de utvecklas yrkesmässigt och att chefen ger dem möjligheter till utveckling och bra återkoppling på utfört arbete. Även det sociala klimatet på arbetsplatsen upplevs gott, och 82,6 procent kan tänka sig att rekommendera andra att börja arbeta på deras arbetsplats. Den positiva utvecklingen indikerar att arbetsplatsernas arbete och insatser med fokus på till exempel att avlasta vårdpersonal, introducera nyanställda och arbeta aktivt med ledarskapsutveckling gett effekt.

De områden som visade svagast resultat för två år sedan har utvecklats i rätt riktning. Det gäller medarbetarnas upplevelse av Arbetsrelaterade utmattning, möjlighet att påverka beslut på den egna arbetsplatsen men också om arbetsplatsens mål är tillräckligt tydliga. Även om resultaten är bättre i årets undersökning krävs fortsatt arbete inom dessa områden.

Region Skåne fokuserar på att arbeta med ständiga förbättringar; att chefer och medarbetare tillsammans förstärker det som redan fungerar väl och utvecklar det som kan bli bättre. Resultaten från medarbetarundersökningen ska ligga till grund för att varje chef ser över behoven i sin organisation, för dialog med medarbetarna och vid behov genomföra förändringar.

Regioninterna resursteam

Resursteamerna ska attrahera erfarna medarbetare med hög kompetens till ett mer flexibelt arbets sätt, ge fler medarbetare tillsvidareanställning, stärka Region Skåne i rollen som attraktiv arbetsgivare samt minska beroendet av bemanningsföretag. Inventering har gjorts av befintliga resursteam och därefter har gemensamma modeller för fortsatt utveckling av resursteamerna utarbetats och beslutats. Modellerna möjliggör även anpassning beroende på verksamhet, uppdrag och syfte.

Regiongemensam avgångsenkät

I maj månad infördes en regiongemensam avgångsenkät. Avgångsenkäten har som syfte att bättre ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och synpunkter på hur de upplevt sin arbets situation. Enkäten ska därför ge bättre kännedom/kunskap om;

- vilka orsaker och faktorer som påverkar medarbetarens beslut att byta anställning inom Region Skåne eller lämna Region Skåne,
- hur Region Skåne uppfattas som arbetsgivare,
- hur Region Skåne kan bli bättre på att behålla medarbetare,
- underlag till att förbättra arbetsmiljön och för arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare.

Från starten i början av maj till den 31 december har avgångsenkäten skickats till 1 805 medarbetare, varav 1 124 svarat (66 procent svarsfrekvens). Cirka hälften av de som har svarat hade avslutat sin anställning i Region Skåne. Resultaten från denna period visar i korthet att de tre faktorer som i högst grad påverkat medarbetarnas beslut att byta arbetsplats inom Region Skåne eller avsluta anställningen är; ledarskapet, arbetets organisation och lönen. Resultatet visar även att cirka 69 procent av de som svarat på enkäten kan rekommendera andra att arbeta inom Region Skåne.

Personalrörlighet

Under hösten gjordes en särskild analys av personalrörligheten för personalnämndens räkning. I analysen har studerats hur stor andel av Region Skånes medarbetare som stannar som anställda i Region Skåne mellan två mätpunkter (från den 1/1 till den 31/12 för åren 2014 respektive 2015).

Resultatet visar att dryga 91 procent av de anställda kvarstod mellan mätpunkterna 2014 och 92 procent 2015. Motsvarande siffra är även för 2016 92 procent. I resultatet ingår även pensionsavgångar. Slutsatsen är därmed att andelen som stannar inom Region Skåne är hög och att siffrorna är stabila över de studerade åren.

Gott ledarskap är en förutsättning för framgång

Chefer med tydliga uppdrag och realistiska villkor i sitt chefsuppdrag är en förutsättning för välfungerande verksamheter som når sina mål och nöjda medarbetare. Region Skåne har drygt 1 400 chefer samlade i fem chefsnivåer som i sitt chefsuppdrag ska arbeta med ständiga förbättringar, genomföra nödvändiga förändringar av verksamheten, t.ex. genom nya arbetssätt och ändrad kompetensmix. För att uppnå detta krävs kontinuerliga utvecklingsinsatser och stöd till chefer. Region Skåne har, genom tidigare regiondirektörsbeslut, ett omfattande utbildningsprogram för chefer och alla chefer erbjuds kompetensutveckling i chefsrollen. Dessa program finansieras inom koncernkontorets budget och fastställs av regiondirektören.

Förändringsledningsutbildning

Förändringsarbetet inom Region Skåne ska leda till förbättringar av framför allt kvalitet, tillgänglighet, patientsäkerhet och arbetsmiljö. Kunskap om förändringsprocesser och hur förändringsarbete bedrivs för att uppnå önskad effekt behöver öka i organisationen. För att öka kunskapen, hos framförallt chefer, om förändringars komplexitet och utmaningar har en tvådagars upplevelsebaserad utbildning i förändringsledning tagits fram. Utbildningen ger verktyg och insikter om ledarskapets betydelse i en förändringsprocess.

Under våren 2016 genomfördes tre pilotutbildningar för att utvärdera utbildningskonceptet. Drygt 40 chefer samt 20 stödresurser från HR, kommunikation och verksamhetsutveckling deltog i pilotutbildningarna. Fr.o.m. hösten 2016 ingår tvådagarsutbildningen i Region Skånes ordinarie utbud av chef- och ledarutveckling.

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne arbetar aktivt för att alla människor, såväl medarbetare som patienter, anhöriga och medborgare, ska ha lika rättigheter och möjligheter.

Under året har Region Skåne medverkat i SKL:s projekt i att integrera mänskliga rättigheter i styrning och ledning. En kartläggning av insatser för mänskliga rättigheter (MR) har genomförts av Region Skånes interna budgetar och analys av kostnadsfördelning vad gäller politiska nämnder liksom beredningars och förvaltningars budget och ekonomiska bidrag till utvecklingsprojekt, intresseföreningar m.m. Kartläggningen visade att Region Skåne bedriver ett omfattande och aktivt arbete som kan definieras som MR-insatser men att det saknas en samlad överblick och systematiskt arbete för att säkerställa mänskliga rättigheter i Region Skånes verksamheter samt att där finns potential till ökad samordning/effektiv resursanvändning. Ett annat exempel på jämlikhetsintegrering i styrning och uppföljning är det pilotprojekt som påbörjats inom ramen för Region Skånes strategi för jämlik vård 2016-2018 inom området psykisk ohälsa.

Ett aktivt arbete bedrivs med jämlikhets- och jämställdhetsperspektivet i upphandlingar och krav på anbudsgivare att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat och främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter utifrån bestämmelserna i diskrimineringslagen. Från årsskiftet 2016/2017 ställs dessa krav i alla upphandlingar av tjänster som genomförs av Koncerninköp vilket får stor genomslagskraft, särskilt då Region Skåne är en stor upphandlingsaktör.

Stora likarättspriset i Region Skåne gick i år till projektet "Språkspåret" på Smärtrehabilitering vid Skånes universitetssjukvård för att de genom ett innovativt arbete i ett brett team bestående av arbetsterapeut, kurator, läkare, sjukgymnast, psykolog och etnolog, har skapat förutsättningar för att erbjuda likvärdig smärtlindring åt alla patienter oavsett etnisk och kulturell bakgrund.

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv bedrivs ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter. Aktiviteter genomförs på region- och förvaltningsnivå inom ramen för "Handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter internt i Region Skåne 2014 – 2016". Med anledning av förändringar i diskrimineringslagen från och med den 1 januari 2017 har även ett utvecklingsarbete initierats för att i samverkan med fackliga organisationer och förvaltningar säkerställa att Region Skånes arbete med aktiva åtgärder överensstämmer med de nya bestämmelserna.

Till följd av en normkritisk granskning av skane.se vintern 2015 genomfördes under året en utbildning för Region Skånes samtliga kommunikatörer tillsammans med Malmö Stad i bild och foto utifrån ett normkritiskt perspektiv. En regiongemensam checklista för normkritisk kommunikation har tagits fram och webbsidor samt styrande dokument så som verksamhetsplan och budget har förbättrats så att bilder bättre speglar mångfalden i Skåne, tilltalet blir mer inkluderande och att information inom hbtq-området ökat.

Ökad rekrytering av personer med funktionsnedsättning

Arbetet för att öka rekryteringen av personer med funktionsnedsättning har inneburit att Region Skåne anställt 26 personer under 2016, vilket är en ökning jämfört med föregående år med sex personer. Under 2016 har 14 av de anställda fått sin anställning förlängd och finansieras i nuläget av anställande enhet, hälften av dessa personer fick tillsvidareanställningar.

Bland de anställda finns yrkesgrupper som exempelvis biomedicinsk analytiker, medicinsk sekreterare, köksbiträde, arbetsterapeut och kommunikatör. Omfattningen på respektive anställning varierar mellan 50-100 procent och utgår från individens önskemål och arbetsförmåga. Skånes universitetssjukvård och Regionservice står tillsammans för två tredjedelar av anställningarna som genomförts 2016, resterande anställningar är fördelade mellan Medicinsk service, Koncernkontoret, Skånevård Kryh och Skånevård Sund.

Hälsofrämjande arbete

Region Skånes arbetsmiljöarbete syftar till att skapa och utveckla en god och effektiv verksamhet, som är både säker och långsiktigt hållbar. Under året har en regional handlingsplan för hälsofrämjande arbetsplatser och sänkt sjukfrånvaro beslutats. Handlingsplanen har en tydlig målsättning – sjuktalen ska minskas och frisktalet ska ökas. Arbetet ligger i fas och ett antal aktiviteter har redan genomförts respektive påbörjats:

- En regional vägledning för hälsofrämjande schemaläggning vid tjänstgöring blandad dag/natt har tagits fram och kommunicerats.
- En webbutbildning för hälsofrämjande schemaläggning vid arbete blandad dag/natt har producerats och är klar för införande.
- Den regionala medarbetarundersökningen har genomförts och arbete med resultaten pågår lokalt.
- Planering för införande av ett förbättrat och mer användarvänligt rehabiliteringsverktyg pågår, implementering under 2017.
- Reviderade och nya verktyg för rehabiliteringsarbete samt för riskbedömning har tagits fram och ska implementeras under 2017.
- Framtaget material för att kvalitetssäkra arbete i skyddskommitté och APT ska implementeras under 2017.

- En arbetsmiljömodul för den nya basutbildningen för HR-specialister är framtagen och en pilot har genomförts.

För att fokusera på förutsättningarna för ett hälsofrämjande arbete görs, i enlighet med Arbetsmiljölagen, en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Uppföljningen av SAM visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och har fortsatt positiv trend. Varje förvaltning med utvecklingsbehov har en handlingsplan för systemförbättrande åtgärder.

Uppföljningen visar bland annat att:

- 99 % procent av alla arbetsplatser känner till rutinerna vid arbetsskada och tillbud.
- Vid 99 % procent av alla arbetsplatser får arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka vid de olika aktiviteter som systematiskt arbetsmiljöarbete består av.

Frisknärvaro och sjuknärvaro

Frisknärvaron ligger fortfarande på en hög nivå, men sjönk under 2016 med cirka en procentenhet jämfört med 2015. Andelen medarbetare utan någon registrerad sjukfrånvarodag ligger på drygt en tredjedel av samtliga medarbetare och de med färre än fem registrerade sjukdagar utgör knappt 60 procent av medarbetarna.

Tabell 1. Andel månadsanställda med frisknärvaro, total respektive max 5 sjukfrånvarodagar under året, förvaltningsdriven verksamhet år 2014, 2015 och 2016.

	2016	2015	2014
Andel med frisknärvaro hela året			
Totalt - % av antal anställda	34%	35%	39%
Kvinnor - % av antal anställda kvinnor	30%	32%	36%
Män - % av antal anställda män	45%	48%	52%
Andel med frisknärvaro <= 5 sjukfrånvarodagar			
Totalt - % av antal anställda	59%	60%	63%
Kvinnor - % av antal anställda kvinnor	55%	57%	60%
Män - % av antal anställda män	71%	72%	73%

Den totala sjukfrånvaron har ökat med 0,18 procentenheter av sammanlagd ordinarie arbetstid 2016 jämfört med 2015. Även om sjukfrånvaron fortfarande ökar har ökningstakten minskat och för långtidssjukfrånvaro över 60 dagar ses en faktisk minskning. Kvinnors sjukfrånvaro ökar mer än mäns.

Tabell 2. Sjukfrånvaro som procent av ordinarie arbetstid, förvaltningsdriven verksamhet år 2014, 2015 och 2016.

	2016	2015	2014
Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid	5,76%	5,58%	5,17%
Andel av sjukfrånvaro som avser sjukfrånvaro under en sammanhängande tid om 60 dagar eller mer	50,41%	57,28%	57,57%
Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid för kvinnor	6,35%	6,16%	5,71%
Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid för män	3,58%	3,42%	3,08%
Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid i åldersgruppen 29 år eller yngre	4,94%	4,42%	4,22%
Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid i åldersgruppen 30-49 år	5,42%	5,22%	4,74%
Sjukfrånvaro som andel av ordinarie arbetstid i åldersgruppen 50 år eller äldre	6,52%	6,35%	5,80%

Den ökade sjukfrånvaron avspeglas även i sjukfrånvaro mätt i kalenderdagar per medarbetare och helår. Sjukfrånvaron mätt i antal kalenderdagar per medarbetare har ökat med 0,9 kalenderdag, från 20,4 dagar till 21,3.

Tabell 3. Sjukfrånvaro antal kalenderdagar per medarbetare, förvaltningsdriven verksamhet år 2014, 2015 och 2016.

	2016	2015	2014	Förändring 2016-2015
Kvinnor	23,4	22,5	21,0	0,95
Män	13,0	12,3	11,1	0,73
Totalt	21,3	20,4	19,0	0,88

Kompetensförsörjning

I Region Skånes uppdaterade kompetensförsörjningsplan samlas de mål och aktiviteter som bedrivs inom kompetensförsörjningsområdet. Förvaltningarna har samtidigt arbetat med att ta fram egna kompetensförsörjningsplaner på förvaltningsnivå, men också i vissa fall på verksamhets- och divisionsnivå. I planerna beskrivs nuläge avseende kompetens, framtida behov samt åtgärder för att klara kompetensförsörjningen framöver. Särskilt fokus är på obalanser och briststyrken.

För att ensa arbetet och få ett gemensamt synsätt och arbetssätt genomfördes en utbildningsdag för de som i förvaltningarna är ansvariga för kompetensförsörjningsprocessen. Flera förvaltningar har därefter byggt på med utbildningsdagar lokalt. Kontinuerliga avstämningar sker under året.

Under året fortsatte arbetet med upphandling och metodutveckling inför ett IT-verktyg som stöd för kompetensplanering. Samtliga förvaltningar deltog i detta arbete genom pilotansvariga som arbetade med ett antal utsedda enheter för att ta fram arbetsmetod och rollbeskrivningar.

I samband med beslut om uppdaterad kompetensförsörjningsplan togs även ett underlag fram på synsätt och definitioner på kompetens. Avsikten är att skapa en gemensam utgångspunkt för kompetensutveckling och lärande.

I syfte att erbjuda mer digitala metoder och stöd för lärande upphandlades ett nytt konsultavtal för produktion av digitalt lärandestöd. Ett planeringsverktyg för lärandeinsatser togs fram. Verktöget är ett stöd för verksamheter när olika utbildnings och implementeringsinsatser planeras.

Kompetensmixplanering

Kompetensmixplanering, som även kallas Rätt använd kompetens (RAK), innebär uppgiftsväxling mellan yrkeskategorier och möjligheten att föra in nya kompetenser i verksamheterna.

Kompetensmixplanering är den viktigaste insatsen för att klara den framtida kompetensförsörjningen, framför allt inom hälso- och sjukvård.

Implementering av den regionala strategin för kompetensmixplanering pågick under hela året. En analys genomfördes för att studera tänkbara effekter och potential i arbetet med kompetensmixplanering. Analysen visar bland annat att likartad verksamhet idag bedrivs med olika kompetensmix och att det finns en potential i att förändra befintlig kompetensmix.

Kompetensmixplaneringsarbetet i hälso- och sjukvårdsförvaltningarna har bedrivits genom att lokala samordnare/projektledare arbetat med att stödja framför allt enhetschefer. Hittills kan dock konstateras att den önskvärda spridningen och uppskalningen av kompetensmixplaneringsarbetet inte åstadkommit. Under hösten utarbetades därför en regional handlingsplan för det fortsatta arbetet med syfte att engagera samtliga ledningsnivåer och sätta mer fokus på olika insatser.

Kompetensstegar

Kompetensstegar är ett sätt att tydliggöra vilka utvecklingsmöjligheter som finns för olika yrken, vilken kompetens som krävs och koppla detta till arbetsuppgift och uppdrag. Genom kompetensstegar synliggörs även medarbetarnas kompetens. Kompetensstegar är klara och beslutade för; sjuksköterskor, undersköterskor, dietister och biomedicinska analytiker och implementering pågår i förvaltningarna. Kompetensstegar för fysioterapeuter och arbetsterapeuter är klara, men ännu ej beslutade. Beslut om dessa förväntas i början av 2017. Arbete pågår med att utveckla kompetensstegar för chefer, psykologer, medicinska sekreterare och kuratorer.

Ett dokument som visar sambandet mellan kompetensstegar och lönesättning har tagits fram regionalt. Kompetensstegar är ett verktyg för att strukturera kompetensutveckling, inte ett verktyg för lönesättning, kompetensutveckling ger dock möjlighet till löneutveckling.

Tillvarata äldre medarbetares kompetens

Att sätta fokus på äldre medarbetare i arbetslivet är en personalpolitisk fråga om bland annat mångfald, men framför allt har äldre medarbetare stor betydelse för kompetensförsörjningen. Den kompetens som de äldre medarbetarna har uppnått under ett långt arbetsliv är viktig att behålla i organisationen.

Frågan om äldre medarbetares bidrag till kompetensförsörjningen uppmärksammas allt mer, men ännu utnyttjas befintligt regelverk för att främja att medarbetaren kvarstår som yrkesverksam i alltför begränsad omfattning. På sikt bedöms regelverket dock få stor betydelse, särskilt för nyckelpersonal som exempelvis läkare inom primärvården.

Personalnämnden har under året fattat beslut om att fortsatt utveckla handledarrollen och att genomföra insatser för äldre medarbetares möjligheter till handledaruppdrag.

Utbildningsuppdraget ska säkerställa tillgången till rätt kompetens

Hälso- och sjukvården har genomgått och genomgår stora förändringar. Den högspecialiserade och akuta vården koncentreras till färre ställen, vården förskjuts från slutet till öppen vård och går från landstingsdriven till alltmer privat och kommunal vård. Antalet vårdplatser på sjukhusen minskar, sjuka vårdas i större utsträckning i hemmen och krav ställs på att de olika professionerna samarbetar i team för att optimera vården för den enskilda patienten.

Dessa förändringar kräver ett nytänkande när det gäller modeller och system för undervisning och handledning. Möjligheter behöver skapas för effektiv klinisk undervisning med hög kvalitet och god lärandemiljö till ett utökat antal studenter. Mot bakgrund av detta gjordes under våren en genomlysning av Region Skånes VFU-uppdrag (VFU=verksamhetsförlagd utbildning) inom hälso- och sjukvård. Genomlysningen gav förslag på olika utvecklings-/förbättringsområden. På uppdrag av styrgruppen för VFU har en handlingsplan tagits fram där olika åtgärder specificerats och ansvariga utsetts. Fokus i handlingsplanen är att tydliggöra utbildningsuppdraget för chefer på alla nivåer, utveckla nya modeller för handledning och lärande på arbetsplatserna, kvalitetssäkra VFU-platserna, tydliggöra handledarrollen samt öka samordning och samverkan mellan olika lärosäten, olika utbildningsprogram samt mellan Region Skåne och lärosätena. Implementering av handlingsplanen sker 2017.

Förutom själva VFU-uppdraget sker kontinuerlig dialog med de skånska lärosätena om Region Skånes kompetensbehov för att säkra tillgången av kompetens.

Utbildning av handledare

Behovet av och tillgången till handledare är av avgörande betydelse för framtida kompetensförsörjning. De praktikavtal som Region Skåne har med utbildningsanordnare ställer särskilda krav på handledning som en viktig del i den verksamhetsförlagda utbildningen.

Under året genomfördes fem kurser i Region Skånes regi med 125 deltagare från olika yrkesgrupper och över förvaltningsgränserna. Skånevård Sund, Skånevård Kryh och Medicinsk service har dessutom genomfört egna utbildningar. 330 verksamma handledare har erbjudits fortbildning genom fyra temadagar.

Avrop har även gjorts för att planera och genomföra handledarutbildningar för specialistläkare i Region Skåne som handleder ST-läkare. Utbildningen och innehållet är anpassat till Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd för ST. I detta ingår även fortbildningsdagar i handledning för specialistläkare.

Inhyrning av personal från bemanningsföretag

Beroendet av bemanningsföretag inom Region Skånes hälso- och sjukvård har ökat, trots målsättningen att begränsa användningen till tillfälliga lösningar. En strategi för att minska beroendet av bemanningsföretag är antagen.

Under 2016 var de samlade kostnaderna för inhyrning 409 mkr, vilket är en ökning med 45 mkr, eller 12 procent, jämfört med 2015. Under 2015 ökade inhyrningen med 129 mkr eller 55 procent, jämfört med utfallet för 2014. Det kan konstateras ett trendbrott vad gäller inhyrningskostnader då ökningstakten minskar och att den genomsnittliga månadskostnaden för såväl läkar- som sjuksköterskeinhyrning minskat andra halvåret 2016 jämfört med 2015.

Tabell 4. Kostnader inhyrd personal från bemanningsföretag, förvaltningsdriven verksamhet, år 2015 och 2016. Miljoner kronor (mkr).

	2016, mkr	2015, mkr	Förändring, mkr	Förändring, procent
Läkare	277	242	35	14%
Sjuksköterska etc	117	110	7	6%
Övriga	15	12	3	24%
Totalt	409	364	45	12%

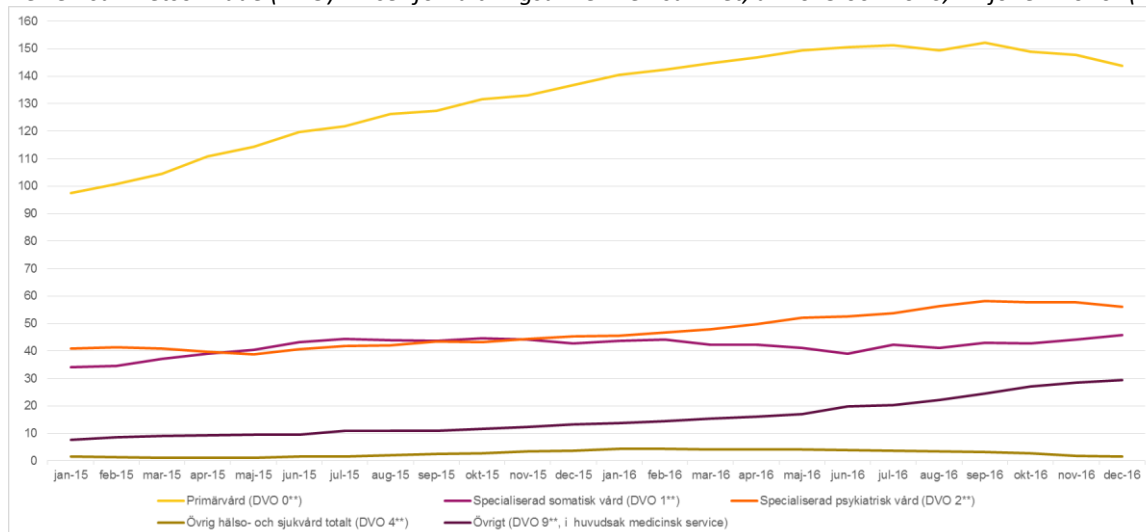
Det kan konstateras ett trendbrott vad gäller inhyrningskostnadernas utveckling då kostnadsökningstakten minskar och den genomsnittliga månadskostnaden för såväl läkar- som sjuksköterskeinhyrning minskat andra halvåret 2016 jämfört med 2015.

Diagram 2. Kostnadsutveckling för inhyrd personal från bemanningsföretag, rullande tolv månader. Uppdelad på läkare, sjuksköterskor och övrig personal, förvaltningsdriven verksamhet, år 2015 och 2016, miljoner kronor (mkr).



Fortsatt står inhyring av läkare inom primärvården för den största delen av kostnaderna för läkarinhyring, följt av kostnader för inhyrda läkare till specialiserad psykiatri.

Diagram 3. Kostnadsutveckling för inhyrda läkare från bemanningsföretag, rullande tolv månader, per Delverksamhetsområde (DVO). Avser förvaltningsdriven verksamhet, år 2015 och 2016, miljoner kronor (mkr).



För sjuksköterskor sker den största inhyringen inom specialiserad somatisk vård.

Diagram 4. Kostnadsutveckling för inhyrda sjuksköterskor etc från bemanningsföretag, rullande tolv månader, per Delverksamhetsområde (DVO). Avser förvaltningsdriven verksamhet, år 2015 och 2016, miljoner kronor (mkr).



Förvaltningarna har beslutat om åtgärder, i enlighet med beslutad regional strategi, för att minska beroendet av bemanningsföretag. Skånevård Kryh införde stopp för inhyrning av sjuksköterskor på lasarettet i Ystad fr.o.m. 12 september. På Skånes universitetssjukvård startade utfasning av inhyrda sjuksköterskor dagtid med början från 1 oktober. Inom Skånevård Sund infördes hyrstopp för läkare inom psykiatri med start från den första september. Införandet av, och utveckling av, resursteam är ytterligare åtgärder för att stödja ett minskat beroende av inhyrd personal.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Stor brist råder framförallt på grundutbildade sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor inom områdena medicin, kirurgi, onkologi, akutsjukvård, operation/IVA, barn/ungdomar och psykiatri samt barnmorskor. Ett flertal insatser krävs för att långsiktigt hantera bristsituationen.

Dialog har förts med Lunds universitet och högskolorna i Malmö respektive Kristianstad om hur de kan "öppna upp" för mer flexibla utbildningar/kurser som möjliggör komplettering för redan anställda medarbetare, men också mer flexibilitet i ordinarie specialistutbildningar. Höstens specialistutbildning inom Operation startade t.ex. både på hel- och halvfart, vilket innebär att utbildningsanställning har kunnat starta inom detta område. Likaså har universitetet öppnat upp för sjuksköterskor inom barnintensivvård/neonatal att komplettera med kurser som de saknar och som verksamheten har behov av då det inte finns någon specialinriktning inom barnintensivvård/neonatal.

Utbildningsanställningar/-förmåner vid utbildning till specialistsjuksköterska

Det ges två möjligheter för finansiering av specialistutbildning via arbetsgivaren; utbildningsanställning och utbildningsförmån. Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras och som innebär studier på halvfart samtidigt med kliniskt arbete på halvtid. Utbildningsförmån innebär lön under helfartsutbildning.

Antalet utbildningsanställningar har under året varit sammanlagt 52 stycken och omfattat specialiteterna medicin, kirurgi, psykiatri, onkologi, akutsjukvård, operation, barnintensivvård, ögon, vård av äldre, endoskopi och distriktsjukvård. Utöver dessa anställningar har 170 sjuksköterskor fått

utbildningsförmåner under sin specialistutbildning. Antalet utbildningsförmåner ökades genom att personalnämnden tog beslut om en ökning 100 stycken utbildningsförmåner från höstterminen.

Klinisk funktionsutbildning

Inom verksamheterna onkologi och hematologi ges en klinisk fördjupning där kompetensutveckling varvas med arbete. Den kliniska funktionsutbildning som startade hösten 2015, avslutades under våren 2016 och hade 10 deltagare. En ny kurs startade hösten 2016 med 16 deltagare.

Under hösten genomförde verksamheten Bild- och funktionsmedicin på Skånes universitetssjukvård en utbildning för att ge röntgen- och onkologisjuksköterskor och biomedicinska analytiker dubbelkompetens för PET/CT-utrustning. Utbildningen genomfördes tillsammans med Malmö högskola. Syftet med utbildningen var att få effektivare flöden i verksamheten, öka patientsäkerheten samt på sikt kunna öka produktionen.

Kliniskt basår

Det regionala introduktionsprogrammet för nyutexaminerade sjuksköterskor, det kliniska basåret, fortsätter. Under 2015/2016 har totalt 547 personer deltagit i det kliniska basåret och 113 utbildningsdagar har arrangerats. Antalet deltagare har ökat markant under året. Utvärderingarna från de deltagande nya sjuksköterskorna visar högt betyg för det kliniska basåret, både innehålls- och uppläggsmissigt.

Framtidens specialistsjuksköterska

I april månad arrangerades den andra regionala konferensen Framtidens specialistsjuksköterska. Totalt deltog 193 personer och dagens fokus var kontinuitet, patientsäkerhet och attityd till och förmåga att leva i en föränderlig (yrkes-)värld med fokus på förbättringar och specialistsjuksköterskans roll. Programmet bestod dels av externa föreläsare men också interna verksamhetsrepresentanter som presenterade olika sätt att använda sjuksköterskors specialistkompetenser.

Kompetensutvecklings-/försörjningsinsatser undersköterskor

Kompetensmixplaneringsarbetet innebär att arbetsuppgifter kommer att fördelas på ett annat sätt än idag mellan olika yrkeskategorier. En viktig del i detta är att se till att berörda medarbetare har tillräckliga kunskaper för att möjliggöra en förändring. Arbetet med kompetensmix innebär bland annat en tydlig utveckling av undersköterskerollen. Särskilda satsningar har därför gjorts för denna grupp och förvaltningarna har under året genomfört följande kompetensutvecklingsinsatser:

- Inom Skånevård Kryh; kliniskt basår för nyfärdiga undersköterskor samt fördjupningsföreläsningar för erfarna undersköterskor, motsvarande inplacering i kompetensstegen 3 och 4.
- Inom Skånevård Sund; handledarutbildning steg 3, handledare som ska kunna handleda handledare.
- Inom Skånes universitetssjukvård; fördjupningsutbildning i akutsjukvård för nya undersköterskor.
- Inom Hälsostaden Ängelholm; utbildning KAD-sättning, riskbedömning nutrition samt utbildning kursen Medicin 2 på Vård och omsorgscollege.

Konferensen Framtidens undersköterska

I november månad genomfördes i Malmö konferensen Framtidens undersköterska. Konferensen är den första regionala konferensen i sitt slag specifikt för undersköterskor. Totalt deltog 381 personer under dagen. Dagens fokus var undersköterskans viktiga och mångfacetterade roll. Flera undersköterskor kom och berättade om sitt arbete som specialiserad undersköterska inom palliativ

vård, barnsjukvård och som gipstekniker. Representanter från kirurgkliniken på Ystad lasarett kom och berättade om sitt arbete med att skapa en kompetens- och utbildningsmodell utifrån kompetensstegen för undersköterskor.

Rekrytering av undersköterskor i samarbete med Arbetsförmedlingen

I likhet med 2015 erbjöds under våren ett antal arbetslösa undersköterskor kompletterande kurser riktade mot sjukvård för att vara anställningsbara i Region Skåne. Satsningen gjordes i samarbete med Arbetsförmedlingen och ledde till att sex undersköterskor anställdes till verksamheter vid Ystad lasarett. Processen för en liknande satsning inför sommaren 2017 inleddes i slutet av 2016.

Kompetensförsörjning läkare

Fortsatt brist råder vad gäller specialistläkare inom flera specialiteter och främst inom allmänmedicin, psykiatri, klinisk patologi och radiologi. Vad gäller finansiering och prioritering av AT- och ST-läkare ligger detta inom hälso- och sjukvårdsnämndens ansvarsområde. Styrning och regional prioritering av ST-tjänster till definierade bristområden har under året fortsatt och utvecklats med inriktning att konsekvent och långsiktigt lösa bristsituationen. Under året har antalet AT-läkarutrymmen (allmäntjänstgöring) utökats med 15 tjänster. Utökningen av följer en femårig nationell plan i samarbete med Sveriges kommuner och landsting (SKL).

Satsningen på ST inom akutsjukvård fortsatte enligt regional plan och 18 nya ST-utrymmen inrättades och tillsattes. Under året har ett flerårigt samarbetsavtal tecknats mellan Region Själland och Region Skåne som möjliggör en snabbare volymökning av ST-läkare i akutsjukvård genom att viss tjänstgöring fullgörs i Danmark. På motsvarande sätt bereds tjänstgöringsmöjligheter för danska utbildningsläkare inom vissa verksamheter i Region Skåne. Avtalet har förenats med ett kollektivavtal tecknats med Läkarförbundet om tjänstgöringsvillkor då de svenska ST-läkare tjänstgör i Danmark.

En särskild beredningsgrupp för ST inom allmänmedicin inrättades på personalnämndens initiativ för att; säkerställa nulägesbilden vad gäller tillgång till allmänmedicinsk kompetens, bedöma tillgång och behov av allmänmedicinsk kompetens i ett tioårsperspektiv samt ge förslag till åtgärder för att säkra tillgången till allmänmedicinsk kompetens på såväl kort som på lång sikt.

Praktisk tjänstgöring för psykologer

Den praktiska tjänstgöringen för psykologer (PTP) pågår under ett år efter psykologexamen. Tjänstgöringen är en förutsättning för legitimation som psykolog. 23 tjänster finansieras regionalt, verksamheterna finansierar också ett antal platser. Regional studierektor för PTP ansvar för ett årslångt PTP-program. I programmet som bland annat innefattar föreläsningar och studiebesök deltar drygt 50 psykologer. Kontinuerliga handledarträffar och handledarutbildningar anordnas.

Klinisk utbildningsmottagning

Kliniska utbildningsavdelningar (KUA) har utvecklats i samarbete med sjukvården, Lunds universitet och Malmö högskola. Det finns i dagsläget KUA inom både den somatiska och psykiatriska vården. Ett projekt startade våren 2016 med att utveckla klinisk utbildningsmottagning inom primärvården i Region Skåne. Syftet var att utveckla två vårdcentraler till utbildningsmottagningar där läkar-, sjuksköterske-, fysioterapeut- och arbetsterapeutstudenter skulle ha gemensamma utbildningsmoment. Trots flera försök har dock inte utbildningsmottagningarna kommit igång men fortsatt arbete pågår, men med en något reviderad plan.

Samarbete med Försvarmakten

Personalnämnden har tagit beslut om att teckna en avsiktsförklaring med Försvarmakten i syfte att stärka en framtida gemensam kompetensförsörjning. Samarbetet ska stärka parternas långsiktiga kompetensförsörjning med fokus på ungdomars insteg på arbetsmarknaden, mångfald på

arbetsplatserna och möjlighet till karriärväxling genom hela yrkeslivet. Avsiktsförklaringen kommer formellt att undertecknas under våren 2017, men samarbetet är inlett med kontinuerlig kontakt och dialog kring möjliga samarbetsformer.

Utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser

Region Skåne och Arbetsförmedlingen har tillsammans identifierat ett antal målgrupper för vilka anställningsbarheten är relativt låg utifrån ett antal faktorer. Utmaningar som finns för dessa grupper kan vara funktionsnedsättning, svenska språket eller avsaknad av svensk legitimation som försvårar inträde på svensk arbetsmarknad. Många ungdomar saknar adekvat utbildning och erfarenhet för vad som idag efterfrågas på svensk arbetsmarknad. Syftet med insatserna är att locka till sig nya grupper och attrahera framtida medarbetare för att klara den framtida kompetensförsörjningen.

Jobsatsning för långtidsarbetslösa ungdomar

Region Skåne har som mål att visstidsanställa långtidsarbetslösa ungdomar i tre månader för att erbjuda arbetslivserfarenhet och möjlighet att skaffa sig referenser. Målet är också att attrahera och uppmuntra ungdomar till att söka vårdutbildningar för en långsiktigt säkrad kompetensförsörjning. Arbetsuppgifterna är t.ex. förråds- och arkivarbete eller tvättning och bäddning av sängar. Under året har 470 långtidsarbetslösa ungdomar haft en tremånaders anställning i Region Skåne, varav cirka 450 inom vården. Av dessa ungdomar är 20 procent nyanlända och lika många har en av Arbetsförmedlingen känd funktionsnedsättning.

Efter de inledande tre månaderna har 122 ungdomar fått en förlängd anställning i Region Skåne. Av dessa är sju tillsvidareanställda, övriga har fått olika långa visstidsanställningar. Tendensen är att allt fler får långa anställningar, en del sträcker sig över sommaren 2017.

Samarbetet med Arbetsförmedlingen kring arbetslösa ungdomar har fortsatt utvecklats väl, bland annat genom att gemensamt planera för att kunna erbjuda vårdintresserade ungdomar traineejobb. Traineejobb innebär arbete på halvtid medan resterande tid ägnas åt gymnasiestudier för att efter cirka två år vara utbildad undersköterska. Planering har inletts med Arbetsförmedlingen, Helsingborgs stad och Malmö kommun med målsättningen att kunna erbjuda traineejobb under våren 2017.

Arbetslivsintroduktionsanställningar

Arbetslivsintroduktionsanställning innebär en introduktion i ett specifikt arbete. Anställningar sträcker sig över ett år och en fjärdedel av arbetstiden ska bestå av introduktion, handledning och utbildning medan resterande tid ska vara ordinarie arbete. Samtliga arbetslivsintroduktionsanställningar görs inom förvaltningen Regionservice och delar av personalkostnaden finansieras med statligt stöd för yrkesintroduktion.

Regionservice har under 2016 anställt 19 personer med arbetslivsintroduktionsanställning, samtliga med en anställning som sträcker sig en bit in i 2017. Anställningarna är inom verksamheter som måltid, transport och lokalvård. Dessutom kommer fem medarbetare att arbeta med att inventera tillgängligheten till Region Skånes lokaler.

Sedan satsningens start 2014 har nu 59 ungdomar haft en arbetslivsintroduktionsanställning i Region Skåne. Av dessa har 18 fått en fortsatt anställning inom Regionservice, varav 10 tillsvidare.

Studentmedarbetare

Under 2016 har Region Skåne uppnått målet med att anställa över 50 stycken studentmedarbetare. Syftet med studentmedarbetarsystemet är att underlätta övergången från studier till arbete, att säkra framtida kompetensförsörjning samt att vara en attraktiv arbetsgivare.

Studenterna har arbetat 10–15 timmar i veckan under maximalt två hela terminer. Arbetsuppgifterna har bestått av avgränsade och kvalificerade uppdrag, 2016 års studentmedarbetartjänster har haft en större bredd av olika inriktningar och har vidgats till att omfatta mer än uppdrag inom HR, kommunikation och ekonomi till att nu omfattar även uppdrag inom miljövetenskap, samhällsplanering, bibliotek och kultur.

Tekniksprånget

Tekniksprånget är en satsning som initierats av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien och ett flertal företag, kommuner och landsting/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 ingenjörsvetenskapen 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 verksamheter samt synliggöra Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare. Under 2016 har Region Skåne uppnått målet med 16 platser. Förvaltningar som tagit emot praktikanter är Medicinsk Service, Regionservice, Skånetrafiken och Skånevård Sund och satsningen är mycket uppskattad, såväl av Region Skånes verksamheter som av studenterna.

Snabbspår – Introduktionsprogram för personer med utbildning i land utanför EU/EES

Det finns en stor potential att tillvarata kompetensen hos redan utbildade personer som kommer från andra länder. Personalnämnden har därför tagit beslut om att inrätta ett introduktionsprogram för framförallt utomeuropeiskt utbildade läkare och sjuksköterskor, ett s.k. "Snabbspår".

Arbetet inleddes med en pilot 2015 och en uppskalning gjordes under 2016 för hela Region Skåne. Under 2016 har 11 läkare gjort provtjänstgöring för svensk legitimation, 6 sjuksköterskor gjort praktisk tjänstgöring för svensk legitimation och ytterligare 25 personer har gjort språkauskultation inom Region Skånes verksamheter. Syftet med språkauskultation är att få möjlighet att träna svenska språket i hälso- och sjukvårdsmiljö samtidigt som man får en inblick i hur svensk sjukvård är organiserad och får ett nätverk i professionen. Region Skåne har också gett kompletterande svensk- och uttalsutbildning för personer som behövt förbättra sitt svenska språk för att kunna nå svensk legitimation.

I november månad gav personalnämnden i uppdrag att utreda förutsättningarna för ett kompetenscentrum för utlandsutbildade. Syftet är att ytterligare tydliggöra erbjudandet för sökande som vill arbeta inom Region Skåne och som har behov av komplettering/praktisk tjänstgöring för att erhålla kompetens motsvarande eller svensk legitimation.

Medarbetare i siffror

Per den sista december 2016 hade Region Skåne 33 170 månadsanställda medarbetare inom förvaltningsdriven verksamhet, en ökning med 1 123 medarbetare jämfört med samma datum föregående år. I ökningen ingår övertag av tidigare privat verksamhet motsvarande cirka 240 medarbetare. Verksamhetsövertag som främst påverkar personalgrupperna Städ, tvätt och renhållningsarbete samt Köks- och måltidsarbete. Exklusive verksamhetsövertag blir ökningen 883 medarbetare eller 2,8 procent.

De flesta personalgrupper ökar, de tre som ökat mest i absoluta tal är undersköterskor, skötare m.fl. (+354), sjuksköterskor (+119) samt icke specialistkompetenta läkare (+111) samt. Dessa tre grupper står således för två tredjedelar av ökningen (585 av 883).

Under 2015 och 2016 har ett antal satsningar genomförts som direkt eller indirekt ökat behovet av personal. Exempelvis har beslut fattats om att succesivt fasa ut helgtjänstgöring vart annan helg till

förmån för två helger av fem, och den centrala finansieringen för läkare under allmän- och specialisttjänstgöring har utökats.

Tabell 5. Antalet anställda medarbetare per personalgrupp (AID), 31 december 2014, 2015 respektive 2016. Förvaltningsdriven verksamhet.

AID Personalgrupp	2016 Totalt	2015 Totalt	2014 Totalt	Förändring 2016 mot 2015	Procentuell förändring 2016 mot 2015
Sjuksköterska	8 756	8 637	8 604	119	1,4%
Undersköterskor, skötare m fl	6 410	6 056	5 759	354	5,8%
Specialistkompetenta läkare	2 689	2 663	2 630	26	1,0%
Medicinsk sekreterare	2 065	2 075	2 099	-10	-0,5%
Icke specialistkompetenta läkare	1 767	1 656	1 519	111	6,7%
Handlägggararbete	1 700	1 654	1 511	46	2,8%
Ledningsarbete	1 610	1 605	1 586	5	0,3%
Administratörsarbete	1 306	1 197	1 137	109	9,1%
Biomedicinsk analytiker	975	979	955	-4	-0,4%
Fysioterapeut	768	752	740	16	2,1%
Socialt och kurativt arbete	682	673	674	9	1,3%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	649	491	451	158	32,2%
Barnmorska	584	594	602	-10	-1,7%
Psykolog	561	540	524	21	3,9%
Hantverksarb.	457	447	429	10	2,2%
Sjukhustekniker, lab arbete	391	390	347	1	0,3%
Köks- och måltidsarbete	374	265	196	109	41,1%
Arbetsterapeut	369	354	337	15	4,2%
Övriga grupper*	1 079	1 034	1 002	45	4,4%
Total	33 170	32 046	31 074	1 123	3,5%

Den genomsnittligt överenskomna sysselsättningsgraden är hög i Region Skåne (97 procent).

Tabell 6. Genomsnittlig överenskommen sysselsättningsgrad, per personalgrupp och kvinnor respektive män. Avser förhållandet 31/12 respektive år.

AID Personalgrupp	2016 Kvinnor	2016 Män	2016 Samtliga
Sjuksköterska	97,1%	99,0%	97,3%
Undersköterskor, skötare m fl	95,3%	98,8%	95,8%
Specialistkompetenta läkare	97,5%	97,7%	97,6%
Medicinsk sekreterare	95,7%	95,5%	95,7%
Icke specialistkompetenta läkare	99,6%	99,9%	99,7%
Handlägggararbete	97,8%	97,1%	97,6%
Ledningsarbete	99,6%	99,9%	99,7%
Administratörsarbete	95,9%	97,0%	96,1%
Biomedicinsk analytiker	97,1%	100,0%	97,5%
Fysioterapeut	96,0%	96,7%	96,1%
Socialt och kurativt arbete	97,2%	99,7%	97,5%
Städ, tvätt och renhållningsarbete	91,6%	96,8%	93,0%
Barnmorska	93,4% *		93,5%
Psykolog	97,3%	97,2%	97,2%
Hantverksarbete	97,2%	98,1%	97,9%
Sjukhustekniker, lab arbete	97,6%	97,0%	97,4%
Köks- och måltidsarbete	91,7%	95,2%	92,8%
Arbetsterapeut	96,1%	97,1%	96,1%
Samtliga	96,6%	98,4%	97,0%

Bland kvinnor är 13 procent deltidsanställda, motsvarande andel för män är 5 procent. Andelen deltidsanställda har minskat bland såväl kvinnor som män jämfört med samma tidpunkt föregående år. En stor majoritet av medarbetarna i Region Skåne är tillsvidareanställda, 93 procent av kvinnorna respektive 86 procent av männen är tillsvidareanställda. Dessa andelar är vanligtvis något högre under vinterhalvåret då sommarvikarier som anställs på sommaren drar ned den relativa andelen tillsvidareanställda.

Tabell 7. Antal månadsanställda medarbetare per den 31/12 uppdelat på tillsvidare/ visstid samt heltid/deltid, förvaltningsdriven verksamhet.

	2016 Kvinnor		2015 Kvinnor		2016 Män		2015 Män		2016 Totalt		2015 Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Månadsanställda	26 269	-	25 573	-	6 901	-	6 473	-	33 170	-	32 046	-
Tillsvidareanställda	24 396	93%	23 594	92%	5 969	86%	5 628	87%	30 365	92%	29 222	91%
Visstidsanställda	1 873	7%	1 979	8%	932	14%	845	13%	2 805	8%	2 824	9%
Heltidsanställda	22 799	87%	21 910	86%	6 572	95%	6 120	95%	29 372	89%	28 029	87%
Deltidsanställda	3 470	13%	3 663	14%	329	5%	353	5%	3 798	11%	4 017	13%

Bisysslor

Förvaltningarna ska årligen kontrollera och pröva förekomsten av bisysslor. I maj månad presenterades en granskningsrapport beträffande bisysslor som genomförts på uppdrag av Region Skånes revisorer. Den övergripande bedömningen i granskningsrapporten var att de regler och rutiner som finns rörande bisysslor i Region Skåne är ändamålsenliga och välkända av chefer och övriga medarbetare. Personalnämnden beslöt att en översyn av riktlinjer för bisysslorna ska ske. Regionstyrelsen har beslutat att bisysslor enligt kommande nya riktlinjer ska redovisas i förvaltningarnas verksamhetsberättelser och finnas med i Region Skånes årsredovisning kommande år.

Av tabellen framgår att läkare är den yrkesgrupp som har flest bisysslor med koppling till Region Skånes verksamhet. Totalt har knappt 12 procent färre bisysslor anmälts år 2016 i förhållande till år 2015.

Tabell 8. Redovisning av antalet medgivna respektive avslagna bisysslor. Läkare samt andra yrken specificeras för sig i tabellen nedan om frekvensen överstiger 10 anställda, resterande summeras under "Övriga".

	Medgivna bisysslor		Avslagna bisysslor	
	Antal med koppling till Region Skåne	Antal utan koppling till Region Skåne	Antal med koppling till Region Skåne	Antal utan koppling till Region Skåne
Läkare	550	191	1	
Övriga	289	563	6	2
Totalt	839	754	7	2

Produktion

Personalnämnden saknar produktion i de termer som här avses. De insatser, och de volymer som dessa innebär, redovisas under respektive insatsområde.

Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

Resultat

Personalnämnden redovisar ett positivt resultat med + 41,6 miljoner kronor. Personalnämndens regionbidrag för år 2016 uppgick till 127,8 miljoner kronor.

Personalnämndens överskott har huvudsakligen genererats genom kostnader som ej fakturerats personalnämnden från förvaltningarna, cirka 6 mkr (avser Ungdomssatsning), överskott till följd av verksamhet som ej varit i full drift/volymer, cirka 24 mkr (Snabbspåret, Kliniskt basår, Studentmedarbetare, Arbetslivsintroduktionsanställningar, Medarbetarservice) samt allmän restriktivitet i enlighet med regionstyrelsens beslut om åtgärder för att sänka kostnadsutvecklingen (RS 2016-04-26 § 26).

Överskottet uppkommer genom följande större budgetavvikelser (>/< +/- 2 mkr) per aktivitet:

- Ungdomssatsning, + 11 mkr, kostnaderna uppgår ej till budgeterad nivå, trots uppnådd målvolymer. Kostnader har ej fullt ut debiterats personalnämnden av förvaltningarna.
- Överskott Snabbspåret, + 9,7 mkr, inte full effekt för handledning och anställning för provtjänstgöring.
- Försenat införande av Medarbetarservice (förmånsportal) då upphandling blev överprövad, + 4,3 mkr
- Studentmedarbetare, + 3,9 mkr, antalet studentmedarbetarmånader lägre än budgeterat, målvolymer i antal personer dock uppfyllt.
- Arbetslivsintroduktionsanställningar, + 3,6 mkr, måltal uppfyllt. Kostnader uppgår ej till budgeterad nivå. Kostnader har ej fullt ut debiterats personalnämnden av förvaltningarna.
- Kliniskt basår, +2,4 mkr, deltagarvolymen vid årets början lägre än budget.

Resultaträkning (totalt) mp 1-3 samt resultaträkningar mp 1-4 inom respektive område.

Ekonomi (mkr)	2016-12	2015-12
Intäkter	144,7	106,1
Kostnader	103,1	95,8
Resultat	41,6	10,3
Budget	0	0
Avvikelse	41,6	10,3
Antal anställda	0	0

En detaljerad redovisning av årets ekonomiska utfall per aktivitet redovisas i tabellform nedan:

		Budget	Reg.bidrag	Intäkter	Kostnader	Resultat
Ansvar	Aktivitet	2016	2016	2016	2016	2016
80110	Kompetensförsörjning	50 850	50 850	0	-51 391	-541
	- varav					
	5542 Vård- och omsorgscollege	0	0	0	-220	-220
	8001 Specialistutbildning av sjuksköterskor i Region Skåne	36 000	36 000	0	-40 864	-4 864
	8002 Kliniskt basår (Regionalt introduktionsprogram)	4 000	4 000	0	-1 563	2 437
	8003 Klinisk funktionsutbildning	4 000	4 000	0	-2 669	1 331
	8004 Handledarutbildning	500	500	0	-349	151
	8005 Planering, genomförande och administration av utvecklingsinsatser	3 500	3 500	0	-2 777	723
	8006 Konferens, föreläsningar och workshop, FSS	800	800	0	-594	206
	8007 Utveckling e-learning	500	500	0	0	500
	8008 Kommunikationsinsatser	0	0	0	-14	-14
	8017 Kommunikationsstrategi för rekrytering	0	0	0	-51	-51
	8020 Förändringsledarutbildning	200	200	0	-622	-422
	8024 Klinisk utbildningsmottagning (KUV)	350	350	0	-350	0
	8025 Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor	1 000	1 000	0	-1 318	-318

		Budget	Reg.bidrag	Intäkter	Kostnader	Resultat
Ansvar	Aktivitet	2016	2016	2016	2016	2016
80120	Ungdomar i arbete	45 000	45 000	12 822	-39 899	17 923
	- varav					
	Utan aktivitet	0	0	0	-488	-488
	5414 En Ingång	0	0	7	0	7
	5415/8018 Satsning ungdomar i arbete - jobbpaket	33 000	33 000	12 179	-34 095	11 084
	8010 Tekniksprånget	800	800	0	-993	-193
	6008 Arbetslivsintroduktionsanställningar i Region Skåne	5 200	5 200	636	-2 245	3 591
	5718 Studentmedarbetare	6 000	6 000	0	-2 078	3 922

		Budget	Reg.bidrag	Intäkter	Kostnader	Resultat
Ansvar	Aktivitet	2016	2016	2016	2016	2016
80130	Snabbspår (Valideringsprojekt)	12 100	12 100	0	-2 400	9 700
	- varav					
	8011 Snabbspår (Satsning valideringsprojekt)	12 100	12 100	0	-2 400	9 700

		Budget	Reg.bidrag	Intäkter	Kostnader	Resultat
Ansvar	Aktivitet	2016	2016	2016	2016	2016
80140	Antidiskriminering och likabehandling	6 310	6 310	4 062	-8 876	1 496
	- varav					
	8012 Ökad rekrytering personer med funktionsnedsättning	5 000	5 000	4 062	-7 969	1 093
	8013 Stora likarättspriset 2016	50	50	0	-50	0
	8014 Generella likarättsfrågor	1 000	1 000	0	-810	190
	8016 Jämställdhetspolitisk insats	200	200	0	-22	178
	8023 Mänskliga rättigheter	60	60	0	-25	35

		Budget	Reg.bidrag	Intäkter	Kostnader	Resultat
Ansvar	Aktivitet	2016	2016	2016	2016	2016
80150	Anslag till personalnämndens förfogande	7 040	7 040	18	-175	6 884

		Budget	Reg.bidrag	Intäkter	Kostnader	Resultat
Ansvar	Aktivitet	2016	2016	2016	2016	2016
Ansvar 80160	Attraktiv arbetsgivare	6 500	6 500	0	-404	6 097
	- varav					
	8021 Stärka arbetsgivarvarumärket	2 000	2 000	0	-248	1 753
	8022 Förmånsportal	4 500	4 500	0	-156	4 344
TOTALT PERSONALNÄMNDEN:		127 800	127 800	16 902	-103 145	41 559

Personalkostnad och kostnad för inhyrd personal

I personalnämndens ansvarsområde ingår inget ansvar för driftsorganisation och inga medarbetare. Personalnämnden använder ej inhyrd personal.

Övriga kostnader

Personalnämndens övriga kostnader har ej belastats med full kostnad för insatser inom Ungdomssatsning och Arbetslivsintroduktionsanställningar då förvaltningarna ej fullt ut fakturerat anställd personal.

Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans

Kontinuerlig uppföljning görs för att säkra ekonomi i balans. Varje insats som personalnämnden vidtar bedöms utifrån ekonomiska förutsättningar och bedömning av insatsens effekt. Särskilda åtgärder, utöver detta, har inte behövt vidtas under året.

Uppföljning av investeringar

Personalnämnden har inga investeringsmedel.

Miljöredovisning

Tjänsteresor

I personalnämndens ansvarsområde ingår inget ansvar för driftsorganisation och inga medarbetare.

Uppföljning av arbetet med intern kontroll

Uppföljning enligt beslutad internkontrollplan 2016 lämnas som särskilt ärende till personalnämnden 2017-02-15. Till denna uppföljning lämnas även kort redogörelse för personalnämndens arbete med internkontroll, enligt följande:

1. Hur ser processen för framtagande av planen för intern kontroll, inkluderande riskanalysen, ut?

Arbetet intern kontrollplan 2016 förbereddes i Koncernkontorets koncernstab HR av HR-direktör och enhetschefer koncernstab HR, i samråd med ekonomichef för förvaltningen Koncernkontoret. I den politiska beredningsprocessen diskuterades internkontrollplanen i personalnämndens ordförandeberedning och presidieberedning inför slutligt beslut i personalnämnden.

2. Vilka är aktörerna och deras respektive roller och ansvar beträffande vem/vilka som genomför det interna kontrollarbetet på olika nivåer?

Av Internkontrollplan/-rapport framgår ansvarsnivåer och utförare.

3. Hur hanteras information/kommunikation inom organisationen och hur sker återrapportering på olika nivåer?

Personalnämnden har inget ledningsansvar för verksamhet. Internkontrollplanen och internkontrollrapport kommuniceras med ansvariga handläggare för frågor inom Koncernkontorets koncernstab HR, vid avdelnings- och enhetsmöten. I löpande uppföljning avrapporteras internkontroll till ordförande-/presidieberedning samt till personalnämnden som helhet. Fördjupad information om status/uppföljning av internkontrollplanen ges i samband med delårsrapportering.

4. Vilka åtgärder har vidtagits med hänsyn till resultatet av det interna kontrollarbetet? Beskriv, kortfattat, dessa åtgärder.

Framgår av internkontrollrapport, inför framtagandet av 2017 års internkontrollplan har ett flertal kontrollområden omprövats/reviderats.

5. Har arbetet med intern kontroll bidragit till måluppfyllelsen? Ge, i förekommande fall, exempel på detta.

Ja, genom att olika målsättningar/kontrollområden diskuterats efter relevans och ur ett riskbedömningsperspektiv.