

**Verksamhetsinformation december 2023 – Leveranser och resultat Fokus
Kompetensförsörjning Region Skåne 2023**

Fokus Kompetensförsörjning Region Skåne			
Nämndens prioriteringar			
Ökad produktivitet X	Stärkt kompetensförsörjning X	Bättre hälsa för fler X	Ett sammanbundet Skåne
Insats			
<p>Regional utveckling driver projektet ”Fokus Kompetensförsörjning Region Skåne” – en satsning från början på uppdrag av Regionstyrelsen och därefter Regionala utvecklingsnämnden för att förstärka den egna organisationens arbete med strategisk kompetensförsörjning. Arbetet genomförs sedan 2021 i nära samarbete tillsammans med Koncernstab HR, olika verksamheter inom Region Skåne och externa utvecklingsaktörer, såsom t.ex. utbildningsaktörer och klusterorganisationer. Tesen är att vi blir mer resurseffektiva och träffsäkra i leveranserna och effekterna genom att dra nytta av varandras kompetenser, roller och uppdrag.</p> <p>Det är nödvändigt att testa nytt nu för att säkerställa morgondagens kompetens och det är just här Regional utveckling utmanar, engagerar och utvecklar tillsammans med verksamheterna.</p> <p>För att lyckas med säkrad kompetensförsörjning krävs uthållighet kombinerat med utvecklingskraft; det är här Regional utveckling ses som nödvändig kraft. Utbudet av relevanta erbjudanden och tjänster har ökat, men det finns också en ökad efterfrågan av tjänster utifrån en ökad kännedom om satsningen. Verksamheter har en nyvunnen insikt om att de med samlade resurser behöver samverka, våga testa nya innovativa metoder/arbetsätt, både internt och externt, för att Region Skåne ska vara konkurrenskraftiga, attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla kompetens.</p>			
Resultat			
<p>För att kompetensförsörjningen ska säkras idag och i framtiden krävs kompetens och mod till omställning, att bryta invanda mönster och strukturer samt uthållighet och utvecklingskraft. Utbildningssystemet behöver dimensioneras ändamålsenligt genom stärkt samarbete med arbetsgivaren, dagens och framtidens arbetskraft, både unga och vuxna, behöver söka sig till Region Skåne och vårdens framtidsyrken, redan yrkesverksamma behöver ges bättre möjligheter till kompetensutveckling, motivation/utveckling för att stanna kvar och karriärvägar behöver fortsätta byggas upp. Därför har projektet fortsatt med samma fokusområden såsom tidigare är:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Matchning utifrån uttryckta kompetensbehov 2) Påverkan av arbetskraftsutbud, attraktivitet och breddad rekrytering 3) Kompetensutveckling och livslångt lärande inkl. kompetenspåfyllnad av strategisk kompetensförsörjning 4) Ett fjärde fokusområde har vi 2023 kallat för ”Kommunikation av erfarenheter och lärdomar samt framtagande av process för Regional utvecklings erbjudande”. <p>Nedan beskrivs ett axplock av resultat som uppnått eller förväntas uppnås under år 2023. Längre ner synliggörs också en översiktsskild av insatser som genomförts inom ramen för Fokus Kompetensförsörjning.</p>			
Matchning utifrån uttryckta kompetensbehov			
<p>- Involvera och engagera verksamheter inom Region Skåne i framtagande av YH-utbildningar (befintliga och nya)</p> <p>I arbetet med att främja YH i Skåne, så finns sedan 2019 ett uppbyggt aktörssystem och nära samarbete mellan Region Skåne och olika utbildningsanordnare, YhiS, kommuner och Sydsvenska Industri- och Handelskammaren vad det gäller YH. Inom olika branscher finns kontakter och dialoger</p>			

med branschorganisationer, företag och organisationer. Region Skånes engagemang som arbetsgivare vad det gäller YH har kommit upp i olika samtal under åren. Utbildningsanordnare efterfrågar en större samverkan med Region Skåne, både vad det gäller hälso- och sjukvårdsyrken som andra områden. Syftet med insatsen är att bidra till att fler förvaltningar känner till YH:s möjligheter vad gäller leverans av kompetens, såväl program som kurser och uppdragsutbildningar. Ett syfte är även att fler verksamheter är involverade och engagerade i YH-utbildningar. Engagemang och involvering kan innebära att tacka ja till avsiktsförklaring och därefter bidra i ledningsgrupp, ta emot på LIA o.s.v. Uppstarts- och opinionsbildande möten samt erbjudande kring uppdragsutbildning har genomförts i ledningsgrupper på samtliga icke-vårdnära förvaltningar (då KSHR redan arbetar med de vårdnära), dvs. Regionservice, Regionfastigheter, Koncernkontoret samt Digitalisering IT och MT.

- **Stärka Vård- och Omsorgscollege som samverkansarena mellan utbildningsaktörer och arbetsgivare**

En rad olika insatser har genomförts av Vård- och Omsorgscollege. Bland annat har utbildningsaktörer och arbetsgivare i samarbete tagit fram ett regiongemensamt underlag för bedömning av APL. Tanken är att basen under praktikperioden ska hålla samma kvalitet oavsett var den genomförs, detta kvalitetssäkrar praktikperiod och sedermera även övergången till arbete. Parallellt med detta arbetar VO College också för att öka volymer av handledarutbildade, lyckas man med denna flaskhals förväntas det även underlätta för ökat antal APL-platser, dvs. praktikplatser inom vården.

Vård och omsorgscollege har under 2023 också genomfört ett pilotprojekt och ett långsiktigt jämställdhetsarbete som går under namnet ”[Upptäck vård och omsorg/HälsoAgenterna](#)”. Syftet är att påverka barn och ungdomars intresse för och utbildningsval för att söka sig till främst vård- och omsorgsprogrammet på gymnasieskolan. Eftersom utbildning mot framförallt undersköterskeyrket är starkt kvinnodominerat vill projektet utmana och bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och bredda rekryteringsvägarna till omsorgs-, hälso- och sjukvården. På längre sikt vill man uppnå en jämnare könsfördelning på yrkesprogrammen.

För att lyckas med kompetensförsörjningen till yrkena och för att bryta stereotypa bilder av vem som arbetar i vården genomför projektet tidiga insatser. Detta eftersom erfarenheter tyder på att senare insatser får små effekter. För att kontinuerligt och långsiktigt implementera en breddad rekrytering behöver vård- och omsorgsambassadörsutbildningen moderniseras och ambassadörerna behöver mer och djupare kunskap i att möta barn och unga och attrahera dem till yrken inom omsorgs-, hälso- och sjukvården. Fram till nu har vård- och omsorgsambassadörernas uppdrag till stora delar innefattats av att enbart besöka olika gymnasiemässor, men genom att rikta större uppmärksamhet till yngre barn hoppas projektet att sökfrekvensen till vårdutbildningar kan komma att förändras.

Projektet är fortfarande i en tidig fas men hoppas på kort sikt att kunna få fler att söka sig till vårdutbildning på gymnasiet och att andel pojkar som söker sig till dessa ökar. I projektet ingår att följa pilotklasserna (årkurs 6) för att sedan se hur provansökan till gymnasiet ser ut i årskurs 8 och hur den ordinarie antagningen i årskurs 9 kan komma att förändras genom insatsen. Enkäter efter provansökning till gymnasievalet ska skickas ut till samtliga pilotklasser.

[Projektet arrangerar spridningskonferens](#) den 14 december.

Påverkan av arbetskraftsutbud, attraktivitet och breddad rekrytering

- **Inventera, kartlägga och utforska hur processer för prao (etapp/prio 1), praktik, APL, LIA (etapp/prio 2) (och VFU) kan effektiviseras med syfte att öka antalet praktikplatser inom Region Skåne**

En del av arbetet inom breddad rekrytering hos Region Skåne är att erbjuda praktikplatser på olika nivåer. Utbildningsanordnare inom olika utbildningsformer anger att antalet möjliga utbildningsplatser blir styrande och begränsande av hur många praktikplatser som går att få fram. På det sättet är denna fråga nära kopplad till dimensionering av utbildningssystemet. Olika praktikformer styrs av sin egen logik. Detta behöver kunna kommuniceras och säljas in på ett attraktivt och enkelt sätt. Inom ESF-projektet PRIS - Prao i Skåne 2020-2021 utbildades studie- och yrkesvägledare, praktik- och SSA-

samordnare i att på olika sätt arbeta uppsökande och sälja in värdet av att arbetsgivare erbjuder praktikplatser. Därför har främsta fokus varit att stärka det långsiktiga strategiska kompetensförsörjningsarbetet innefattande prao med Region Skåne som arbetsgivare. Sedermera är syftet att effektivisera och öka antalet praktikplatser, med hög kvalitet, inom olika praktikformer (främst APL och LIA) och förvaltningar. Därför har avdelningen för regional utveckling i samarbete med koncernstab HR från september 2023 uppdragit en kommun att projektleda denna satsning.

- **Producera digitala studiebesök för att synliggöra bredden av yrkesmöjligheter**

Under år 2023 har ytterligare tre digitala studiebesök producerats och publicerats. Nu finns sex digitala studiebesök på [Digitala studiebesök - Region Skåne \(skane.se\)](https://www.skane.se/digitala-studiebesok). De tre sista digitala studiebesök som producerats synliggör "samhällsbyggarna" och infrastrukturen runtomkring sjukhus/vårdavdelningar; på Regionservice, Digitalisering IT och MT samt Regionfastigheter. Totalt synliggörs nu 45 olika yrkeskategorier i de digitala studiebesöken och utöver dessa synliggörs också en rad olika specialister och chefer. Syftet med de digitala studiebesöken är att synliggöra arbetsplatserna, yrkesgrupperna och möjligheterna - locka unga (högstadiel elever och gymnasieelever) till Region Skåne och sprida kunskap om vad Region Skånes yrken innebär. Målet är att locka unga till att utbilda sig för att på sikt arbeta inom Region Skånes framtidsyrken för att stärka kompetensförsörjningen inom vårdbranschen och Region Skåne. Många av yrkesgrupperna har dessutom en framtid även utanför Region Skåne, till exempel kockar och köksbiträden, lokalvårdare, servicevärdar, lager- och terminal, yrkesförare, tekniker, ingenjörer m.fl., vilket stärker kompetensförsörjningen i stort i Skåne. Tanken med de digitala studiebesöken är att de ska kunna användas av studie- och yrkesvägledare, lärare, föräldrar och andra som pratar med unga om yrkeslivet. Under våren togs också en kampanj för de tre första digitala studiebesöken fram och denna kampanj rullar under hösten i sociala medier, då även praoelever, praktikanter, framtida sommarjobbare m.fl. kan få ta del av materialet. Resultaten av kampanjen kommer under första kvartalet 2024.

Kompetensutveckling och Livslångt Lärande inkl. kompetenspåfyllnad av strategisk kompetensförsörjning

- **Gemensamt arrangemang/Kompetensförsörjningsdag för HR-funktioner:**

Kunskapsunderlag och stärkt samarbete

I mars arrangerade avdelningen för regional utveckling och koncernstab HR en gemensam kompetensförsörjningsdag där 134 tjänstepersoner deltog och där samtliga förvaltningar var representerade. Genomsnittsbetyget från 1–10 blev 8,2 och samtliga vill se denna typ av arrangemang igen framgent. Analysen är att arrangemanget bidrar till inspiration, kraft och nätverk för att utveckla det interna kompetensförsörjningsarbetet. Önskemål om framtida innehåll är bland annat hur vi bäst kan attrahera och behålla personal, använda kompetensen rätt, hur vi kan bli mer innovativa och nytänkande i kompetensförsörjningsarbetet, konkret hur vi bättre kan gå från idéer till verkstad samt spridning av goda/lyckade exempel från andra privata och offentliga organisationer.

- **Pilotkurserna Intensivsvenska i hälso- och sjukvård samt Avancerad sjukvårdssvenska**

Pilotkurserna [Intensivsvenska i hälso- och sjukvård](#) samt [Avancerad sjukvårdssvenska](#) är mer framgångsrika än förväntat, alltifrån högt söktryck till höga resultat och anmärkningsvärt bättre svenska vilket resulterat i att fler klarat Socialstyrelsens kunskapsprov för svensk legitimation, trygghet i språket, högre patientsäkerhet och bättre arbetsmiljö med kollegor. Under våren antogs 63 nyanlända till kursen Intensivsvenska (37,5 högskolepoäng) där 67 procent fullföljde kursen, varav nästan 65 procent klarat hela kursen.

Omgång	Sökande	Antagna	Fullföljda	Klarat prov
1 – Höst 2021	286	63	42	27
2 – Höst 2022	336	63	42	20

Efter lyckat samarbete med goda resultat förväntas Arbetsförmedlingen, Lunds universitet och Region Skånes International Office ta över stafettpippen fullt ut från och med år 2025.

Under våren har även totalt 53 yrkesverksamma på Region Skåne studerat Avancerad sjukvårdssvenska (7,5 högskolepoäng) och där 66 procent klarat hela kursen. Detta samarbete sker med Lunds universitet och interna International Office.

- **Utveckling av flexibla kurser inom Life Science och hälsa – stärka idén om en kompetensportfölj för specialiseringsområdet**

Ett gott exempel på hur satsningen kan främja regional utveckling är kopplingen mellan klinisk verksamhet och forskning inom styrkeområdet Life Science och hälsa och den så kallat mjuka infrastrukturen (det vill säga tillgången till kompetens) som krävs för att skapa effektiva strukturer för kliniska prövningar. Under våren har en helt [ny kurs till forskningskoordinator](#) tagits fram i samarbete med avdelningen för hälso- och sjukvårdsstyrning och Lunds universitet. Kursen var översökt och startade till hösten med fem uppdragsstudenter och 25 ordinarie studenter som blev antagna. Kompetensen och rollen en forskningskoordinator förväntas kunna ta kommer utgöra en stor komplettering till dagens forskningssjuksköterskor. Utifrån goda samarbeten och resultat så här långt utökades samarbetet med en satsning för att attrahera och stärka kompetens inom avancerade terapier och medicinska produkter (ATMP), något som kan göra Region Skåne mer konkurrenskraftigt, både nationellt och internationellt.

- **Förstärkning av införande av ny kompetensförsörjningsprocess på Region Skåne**

Avdelningen för regional utveckling har under innevarande år tillsammans med Koncernstab HR och en extern forskare på Göteborgs universitet arbetat för att utveckla en mer ändamålsenlig kompetensförsörjningsprocess internt på Region Skåne. Bland annat föreslås kompetensförsörjningsprocessen vara stödjande och mer effektiv genom att följa budget-, uppföljnings- och verksamhetsprocessen och dess 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 planer på förvaltningsnivå görs fyraåriga kombinerat med en förenklas mellanårsrapportering för att fånga in kompetensgap och utvecklingsbehov samlat.

- **“Mind the Gap Region Skåne” och utbildningsinsats för HR-partners samt utbildningsinsats för chefer**

Det finns ett stort behov av att höja den generella mognaden och insikten av att jobba strategiskt med kompetensförsörjning/-utveckling, både bland HR-partners och chefer. Parallellt med införandet av en ny kompetensförsörjningsprocess inom Region Skåne har avdelningen för regional utveckling i samarbete med koncernstab HR för genomfört insatser för att synliggöra värdet och effekterna av att jobba mer strategiskt, långsiktigt med organisationens kompetensförsörjning.

En utbildningsinsats har genomförts i syfte att inspirera HR-partners för att stärka förmågan att stötta chefer i arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Utbildningsinsatserna förväntas ge HR-partners ökad kunskap om kompetensförsörjningsarbete i stort och tillgång till verktyg för att bättre kunna stötta chefer i det fortsatta arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Utbildningarna förväntas också inspirera organisationens chefer i arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Just nu utvärderas utbildningsinsatsen av deltagande HR-partners.

En output från satsningen kommer vara att engagera deltagande HR-partners i att komma med inputs för att forma innehållet till insatsen för att utbilda och inspirera Region Skånes chefer i arbetet med strategisk kompetensförsörjning. Olika verktyg kommer tas fram, men vad som står klart är kortare utbildningsfilmer för chefer inom Region Skåne som tas fram i skrivande stund. Materialet kommer ha sin hemvist på den interna Lärportalen.

För drygt ett år sedan justerade/utvecklade avdelningen för regional utveckling kompetenskartläggningsverktyget Mind the Gap (mot små och medelstora företag) för att kunna tillämpas på verksamheter i den egna organisationen ([Mind the Gap Offentlig sektor/Region Skåne](#)). Ett tiotal verksamheter testade verktyget och numera har det sin hemvist på intranätet. Däremot ser vi att verktyget inte används i den grad som det hade kunnat och där slutsatsen just är att chefer och HR-

partners inte riktigt ser nyttan och värdet med att använda verktyget. Därför byggs också kommunikation av Mind the Gap Offentlig sektor/Region Skåne in i ovanstående utbildningsinsatser. Under senhösten 2023 har förflyttning skett och exempelvis så är Ängelholms sjukhus (hela förvaltningen) intresserade av att testa genomföra Mind the Gap workshops för att definiera framtida kritiska kompetensbehov för att klara sin verksamhet och målet om att bli Region Skånes s.k. innovationssjukhus.

Kommunikation av erfarenheter och lärdomar samt framtagande av process för Regional utvecklings erbjudande

För att förväntade effekter ska bli en realitet behöver målgruppen, dvs. chefer och medarbetare hos interna verksamheter på Region Skåne, men också vissa externa aktörer/"utförare" i kompetensförsörjningsekosystemet (t.ex. utbildningsaktörer), motiveras, uppmuntras, inspireras, förstå, och våga testa nytt för att själva bli en del av lösningen för att säkra kompetensförsörjningen inom Region Skåne. Detta går i linje med att skapa bättre förutsättningar för förändringsarbete vad gäller arbetssätt och ett bättre tillvaratagande av befintliga och framtida kompetenser som verkar inom Region Skåne och hos externa utvecklingsaktörer i Skåne som helhet. Att tydligare integrera det strategiska kompetensförsörjningsarbetet i verksamhetens långsiktiga förändringsarbete är avgörande för en hållbar kompetensförsörjning. En stor del av det fjärde fokusområdet handlar därför om att vi håller på att ta fram och kommunicera narrativet för satsningen och en tydlig process för hur verksamheter kan ta del av vårt erbjudande för att själva bli en del av lösningen. Tydlig kommunikation för detta förväntar vi oss ge genomslag i utfallet. Processen för erbjudandet förväntas kunna kommuniceras under kvartal 1 år 2024.

En annan viktig del i kommunikationsarbetet och förankringen av samarbetet är att ta fram PM på erfarenheter och lärdomar samt en sammanställning av väg(ar)/rekommendationer framåt. Informanter består av bl.a. verksamheter som genomfört insatser eller fått kompetensutveckling samt tjänstepersoner från Regional utveckling och Koncernstab HR. PM av erfarenheter, lärdomar och rekommendationer framåt kan för projektgruppen och andra kärntressenter tänkas skapa större förståelse/lärdomar och ägarskap för satsningen.

Utifrån hur långt arbetet med PM fortlöpt finns det ett behov av att tydliggöra och kommunicera Regional utvecklings mandat i frågorna för att få större genomslag i leveranser och effekter som vi ser som direkt nödvändiga i den omställning som krävs för att klara morgondagens kompetensförsörjning.

Översiktsbild av insatser inom ramen för Fokus Kompetensförsörjning, år 2021-2023



Resurser

Beskriv resursåtgång, exempelvis som del av tjänst

	Tid (procent/timmar)	Kostnad (kr)
Viktoria Hansson, RU	40%	
Erik Lindell, RU	10 %	
Charlotta Levin, RU	10 %	
Linda Jonasson, KSHR	20 %	
Lise-Lott Hassel	<20 %	
Anders Elmevik	<10 %	
Jessica Erlandsson Persson	<10 %	
Finansiella resurser för projektinsatser		2021: 5 000 000 kr 2022: 6 000 000 kr 2023: 10 000 000 kr 2024: prel. 7000 000 kr

Mer information

Viktoria.hansson@skane.se, näringslivsutvecklare, 040-675 33 48