

Region Skånes

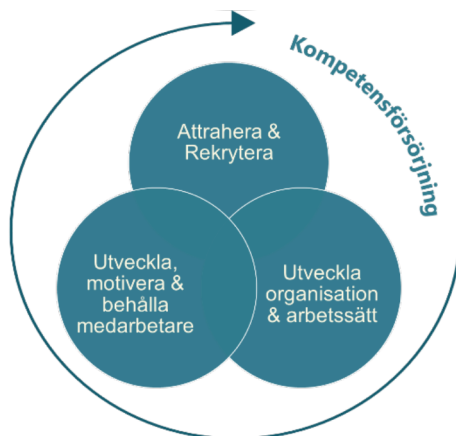
Strategiska kompetens- försörjningsarbete

Innehållsförteckning

Strategiskt kompetensförsörjningsarbete	3
Region Skånes kompetensförsörjningsprocess	4
Nuvarande arbetssätt	4
Strategier för kompetens-försörjningsarbetet.....	6
Förslag till utvecklad process för kompetensförsörjningsarbetet.....	7

Strategiskt kompetensförsörjningsarbete

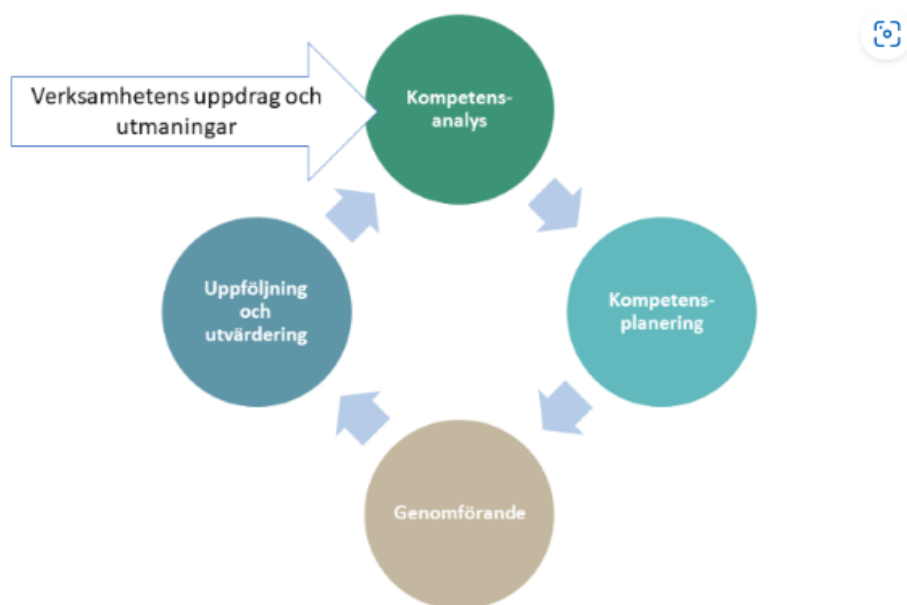
Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes, och den svenska välfärdssektorns i sin helhet, största utmaning nu och framöver. Region Skåne arbetar sedan många år tillbaka strukturerat med insatser för att för att möta kompetensutmaningen och kan konstatera att kompetensförsörjningsarbetet är ständigt pågående, varje dag i organisationen.



Att säkra kompetensförsörjningen handlar om mer än att rekrytera fler och behålla de medarbetare som vi har. För att möta kompetensförsörjningsutmaningen behöver förändringar göras i arbetssätt och organisering. Det är ett komplext arbete som kräver samverkande krafter från olika delar i organisationen. Morgondagens utmaningar kommer inte att gå att lösa med nuvarande arbetssätt och organisering. Arbetet med att säkra kompetensförsörjningen i Region Skåne har inte en specifik lösning. I stället krävs en rad samverkade insatser. Verksamhets- och kompetensöverskridande samarbeten behöver stimuleras för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Nya metoder behöver utforskas, prövas och utvärderas. Erfarenheter och lärdomar behöver delas inom organisationen.

Kompetensförsörjningen är något som berör och påverkar hela organisationen. Alla Region Skånes chefer och medarbetare bidrar utifrån sina förutsättningar. För att möta utmaningarna på bästa sätt med detta behöver våra arbetssätt inom kompetensförsörjningsområdet vara stödjande och effektiva och kunna utvecklas i takt med att vi möter förändrade förutsättningar och nya utmaningar.

Region Skånes



kompetensförsörjningsprocess

Region Skånes kompetensförsörjningsprocess ska fungera som ett stöd i det dagliga arbetet såväl som i det strategiska arbetet. Region Skånes kompetensförsörjningsprocess innehåller fyra steg och utgår från svensk standard kvalitetsledning – kompetensförsörjningsprocess. SS 624070:2017.

Nuvarande arbetssätt

Region Skåne har idag ett strukturerat arbetssätt med årliga kompetensförsörjningsplaner. En regiongemensam kompetensförsörjningsplan revideras årligen och beslutas i



personalnämnden senast i maj varje år. Samtliga styrelser och nämnder beslutar om sina kompetensförsörjningsplaner årligen och senast vid sammanträdena i januari.

Förvaltningarnas arbete

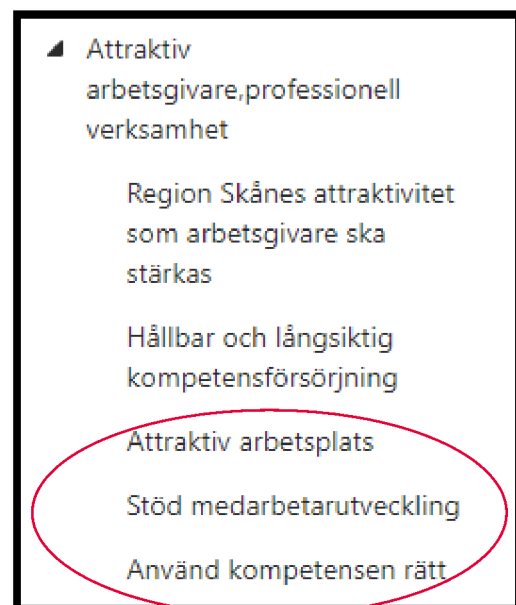
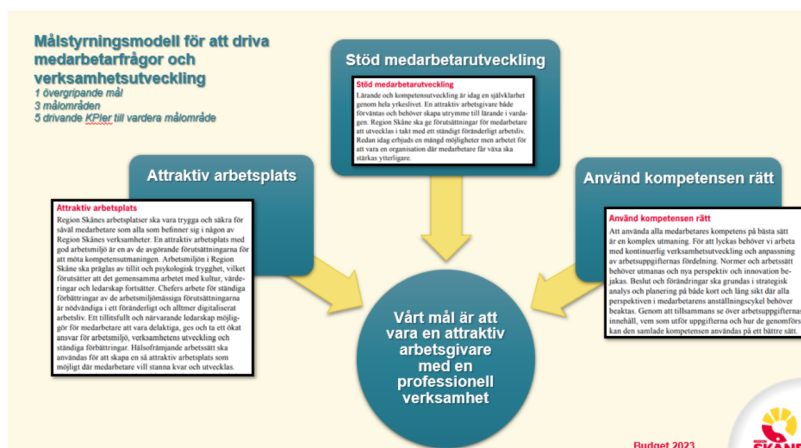
Nuvarande arbetssätt bygger på att planer tas fram i flera led i organisationen. Från verksamhetsnivå och i vissa fall från enhetsnivå till övergripande regional nivå. Tanken är att de olika planerna ska ge input till varandra och ge bäring till det övergripande arbetet.

Kompetensförsörjningsfrågan är högt prioriterad i organisationen men nuvarande arbetssätt upplevs inte som ändamålsenligt för att nå önskvärda effekter. Arbetssättet upplevs snarare som en belastande rapportering uppåt än som ett verktyg för att få till önskvärda förflyttningar inom området. Det är av yttersta vikt att säkerställa att organisationen är väl rustad att arbeta med frågan och att arbetssätt och metoder är lämpliga och värdeskapande. Utvärdering som har gjorts med förvaltningarnas kompetensförsörjningsansvariga visar på att nuvarande arbetssätt är tidskrävande och svårarbetat när det inte är integrerat med andra processer exempelvis verksamhetsplanering och budget. Cyklerna med ett-åriga planer anses vara för snäva för att bidra till önskvärda effekter med arbetet och flera ser vinster med att jobba med planerna utifrån ett längre tidsperspektiv.

Strategier för kompetensförsörjnings-arbetet

Region Skåne har idag fem beslutade strategier för arbetet att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Strategierna utgör ett stöd och en gemensam riktning för arbetet. Strategierna handlar om att använda kompetensen rätt, attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling, stärka utbildningsuppdraget samt möjliggöra lönebildning.

De första tre av dessa strategier återfinns och följs upp i enlighet med Region Skånes budget och uppföljningsprocess. Som en del i att arbeta mer datadrivet så återfinns nyckeltal kopplade till respektive område. Region Skånes nya analysplattform för medarbetarfrågor är ett stöd i detta arbete.



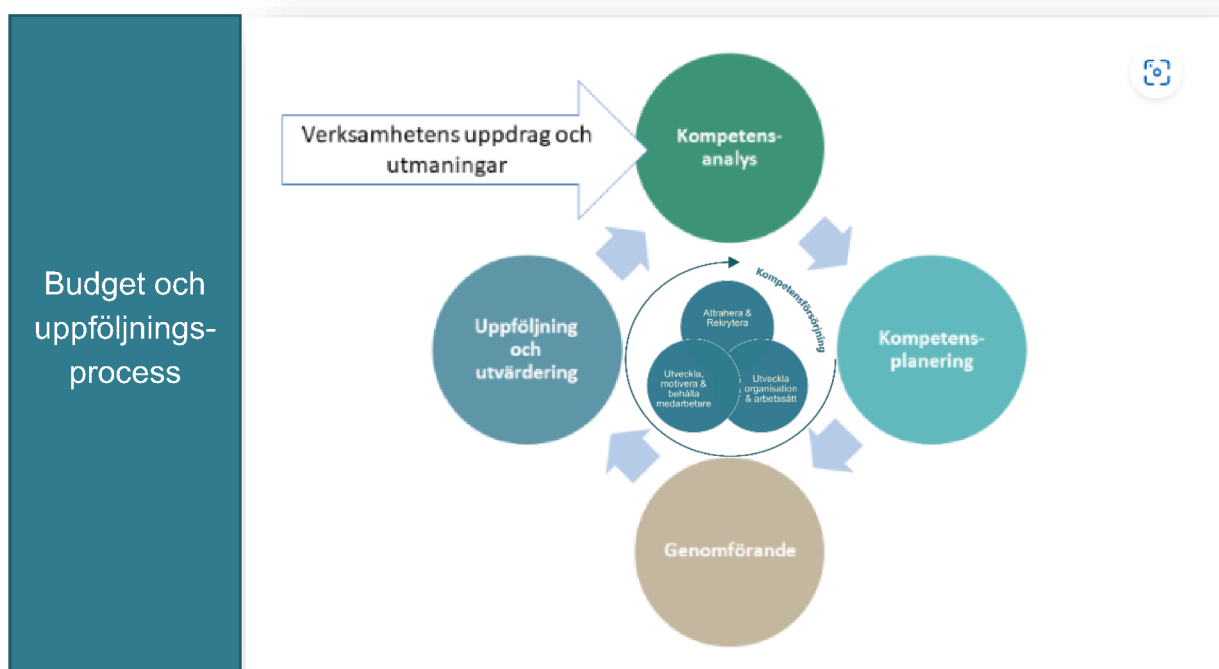
Dessa tre strategier återfinns även som fokusområden i Region Skånes HR-plan för 2023-2025.

Förslag till utvecklad process för kompetensförsörjningsarbetet



Det är viktigt att säkerställa att organisationen är väl rustad att arbeta med kompetensförsörjningsfrågan och att arbetssätt och metoder är ändamålsenliga och värdeskapande. För att möta utmaningarna på bästa sätt behöver våra arbetssätt inom kompetensförsörjningsområdet vara stödande och effektiva och kunna utvecklas i takt med att vi möter förändrade förutsättningar och nya utmaningar.

För att få till en förflyttning till ett mer effektivt arbetssätt föreslås att nuvarande arbetssätt med årliga kompetensförsörjningsplaner förändras för att ersättas av ett arbetssätt där planerna på förvaltningsnivå görs



fyraåriga kombinerat med en förenklad mellanårsrapportering för att fånga in kompetensgap och utvecklingsbehov samlat. Båda rapporteringarna görs i samband med förvaltningarnas budgetarbete. Liksom tidigare är facklig dialog angelägen och såväl kompetensförsörjningsplan som mellanårsrapportering ska samverkas på förvaltningsnivå.

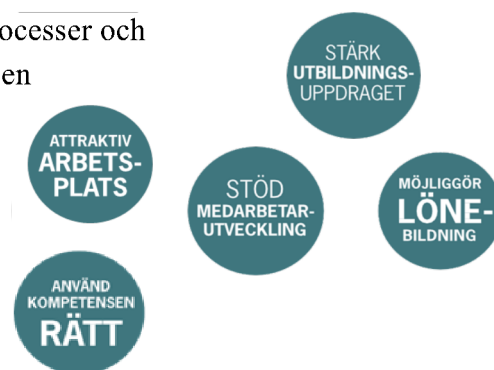
En sammanlänkande arbetsgrupp kommer att bildas som mottagare för förvaltningarnas rapportering. Gruppen kommer att göra analys av kompetensgap och utvecklingsbehov och utifrån det göra prioritering av

satsningar och konkretisera dessa genom att ta fram en handlingsplan. Handlingsplanen ska uppdateras kontinuerligt under året så att progressionen i arbetet kan följas och så att förvaltningarna kan få återkoppling på arbetet som pågår.

Mallar för såväl de nya kompetensförsörjningsplanerna och mellanårsrapporteringen kommer att arbetas fram av KSHR och det nya arbetssättet för förvaltningarna föreslås att starta 2024.

Då arbete med kompetensförsörjning ofta innebär långsiktiga strategier är det mer ändamålsenligt att ha en kompetensförsörjningsstrategi som sträcker sig över en längre period än ett år. Region Skånes fem strategier inom kompetensförsörjningsområdet är ett exempel på detta. Eftersom strategierna även är införlivade på olika sätt i olika processer och uppföljning inom HR- området är det viktigt att det finns en långsiktighet.

Vissa delar behöver dock följas årligen, exempelvis uppföljning av pågående satsningar och projekt inom området samt att fånga upp förändrade behov för att kunna göra anpassningar i prioriteringar.



På regional nivå föreslås att den nuvarande årliga regionsgemensamma kompetensförsörjningsplanen ersätts med en fyraårig kompetensförsörjningsstrategi kombinerat med en kompetensförsörjningsrapport som tas fram under mellanåren.

Med det nya arbetssättet ges förutsättningar att frigöra kraft i organisationen som kan omsättas till att skapa förflyttningar och utveckla arbetssätt.

Övergång till nytt arbetssätt

Inriktningen är att Region Skånes kompetensförsörjningsstrategi ska följa mandatperioderna från 2027. Under åren 2024-2026 behövs en anpassad process för att kunna förbereda för övergången till ny mandatperiod 2027.

- Förvaltningarna lämnar in en tvåårig (2025-2027) kompetensförsörjningsplan i samband med budgetarbetet hösten 2024. Från 2026 görs det sedan vart fjärde år i samband med budgetarbetet.

- RS kompetensförsörjningsstrategi arbetas fram året efter förvaltningarnas rapportering med start 2025. Från 2027 görs det sedan vart fjärde år.