

Personalnämndens

Verksamhetsplan/internbudget för år 2023

Personalnämndens verksamhetsplan och internbudget för år 2023

Personalnämndens uppdrag och Region Skånes budget och verksamhetsplan 2023 med plan för 2024 - 25	3
Region Skånes budget och verksamhetsplan 2023 med plan för 2024 - 25	3
Uppdrag i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023 med plan för 2024–25 med särskild koppling till personalnämndens ansvarsområde	4
Budgetförutsättningar för personalnämnden 2023 samt plan år 2024 och 2025	5
Övriga planeringsförutsättningar	5
Framtidens hälsosystem.....	5
Digitalisering.....	6
Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2023.....	7
REGION SKÅNES ATTRAKTIVITET SOM ARBETSGIVARE SKA STÄRKAS	7
Region Skånes arbetsgivarlöfte, arbetsgivarvarumärke och rekryteringsfrämjande insatser	7
HÅLLBAR OCH LÅNGSIKTIG KOMPETENSFÖRSÖRJNING	8
Bredda rekryteringen	9
Insatser för unga.....	9
Arbetsmarknadsinsatser.....	10
Rekrytering av personer med utbildning i annat land.....	10
Oberoende av hyrpersonal.....	11
ATTRAKTIV ARBETSPLATS.....	12
Det goda ledarskapet och medarbetarskapet.....	12
Implementering av medarbetaridén	13
Chefers organisatoriska förutsättningar	13
Inrättande av ledarskapsakademi	13
Personaldrivna vårdenheter.....	13
En god och hälsofrämjande arbetsmiljö.....	14
Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor	14
Lika rättigheter och möjligheter.....	14
STÖD MEDARBETARUTVECKLING.....	16
Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare.....	16
Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare	17
Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor.....	17
Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska.....	17
Kliniskt basår.....	17
Kompetensutvecklingsinsatser handledare	17

ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT	18
Rätt använd kompetens	18
Servicevärdar	19
Region Skånes kompetensplattform	19
Förenkla och utveckla HR-stödet	19
Uppföljning och intern kontroll	20
Löpande uppföljning.....	20
Internkontroll	20
Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2023, sammandrag	21

Personalnämndens uppdrag och Region Skånes budget och verksamhetsplan 2023 med plan för 2024 - 25

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

Region Skånes budget och verksamhetsplan 2023 med plan för 2024 - 25

Region Skåne står för hälsa, hållbar utveckling, innovation, tolerans och tillväxt. Region Skåne finns till för dem som bor och verkar i Skåne. Vår verksamhet bygger på hög service och hållbar utveckling. Vi arbetar för en välfungerande sjukvård och kollektivtrafik, en innovativ regional utveckling och ett rikt kulturliv.

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



- **Bättre liv och hälsa för fler:** Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners, turister med flera.
- **Tillgänglighet och kvalitet:** Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.
- **Hållbar utveckling i hela Skåne:** Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktigt, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.
- **Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet:** Ett mål för att attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.

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

Uppdrag i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023 med plan för 2024–25 med särskild koppling till personalnämndens ansvarsområde

i Region Skånes verksamhetsplan och budget 2023 med plan för 2024 – 2025 anges inriktningar och målsättningar inom området Medarbetare kopplat till övergripande mål *Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet*. Därutöver ges även specifika uppdrag att genomföra under planperioden:

Mål och insatsområden, i RS budget 2023	Delmål och uppdrag
Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Påbörja en utredning med syfte att ta fram ett nytt och regionövergripande 24/7-tillägg för den som väljer att arbeta på obekväm arbetstid.
Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Verka för fler utbildningsplatser för barnmorskor på skånska lärosäten.
Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Utreda möjligheten att införa en rekryteringsbonus.
Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Utreda hur medarbetares arbete inom flera verksamheter kan stimuleras och hur eventuella hinder för sådana lösningar kan motverkas.
Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning	Personal som har tillräckliga språkkunskaper men som vill stärka dessa för att kunna förmedla en ännu bättre vård, ska kunna ta del av insatser som språkstöd och språkombud.
Attraktiv arbetsplats	Fler arbetsplatser inom den skånska hälso- och sjukvården ska kunna testa nya metoder och arbetssätt för arbetstidsförkortning.
Attraktiv arbetsplats	Utreda möjligheten att införa avgiftsfria hälsokontroller för anställda inom hälso- och sjukvården.
Attraktiv arbetsplats	Utreda hur Region Skåne kan utveckla och stärka yrkesintroduktionen för nyutbildade och nyanställda medarbetare.
Attraktiv arbetsplats	Utreda införandet av en handledarbonus för den som handleder.
Attraktiv arbetsplats	För att fortsätta utveckla medarbetarnas inflytande över sin arbetsplats ska arbetet med personaldrivna enheter utvärderas och antalet personaldrivna enheter bör öka.
Attraktiv arbetsplats	Att arbeta hälsofrämjande för att förebygga sjukfrånvaro är lika viktigt som att tidigt och med rätt insatser agera mot ohälsa. Utifrån analyserna kommer olika insatser att sättas in för att minska sjukfrånvaron.
Attraktiv arbetsplats	Under 2023 ska de projekt som under 2022 genomförts i Region Skåne med finansiering genom statsbidraget Återhämtningsbonus utvärderas.

Mål och insatsområden Delmål och uppdrag

Stöd medarbetarutveckling	Utreda utformningen av en skånsk karriärstege. Ta fram en regionövergripande strategi för breddinförande av karriärtjänster enligt modellen Core Curriculum som tagits fram på Skånes universitetssjukhus.
Stöd medarbetarutveckling	Fortsätt satsning på utbildningsanställningar och utbildningslön för sjuksköterskor. 20 miljoner kronor till kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor och barnmorskor m.m.
Stöd medarbetarutveckling	I syfte att öka förutsättningarna till utveckling och lärande för chefer och ledare skapas en Ledarskapsakademi som en del av en regional satsning för framtidens ledar- och medarbetarskap.
Använd kompetensen rätt	Arbetet med att breddinföra servicemedarbetare (servicevärdar) kommer att startas upp i slutet av 2022 och ha fullt fokus under hela 2023 <i>Huvudansvar är politiskt lagt på servicenämnd men frågan följs även av personalnämnden.</i>

Budgetförutsättningar för personalnämnden 2023 samt plan år 2024 och 2025

Personalnämndens regionbidrag för år 2023 uppgår till 196,9 miljoner kronor. Basen för regionbidraget är 2022 års regionbidrag (182,9 mnkr). Därifrån är avdraget 10 mnkr för täckning av andra nämnders/styrelsers merkostnader under år 2022 till följd av ändrad modell för friskvårdsbidrag. Dessa medel är för år 2023 utfördelade i andra nämnders/styrelsers regionbidrag.

Utökning av personalnämndens regionbidrag har därefter gjorts med 20 mnkr för utökning av specialistsjuksköterskeutbildningar mm samt en riktad uppräknings på 4 mnkr. Den riktade uppräknings uppgår till 2,3 procent av 2022 års regionbidrag, efter avdrag av merkostnadsersättning friskvårdsbidrag.

I regionfullmäktiges verksamhetsplan och budget för 2023 med plan för 2024 och 2025 anges även personalnämndens ekonomiska planeringsramar för år 2024 samt 2025. För 2024 är regionbidraget 202,0 mnkr respektive för 2025 203,8 mnkr.

Övriga planeringsförutsättningar

Framtidens hälsosystem

Region Skåne har tagit beslut om framtidens hälsosystem vilket är en regiongemensam plattform för omställningsarbetet med strategi som lägger grunden till styrning för att åstadkomma en **ökad tillgänglighet, bättre kvalitet, effektiva processer, bättre upplevelse för patienter och medarbetare, och bättre befolkningshälsa**. Förflyttning behöver göras mot ett mer personcentrerat arbetssätt samt hälsofrämjande och förebyggande insatser och styrning i riktning mot såväl nära vård som nivåstrukturering och profilering. Viktiga förutsättningar och möjliggörare för denna omställning är medarbetare, digitalisering och fysisk infrastruktur. Omställningsarbetet kommer på många sätt att påverka det stora flertalet medarbetare och medarbetarperspektivet måste finnas med i arbetet som ett naturligt och prioriterat perspektiv. Flertalet aktiviteter, insatser och förändringar som krävs för

att verkställa strategin för framtidens hälsosystem genomförs inom befintliga uppdrag och verksamheter. Övriga, som behöver politiska beslut, verkställs genom Region Skånes verksamhetsplan med budget eller separata politiska beslut. Arbetet med framtidens hälsosystem intensifieras de kommande åren med åtgärder inom de beslutade insatsområdena.

Digitalisering

Omställningen till digitalisering ska fortsatt prioriteras, och nya lösningar och teknik ska införas. För att tillvarata digitaliseringens möjligheter behöver inte minst vårdens verksamheter utveckla nya arbetssätt. Digitala tjänster och verktyg, även inom exempelvis HR-området, ska ge stöd till medarbetare att stärka kvalitet, säkerhet och effektiva arbetssätt.

Stora delar av främst hälso- och sjukvården, men även andra områden som exempelvis HR, kommer under planperioden påverkas av införandet av Skånes digitala vårdssystem (SDV). SDV skapar nya förutsättningar och möjligheter för såväl patienter som för medarbetare, exempelvis bättre beslutsstöd och tillvaratagande av information och data.

Personalnämndens insatsområden med anslag för år 2023

REGION SKÅNES ATTRAKTIVITET SOM ARBETSGIVARE SKA STÄRKAS

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

Som en av Sveriges största arbetsgivare erbjuder Region Skåne många olika yrken, möjligheter till specialisering och karriärmöjligheter. Arbetet med att stärka Region Skånes attraktivitet fortsätter bland annat genom implementering av ett arbetsgivarlöfte. Dessutom genomförs ett arbete med att föra fram Region Skåne som attraktiv arbetsgivare bland annat genom deltagande vid mässor som riktar sig till olika yrkesgrupper, rekryteringskampanjer samt marknadsföringsinsatser som riktar sig mot olika fokusgrupper.

Region Skånes arbetsgivarlöfte, arbetsgivarvarumärke och rekryteringsfrämjande insatser

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Region Skåne ska vidareutveckla attraktiviteten som arbetsgivare genom att erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, möjligheter till utveckling för medarbetarna och ett ledarskap som upprätthåller ett lyssnande, närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser. Region Skåne ska erbjuda trygga anställningar, heltidstjänst ska vara norm och deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar.

Ett arbetsgivarlöfte är framtaget i syfte att ligga till grund för rekryteringskommunikation och internkommunikation, samt förbättringsinitiativ på arbetsplatsen för att stärka, bibehålla och utveckla motivationen bland medarbetarna. Under 2023 kommer fokus vara att fortsatt implementera arbetsgivarlöftet i verksamheterna.

Insatser kommer fortsätta att, utifrån arbetsgivarlöftet, marknadsföra vad Region Skåne som arbetsgivare erbjuder och beskriva både de olika yrkena och Region Skånes varierande verksamheter. Arbetet fortsätter även med vidareutveckling av behovs- och målgruppsanpassad rekrytering för Region Skånes olika yrkesgrupper. Med anledning av den alltmer digitala samhällstrenden kommer pappersannonsering vid rekrytering att minska vilket betyder att närvaron och synligheten på och sociala medier kommer öka ytterligare. Till detta kommer fortsatt vidareutveckling av närvaron på event och mässor för att stärka Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare.

Webbsidan *Jobba hos oss* behöver vidareutvecklas, liksom rekryteringsprocessen med tillhörande aktiviteter som; introduktion och rekrytering, kontinuerlig justering av jobban annonser samt kanaler för olika målgrupper, däribland sociala medier, kampanjer och tekniska lösningar. En utredning kring möjligheten att införa en rekryteringsbonus som innebär ett engångsbelopp för den som rekryterar en ny kollega som idag inte är anställd i Region Skånes verksamheter kommer att genomföras under året.

Som ett led i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare kommer en särskild satsning ett i form av att utveckla en automatisering av kommunikation mellan chefer/chefsstöd och kandidater i samband med rekrytering utvecklas, så kallad pre- och onboarding. Dessutom kommer förutsättningar för utvecklade tjänsteförmåner utredas.

Mål och anslag år 2023 - Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas

Insats	Mål: Antal platser /anst	Anslag, tkr
Varav rekryteringsfrämjande insatser - Utveckling av rekryteringsprocessen och IT-stöd - Kampanjer inklusive framtagning, koncept - Externa och interna mässor, event, kampanjer samt koordinering		400 500 400
Varav sociala medier - målgruppsanpassad kommunikation - LinkedIn, licenser, konto, innehåll och FB - Search		200 500 900
Varav arbetsgivarvarumärke/-löfte - Utveckling och implementering av arbetsgivarlöfte och plattform - workshops samt utveckling och tillhörande kanaler, (webbsidor) - Pre- och onboarding - Utredda förutsättningar för utvecklade tjänsteförmåner		500 500 700 200
Totalt: Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas		4 800

HÅLLBAR OCH LÅNGSIKTIG KOMPETENSFÖRSÖRJNING

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

Arbetet med kompetensförsörjningsplaner

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Region Skånes kompetensförsörjningsplan uppdateras årligen och omfattar en rad strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Parallellt arbetar förvaltningarna med egna lokala kompetensförsörjningsplaner. Kontinuerliga uppföljningar görs med förvaltningarna om kompetensbrist och vilka prioriteringar som måste göras för att åtgärda obalanser.

Utbildningsuppdraget

Hög kvalitet på verksamhetsförlagd utbildning är av vikt liksom att utbildningsuppdraget är förankrat på alla nivåer i organisationen. För att fortsätta att utveckla handledning, pedagogiska lärmiljöer och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning behövs en förstärkning i arbetet under 2023 vad gäller samverkan mellan lärosäten och Region Skånes verksamheter.

Under året 2022 har uppmärksamhet, både nationellt och inom Region Skåne, riktats mot att öka antalet verksamhetsförlagda utbildningar inom medellånga vårdutbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar. En ökning av sökande har noterats bland annat för

sjuksköterskeprogrammet och specialistsjuksköterskeprogrammet, även antalet examina har ökat för bland annat sjuksköterskeexamen.

Det är positivt med ett ökat söktryck, men samtidigt är det en utmaning med en utökning av utbildningsplatser eftersom det finns svårigheter att få tillräckligt med platser för verksamhetsförlagd utbildning. Begränsningarna har varit kopplade till vårdplatssituationen och antalet handledare men även till behovet av resurser på lärosätena.

Förutsättningarna för verksamhetsförlagd utbildning regleras i samverkan mellan lärosäten och förvaltningar genom ett regionalt ramavtal. Idag har parterna enligt avtalet ett gemensamt ansvar att skapa förutsättningar för ett bra samarbete, hög kvalitet och en samverkad handledarmodell.

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

För att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning inom medellånga utbildningar och specialistsjuksköterskeutbildningar under 2023 kommer ett antal insatser att göras. Insatserna omfattar exempelvis fortsatta rekryteringsevent för att stimulera sjuksköterskor i Region Skåne att söka till specialistsjuksköterskeutbildningar, utvecklingsarbete av pedagogiska lärmiljöer och arbetssätt samt att öka antalet handledarutbildningar.

Breda rekryteringen

För att klara kompetensförsörjningsutmaningen behöver Region Skåne finna sätt för att bättre ta tillvara och utveckla den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden. Region Skåne ska därför arbeta aktivt med att erbjuda unga och studerande vägar in till organisationen samt arbeta med arbetsmarknadssatsningar för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de som står långt från arbetsmarknaden.

Insatser för unga

Fler vägar in till organisationen, med unga i fokus, har skapats och behöver nu bli mer kända i organisationen. Befintlig insats för att underlätta övergången från studier till arbete genom studentmedarbetaranställningar ska fortgå. Även satsningen för att locka unga till högskolestudier inom ingenjörsområdet ska fortgå i samarbete med Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien genom Tekniskprånet.

Utbildningsuppdraget i Region Skåne är stort och många vägar in finns redan genom befintlig Verksamhetsförlagd utbildning (VFU), Lärande i arbete (LIA) och arbetsplatsförlagt lärande (APL). För att intensifiera arbetet mot unga finns nu en samordnad struktur för praktikförfrågningar för yrken utöver hälso- och sjukvården. Till målgruppen unga har dessutom tre digitala studiebesök i form av rörligt material tagits fram under senare år. Under 2023 kommer ytterligare två digitala studiebesök tas fram för att visa upp ett par till av alla de verksamheter som bedrivs inom ramen för Region Skåne.

Region Skåne arbetar strukturerat med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Prao har införts i hela regionen för de som har möjlighet, i nära samarbete med intresserade kommuner. I samarbete med Regional Utveckling och Arbetsmarknadskunskap (AMK) erbjuds medarbetare att följa med ut till skolorna på en vård föreläsning som AMK:s kommunikatörer

håller för årskurs 8 och 9. Det planeras även för att ta fram en vårdlektion för årskurs 5 och 6 i samarbete med Regional Utveckling.

Arbetsmarknadsinsatser

Genom att Region Skånes medarbetare har olika bakgrund och förutsättningar kan Skånes invånare mötas på bästa sätt. Som en del av kompetensförsörjningsarbetet, och som Skånes största arbetsgivare, arbetar Region Skåne med arbetsmarknadsinsatser för att skapa alternativa rekryteringsvägar in i organisationen för de grupper som står långt från arbetsmarknaden. De grupper som generellt har svårast för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden är idag unga, personer med funktionsnedsättning samt utlandsfödda. Genom att ge möjlighet för dessa grupper att få en anställning i Region Skåne kan framtida medarbetare attraheras, verksamheterna avlastas, samtidigt som vägen in på arbetsmarknaden kortas för individen. Region Skåne ska fortsätta arbeta med att arbetsplatser anpassas så att personer med funktionsvariation ska kunna arbeta på lika villkor.

För att kunna arbeta med arbetsmarknadsinsatserna utifrån situationen på arbetsmarknaden och Region Skånes behov av kompetens, ska samarbetet med Arbetsförmedlingen fortgå och arbetsmarknadsinsatser utvecklas. Syftet med insatserna är att locka till sig nya grupper, attrahera framtida medarbetare och att erbjuda möjligheter att prova på arbete för de grupper på arbetsmarknaden där anställningsmöjligheterna bedöms som låga.

Rekrytering av personer med utbildning i annat land

Personalnämnden beslutade 2015 om ett introduktionsprogram för utomeuropeiskt utbildade personer med legitimationsyrken, för att stödja och korta vägen till den skånska arbetsmarknaden, ett så kallat "Snabbspår". Syftet med snabbspåret var att tydliggöra och möjliggöra för utlandsutbildade som vill arbeta inom Region Skånes hälso-och sjukvårdsförvaltningar genom samordning, komplettering och introduktion som krävs för en svensk legitimation. Under 2021 etablerades International Office under Sus HR-funktion, men med syftet att möta behovet ytterligare för samtliga hälso-och sjukvårdsförvaltningar inom Region Skåne.

International Office verkar som en operativ och strategisk partner för de interna verksamheterna, och medarbetare samt externa besökare gällande internationella utbyten, samverkan och rekryteringar.

Inför 2023 kommer flera insatser att starta och genomföras för att underlätta en snabbare process enligt Socialstyrelsens krav om att erhålla en svensk legitimation, för såväl läkare som sjuksköterskor, såsom: Förberedande kurs inför teoretiskt kunskapsprov, praktiska övningar på Practicum, individuell stöttning och stöd för rekryterande verksamheter och handledare, språkinsatser såsom individuell språkpraktik ute på klinik, språkcafé och individuell språkundervisning. Vidare ska särskild genomlysning och behovsanalys av Medicinsk Service och behovet av främst biomedicinska analytiker genomföras.

Internationella utbytesprogram ska fortsätta. Som en del i detta finns Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) utbytesprogram "European Hospital and Healthcare Federation" (HOPE), en organisation som sedan 1981 verkar för ett utökat samarbete och erfarenhetsutbyte mellan sjukhus i Europa. Inom ramen för HOPE erbjuds årliga utbytesprogram för sjukvårdspersonal och administrativ personal med minst tre års erfarenhet av ledningsuppgifter inom vården. Det finns även möjligheter sjukhus/regioner att vara lokala värdar, det vill säga ta emot medarbetare från andra länder och Sus kommer att stå som värd för två kandidater till våren 2023. Ett annat sätt för erfarenhetsutbyte är genom Global ST, som riktar sig mot anställda läkare under specialiseringsutbildning (ST-läkare) inom

Region Skåne som önskar få en global inriktning på redan vald specialitet. En pilot genomfördes 2019 och i januari 2023 startar sex nya ST-läkare Global ST, med kurs och samarbete med institutionen för inom global hälsa på Lunds universitetet., följt av kliniska placering utomlands, vetenskapligt arbete och kvalitetsarbetet - allt inom ramen för ST-utbildningen.

Oberoende av hyrpersonal

Region Skåne arbetar sedan ett antal år tillsammans med övriga regioner med en tydlig strategi för att sjukvården ska bli oberoende av hyrpersonal. Med oberoende menas här att den löpande, ordinarie verksamheten ska utföras av egna medarbetare och att inhyrning endast ska ske vid arbetstoppar och tillfälliga vakanser. Med egna medarbetare ges bättre förutsättningar för en bättre arbetsmiljö, patientsäkerhet och kontinuitet samt medarbetare som deltar i verksamhetens utveckling, handledning och utbildning av nya medarbetare.

Region Skåne har som målsättning att inhyrning av sjuksköterskor och läkare får utgöra en kostnad av maximalt 1,5 procent av den totala personalkostnaden för att sjukvården ska anses oberoende.

För att underlätta vägen mot ett oberoende av hyrpersonal har samtliga regioner enats om att gemensamt upphandla bemanningsföretag, ett arbete som beräknas vara klart under 2023. Det gemensamma ramavtalet ställer krav på ett förändrat arbetssätt när det gäller avrop/beställningar från ramavtalet och Region Skåne kommer i likhet med övriga regioner att införa en central, regiongemensam avropsenhet med några få medarbetare som är väl insatta i avtalet. Denna avropsenhet beräknas vara fullt utbyggd under våren 2023 och kommer då att hantera regionens samtliga ramavtal rörande inhyrning av personal, som en administrativ service till regionens chefer. Avropsenheten kommer organisatoriskt att tillhöra Gemensam servicefunktion, Regionservice.

Mål och anslag år 2023 - Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
Arbetet med kompetensförsörjningsplaner		
Utbildningsinsatser rörande kompetensförsörjningsprocessen		200
Utbildningsuppdraget		
Insatser för att stärka förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning		5 000
Breda rekryteringen		
Breda rekryteringen - insatser för unga. Samordning av studentmedarbetare, tekniksprång, examensjobb, prao, och praktikförfrågningar utöver hälso- och sjukvårdsyrken samt lönekostnad för tekniksprånget.		1 000
Breda rekryteringen - arbetsmarknadsinsatser. Lönekostnader för personer i arbetsmarknadsinsatser beslutade av Arbetsförmedlingen.		6 000
Rekrytering av personer med utbildning i annat land		
International Office i Region Skåne		12 100
Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)		250
Oberoende av hyrpersonal		
Oberoende av hyrpersonal, uppstart/utbildning införande av avropsenhet		800
Totalt: Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning		25 350

ATTRAKTIV ARBETSPLATS

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

Det goda ledarskapet och medarbetarskapet

Region Skåne arbetar för att ha de bästa cheferna som drivs av mötet med människor och en professionell verksamhet, där varje människa är betydelsefull. Ledarskapet gör skillnad för hur väl Region Skåne lyckas med sitt samhällsbärande uppdrag. Chef- och ledarskap är en nyckelkompetens och innebär att:

- utföra uppdraget med fokus på invånarens behov
- leda för hållbarhet
- ge förutsättningar för ett engagerat medarbetarskap
- utveckling och förbättring av verksamheten varje dag
- att leda i en organisation i ständig rörelse, i förändring och komplexitet

För att göra detta möjligt krävs att det ges förutsättningar för ett hållbart ledarskap med tydlighet i uppdrag och förväntningar, stöd i rollen och rätt kompetens för chefsuppdraget. Ett hållbart ledarskap skapar förutsättningar för välfungerande verksamheter, nöjda invånare och utveckling för medarbetarna.

Implementering av medarbetaridén

Medarbetaridéns syfte är att utgöra ett ramverk för att ta tillvara medarbetares engagemang och synliggöra betydelsen av ett aktivt medarbetarskap som en avgörande faktor för hur väl vi lyckas med våra uppdrag. Som arbetsgivare tydliggörs vår förväntan på medarbetarskapet och vad jag som medarbetare kan förvänta mig av arbetsgivaren.

Implementering av medarbetaridén fortsätter under 2023 i enlighet med en implementeringsplan omfattande kommunikations- och utbildningsinsatser som syftar till att synliggöra och säkra omsättning av medarbetaridén till ett användbart verktyg i vardagen.

Chefers organisatoriska förutsättningar

Goda organisatoriska förutsättningar är avgörande för ett långsiktigt och hållbart chefs- och ledarskap. Chefer med goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag bidrar i sin tur till att chefer och medarbetare väljer att stanna kvar i Region Skånes verksamheter.

Utifrån genomförd forskningsstudie och analys om chefers organisatoriska förutsättningar och vilka organisatoriska aspekter som är av särskild vikt för att förbättra förutsättningarna planeras som ett första steg följande åtgärder att genomföras:

- Stärka introduktionen genom erfaret mentorstöd till nya chefer utan tidigare chefserfarenhet
- Nya enhetschefer som ej tidigare arbetat i Region Skåne erbjuds en mentor/fadder
- Se över chefsuppdraget och fortsatt utredning kring ansvarsområden och uppdrag

Åtgärderna syftar till att förbättra förutsättningarna, minska rörligheten och öka attraktiviteten till att vilja bli chef inom Region Skånes verksamheter.

Inrättande av ledarskapsakademi

Utvecklingsinsatser inom chefs- och ledarutveckling utgår från Region Skånes chefs- och ledarkriterier som också används som grund vid rekrytering av nya chefer. I syfte att öka förutsättningarna till utveckling och lärande för chefer och ledare skapas en ledarskapsakademi som en del av en regional satsning för framtidens ledar- och medarbetarskap. Ledarskapsakademins syfte är att utgöra samlingspunkten för ledarskapsutvecklingen i hela Region Skåne. Genom inspiration, lärande och strukturer ska Ledarskapsakademin vara en kraftkälla för den gemensamma förflyttningen. Ledarskapsakademin omfattar utvecklingsinsatser och stöd i chefs- och ledarutveckling, förändrings- och förbättringsledning, projekt och processledning. En genomförandeplan är framtagen för lansering under första halvåret 2023.

Personaldrivna vårdenheter

Utvecklingen av personaldrivna vårdenheter syftar till att erbjuda medarbetarna ett större inflytande över verksamheten för att därigenom främja och stödja den utvecklingskraft som finns på verksamhetsnivå. En större frihet att påverka ökar den enskilde medarbetarens ansvarstagande, liksom arbetsplatsens attraktionskraft. För att samordna införandet behövs resurser som hanterar kommunikativa insatser samt facilitering av processer för ansökan, beslut och införande av personaldrivna vårdenheter.

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare. Med ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete som främjar engagemang och ansvarstagande hos medarbetare och ledare stärks Region Skånes konkurrenskraft. Att hälsofrämjande och systematiskt arbeta med arbetsmiljön innefattar att uppmärksamma friskfaktorer på arbetsplatserna och undersöka, riskbedöma, åtgärda, samt följa upp på alla nivåer i organisationen. Region Skånes systematiska arbetsmiljöarbete är en mycket viktig förutsättning för att uppnå god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheterna. En grundläggande målsättningen med det hälsofrämjande och systematiska arbetsmiljöarbetet är att förebygga ohälsa och minska sjukfrånvaron.

Under 2022 har Region Skåne genomfört olika projekt med fokus på hållbar arbetsmiljö inom hälso- och sjukvården finansierat via statsbidraget "Återhämningsbonus". Bland annat har ett regionalt projekt har genomförts för att stärka arbetssättet vid arbetsanpassning och rehabilitering för sjukskrivna medarbetare. Syftet med projektet är revidera processverktyg och på sikt öka kunskaperna i planering för återgång i arbete, vilket är en strategisk åtgärd för att värna om och behålla sjukskrivna medarbetare i organisationen. Projekten ska utvärderas under 2023.

I led med ett systematiskt arbetsmiljöarbete har Region Skåne i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet identifierat styrkor och svagheter i arbetsmiljöarbetet i syfte att vidta ändamålsenliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Utöver Region Skånes årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har Region Skånes årliga uppföljning inspekterats under året av Arbetsmiljöverket. Inspektionen har genererat en upprättad handlingsplan för regionövergripande åtgärder under 2023 i syfte att förbättra Region Skånes systematiska arbetsmiljöarbete.

Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor

I samverkan med de fackliga organisationerna arbetar Region Skåne för konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor som möjliggör en god kompetensförsörjning. Region Skåne erbjuder trygga anställningar, heltidstjänst som norm där deltid ska ses som en möjlighet om medarbetaren så önskar.

En sammanhållen lönepolitik med regiongemensamma principer för lönesättning förebygger osakliga löneskillnader och säkerställer att Region Skåne tillämpar samma förmåner och villkor för samma verksamhet, oavsett arbetsplats. Under 2022 påbörjades ett arbete för att ta fram regiongemensamma villkor. Arbetet med lika villkor kommer att fortsätta under 2023. Det har även tagits fram en ny regiongemensam utbildningsinsats riktad mot Region Skånes nya chefer för att stärka dem i arbetet med lönesättning.

Lönerna i Region Skåne kartläggs årligen inom ramen för lönekartläggning, enligt diskrimineringslagen, för att förebygga osakliga löneskillnader och åtgärda sådana vid behov. Region Skåne påbörjade 2021 ett stort arbete med ett nytt värderingsinstrument (Sysarb) vilket inneburit att samtliga förekommande grupperingar av yrken inom Region Skåne arbetsvärderats partsgemensamt med de fackliga organisationerna.

Region Skånes lönepolitiska mål följs upp bland annat genom en årlig analys av löner. Löneanalysen syfte är dels att identifiera behov av lönestrukturella förändringar, dels att säkerställa att önskvärd lönestruktur uppnås.

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne arbetar med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Insatser genomförs på flera nivåer i organisationen i ett processbaserat arbetssätt

integrerat i lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Funktionsansvarig för likarätt samordnar aktiviteterna inom KSHR samt i Region Skånes Likarättsakademi.

Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och är också kopplat till Region Skånes arbete som attraktiv arbetsgivare. I den återkommande medarbetarundersökningen mäts därför medarbetarnas upplevelser av diskriminering.

Fortlöpande utbildningar och fortbildningar genomförs för att på bred front öka kunskapen bland våra medarbetare. En återkommande del är att arrangera Stora Likarättsdagarna och Stora Likarättsgalan, inklusive produktion av en likarättstidning inför dessa arrangemang.

Varje år utbildas certifierade Likarättsambassadörer under sammanlagt fem dagars utbildning, som därefter aktivt kan föra ut kunskapen på den egna arbetsplatsen.

Fördjupande samarbete kring kompetensöverföring genomförs internt och externt med bland annat Skånetrafiken, Länsstyrelsen, Svenska Läkaresällskapet, Musik i Syd och Anna Lindh Academy.

Stora likarättspriset delas ut till ett team eller en verksamhet inom Region Skåne som tillhandahåller tjänster och service på ett likvärdigt sätt och som verkar för att medarbetare och medborgare får lika rättigheter och möjligheter. Personalnämndens presidium utgör jury för priset.

Två pilotprojekt är aktuella, ett om "välkomnande" i samarbete med Musik i Syd och Malmö Opera, samt ett om "likarättsrond" där aktiva åtgärder och antidiskriminering är i fokus.

Region Skånes likarättspodd, "Alla föds nakna" producerar årligen ett antal nya avsnitt som är öppet för alla att lyssna på, både medarbetare och medborgare.

Mål och anslag år 2023 – Attraktiv arbetsplats

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
<i>Det goda ledarskapet och medarbetarskapet</i>		
Region Skånes pris för Årets chef		50
Chefers organisatoriska förutsättningar för ett hållbart ledarskap – Genom uppdragsforskning stärka kompetens och föreslå åtgärder		1 200
Implementering av medarbetaridén		300
Inrättande av ledarskapsakademi		1 250
Personaldrivna vårdenheter: Koordinering och samordning		1 000
<i>Lika rättigheter och möjligheter</i>		
Stora Likarättspriset		50
Kompetensförhöjande insatser inom likarätt		1 050
<i>Totalt: Attraktiv arbetsplats</i>		4 900

STÖD MEDARBETARUTVECKLING

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

Kompetensstegar, kompetensmodeller och karriärvägar

Medarbetare i Region Skåne ska erbjudas möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamheternas behov. Kompetensstegar är ett sätt att tydliggöra utveckling i yrkesrollen genom att visa på vilka utvecklingsmöjligheter som finns, vilken kompetens som krävs och koppla detta till arbetsuppgift och uppdrag. Genom kompetensstegar synliggörs även medarbetarnas kompetens. Under 2022 har beslut fattats om att utveckla en generisk kompetensmodell med tillhörande tjänstestruktur som kan tillämpas för samtliga yrkeskategorier. Arbetet är påbörjat och kommer att intensifieras under 2023. Utgångspunkten är den modell som är utvecklad på Sus, Core Curriculum. Kompetensstegarna kommer att inkluderas i kompetensmodellen och ligga till grund för den kompetensutveckling som verksamheten kommer att behöva, nu och för framtiden.

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare¹

För undersköterskor finns flera olika möjligheter för kompetensutveckling. En möjlighet är att via yrkeshögskolan utbildas till specialistundersköterska. För att en utbildning ska beviljas av Myndigheten för yrkeshögskolan behöver utbildningsanordnarna göra en ansökan som påvisar arbetsgivarnas kompetensbehov. För att öka antalet utbildningar som ges pågår ett samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare i Skåne. Exempel på utbildningar som ges är utbildning till ambulanssjukvårdare, specialistundersköterska inom operation, intensivvård och anestesi, psykisk ohälsa samt handledare inom socialpsykiatri.

I Region Skåne ges möjlighet för 20 medarbetare per år att få sin specialistutbildning finansierad av arbetsgivaren genom en så kallad utbildningsanställning eller utbildningslön. Utbildningsanställning är en specifik heltidstjänst som innebär studier på deltid och där resterande tid förläggs i verksamheten med fokus på klinisk fördjupning utifrån individuella studieplaner. Med utbildningslön menas att undersköterskor/skötare/barnskötare behåller sin grundlön under studietiden. För att utöka flexibilitet och bredda möjligheten till kompetensutveckling kan även andra regionalt prioriterade utbildningsinsatser erbjudas.

Särskilda satsningar görs på kompetensutveckling för undersköterskor för att stimulera nytänkande på arbetsplatser angående utveckling av undersköterskans roll och kompetens. Satsningarna kan innefatta såväl introduktion för nya undersköterskor som kurs- och träningsmoment för erfarna. Detta finansieras via särskilda medel från Omställningsfonden (KOM-KR). Två utbildningsinsatser inom akut omhändertagande av patienter med andnings- och cirkulationsproblem har genomförts år 2022 och ytterligare en utbildningsinsats kommer genomföras 2023 med medel från Omställningsfonden. Det kommer även under 2023 finnas behov av ytterligare kompetensutvecklingsinsatser. Regeringen har fattat ett beslut om skyddad yrkestitel för undersköterska från och med 1 juli 2023 och under 2023 kommer det vara stort fokus på införandet av skyddad yrkestitel och hur det påverkar medarbetarna samt eventuell inventering och validering. Vilken kompetens som krävs för att få skyddad yrkestitel undersköterska meddelas i februari 2023.

Region Skåne är en aktiv part i Vård- och omsorgscollege som är en samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsliv inom vård- och omsorg. Region Skåne deltar tillsammans med kommuner, utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och Malmö Universitet i både regionala och

¹ I begreppet undersköterska inkluderas i det följande även skötare och barnskötare.

lokala sammanhang. Syftet är att säkerställa kvalitativ utbildning och tillräckliga volymer av utbildade undersköterskor. Region Skåne finansierar årligen Vård- och omsorgscollege Skåne med ett verksamhetsbidrag för gemensamma marknadsförings- och utbildningsinsatser med fokus att stärka undersköterskans kompetens och roll.

Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare

I samarbete med Yrkehögskolorna i Skåne planeras för kortare utbildningsinsatser inom specifika områden för att kompetensutveckla medicinska sekreterare och för att möta de förändrade krav som exempelvis införandet av Skånes digitala vårdssystem (SDV) medför.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska

Inom Region Skåne finns två möjligheter för finansiering av specialistutbildning via arbetsgivaren; utbildningsanställning och utbildningslön.

Med utbildningsanställning menas en specifik tjänst som utannonseras externt och som innebär att den som rekryteras kombinerar studier på halvfart på lärosätet med att resterande tid förläggs som klinisk utbildning i verksamheten. Med utbildningslön menas att sjuksköterskor med anställning i Region Skåne som antagits till en specialistutbildning kan ansöka om att behålla sin grundlön under studietiden.

Antalet planerade utbildningsanställningar och utbildningslöner uppgår för 2023 till totalt ca 300 heltidstjänster, fördelade på alla Region Skånes hälso- och sjukvårdsverksamheter. Platserna fördelas regionalt och förvaltningarna prioriterar utifrån aktuella behov. Region Skåne har ett fortsatt stort behov av fler specialistsjuksköterskor och många medarbetare är intresserade av vidareutbildning med dessa finansieringsmöjligheter.

En tydlig nedåtgående trend ses kring nyttjande av utbildningsanställningar samtidigt som nyttjande av utbildningslöner ökar. Att tydliggöra de båda koncepten och att arbeta för att både utbildningsanställning och utbildningslön är väletablerade bland både medarbetare och chefer är därmed viktigt även framledes. Utbildningsanställning är en möjlighet för att rekrytera nya medarbetare och för att öka specialistkompetensen i Region Skånes verksamheter.

Kliniskt basår

Kliniskt basår för nyutexaminerade sjuksköterskor fortsätter och har nu varit i drift sen 2016. Det kliniska basåret består av både teoretiska och praktiska utbildningsdagar och syftet med programmet är fortsatt att underlätta övergång från studier till rollen som sjuksköterska.

Under många år har respektive utbildningstillfälle utvärderats med goda resultat. Det finns ett stort intresse från medarbetare att gå på utbildningsdagar och många dagar var både fullbokade och hade reservlistor. Under 2023 kommer behovet av utökat antal tillfällen eller platser att genomlysas.

Under 2023 läggs också fokus på genomströmningen i, samt utvärdering av, programmet. Genomströmningen i programmet kommer att vara ett fokusområde för att försöka identifiera faktorer som kan förklara varför antalet som fullföljer programmet är lägre än antalet som påbörjar.

Kompetensutvecklingsinsatser handledare

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

Cirka 2 500 unika studenter handleds i Region Skåne årligen. Därtill handleds alla nyanställda. För att främja möjligheten så att alla som handleds får en handledare med rätt kompetens för uppdraget, erbjuds handledarutbildningar på olika nivåer. En digital basutbildning för handledare finns tillgänglig för alla medarbetare. Därtill erbjuds handledarutbildning om fyra dagar samt temadagar med syfte att ge fördjupad kunskap kring specifika områden.

De utbildningar som erbjöds under år 2022 planerades att erbjudas både digitalt och fysiskt men pga. pandemin beslutades att endast erbjuda digitala utbildningar för att säkerställa att utbildningarna kunde genomföras. De digitala utbildningarna har utvärderats med höga betyg och samtidigt upplever medarbetarna att möjligheterna att ta del av utbildningen ökat. Därför kommer även 2023 års utbildningar att erbjudas digitalt.

Mål och anslag år 2023 – Stöd medarbetarutveckling

Insats	Mål: Antal platser /anställningar	Anslag, tkr
<i>Kompetensstegar, kompetensmodeller och karriärvägar</i>		
Insatser i utveckling av kompetensmodell med tillhörande tjänstestruktur		200
<i>Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare/barnskötare</i>	20	8 900
<i>Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor</i>		
Utbildningsanställning/-lön vid utbildning till specialistsjuksköterska	300	144 000
Förvaltningarnas planering/genomförande av specialiseringsutbildning sjuksköterskor		2 150
Kliniskt basår		4 150
<i>Kompetensutvecklingsinsatser handledare</i>		700
<i>Totalt: Stöd medarbetarutveckling</i>		160 100

ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT

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

Rätt använd kompetens

Region Skåne arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning. Region Skånes chefer, på olika nivåer, ska ha kunskap och förutsättningar för att kunna arbeta än mer strukturerat och långsiktigt med kompetensförsörjning. Med förutsättningar för att genomföra kompetensanalys kan kompetensbehovet tydliggöras. Utifrån ett tydligt identifierat kompetensbehov planeras insatser för medarbetarutveckling, uppgiftsväxling och kompetensväxling på bästa sätt, för att klara framtidens uppdrag.

Omställningsavtalet KOM-KR och de medel som finns att ansöka om för förebyggande insatser är en tillgång i omställnings- och kompetensutvecklingsarbetet, och ska användas på bästa sätt utifrån Region Skånes samlade kompetensbehov.

Servicevärdar

Under året har Regionstyrelsen fattat beslut om att servicevärdar ska breddinföras inom samtliga vårdverksamheter i Region Skåne. Beslutet innebär att vårdpersonalen ska avlastas från att utföra serviceuppgifter för att i stället kunna ägna mer tid åt patientarbete. Gemensamma kvalifikationer för vad rollen servicevärd innebär har utarbetats och beslutet innebär att servicevärdarna i huvudsak ska vara anställda vid Regionservice. Planering för att kunna erbjuda vårdenhetserna stöd i att identifiera vilka uppdrag som kan utföras av servicevärdar pågår liksom stöd i omflyttning av tjänster till Regionservice.

Region Skånes kompetensplattform

Region Skånes IT-stöd för kompetenshantering, den så kallade kompetensplattformen, är under utveckling och kommer att successivt implementeras i verksamheterna under 2023. Verktöget kommer bl. a. att ge chefer och ledning stöd i att göra kompetensförsörjningsplaner, få översiktliga gapanalyser på brister i kompetenssammansättning och därmed proaktivt kunna planera för utvecklingsinsatser.

Region Skånes medarbetare kommer genom IT-verktöget att få en samlad bild av sin kompetens och vilka utvecklingsmöjligheter som finns (och är nödvändiga). Genom att synliggöra utvecklings- och karriärvägar stärks arbetsgivarens möjligheter att attrahera, behålla och ge utveckling för medarbetarna i enlighet med verksamheternas behov.

Förenkla och utveckla HR-stödet

Välfungerande stöd, processer och digitala verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare är en viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare. Utveckling i syfte att förenkla arbetssätt och digitala stödsystem inom HR är prioriterat.

För att få ytterligare utväxling av digitaliseringen inom HR har arbete inletts för att effektivisera basprocesserna inom HR. Detta arbete görs gemensamt med förvaltningen Digitalisering IT och MT samt Regionservice, Gemensam servicefunktion (GSF).

Mål och anslag år 2023 – ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT

Insats	Mål:	Anslag, tkr
<i>Servicevärdar</i>		
Stödjande insatser i breddinförande		250
<i>Kompetensplattform</i>		
Projektstöd och uppbyggnad av supportfunktion		1 500
Totalt: Använd kompetensen rätt		1 750

Uppföljning och intern kontroll

Löpande uppföljning

Uppföljning av personalnämndens verksamhetsplan och internbudget sker löpande. I ekonomiska termer sker uppföljning månadsvis. Insatser och målsättningar inom insatser följs även de upp löpande men med fördjupad analys/uppföljning i personalnämndens verksamhetsberättelser per delår och helår.

Internkontroll

Personalnämndens internkontroll är en integrerad del av uppföljningen. Riskanalys och riskhanteringsplan är upprättad.

Bilaga 1 Internbudget för personalnämnden 2023, sammandrag

Målområde	Tkr
<u>Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas</u>	4 800
<u>Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning</u>	25 350
<u>Attraktiv arbetsplats</u>	4 900
<u>Stöd medarbetarutveckling</u>	160 100
<u>Använd kompetensen rätt</u>	1 750
Totalt Personalnämnden budget 2023	196 900
Regionbidrag 2023	196 900