

**PERSONALNÄMNDENS
VERKSAMHETSBERÄTTELSE
för perioden januari-augusti 2022**

Innehållsförteckning

Förord	5
Personalnämndens uppdrag	5
Året som gått – viktiga händelser	5
Redovisning av mål: Bättre liv och hälsa för fler	7
Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens	7
Kunskapen om lika rättigheter och möjligheter ska öka bland våra medarbetare	7
Redovisning av mål: Tillgänglighet och kvalitet	7
Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas	7
Redovisning av mål: Hållbar utveckling i hela Skåne	8
Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas	8
Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet	8
Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare	8
Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke	8
Det goda ledarskapet och medarbetarskapet	9
Chefsförsörjning	9
Förändringsledning	10
Personaldrivna vårdenheter	11
Hälsofrämjande arbetsplatser och en hållbar arbetsmiljö	11
Nya företagshälsovårdsavtal	11
Ny överenskommelse mellan Region Skåne och Försäkringskassan	11
Arbetsmiljöverket inspekterar årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete	12
Verktyg för medarbetarenkät och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet	12
Sjukfrånvaro	12
Friskvårdsbidrag – förändrad modell	13
Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor	13
Löneöversynen	13
Lönekartläggning	14
Löneväxling	14
Lika rättigheter och möjligheter	14
Utvecklad infrastruktur för kompetensutveckling	15
Förenkla och utveckla HR-stödet	15
Säker informationshantering inom HR	16
Minskad personal- och löneadministration	16
Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras	16

Bemanning av verksamheten under Covid-19	16
Rätt använd kompetens	16
Breda rekryteringen	17
Insatser för unga.....	17
Tekniksprånget	18
Studentmedarbetare	18
Arbetsmarknadsinsatser.....	18
Vägen In.....	18
Kompetensstegar och karriärvägar	18
Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling	19
Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare.....	19
Utbildningsanställningar för undersköterskor/skötare/barnskötare.....	19
Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare.....	19
Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare	19
Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor.....	20
Utbildningsanställning/utbildningslön vid utbildning till specialistsjuksköterska.....	20
Kliniskt basår.....	20
Konferenser för medarbetare - Framtidens medicinska sekreterare, Framtidens undersköterska och Framtidens sjuksköterska	20
Kompetensutvecklingsinsatser handledare	20
Kompetensförsörjning läkare	21
Rekrytering av personer med utbildning i annat land/Internationellt kompetenscentrum för utlandsutbildade	21
Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)	22
Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag.....	23
Utveckling av anställningsvolym, arbetad tid och personalrörlighet.....	24
Utvecklingen av anställningsvolym	24
Utvecklingen av använda timmar.....	25
Personalrörlighet.....	26
Utvecklingen av Vård av barn (VAB).....	26
Långsiktigt stark ekonomi	27
Resultat (inklusive prognos).....	27
Ekonomiska effekter på grund av Covid-19	27
Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans.....	27
Intern kontroll	27
Uppföljning per januari – augusti 2022.....	27

Krisberedskap	29
Bilaga 1 Tabell total resultatredovisning delåret januari – augusti 2022	30
Bilaga 2 Personalnämndens måluppfyllelse delåret 2022 i sammandrag.....	31
Bilaga 3 Uppföljning av internkontrollplan delåret 2022.....	33

Förord

När året 2022 började var vi fortfarande kvar i en värld präglad av pandemin, en ny variant, Omikron, hade börjat spridas. Visserligen var denna variant mer smittsam, men det skulle visa sig att den inte var lika farligt. Tack vare vaccinationerna av nästintill hela befolkningen har vi kunnat återgå till livet innan pandemin så smått under året.

Detta avspeglas i resandet över Öresundsbron, som nu i sommar har slagit nya rekord, semesterresandet har också återvänt till gamla mönster. Dock har pandemin påverkat vårt sett att leva, såväl privat som i yrkeslivet. För sjukvården har vi nu en vårdskuld med längre köer att hantera efter pandemin. Detta kommer att vara en utmaning under kommande år.

Pandemin innebar ett ökat intresse och medvetenhet om sjukvårdens stora betydelse för hela samhället. Våra medarbetare är alla värda ett stort tack och erkännande för de uppoffringar som hållit vården i gång under hela pandemin. En positiv effekt är att söktrycket och intresset för vårdutbildningar har ökat. Det är viktigt att vi använder det ökande intresset för vårdyrkena och drar nytta av detta kommande år. Personalnämnden har för egen del även sett ett ökat tryck för utbildning till specialistsjuksköterska och ombudgeterat medel till fler utbildningar.

I likhet med övriga offentliga Sverige har vi stora utmaningar med kompetensförsörjningen och vi arbetar målmedvetet med detta sedan många år tillbaka. Under året har vårt beroende av hyrpersonal stabiliserats och målet om att nå 1,5% av den totala personalkostnaden är inom räckhåll. Arbetet med ett gemensamt upphandlingsunderlag för hyrpersonal mellan Sveriges alla regioner har överklagats, men ambitionen är rätt och samarbetet kommer att fortsätta mellan regionerna.

Sommarens semesterperioder har gett de flesta av våra medarbetare sin rätt att ta ut fyra veckors semester, vilket är viktigt för återhämtning och vila. Personalnämnden följer med särskilt stort intresse frågan om medarbetarnas återhämtning framgent.

Inledning

Personalnämndens uppdrag

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 ansvar för det regionövergripande arbetet med den av regionfullmäktige fastställda policyn för lika rättigheter och möjligheter med syfte att alla ska leva och verka i Skåne på lika villkor oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Året som gått – viktiga händelser

- Region Skånes kompetensförsörjningsplan 2022 – 2023 har uppdaterats med reviderade strategier för kompetensförsörjningsarbetet.
- Förslag har utarbetats om fortsatt införande av servicevårdar för att stödja arbetet med rätt använd kompetens.
- Budgetmedel har omdisponerats för att möta behovet av utökning av platser för sjuksköterskors specialistutbildning under 2022.
- En konceptuell plan har beslutats för inrättande av Region Skånes ledarskapsakademi.
- Beslut om finansiering av fyra uppdragsutbildningar till specialistsjuksköterskeprogrammet med inriktning anestesijukvård med start höstterminen 2022.

- Struktur och insatser har beslutats för att få in personer långt ifrån arbetsmarknaden i arbete inom Region Skåne.

Redovisning av mål: 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.

Covid-19 har fortsatt påverkat processer, rutiner och arbetssätt i verksamheten, insatser inom utbildning, utvecklingsarbeten, kompetensutveckling har fått skjutas upp, helt ställas in eller stöpas om.

Pandemin har gett, och ger fortsatt, erfarenheter som kan användas vidare i utveckling i ett mer normaliserat läge. Det handlar exempelvis om förmågan att snabba upp samarbete, såväl regioninternt som externt, och inte minst arbetet med kommunikativa insatser. Positiva erfarenheter är exempelvis utveckling av det stöd som getts till vårdverksamhetens omställning och arbete med bemanning, men även i HR-relaterade frågor i övrigt, däribland arbetsmiljöfrågor.

Personalnämndens arbete med målet *Bättre liv och hälsa för fler* har brutits ner i två delmål:

Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens

Personalnämndens arbete med kompetensförsörjning syftar till att uppfylla Region Skånes främsta mål och löfte till medborgarna, nöjda medborgare. Insatser för att säkra dagens och morgondagens kompetensförsörjning är en av grundförutsättningarna för måluppfyllelse. Bättre nyttjande av befintlig kompetens, tillförandet av ny kompetens och förändrade arbetssätt är nödvändiga och avgörande för att förbättra tillgängligheten och även i övrigt säkra en hög kvalitet och effektivitet i Region Skånes verksamheter.

Arbetet med att säkra den framtida kompetensförsörjningen måste bedrivas konsekvent och långsiktigt. Beslut har tagits om en uppdaterad kompetensförsörjningsplan med fem strategier för kompetensförsörjningsarbetet. Utvecklingen med regionala och lokala kompetensförsörjningsplaner utgör en bas för stabilitet i arbetet och ger även en löpande uppföljning av olika insatser faktiska effekt. Personalnämndens insatser inom kompetensförsörjning fördjupas inom avsnittet *Attraktiv arbetsgivare*.

Kunskapen om lika rättigheter och möjligheter ska öka bland våra medarbetare

Förtroendefrågan är central för arbetet vad gäller övergripande personalpolitiska frågor och frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering. Insatser utvecklas och genomförs för att säkerställa att alla medborgare möts med omtanke och respekt, vilket är en förutsättning för att öka medborgarnas förtroende för Region Skåne. Jämställdhet och jämlikhet är nyckelfrågor. Medborgarna ska behandlas likvärdigt. Att identifiera och undanröja hinder är nödvändigt för att nå full delaktighet i samhället. Personalnämndens insatser inom området fördjupas inom avsnittet *Attraktiv arbetsgivare*.

Redovisning av mål: Tillgänglighet och kvalitet

Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.

Utvecklingen av förändrade arbetssätt ska stödjas

Nytänkande och smartare sätt att organisera och utföra arbetet behöver utvecklas och införas. Förändringar är nödvändiga för att ytterligare höja kvaliteten i Region Skånes verksamheter - och samtidigt möjliggöra en bättre hushållning med resurser. Dessa förändrade arbetssätt ska ha som gemensam nämnare att de ska skapa ökad nytta.

Det fortsatta arbetet med Rätt använd kompetens (RAK) är viktigt för att stödja förändrade arbetssätt. Inte minst inom hälso- och sjukvården behöver arbetssätt omprövas och förnyas för att skapa bättre förutsättningar, ibland kombinerad med ny teknik, för att möta framtidens behov/utmaningar. Takten i förändringsarbetet behöver öka för att möta inte minst kompetensförsörjningsutmaningen framöver.

Redovisning av mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktig, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.

Pandemin har prövat förmågan till snabb omställning och ett utökat regionalt samarbete, såväl internt inom Region Skåne som med, exempelvis, de skånska kommunerna och lärosäten.

Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas

Det finns ett etablerat samarbete mellan Region Skåne, de skånska lärosätena och andra relevanta utbildningsanordnare vad gäller utbildningsfrågor. Samarbetet är kontinuerligt och har ytterligare utvecklats och stärkts under pandemin.

Det behövs även ett nytänkande vad gäller den verksamhetsförlagda utbildningens genomförande. Former för att bättre nyttja hela det samlade hälso- och sjukvårdssystemet och dess olika aktörer, såväl privata som offentliga, behöver utvecklas. Ett utökat antal utbildningsaktörer ställer därutöver stora krav på kvalitetssäkring och ständig dialog.

Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare

Kompetensförsörjningen är en av de allra största utmaningarna för Region Skåne idag och framöver. För att lyckas i det uppdraget kommer stora insatser krävas bland annat avseende utveckling av nya arbetssätt som tillgodoser såväl verksamhetens som individens behov av utveckling samtidigt som de bidrar till en god arbetsmiljö. Under 2021 togs ett arbetsgivarlöfte fram som implementeras under 2022. Där betonas det viktiga arbete som utförs för att upprätthålla och utveckla välfärden och vilka förväntningar medarbetarna kan ha på Region Skåne som arbetsgivare. Att chefer och medarbetare förstår att de gör skillnad, känner meningsfullhet i sin vardag och kan följa och planera för sin utveckling är en förutsättning för att få medarbetare att söka sig till organisationen och också att vilja stanna kvar.

Rekryteringsfrämjande insatser och arbete med arbetsgivarvarumärke

Ett nytt arbetsgivarlöfte för Region Skåne har tagits fram med utgångspunkt från Region Skånes arbetsgivarvarumärke. Arbetsgivarlöftet syftar till att stärka Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare. Det är en beskrivning av varför den totala arbetsupplevelsen inom Region Skåne är bättre än på andra arbetsplatser och är ett löfte till befintliga och potentiella medarbetare.

Fortsatt arbete gällande implementering av Region Skånes arbetsgivarlöfte pågår med olika insatser för att kvalitetssäkra att processer, dokument som ska ha bäring och genomsyra Region Skånes arbetsgivarlöfte i sin helhet. En viktig och avgörande del och som kräver ett välarbetat och gediget arbete och som fortsatt utvecklats och processats för att få den bäring i organisationen som den syftar till. Arbetsgivarlöftet ligger till grund för

rekryteringskommunikation och internkommunikation, samt förbättringsinitiativ på arbetsplatsen för att stärka, bibehålla och utveckla motivationen bland medarbetarna. Insatserna har fortsatt, utifrån arbetsgivarlöftet, med syfte att marknadsföra Region Skåne och vad som erbjuds, olika yrken samt för att beskriva Region Skånes olika verksamheter.

Arbetet har fortsatt med vidareutveckling av behovs- och målgruppsanpassad rekrytering för Region Skånes olika yrkesgrupper. Till detta kommer fortsatt vidareutveckling av närvaron på sociala medier, event och mässor för att stärka Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare. Start av kampanj: attrahera rekrytera har initierats samt arbete gällande skane.se webbsidorna "Jobba hos oss" har påbörjats för vidareutveckling, liksom rekryteringsprocessen med tillhörande aktiviteter så som; pre- och onboarding, introduktion och rekrytering med tillhörande kontinuerlig justering av Region Skånes jobbannonser samt kanaler för dess olika målgrupper, däribland sociala medier, kampanjer och andra tekniska lösningar som till exempel digital referenstagning.

Det goda ledarskapet och medarbetarskapet

Med ett lyssnande, närvarande ledarskap skapas delaktighet och mod att påverka verksamhetens utveckling och resultat. Chefer med tydliga uppdrag och realistiska villkor i sitt chefsuppdrag är en förutsättning för välfungerande verksamheter som når sina mål och har nöjda medarbetare.

Det goda medarbetarskapet stöds av Medarbetaridén som ett ramverk för att ta tillvara medarbetares engagemang och synliggöra betydelsen av ett aktivt medarbetarskap. Detta är en avgörande faktor för hur väl Region Skåne lyckas med sitt uppdrag. I Medarbetaridén tydliggörs Region Skånes förväntan på medarbetarskapet och vad jag som medarbetare kan förvänta mig av arbetsgivaren. Medarbetaridén beskriver hur vi som medarbetare bidrar till livskvalitet för invånarna, hur vi som medarbetare förväntas agera och hur vi tillsammans bidrar till en attraktiv och hållbar arbetsplats.

Implementering av Medarbetaridén sker 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. Kommunikationsmaterial och verktyg har tagits fram anpassade för olika målgrupper och användningsområden. Vidare implementeringsinsatser planeras under hösten.

Chefsförsörjning

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.

Region Skåne behöver utveckla sin kompetens inom området "Organisatoriska förutsättningar för ett hållbart ledarskap" och utreda vilka organisatoriska aspekter som är av särskild vikt för att förbättra förutsättningarna och öka attraktiviteten till att vilja bli chef inom Region Skånes verksamheter. Ett samarbete finns med Malmö universitet kring att genomföra uppdragsforskning inom området Organisatoriska förutsättningar för ett hållbart chefskap. Utifrån kunskap om vad som är av särskild vikt ska förslag på åtgärder tas fram. Resultatet av studien kommer att redovisas under hösten och är tänkt att ligga till grund för vidare insatser/aktiviteter inom området.

För att öka attraktiviteten och stärka det verksamhetsnära ledarskapet inrättas en ledarskapsakademi som en del av en regional satsning för framtidens ledar- och medarbetarskap. Ledarskapsakademins syfte är att få ett samlat grepp för att stärka chefer och ledare i sin kompetens, öka utväxlingen för kompetensutvecklingsinsatserna och ökad förändringskraft. Ledarskapsakademien ska ha ett tydligt verksamhets och invånarfokus och omfattar alla Region Skånes verksamheter. Det förberedande arbetet genomförs med en

bred och omfattande förankring där involverade ges möjlighet att tillföra underlag och påverka utifrån verksamhetens behov. En preliminär plan är presenterad för nämnden första halvåret 2022.

En rad chefs- och ledarutvecklingsaktiviteter genomförs, med finansiering inom ramen för koncerncentrala medel/självkostnadsdebitering. Kompetensutvecklingsaktiviteterna utgår från Region Skånes Chefs- och ledarkriterier.

I början av året lanserades ett regiongemensamt introduktionsprogram för nya chefer. Programmet består till största del av digitala läraktiviteter.

Mentorskap är en del i det stöd som erbjuds chefer för att ge dem förutsättningar att utveckla sitt personliga ledarskap och att utveckla sin kompetens som chef. Mentorsverksamheten består såväl i ett organiserat mentorprogram som att nya chefer har möjlighet att få en mentor när behov finns. Sedan 2013 har Region Skåne genomfört organiserade mentorsprogram en gång per år. Varje program tar emot 50 deltagare och pågår under sju månader. I mars startade ett nytt program.

En ny omgång av RUFF-programmet (Regionernas utvecklingsprogram för framtida förvaltningsledningar) startade våren 2021 och kommer att avslutas under september 2022. Programmet är ett samprojekt mellan Region Skåne, Västra Götalandsregionen samt Region Stockholm.

Inför personalnämndens pris som Årets chef, med fokus på chefens roll att stimulera samverkan och samarbete över gränser både internt inom Region Skånes verksamheter och externt med kommuner och andra aktörer, har under våren en inbjudan kommunicerats på intranätet för nominering av pristagare. Priset delas ut i oktober 2022 och syftar till att lyfta fram hur chef genom medarbetarna skapar engagemang för att etablera förändring eller nya samverkansaktiviteter där en nytta för patienten som har kontakt med vården gynnas.

Region Skåne har cirka 1 500 chefer vilket innebär en ständig omsättning och ett kontinuerligt behov av att rekrytera nya chefer. Detta ställer krav på en välfungerande chefsförsörjningsprocess med målsättningen att det ska upplevas som attraktivt att vara chef och ledare i Region Skåne. För att trygga den framtida chefsförsörjningen finns utvecklingsinsats för medarbetare med motivation och potential att bli chef. Sammanlagt har nu fyra omgångar av utvecklingsinsatsen genomförts och två nya program startar i höst.

Förändringsledning

Chefers ledarskap och förmåga att leda i förändring är av avgörande betydelse för hur väl Region Skåne lyckas möta förändrade förväntningar från invånare och medarbetare, digitaliseringen och nya arbetssätt. Chefer behöver aktivt arbeta med att utveckla verksamheten och kunna leda i förändring. Utbildning i förändringsledning, Wallbreakers, erbjuds alla chefer och genomförs åtta till tio tillfällen årligen. Utbildningen har genomförts sedan 2015.

Som en påbyggnad till utbildningen i förändringsledning finns sedan 2020 en gemensam modell och förändringsprocess i syfte att stödja verksamhetens chefer att planera och genomföra förändringsarbete. I modellen ingår utbildning, stödmaterial och en strukturerad metod för att ta fram en förändringsplan. Implementering av Region Skånes modell för förändringsledning fortgår. Aktiviteter som genomförts under året är tydliggörande av mottagande organisation i form av utsedda samordnare för respektive förvaltning, fortsatt utbildning av förändringshandledare, regelbundna nätverksträffar för förändringshandledare och anpassade utvecklingsinsatser som skräddarsys på begäran utifrån verksamheternas behov. En ny utbildning i förändringsplanering för chefer har tagits fram och erbjuds från och

med hösten. Utbildningen ska ge chefer ett arbetssätt för att omsätta det som de lärt sig i Wallbreakers till praktisk förändringsplanering i sin vardag.

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. Under våren 2022 har den första formella ansökan beviljats och beslutats av regionfullmäktige. Starten för den första personaldrivna vårdenheten planeras till 2023-01-01.

Hälsofrämjande arbetsplatser och en hållbar arbetsmiljö

Det kontinuerliga arbetet för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser är en viktig grund för att Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och för en väl fungerande kompetensförsörjning. Under 2022 har det hälsofrämjande arbetsmiljöarbete fortsatt att uppmärksammas i syfte att öka kunskaperna i ett hållbart arbetsmiljöarbete i organisationen. För det hälsofrämjande arbetsmiljöarbete finns det sedan februari 2022 ett eget delområde i den partsgemensamma framtagna digitala introduktionsutbildningen i arbetsmiljö som riktar sig till chefer och skyddsombud. Hittills har 324 chefer och skyddsombud genomfört delar av den digitala introduktionsutbildningen och 162 har slutfört introduktionsutbildningen.

För att åstadkomma hälsofrämjande arbetsplatser har även insatser i organisationen initierats under första halvåret 2022. Insatserna genomförs inom ramen för ett antal projekt i syfte att främja ett hållbart arbetsliv inom hälso- och sjukvården. Från statsbidraget "Återhämningsbonusen" har Region Skåne ansökt om medel för att finansiera tio olika arbetsmiljöprojekt, varav nio projekt beviljats medel för genomförande under 2022. Ett av projekten är regionövergripande och syftar till att öka kunskapen i organisationen vad gäller planering för återgång i arbete för sjukskrivna medarbetare, samt bidra till att stärka arbetssättet för en hållbar återgång i arbete. I förlängningen av projektet kommer Region Skånes rehabiliteringsprocess att revideras under 2022. Utöver detta har projekt i förvaltningarna startats upp med fokus på hälsosamma schema, kontinuitetsdriven schemaläggning, reflekterande kollegiala samtalsgrupper, tidiga insatser och samtal, digital hälsoutmaning med utbildning och föreläsningar, samt hälsosprång i syfte att ge verktyg och möjlighet till återhämtning. Projekten förväntas bidra till ökad kunskap och förståelse i organisationen till hur hälsofrämjande insatser kan bedrivas genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och därigenom skapa en hållbar arbetsmiljö. Redovisning av projektens sker till Socialstyrelsen under första kvartalet 2023.

Nya företagshälsovårdsavtal

Under 2021 pågick upphandling av en ny företagshälsovård. Nya företagshälsovårdsavtal är tecknade från och med 2022 och innefattar en bred uppsättning företagshälsovårdstjänster för samtliga medarbetare i Region Skåne. Under första halvåret 2022 har implementeringsinsatser genomförts i form av kommunikation via intranät, förvaltningsvisa informationsinsatser och dialog i samverkan. Avtalen spänner bland annat över områden såsom professionellt stöd i arbetsmiljöarbetet innefattande organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete, rådgivning till medarbetare, konsultation för arbetsgivaren, arbetsmiljökartläggning. Nya avtal är även tecknade med leverantörer för utbildning inom arbetsmiljö samt beroendebehandling.

Ny överenskommelse mellan Region Skåne och Försäkringskassan

Under våren 2022 har en ny överenskommelse träffats mellan Region Skåne och Försäkringskassan. Utifrån parternas utvärdering av tidigare överenskommelse identifierades ett behov av att konkretisera överenskommelsen och låta den innefatta specifika åtgärder för

att partsgemensamt på sikt sänka sjukfrånvaron. Överenskommelsen kommer årligen att revideras i syfte att förtäta uppföljningen av samarbetet mellan Region Skåne och Försäkringskassan.

Arbetsmiljöverket inspekterar årliga uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Under första halvåret 2022 har Arbetsmiljöverket på regionövergripande nivå, med tio tillhörande stickprov i förvaltningarna, inspekterat den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inspektionen förväntas vara avslutad i november 2022 då Region Skåne kommer presentera en handlingsplan över åtgärder utifrån Arbetsmiljöverkets inspektion. Handlingsplanen kommer bland annat innehålla åtgärder för att säkerställa specificering och uppföljning av fördelade arbetsmiljöuppgifter och anmälan av allvarliga tillbud.

Verktyg för medarbetarenkät och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Region Skåne har under våren 2022 upphandlat ett nytt verktyg för genomförande av medarbetarenkät och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Digitala anpassningar kommer genom det nya upphandlade verktyget att genomföras för det systematiska arbetsmiljöarbetet inför årets uppföljning. Till detta kommer kommunikationsinsatser med fokus på information via intranätet och i respektive förvaltning att genomföras. Detta är insatser som genomförs utifrån handlingsplanen för 2021 års årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Sjukfrånvaro

Region Skånes sjukfrånvaro har under perioden januari-juli 2022 ökat i jämförelse med samma period 2021. Ökningen avser den korta sjukfrånvaron och ökningen finns såväl bland kvinnor som män samt i samtliga åldersgrupper. Vad ökningen under året beror på kan inte förklaras på ett entydigt sätt.

Minskningen av långtidssjukfrånvaron, i relation till den totala sjukfrånvaron, vilket är det fastställda nationella nyckeltal som ska användas enligt den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen, är en effekt av den ökade kortare sjukfrånvaron. I *reella termer* är dock volymen långtidssjukfrånvaro i stort oförändrad jämförelse med 2021 och över längre tid något minskande. Ett aktivt och strukturerat arbete med arbetsanpassning och rehabilitering är en grundförutsättning för att förhindra långtidssjukfrånvaro hos enskilda medarbetare. Planering har under året gjorts för att belysa sjukfrånvaron i förhållande till de insatser som görs i samband med arbetsgivarens planering av återgång i arbete.

Tabell 1. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid samt andel långtidssjukfrånvaro (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

Sjukfrånvaro	2022 2201-2207	2021 2101-2107	Skillnad 2022 mot 2021
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	6,5%	5,9%	0,6%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Kvinnor	7,1%	6,5%	0,6%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män	4,4%	3,8%	0,5%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 29 eller yngre	5,6%	4,9%	0,7%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 30-49 år	6,2%	5,6%	0,5%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 50 eller äldre	7,2%	6,6%	0,7%
Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro	36,2%	41,7%	-5,5%

Tabell 2. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid per personalgrupp (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

AID Personalgrupp	Antal månadsavlönade medarbetare per juli 2022	2022 jan-jul	2021 jan-jul	Skillnad 2022 mot 2021
Totalvärden	37 599	6,5%	5,9%	0,6%
Administratörer	1 869	6,8%	6,3%	0,6%
Administratörer, vård	2 052	7,9%	7,2%	0,7%
Arbetssterapeuter	408	7,3%	5,7%	1,6%
Barnmorskor	567	7,3%	6,7%	0,6%
Biomedicinska analytiker	912	7,4%	7,1%	0,3%
Dietister	138	5,5%	4,1%	1,4%
Fysioterapeuter	793	5,7%	4,9%	0,8%
Handläggare	2 220	3,0%	2,6%	0,4%
Ingenjörer	277	4,0%	3,1%	0,9%
Kultur, turism och friluftsliv	40	5,5%	4,6%	0,9%
Kurativt och socialt	696	7,6%	6,4%	1,2%
Köks- och måltidsarbete	161	8,0%	7,0%	1,0%
Ledningsarbete	1 559	1,9%	1,5%	0,3%
Logopeder	167	6,6%	5,4%	1,2%
Läkare icke specialistkompetenta	2 218	4,5%	3,2%	1,3%
Läkare specialistkompetenta	2 973	3,7%	3,0%	0,7%
Psykologer	606	6,0%	4,9%	1,0%
Psykiater	12	3,4%	1,7%	1,7%
Sjuksköterskor	8 760	7,3%	6,5%	0,7%
Skola	121	6,0%	4,8%	1,2%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	530	9,4%	9,0%	0,4%
Tandläkare	30	5,1%	3,5%	1,6%
Tandsköterskor	29	6,8%	11,4%	-4,5%
Tekniker	348	5,8%	7,3%	-1,5%
Undersköterskor, skötare m.fl.	8 767	8,5%	8,1%	0,4%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	402	6,5%	7,8%	-1,3%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	789	5,1%	4,2%	0,9%
Övrigt rehabiliteringsarbete	163	7,9%	5,6%	2,4%

Friskvårdsbidrag – förändrad modell

Från och med 1 januari 2022 blev det enklare för chefer och medarbetare att ansöka om friskvårdsbidrag. En helt digitaliserad rutin för friskvårdsbidrag infördes och förändringen innebär även att medarbetare i Region Skåne får full ersättning för friskvårdskostnader upp till 3 000 kronor per år och medarbetare. För kompensation av andra nämnders/styrelsers merkostnader till följd av ändrad modell för friskvårdsbidrag har personalnämndens regionbidrag utökats med 10 miljoner kronor. Dessa medel kommer att fördelas från personalnämnden till övriga nämnder under andra halvan av 2022.

Konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor

Lönebildningen ska vara en positiv kraft i Region Skånes verksamheter för att skapa förutsättningar så att medarbetare stimuleras till goda arbetsinsatser. Detta bidrar till att utveckla verksamheten så att den ligger i linje med medborgarnas behov samt att Region Skåne ska kunna rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som behövs.

Löneöversynen

Löneöversynen 2022 försenades på grund av pågående pandemi och att nytt avtal med Vårdförbundet tecknades i början av april. Nya löner för Vårdförbundets avtalsområde planeras betalas ut i oktober 2022. Övriga avtalsområden betalades ut i juni 2022.

Lönekartläggning

Osakliga löneskillnader mellan könen ska inte förekomma i Region Skåne. I enlighet med diskrimineringslagstiftningen genomförs årlig lönekartläggning under ledning av Koncernstab HR. Lönekartläggningen för 2021 avslutades i maj 2022 i och med att handlingsplan Aktiva åtgärder för jämställda löner beslutades av HR-direktören.

Löneväxling

Under våren har Region Skåne tecknat nytt avtal om löneväxling till pension med de fackliga organisationerna vilket möjliggör för våra medarbetare att löneväxla högre belopp än tidigare och nu även göra engångslöneväxling en gång årligen.

Lika rättigheter och möjligheter

Region Skåne har under vårterminen 2022 fortsatt arbetat med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Centrala delar i likarättsarbetet handlar om jämställdhet och jämlikhet samt antidiskriminering för att kunna välkomna medarbetare och medmänniskor med både omtanke och respekt. Att identifiera och undanröja hinder är en högprioriterad del i detta. Arbetet koordineras av funktionsansvarig för likarätt och den likarättsakademi som är knuten till uppdraget. Insatser har därtill genomförts på flera nivåer i organisationen i ett processbaserat arbetssätt integrerat i lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

I syfte att utveckla och stärka likarättsarbetet har fortsatta samarbeten genomförts med Länsstyrelsen Skåne, Malmö mot Diskriminering, Svenska Läkaresällskapet och dess Kandidat- och underläkarförening, Anna Lindh Akademi, Skånetrafiken samt Musik i Syd.

I vårterminens programutbud har medverkan funnits från Lunds universitet, Raul Wallenberg Institutet, Sveriges Riksdag, Romskt informations- och kunskapscenter (RIKC), Kunskapsnätverk för samisk hälsa, Glesbygdsmedicinskt centrum i Storuman, Kompetenscentrum mot våld i nära relationer i Malmö, Sektionen för utredning av brott i nära relation vid polisområde Malmö, Socialstyrelsen i Stockholm, CERTEC vid Lunds Tekniska Högskola, Region Skånes Funktionshindersråd, Röda Korsets kompetenscenter för tortyr- och krigsskaderehabilitering samt från Malmö Opera.

Ett pilotprojekt med Musik i Syd & Malmö Symfoniorkester har driftsatts med musik i vårdens väntrum, en del i arbetet för att alla ska känna sig välkomna till Region Skåne. Konceptet med "musik i vårdens väntrum" har fått ett stort massmedialt nationellt genomslag med många skrivna artiklar samt radio/TV-inslag. Exempel på inslag finns under fliken "nyheter" på www.likaratt.nu.

Ytterligare ett pilotprojekt har startat under våren med två genomförda "likarättsronder" på två olika arbetsplatser. Detta är en unik Region Skåne-modell, med en tydlig struktur och process, som skapas för att stödja verksamheter i arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. I framtiden kan certifierade likarättsambassadörer medverka i genomförandet av dessa likarättsronder. Efter erfarenheter från genomförda likarättsronder blir en 2.0-version klar inför höstterminen, med praktisk utvärdering på ytterligare en arbetsplats.

Ett tredje pilotprojekt har initierats under vårterminen kring "medkänsla" i syfte att ge goda verktyg för likarättsarbetet till våra medarbetare och likarättsambassadörer. Det fortsätter med en fysisk fortbildningsdag i höst och därefter i ett antal digitala fördjupningsmöten.

En tvådagars grundutbildning i likarätt och lika möjligheter har genomförts under våren 2022 för att öka kunskapen bland våra medarbetare. Denna tvärprofessionella utbildning är ett delmoment på vägen till att bli certifierad Likarättsambassadör, med sammanlagt fem dagars

utbildning, som därefter aktivt kan föra ut kunskapen på den egna arbetsplatsen. Utbildningarna sker fortlöpande.

Vårterminens största aktivitet blev den nationella kongressen Stora Likarättsdagarna 2022 som samlade drygt 1 000 unika deltagare med ett stort utbud av föreläsare och olika programpunkter under två heldagar. Det blev det 7:e nationella mötet om likarätt och lika möjligheter med diskrimineringslagen i fokus. Region Skåne ansvarar för arrangemanget i nära samarbete med Musik i Syd, Länsstyrelsen Skåne, Malmö mot diskriminering samt Svenska Läkaresällskapet. Detaljprogrammet finns att läsa på www.likaratt.nu, liksom en likarättstidning som producerades inför kongressen.

Podden "Alla föds nakna" har under Stora Likarättsdagarna spelat in intervjuer med olika föreläsare till material inför nya avsnitt som planeras till i höst.

Ett nytt funktionshinderpolitiskt program har tagits fram under våren och med beslut om genomförande i Regionfullmäktige. Programmet är framtaget med utgångspunkt i Sveriges nationella strategiska funktionshinderspolitik, med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt med mål att uppnå jämlika levnadsvillkor och full delaktighet. Arbetet ska framgent inriktas mot fyra områden;

- Universell utformning, att skapa lösningar som fungerar för fler
- Identifiera och åtgärda hinder i tillgängligheten
- Individuella stöd och insatser
- Åtgärda och motverka diskriminering

För att utveckla och stärka kunskapen om likarätt och lika möjligheter i framtidens chef- och ledarskapsutbildningar inom Region Skåne har ett samarbete med Anna Lindh Academy, Malmö universitet, pågått under våren. Kursen "Värdebaserat Ledarskap & Mänskliga Rättigheter" genomförs vid Malmö Universitet (7,5 högskolepoäng) som ett första steg i denna kompetensutveckling och kunskapsinhämtning under både vår- och höstterminen 2022.

Nomineringsarbetet till Stora Likarättspriset pågår fram till den första september. Priset delas därefter ut i december månad, i samband med en fortbildningsdag kring likarätt med suicidprevention i fokus. En artikel om Stora Likarättspriset inför årets nominering finns att läsa på Region Skånes intranät samt på www.likaratt.nu.

Utvecklad infrastruktur för kompetensutveckling

Ett regiongemensamt ramverk för lärande och kompetensutveckling har tagits fram som bygger på forskning om lärande i arbetslivet. Ramverket syftar till att belysa vikten av att skapa rätt förutsättningar för lärande på arbetsplatsen och hur kompetensutvecklande insatser bäst utformas för att främja lärande och omsätta kunskap till praktik i arbetet. Ramverket ska användas som stöd vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser och kommer också vara en utgångspunkt i arbetet med att implementera kompetensplattformen och lärplattformen till en helhetslösning.

Förenkla och utveckla HR-stödet

För att förenkla för chefer och medarbetare är utveckling av regiongemensamma arbetssätt och digitala stödsystem inom HR-området prioriterat. Förbättrings- och utvecklingsarbete bedrivs i nära samverkan med samtliga verksamheter i Region Skåne. Valfungerande stöd, processer och digitala verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare är en viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare.

Säker informationshantering inom HR

Inom Region Skåne hanteras stora mängder information. En del utgörs av personuppgifter avseende Region Skånes medarbetare, såväl anställda som studenter och uppdragstagare. HR-direktören ansvarar för informationstillgångar inom HR-området och under 2022 fortsätter arbetet med att säkerställa att behandling av medarbetares personuppgifter sker i enlighet med dataskyddsförordningens grundläggande principer. Lärinsatser inom området pågår och syftar till att utveckla regiongemensamma arbetssätt, kvalitetssäkrade och enkla rutiner samt minimera risker för felaktig hantering.

Minskad personal- och löneadministration

Ett flertal utvecklingsarbeten pågår inom området som syftar till att förenkla och minska chefers administrativa arbetsuppgifter inom HR-området. Digitala behovsanpassade lärinsatser, effektivisering av lönedrift med fokus på ökad resiliens, optimering av supportflöde samt projekt Personal- och bemanningsplanering är exempel på utvecklingsarbeten och projekt som har prioriterats och i flera fall implementerats och slutförts under 2021 - 2022.

Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Chefer på alla nivåer behöver förutom att planera dagens bemanning också sörja för vilken bemanning och vilka kompetenser som kommer att behövas i framtiden, både avseende kvalitet och kvantitet. Varje förvaltning sammanställer sina behov i en kompetensförsörjningsplan som sedan aggregeras i en regional kompetensförsörjningsplan. Planen beskriver också de strategier som ska ligga till grund för arbetet. Samtliga nämnder och styrelser fattar beslut om respektive plan.

Som stöd i arbetet behövs planeringsverktyg och under gällande period har nya underlag och nytt stödmaterial för att stötta chefer och ledningsgrupper i arbetet med kompetensförsörjningsplaner tagits fram, bland annat ett verktyg som heter Mind The Gap. Verktöget är testat i ett antal verksamheter och efter utvärdering kommer det att utvecklas ytterligare under hösten 2022.

Bemanning av verksamheten under Covid-19

Under 2021 innebar pandemin en ökad belastning för hälso- och sjukvården och efter våren 2022 har pandemin avklingat. För det fortsatta ändamålsenliga arbetet med tillvaratagande av lärdomar från pandemin har det inrättats en regional bemanningsgrupp med representanter från samtliga hälso- och sjukvårdsförvaltningar, Regionservice, gemensam servicefunktion och Koncernstab HR för att på bästa sätt gemensamt kunna stödja verksamheterna i förändringar gällande bemanning. Den regiongemensamma arbetsgruppen "studenternas praktik" med representanter från Region Skåne och programansvariga från våra tre lärosäten i Skåne; Lunds universitet, Malmö universitet och högskolan Kristianstad har kontaktvägar etablerats vilket säkrar kontakt med studenterna för arbete inom i vården under sommarperioderna eller om ett nytt pandemiutbrott skulle ske.

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 kompetenskartläggning och kompetensplanering ges bättre möjligheter för att arbeta med medarbetarnas utveckling och tydliggöra kompetensbehov i verksamheten.

I syfte att tydliggöra individens karriärmöjligheter kommer en regiongemensam kompetens- och karriärmodell utvecklas under året och dessutom kommer det IT-stöd,

Kompetensplattformen, som upphandlades under 2021 att implementeras under året. Kompetensplattformen ska tillsammans med Lärplattformen utgöra ett stöd för chefers och medarbetarnas planering och uppföljning av kompetens och karriärmöjligheter.

För att säkra att organisationens personella resurser används på bästa sätt behöver nya arbetssätt utvecklas. Situationen under pandemin har inneburit nya sätt att arbeta och det är angeläget att man nu tar till vara och vidareutvecklar det som har fungerat bra. Det kan till exempel innebära att vissa arbetsuppgifter utförs av andra yrkeskategorier än de traditionella. Ett sådant exempel är införande av servicevärdar som innebär att arbetsuppgifter inom service utförs av icke-vårdutbildad personal i syfte att frigöra tid för nära patientarbete hos den vårdutbildade personalen.

Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) och de medel som finns att ansöka om för förebyggande insatser är en tillgång och möjliggörare i omställnings- och kompetensutvecklingsarbetet. En samordnare är anställd inom Koncernstab HR i syfte att hålla ihop arbetet med att identifiera de regiongemensamma behoven av insatser.

Breda rekryteringen

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

Insatser för unga

Region Skåne arbetar aktivt med att attrahera unga till organisationen och dess yrken genom olika insatser. Under år 2021 har en struktur och upplägg för att ta emot prao-elever tagits fram i samarbete med Skånes kommuner genom projektet Prao i Skåne (PRIS) och Regional Utveckling. Ett regiongemensamt introduktionsmaterial för prao-elever finns nu publicerat på Intranätet för chefer. Syftet med upplägget är att det ska förenkla för chefer och handledare att kunna ta emot ett ökat antal prao-elever från högstadiet samt genom en tydlig struktur också motivera verksamheter till att ta emot prao-elever. Under våren 2022 har intresseanmälningarna från förvaltningarna samlats in och fördelats till kommunerna i hela Skåne.

I samarbete med avdelningen för regional utveckling erbjuds arbetsmarknadskunskap i skolan i allt fler skånska kommuner. Arbetsmarknadskunskap ger elever insikt i hur arbetsmarknaden ser ut och vilken kompetens som krävs för olika yrken. Idag finns en specifik föreläsning med inriktning vård som vänder sig till högstadiееlever där vårdambassadörer från Region Skåne är en del av föreläsningen. Under våren 2022 har information om arbetsmarknadskunskap nått ut till verksamheterna och medarbetare har kunnat anmäla sig som vårdambassadör inför hösten 2022. Planering av framtagande av en specifik modul för vård riktad mot mellanstadieelever har initierats och kommer slutföras under hösten 2022.

Via Region Skånes hemsida kan studenter som vill göra praktik eller examensarbete inom våra verksamheter, anmäla sig. Genom detta sätt kan kontakt uppmuntras till samt kommunikationen kvalitetssäkras mellan studenterna och cheferna. Till målgruppen unga har dessutom två av tre digitala studiebesök i form av rörligt material tagits fram. Dessa finns tillgängliga på www.skane.se.

Region Skåne arbetar även sedan tidigare med att attrahera unga genom att anställa personer genom Tekniskprången samt studentmedarbetare.

Tekniksprånget

Tekniksprånget är en satsning som initierats av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademin och ett flertal företag, kommuner och 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 verksamheten samt synliggöra sig som en attraktiv arbetsgivare. Under 2021 har stödmaterial till chefer och handledare tagits fram i syfte att underlätta för chefer och handledare inför och under anställningen. Region Skåne har möjlighet att anställa sex tekniksprångare och under våren 2022 har två tekniksprångare börjat.

Studentmedarbetare

Syftet med att rekrytera studentmedarbetare är främst att underlätta övergången från studier till arbete, men är också ett viktigt led i Region Skånes arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Studenterna arbetar 10 - 15 timmar i veckan under maximalt ett år. Arbetsuppgifterna består av ett avgränsat, och för studentens studier, kvalificerat projekt. Förvaltningarna bär studentmedarbetarnas lönekostnader men för sammanhållen hantering av rekrytering etc. finansierar personalnämnden kringkostnader.

För att öka intresset hos chefer, och framför allt fler förvaltningar än Digitalisering IT/MT som tidigare stått för merparten, att anställa studentmedarbetare har en intern kommunikationsinsats gjorts, vilket har lett till att fler förvaltningar intresserat sig för att anställa studentmedarbetare. Totalt har nio anställningsperioder beslutats om under året. Förvaltningar som anställt studentmedarbetare är Primärvården Skåne, Koncernkontoret, Digitalisering IT/MT, Skånes Universitetssjukhus och Business Region Skåne.

Arbetsmarknadsinsatser

Arbetsmarknadsinsatser är ett av flera sätt att möta den framtida kompetensförsörjningen. Samarbetet med Arbetsförmedlingen har under 2021 fortsatt. Fokus har framför allt varit på extratjänster och satsningen för personer med funktionsnedsättning. Då Arbetsförmedlingens anslag för extratjänster upphör från och med 2022 görs översyn över vilka insatser som ska satsas på under 2022. Detta innebär att det bara är ett fåtal som har kunnat anställas under 2022.

Vägen In

Region Skåne ska ha ett hållbart, utvecklande och inkluderande arbetsliv. Detta innebär bland annat att tillvarata olikheter och i varje anställningssituation se till kompetenser och förmågor. På grund av pandemin och påföljande belastning på verksamheterna så har anställning av antal personer med funktionsnedsättning sjunkit i antal. De totalt som erhållit anställning är framför allt inom serviceyrken inom Regionens service. Från våren 2022 så görs en organisatorisk samordning av anställning av personer inom de olika arbetsmarknadsinsatserna med mål att inte vara så beroende av Arbetsförmedlingens satsningar och anslag.

Kompetensstegar och karriärvägar

Medarbetare i Region Skåne ska erbjudas möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamheternas behov. Förberedelser har gjorts för att under hösten 2022 ta fram strukturerad och enhetliga modeller för karriärs- och kompetensutveckling med tillhörande tjänstestruktur för samtliga förvaltningar i Region Skåne med utgångspunkt från "Core Curriculum". Effektmål är bland annat att minska personalrörligheten, öka tillgänglighet till rätt kompetenser, en mer patientsäker vård samt skapa en hållbar kompetensförsörjning utifrån verksamheternas behov.

Regioninterna resursteam – fortsatt utveckling

Resursteamerna ska attrahera erfarna medarbetare med hög kompetens till ett mer flexibelt arbetssätt, ge fler medarbetare tillsvidareanställning, stärka Region Skåne i rollen som attraktiv arbetsgivare samt minska beroendet av bemanningsföretag. Resursteam finns i någon form i all slutenvård i Region Skåne och ger, förutom ordinarie vakanshantering, förutsättningar för att uppnå målet med ett minskat behov av extern personalinhyrning. Region Skåne ska fortsatt utveckla arbetet med de regioninterna resursteamerna, ett arbete som sker på förvaltningsnivå och anpassas beroende på verksamhet, uppdrag och syfte. Möjligheter och former för regiongemensamma resursteam ska fortsatt utredas.

Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare

Utbildningsanställningar för undersköterskor/skötare/barnskötare

I Region Skåne ges möjligheten för 20 platser per år att få specialistutbildning finansierad av arbetsgivaren genom en så kallad utbildningsanställning. För att kunna läsa till specialistundersköterska behöver utbildningen vara beviljad av Myndigheten för yrkeshögskolan. Arbetsgivaren har möjlighet att påverka vilka yrkeshögskoleutbildningar som finns tillgängliga genom att samarbeta med utbildningsanordnare i Skåne i syfte att ansöka om utbildningsinsatsen hos Myndigheten för yrkeshögskolan. Blir ansökan beviljad kan arbetsgivaren påverka utbildningens innehåll och utveckling genom att medverka i utbildningens ledningsgrupp. Exempel på utbildningar som är beviljade är ambulanssjukvårdare, specialistundersköterska inom operation, intensivvård och anestesi, psykisk ohälsa samt handledare inom socialpsykiatri. Under våren 2022 har 17 medarbetare haft en pågående utbildningsanställning, varav nio avslutar sin utbildning innan sommaren 2022. Vissa studier går på deltid och andra på heltid vilket innebär att antalet tjänster skiljer sig från antalet medarbetare.

Kompetensutvecklingsinsatser undersköterskor, skötare och barnskötare

Särskilda satsningar görs på kompetensutvecklingsinsatser 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). En utbildningsinsats inom akut omhändertagande av patienter med andnings- och cirkulationsproblem har genomförts under våren 2022 och ytterligare en utbildning kommer starta upp hösten 2022 med medel från Omställningsfonden.

Regeringen har fattat ett beslut om skyddad yrkestitel för undersköterska. Detta föranleder ett arbete med inventering av yrkesgruppens befintliga kompetens inför övergången.

För att säkerställa tillräcklig volym av utbildade undersköterskor med rätt kompetens, gemensam marknadsföring och olika utbildningsinsatser, t.ex. handledarutbildning steg 1 - 3 samt språkbudsutbildning, som stärker undersköterskans roll finansierar Region Skåne årligen ett verksamhetsbidrag till Vård- och omsorgscollege Skåne. Vård- och omsorgscollege är en samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsliv inom vård- och omsorg, främst det gymnasiala vård- och omsorgsprogrammet men även vuxenutbildningar och Yrkeshögskolor. Region Skåne är en aktiv part och deltar tillsammans med kommuner, utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och Malmö universitet i både lokala college och i den regionala styrgruppen.

Kompetensutvecklingsinsatser medicinska sekreterare

En första inventering av vilka arbetsuppgifter som påverkas har genomförts inom ramen för Skånes Digitala Vårdsystem (SDV). För att förbereda så att medicinska sekreterarna har

möjlighet att kompetensutvecklas gjordes en ansökan till Omställningsfonden KOM-KR. Ansökan avser utbildningsinsatser inom bland annat sjukdomsklassificering samt medel till anställning av en resurs som kan arbeta med kompetensutvecklingsinsatser. Patientadministrativa rådet i Region Skåne har fått uppdrag att leda och utveckla kompetensutvecklingsinsatserna för medicinska sekreterare. Under våren 2022 har även utbildningar inom sjukdomsklassificering genomförts av Södra regionvårdsnämnden, via Region Skånes lärplattform.

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 och som innebär studier på halvfart på lärosätet i kombination med klinisk utbildning i verksamheten på halvtid. Med utbildningslön menas att sjuksköterskan behåller sin grundlön under studietiden.

Under vårterminen 2022 har 23 medarbetare haft en pågående utbildningsanställning och 327 medarbetare har haft utbildningslön. Vissa studier går på deltid och andra på heltid vilket innebär att antalet tjänster skiljer sig från antalet medarbetare. Efter vårterminen har 173 medarbetare fullföljt sina studier till specialistsjuksköterska. Av de som fullföljt sina studier har 15 medarbetare haft utbildningsanställning medan 158 medarbetare har haft utbildningslön. Behovet av specialistsjuksköterskeutbildningsplatser är ökande och under året har personalnämnden omdisponerat budgetmedel för merkostnader.

Kliniskt basår

Syftet med Kliniskt basår är att stötta övergången från studerande till yrkesverksam sjuksköterska. Detta genom att vara en arena dels för fördjupning och förankring av teoretiska och kliniska färdigheter dels för samverkan, erfarenhetsutbyte och reflektion med andra nyfärdiga sjuksköterskor.

Av hänsyn till belastningen i verksamheterna genomfördes inga utbildningsdagar under januari eller februari. De dagar som var planerade dessa månader flyttades i möjligaste mån fram och erbjöds senare under våren. Mellan mars och juni har 30 utbildningsdagar genomförts och i genomsnitt har cirka 70 procent av de erbjudna platserna fyllts. Antal anmälda inför utbildningsdagarna är högt men det förekommer många sena avanmälningar. Orsaker som framkommit är dels att sjuksköterskan behövs i den patientnära vården, dels egen sjukdom.

Under våren har nytt informationsmaterial tagits fram som kan delas ut till nyanställda samt sjuksköterskestudenter i slutet av utbildningen. Uppdaterad, samlad information riktad till chefer publicerades på intranätet under sommaren.

Konferenser för medarbetare - Framtidens medicinska sekreterare, Framtidens undersköterska och Framtidens sjuksköterska

Före pandemin har återkommande konferenser genomförts med syfte att belysa utvecklingsmöjligheter för medicinska sekreterare, undersköterskor och sjuksköterskor genom föreläsningar i aktuella och inspirerande ämnesområden. Samtliga Framtidsdagar pausades under 2020 - 2021 till förmån för andra insatser. Dagarna kommer att utvärderas och presenteras i ny form under 2022.

Kompetensutvecklingsinsatser handledare

Cirka 2 500 unika studenter handleds i Region Skåne årligen. Därtill handleds 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.

Målet är att fortsätta att erbjuda handledarutbildningar både digitalt och fysiskt för så hög valfrihet som möjligt för medarbetarna. Utvärderingar visar hög nöjdhet vad gäller de digitala utbildningar som erbjudits år 2021 och 2022. Inför år 2022 planerades det att erbjuda både digitala och fysiska utbildningar, men på grund av pandemin gjordes valet att erbjuda enbart digitala utbildningar för att kunna fortsätta att hålla lika många utbildningar som tidigare år.

Kompetensförsörjning läkare

Under våren genomfördes den årliga Läkarbemannings- och ST-undersökningen. Undersökningen ger en bild av läkarbemanningen samt en prognos för tillgången till specialistläkare 5 respektive 10 år fram i tiden. Prognoserna används till kompetensförsörjningsplaner på olika nivåer samt som underlag för prioritering av specialiseringstjänstgöring mellan olika specialiteter. Resultatet av årets undersökning, som ligger linje med tidigare års resultat, visar en fortsatt brist vad gäller specialistläkare inom ett antal specialiteter, exempelvis inom allmänmedicin, radiologi och psykiatri. Resultatet av undersökningen visar vidare bland annat att tillgången till specialistläkare inom allmänmedicin kommer att öka väsentligt under de kommande åren, vilket gradvis kommer att minska bristsituationen.

Den särskilda beredningsgruppen för ST inom allmänmedicin, som inrättats på personalnämndens initiativ, har under året fortsatt sitt arbete 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.

Rekrytering av personer med utbildning i annat land/Internationellt kompetenscentrum för utlandsutbildade

Sedan International Office etablerades våren 2021 så har det genomförts en rad aktiviteter och insatser för att Region Skåne ska kunna tillvarata kompetensen för personer med utbildning från annat land. Enheten har kontakt med cirka 80 sjuksköterskor för löpande individuell stötting och rådgivning i vägen till svensk legitimation. Bland annat har det getts möjlighet att under våren träna på de kliniska delarna inför Socialstyrelsens kunskapsprov på Practicum i Lund. Avtal med Kristianstad högskola har upprättats för att under våren 2023 ha en förberedande utbildning för 20 sjuksköterskor att klara kraven för svensk legitimation och för att få en god introduktion i svensk sjukvård. Fram tills andra kvartalet 2022 har 14 sjuksköterskor och en barnmorska erhållit svensk legitimation med stöd från International Office.

Under 2022 har sex läkare erhållit legitimation. Flera förväntas erhålla svensk legitimation under senare delen av 2022. International Office har 74 aktiva ärenden med läkare. Även andra legitimationsyrken såsom, dietister, fysioterapeuter, biomedicinska analytiker, barnmorskor, och röntgensjuksköterskor har fått stöttning under legitimationsprocessen.

Under våren har International Office stöttat verksamheter som rekryterat nyckelkompetenser med utbildning från andra länder, upparbetat tydliga processer som stöd för rekryterande chefer och genomfört serier med Webbinarier och skapat tydlig information.

International Office bjöd in till fysiskt och digitalt möte för personer från Ukraina med hälso- och sjukvårdsbakgrund för att informera om vägen till en svensk legitimation och vägen till ett arbete i Region Skåne. Ett 20-tal personer kom på den fysiska träffen i Malmö och ett 10-tal på det digitala informationsmötet.

I svenska språket har en heltidsutbildning med 45 högskolepoäng startats under hösten 2021 med examination juni 2022. Individer med utbildning från annat land såsom läkare, barnmorskor, sjuksköterskor, fysioterapeut och tandläkare kan gå utbildningen och avslutas med Tisus-test, som godkänns som språknivå i legitimationsprocessen. Ny kursstart blir höstterminen 2022 med 60 platser.

Den 1 november 2021 startades också en 7,5 hp-utbildning i "Avancerad sjukvårdssvenska" för 30 medarbetare med legitimationsyrken i Region Skåne. Medarbetare från samtliga hälso- och sjukvårdsförvaltningar var representerade på utbildningen ges av Lunds universitet. Till höstterminen 2022 kommer ytterligare en utbildning att erbjudas, denna gång med 60 platser.

Med medel från Omställningsfonden har 34 utlandsutbildade personer som är anställda inom Region Skåne, fått individuell undervisning med att förbättra sitt svenska språk.

International Office har även koordinerat språkpraktik för totalt 8 personer, på väg mot svensk legitimation i samarbete med Område Bemanning på Skånes universitetssjukhus med kick-off möte med både handledare och kandidat. Formen, som ofta varar 1 - 2 månader är på max halvtid då personen läser svenska parallellt och är på väg mot svensk legitimation. Insatsen ger möjlighet att skapa nätverk och insyn i skånsk hälso- och sjukvård för den utlandsutbildade.

Migrationsprocessen för arbetstillstånd för icke-EU-medborgare är komplicerad, inte minst för personer som inledningsvis i Sverige måste tjänstgöra i annat yrke på vägen mot en svensk legitimation. Under våren kommer International Office att genomföra en upphandling, för ett hållbart samarbete med företag som kan ta sig an allt från migrationsärenden till relocation ärende, som en service för verksamheter som väljer att rekrytera specialistkompetens från annat land.

Internationellt utbytesprogram för medarbetare (HOPE)

International Office verkar även för att medarbetare inom Region Skåne ska få möjligheter till internationell erfarenhet och kompetens genom två initiativ; Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) utbytesprogram "European Hospital and Healthcare Federation" och Global ST.

Utbytesprogrammet för 2020 och 2021 blev uppskjutet på grund av pandemin. Medarbetaren som rekryterades 2020 har under våren 2022 genomfört sitt utbyte under fyra veckor tid på ett sjukhus i Frankrike med avslutande konferens i Bryssel med syfte att dela erfarenheter. Kandidaten är en enhetschef från Skånes universitetssjukhus.

Till hösten 2022 kommer International Office lansera en ny ansökningsperiod för HOPE 2023 och utforska möjligheter att agera som värd för framtida besökande HOPE-deltagare.

Global ST är Region Skånes strategiska satsning för att stärka ST-läkares och koncernens kompetens inom global hälsa. Programmet är koncernövergripande för ST-läkare i Region Skåne och ges i samarbete med medicinska fakulteten vid Lunds universitet. Syftet är att erbjuda praktisk och teoretisk erfarenhet av globalt samarbete inom ramen för en klinisk specialitet. Programmet riktar sig till ST-läkare anställda i Region Skåne som vill fördjupa sin utbildning inom global hälsa och som är intresserade av framtida arbetsuppgifter inom området. Programmet är uppdelat i tre fokusområden: folkhälsovetenskap och global hälsa, klinisk tillämpning och vetenskapligt projektarbete. Första pilotprojektet startade 2019 där fyra läkare har sedan dess gått programmet, och som sedan pausades av pandemin, men som nu fullföljer programmets krav.

International Office är även i pågående dialog med andra skånska lärosäten om möjligheten för sjuksköterskor, anställda i Region Skåne med syfte att skapa ett framtida internationellt utbyte.

Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag

Under de senaste fem år har regionerna samarbetat nationellt med att minska beroendet av inhyrd personal. Målet är en stabil och varaktig bemanning med egna medarbetare för den löpande verksamheten för att värna patientsäkerhet, arbetsmiljö, verksamhetsutveckling och ett kvalitetssäkrat utbildningsuppdrag.

Det sker ett kontinuerligt arbete med att minska beroendet av inhyrning från bemanningsföretag och sedan mars 2019 arbetar en regiongemensam arbetsgrupp, med representation från samtliga sjukvårdsförvaltningar, med att skapa gemensamma insatser. Hittills under året har gruppen främst arbetat med uppföljning och analys av bemanningsbehovet.

Region Skåne har ett ramavtal med 58 leverantörer som hyr ut läkare, sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor. Vid avrop av tjänst krävs god kännedom om bemanningsbranschen och ramavtalets innehåll och prissättning, vilket underlättas av att ett fåtal personer hanterar alla beställningar av hyrpersonal, som en service till chefer och verksamheter. Det ger också en helhetssyn över verksamheternas totala inhyrningsbehov och har lett till att beställningsenheter har upprättats vid samtliga sjukhusförvaltningar. Erfarenheter från Skånes universitetssjukvård, SUS, som haft denna funktion i ett flertal år, visar att kostnaden för inhyrd personal är lägre i förhållande till den totala personalkostnaden i övriga sjukvårdsförvaltningar, där avrop i stället hittills hanterats av chefer nära verksamheten. Allt fler regioner har gått ett steg längre med regionövergripande bemanningsenheter, vilken visat att kostnaderna för inhyrning har minskat i takt med ökad kunskap och följsamhet till avtalet. Region Skåne har under våren påbörjat arbetet med att samordna avropsfunktionen, med målsättning att alla beställningar av hyrpersonal ska administreras från en samlad enhet under slutet av 2022. Denna funktion kommer att organiseras inom Gemensam servicefunktion, förvaltning Regionservice.

Ett systemstöd som ska underlätta och effektivisera den administrativa hanteringen har implementerats under 2021. Upphandling av IT-stöd för åren 2022 - 2024 pågår.

Region Skåne deltar aktivt i den regiongemensamma, nationella, upphandlingen av inhyrning av sjuksköterskor och läkare, ett arbete som leds av SKR. Ett gemensamt ramavtal för hyrpersonal kommer bland annat att leda till att regionerna tillsammans blir en stark och tydlig kravställare med fokus på pris och kvalitet. Ett nationellt, regiongemensamt ramavtal ställer krav på ett utvecklat arbetssätt i respektive region då förvaltning av ramavtalet kommer att ske övergripande, i tätt samarbete över regiongränserna vilket kommer att underlättas genom en regiongemensam beställningsfunktion.

Efter en minskad inhyrning av såväl sjuksköterskor som läkare under 2020 - 2021, ses en ökad kostnad för inhyrning av läkare under årets första tertiäl, medan sjuksköterskebemanningen fortsatt ligger på en relativt låg nivå. Kostnaden för inhyrda läkare har ökat i jämförelse med samma period i fjor, främst på grund av att den planerade verksamheten inte längre är reducerad som under pandemin. Antalet inhyrda sjuksköterskor är fortsatt lägre än före pandemin, framför allt beroende på landets totala brist på sjuksköterskor, men också på grund av förändrade arbetssätt och ett ökat antal undersköterskor och servicemedarbetare.

Tabell 3. Kostnader inhyrd personal från bemanningsföretag, förvaltningsdriven verksamhet, januari-augusti 2022 och 2021. Miljoner kronor (mnkr)

	2022	2021	Förändring	%
Läkare	142,7	127,8	14,9	11,7%
SSK	122,2	119,7	2,5	2,1%
Övriga	5,42	3,90	1,5	39,1%
Totalt	270,3	251,4	18,9	7,5%

Andelen inhyrningskostnad under perioden januari till augusti uppgick till 1,85 procent av den totala personalkostnaden.

För att minska köerna till planerade operationer har det uppstått ett behov av ökad sjuksköterskebemanning till operationsverksamheten. Detta behov har visat sig svårt att täcka med ordinarie ramavtal för inhyrning och Region Skåne har därför tecknat ett separat avtal med de bemanningsföretag som kan tillhandahålla specialistsjuksköterskor inom anestesi och operation under hösten 2022.

Utveckling av anställningsvolym, arbetad tid och personalrörlighet

Utvecklingen av anställningsvolym

Per den sista augusti 2022 hade Region Skåne 36 438 månadsavlönade medarbetare inom förvaltningsdriven verksamhet, en ökning med 248 medarbetare (+0,7 procent) jämfört med samma datum föregående år.

Tabell 4. Antal månadsavlönade medarbetare per den sista augusti 2022 och 2021* (Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet samt särredovisat Folkandvården AB)

Styrelse / Nämnd / Bolag	Antal månads- avlönade medarbetare per 2022-08-31	Antal månads- avlönade medarbetare per 2021-08-31	Förändring	Procentuell förändring
Förvaltningsdriven verksamhet totalt	36 438	36 190	248	0,7%
121 Sjukhusstyrelse Kristianstad	2 437	2 403	34	1,4%
122 Sjukhusstyrelse Hässleholm	617	605	12	2,0%
141 Sjukhusstyrelse Helsingborg	3 282	3 287	-5	-0,2%
142 Sjukhusstyrelse Ängelholm	587	607	-20	-3,3%
150 Medicinsk service	2 056	2 043	13	0,6%
161 Sjukhusstyrelse SUS	12 606	12 674	-68	-0,5%
162 Sjukhusstyrelse Ystad	995	1 009	-14	-1,4%
163 Sjukhusstyrelse Trelleborg	585	563	22	3,9%
164 Sjukhusstyrelse Landskrona	376	358	18	5,0%
181 Psykiatri, Hab o Hjälpn nämnd	4 295	4 279	16	0,4%
191 Primärvårdsnämnd	4 308	4 330	-22	-0,5%
400 Kulturnämnd	35	33	2	6,1%
430 Kollektivtrafiknämnd	469	442	27	6,1%
631 Servicenämnd	2 553	2 415	138	5,7%
710 Regionstyrelsen	845	775	70	9,0%
711 Regionstyrelse	372	341	31	9,1%
750 Södra regionvårdsnämnden	10	10	0	0,0%
810 Patientnämnd	15	17	-2	-11,8%
820 Revision	9	9	0	0,0%
Folkandvården Skåne AB	1 474	1 500	-26	-1,7%

* Observera att viss differens kan råda mellan totalsumman och summan av raderna, då ett fåtal medarbetare har anställningar på mer än en (1) förvaltning

Tabell 5. Antal medarbetare per personalgrupp (AID), per den sista augusti 2022 och 2021, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

Samtliga personalgrupper	Månadsavlönade medarbetare per 2022-08-31	Månadsavlönade medarbetare per 2021-08-31	Förändring	Procentuell förändring
AID_PersonalGrupp	36 438	36 190	248	0,7%
Sjuksköterskor	8 739	8 971	-232	-2,6%
Undersköterskor, skötare m.fl.	7 935	7 722	213	2,8%
Läkare specialistkompetenta	2 970	2 943	27	0,9%
Handläggare	2 246	2 200	46	2,1%
Läkare icke specialistkompetenta	2 189	2 131	58	2,7%
Administratörer, vård	2 034	2 085	-51	-2,4%
Administratörer	1 753	1 638	115	7,0%
Ledningsarbete	1 561	1 539	22	1,4%
Biomedicinska analytiker	902	929	-27	-2,9%
Fysioterapeut	788	812	-24	-3,0%
Kurativt och socialt	692	696	-4	-0,6%
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	685	616	69	11,2%
Psykologer	609	605	4	0,7%
Barnmorskor	573	593	-20	-3,4%
Städ, tvätt, renhållningsarbete	532	547	-15	-2,7%
Arbets terapeuter	405	424	-19	-4,5%
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	383	395	-12	-3,0%
Tekniker	309	222	87	39,2%
Ingenjörer	280	275	5	1,8%
Logoped	170	160	10	6,3%
Övrigt rehabiliteringsarbete	166	162	4	2,5%
Köks- och måltidsarbete	157	165	-8	-4,8%
Dietister	135	145	-10	-6,9%
Skola	129	121	8	6,6%
Kultur, turism och friluftsliv	39	37	2	5,4%
Tandläkare	30	27	3	11,1%
Tandsköterskor	29	26	3	11,5%
Psykoterapeuter	12	11	1	9,1%

* Observera att viss differens kan råda mellan totalsumman och summan av raderna, då ett fåtal medarbetare har anställningar på mer än en (1) förvaltning

De personalgrupper som ökat mest i faktiska tal är Undersköterskor, skötare mfl, Tekniker samt Administratörer. Större minskningar finns i grupperna sjuksköterskor, administratörer vård, biomedicinska analytiker samt fysioterapeuter.

Utvecklingen av använda timmar

Totalt har volymen använda timmar minskat jämfört med motsvarande period 2021, januari – juli. Minskningen är en nettoeffekt av flera orsaksposter som genererar timmar. Exempelvis har antalet timmar vid frånvaro såsom semester, tjänstledighet, jour/beredskap och sjukledighet ökat. Poster som bidrar till ett ökat antal använda timmar är anställda timmar samt fyllnadslön/övertid.

Tabell 6. Använda timmar januari – juli 2022 respektive 2021, (avser Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet)

	2022 jan-jul	2021 jan-jul	Diff. timmar 2022 vs 2021	Diff. %
Anst timmar	40 521 512	40 298 849	222 662	0,55%
Sjukledighet	-2 734 596	-2 466 920	-267 677	10,85%
Tjl med lön	-325 833	-275 256	-50 577	18,37%
Tjl u lön	-4 394 863	-4 304 122	-90 742	2,11%
Kompleddighet	-479 530	-465 475	-14 055	3,02%
Semesterled	-4 254 564	-3 861 769	-392 796	10,17%
Timlön	1 535 484	1 568 520	-33 036	-2,11%
Fyll/övertid	703 102	613 066	90 036	14,69%
Arb jour/bered	448 521	469 193	-20 672	-4,41%
Anv timmar	31 019 230	31 576 087	-556 856	-1,76%

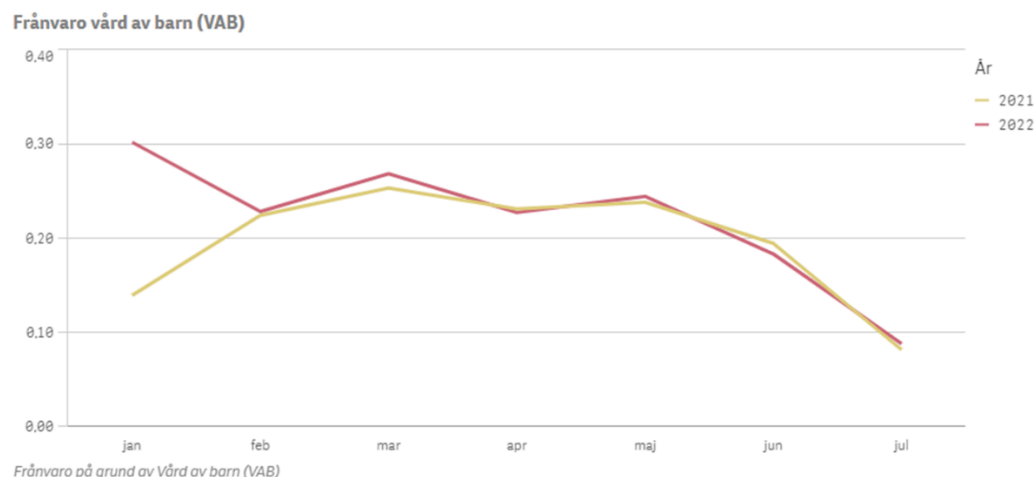
Personalrörlighet

Den externa personalrörligheten, d.v.s. andelen tillsvidareanställda som lämnar sin tillsvidareanställning på egen begäran exklusive pensionsavgångar, ökar. För Region Skånes förvaltningsdrivna verksamhet var den externa personalrörligheten 4,63 procent under perioden januari-juli 2022. Detta är en ökning med 1,2 procentenheter jämfört med samma period 2021.

Utvecklingen av Vård av barn (VAB)

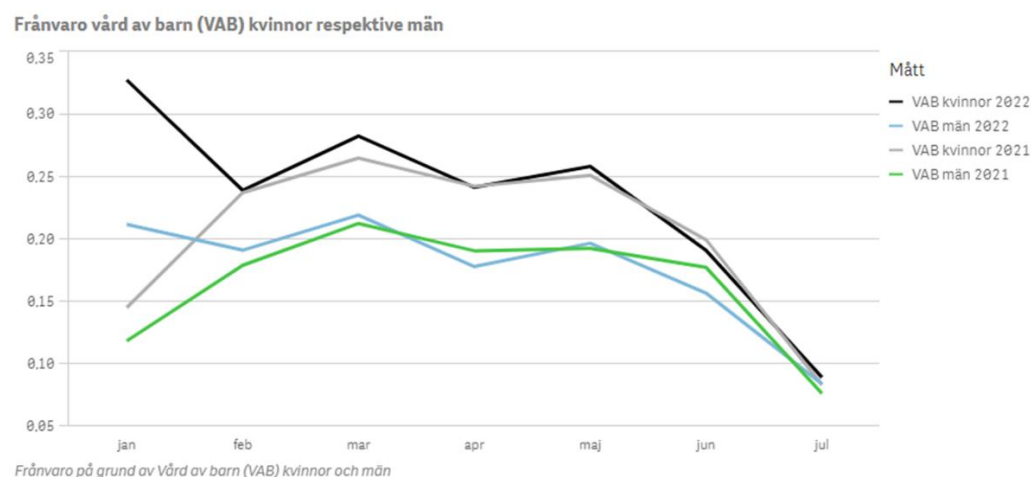
VAB (tillfällig föräldrapenning) har ökat kraftigt under pandemin. För att minska risken för smittspridning ska barn, elever och personal vara uppmärksamma på symtom som kan förekomma vid covid-19. Det gäller både lättare symtom som halsont, snuva, illamående och huvudvärk, men även andra symtom som muskel- och ledvärk, feber, hosta och svårigheter att andas. Under perioden februari – juli 2022 är antalet kalenderdagar i genomsnitt per medarbetare i nivå med motsvarande period 2021.

Diagram 1. Utveckling av VAB, januari – juli 2022 respektive 2021, kalenderdagar i genomsnitt per anställd



Generellt sätt har kvinnor en högre frånvaro till följd av VAB än män, detta förhållande är oförändrat. Ökningen av VAB (tillfällig föräldrapenning) för kvinnor respektive män har följt ett likartat mönster över tid och under utvecklingen av pandemin.

Diagram 2. Utveckling av VAB, januari – juli 2022 respektive 2021, kalenderdagar i genomsnitt per anställd, könsuppdelad



Långsiktigt stark ekonomi

RESULTATMÅL

Resultat (inklusive prognos)

Utfallet för personalnämnden perioden januari – augusti 2022 uppgick till + 17,7 mnkr.

Prognostiserat helårsresultat för 2022 är – 2,8 mnkr. Det prognostiserade helårsresultatet vilket genereras i huvudsak av ett ökat antal specialiseringsutbildningar för sjuksköterskor samt ökade lönekostnader för dessa utbildningsplatser.

Differenser mellan anslagposter finns enligt följande huvudsakliga poster:

- Utbildningsanställning/-lön vid specialistsjuksköterskeutbildning, -11,8 mnkr. Ett högre söktryck, fler antagningar till höstterminens utbildningar samt ökade lönekostnader genererar underskottet.
- Ej nyttjade anslag till personalnämndens förfogande, + 3,5 mnkr.
- Minskad kostnad för genomförande av Kliniskt basår på grund av digitaliserade insatser/inställda aktiviteter, + 2,0 mnkr.
- Mindre kostnader än budgeterat för arbetsmarknadsinsatser, insatserna ger ej helårseffekt 2022, + 2,0 mnkr.
- Minskade kostnader för breddad rekrytering insatser för unga på grund av minskat söktryck till Tekniksprånget, 0,6 mnkr.
- Överskott avseende administrationskostnader personaldrivna vårdenheter, + 0,4 mnkr
- Uppstarts-, utbildnings- och implementeringskostnad för att tillskapa central avropsenhet, ej helårseffekt 2022, 0,3 mnkr
- Överskott avseende projektledarkostnad servicevårdar, + 0,2 mnkr.

Ekonomiska effekter på grund av Covid-19

Direkt påverkan finns avseende Kliniskt basår, innebärande minskade kostnader med 2,0 mnkr.

Åtgärder för att sänka kostnadsutveckling samt för ekonomi i balans

Personalnämnden har beslutat om omdisponering inom ramen för internbudgeten för att möta det ökade behovet inom specialiseringsutbildning för sjuksköterskor samt de ökade lönekostnaderna per utbildningsplats. I övriga anslagposter/uppdrag krävs fortsatt restriktivitet för ekonomi i balans.

Intern kontroll

Med intern kontroll avses de strukturer, system och processer som bidrar till tydlighet och ordning och som säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med beslutade mål, uppdrag och övriga styrdokument. En väl fungerande intern kontroll är en viktig förutsättning för efterlevnad till lagens krav på god ekonomisk hushållning. Det interna kontrollarbetet är integrerat med de ordinarie processerna för planering, genomförande och uppföljning.

Uppföljningen är också en viktig del i arbetet med att förebygga, upptäcka och åtgärda avvikelser, fel och brister som kan utgöra hinder för att Region Skåne ska kunna nå sina mål på ett säkert och effektivt sätt.

Uppföljning per januari – augusti 2022

Uppföljning av personalnämndens fastställda internkontrollplan 2022 har genomförts och redovisas i särskild bilaga.

Den sammanvägda bedömningen är att riskerna inom respektive kontrollområde i stort är oförändrade per augusti månad jämfört med internkontrollplan 2022.

Kontroll har bland annat arbetet med kompetensförsörjningsplaner inklusive kompetensförsörjningsstrategier, bedömning av samarbetet med lärosäten och andra utbildningsanordnare, samarbetet med Arbetsförmedlingen, uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), sjukfrånvarouppföljning, aktiviteter för att minska beroende av inhyrning från bemanningsföretag samt bedömning behov och tillgång av platser inom utbildningsuppdraget. Inga väsentliga avvikelser rapporteras.

Färgskala riskbedömningar:

	Uppgift saknas
	13–16: Direkt åtgärd krävs - minimera
	9–12: Reducera riskerna - åtgärda
	4–8: Håll under uppsikt - uppmärksamma
	1–3: Inget agerande krävs - acceptera

Delårsrapportering – Sammanvägd bedömning av intern kontroll per aug 2022

Bedömningarna på färgskalan kan ses som en ny riskbedömning av kontrollområdena med beaktande av det interna kontrollarbete som har skett.

Övergripande kontrollområde:	Risk enligt plan 2022	Risk per augusti 2022	Kommentar per augusti 2022
Bättre liv och hälsa för fler			Inga kontrollmoment
Tillgänglighet och kvalitet			Den sammanvägda bedömningen är en oförändrad risk per augusti 2022 jämfört med plan genomförda kompetensförsörjningsplaner och genomförda kompetenshøjande insatser inom likarättsområdet.
Hållbar utveckling i hela Skåne			Den sammanvägda bedömningen är att risken inom kontrollområdet är något mindre per augusti 2022 jämfört med plan. Orsaken till förändringen är bland annat att genomförd bedömning av att samarbetet med lärosäten och andra utbildningsanordnare samt Arbetsförmedlingen utvecklats i positiv riktning.
Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet			Den sammanvägda bedömningen är en oförändrad risk per augusti 2022 jämfört med plan. Bedömningen gjord utifrån genomförda kompetensförsörjningsplaner inkl strategier för kompetensförsörjning, uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), sjukfrånvarouppföljning, aktiviteter för att minska beroende av inhyrning från bemanningsföretag samt bedömning behov och tillgång av platser inom utbildningsuppdraget.
Långsiktigt stark ekonomi			Bedömningen är ökad risk per augusti 2022 jämfört med plan. Orsaken är ett ökat behov av utbildningsinsatser samt därtill kostnader för löneersättningar vilka utvecklas klart högre än budgetuppräknig.

Övergripande kontrollområde:	Risk enligt plan 2022	Risk per augusti 2022	Kommentar per augusti 2022
Efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning			Stickprov av underlag i RD samt CAFM för personkänslig information som strider mot GDPR. Inga avvikelser har påträffats.
Upphandling och inköp			Stickprov på inköptranskationer i RD/Marknadsplats under granskningsperioden för att se om dessa uppfyller avtalstrohet. Granskning pågår och slutrapporteras till årsbokslutet.
Kompetensförsörjning och bisysslor			Personalnämnden har ingen underliggande förvaltning
Verkställighet beslut			Förvaltningen har tagit bort en attestant som lämnat förvaltningen men samtidigt underlåtit att justera attestförteckningen för två andra attestanter som lämnat förvaltningen.

Krisberedskap

1. Hur har den interna samverkan för att driva/utveckla verksamheten, såväl inom det egna verksamhetsområdet/sjukhuset som mellan verksamhetsområden/sjukhus, fungerat?

Svar: Personalnämnden har ej driftsansvar för verksamhet varför efterfrågade resultat för frågeställningarna inte fullt ut är relevanta att rapportera för nämndens räkning. För tillvaratagandet av lärdomar från pandemin har en regional bemanningsgrupp inrättats med representanter från samtliga hälso- och sjukvårdsförvaltningar, Regionservice, gemensam servicefunktion (GSF) och Koncernstab HR för att på bästa sätt gemensamt kunna stödja verksamheterna i förändringar gällande bemanning. Den regiongemensamma arbetsgruppen "studenternas praktik" med representanter från Region Skåne och programansvariga från våra tre lärosäten i Skåne; Lunds universitet, Malmö universitet och högskolan Kristianstad har kontaktvägar etablerats vilket säkrar kontakt med studenterna för arbete inom i vården under sommarperioderna eller om ett nytt pandemiutbrott skulle ske.

2. Om relevant: Hur har samverkan med leverantörer, entreprenörer och externa aktörer fungerat? Har behov och förväntningar infriats?

Svar: Se svar ovan på fråga 1.

3. Vilken kompetens/förmåga ser verksamheten ett behov av att utveckla för att hantera framtida kriser?

Svar: Högre kunskap kring bemanningsfrågor och arbetsrättsliga frågor vid höjd beredskap.

4. Hur kommer verksamheten utvärdera konsekvenserna av, samt tillvarata lärdomar och erfarenheter av det arbete som utförts inom ramen för, covid-19-pandemin? Finns det en skriftlig rutin för hur detta ska göras?

Svar: Det utvecklade arbete som gjorts under pandemin avseende frågorna kring bemanning och arbetsrätt har utvecklat det regionala stödet till en nivå som bedöms klara en motsvarande krissituation.

5. Vilken nytta har verksamheten haft av lokala kontinuitets- och/eller krisberedskaps- och kriskommunikationsplaner under covid-19-pandemin? Finns det något utvecklingsbehov?

Svar: Ej relevant för personalnämndens räkning, se svar på fråga 1.

6. Anses stödet och samverkan vad gäller krisberedskaps- respektive krisledningsarbetet från regional nivå vara tillräckligt? Om inte: vad kan utvecklas?

Svar: Utifrån pågående arbete behöver både planerings och samordningsarbetet utvecklas ytterligare. Detta görs dock från en väsentligt högre nivå efter pandemin och dess erfarenheter och arbetssätt.

Bilaga 1 Tabell total resultatredovisning delåret januari – augusti 2022

Resultaträkning motpart 1-3 (mkr)	Utfall 2201-08	Diff 2201-08 Utf-Bud #	Diff 2201-08 Utf-Bud %	Budget 2201-12	Diff 2201-12 Bud-Prog #
Regionbidrag	121,9	0,0	0,0%	182,9	0,0
Statsbidrag	4,9	4,9		0,0	0,0
Övriga intäkter och bidrag	0,5	0,5		0,0	0,0
Verksamhetens intäkter	127,3	5,4	4,4%	182,9	0,0
Personalkostnader	-10,5	-2,9	37,9%	-11,5	-0,0
Konsultkostnader	-0,2	-0,1	46,8%	-0,2	-0,0
Lämnade bidrag	-96,1	14,6	-13,2%	-166,1	-3,5
Övriga kostnader	-2,8	0,6	-18,4%	-5,1	0,7
Verksamhetens kostnader	-109,6	12,3	-10,1%	-182,9	-2,8
Kapitalkostnad	-0,0	-0,0		0,0	0,0
Resultat	17,7	17,7		0,0	-2,8

Bilaga 2 Personalnämndens måluppfyllelse delåret 2022 i sammandrag

Uppföljning av fastställda målsättningar/volyymmål i personalnämndens verksamhetsplan 2022.

Övergripande målsättningar

Målområde	Målformulering /måltal:	Måluppfyllelse i korthet:	Sammanvägd måluppfyllelse:
Sjukfrånvaro	Sjukfrånvaron ska minska i förhållande till fg års period.	Region Skånes sjukfrånvaro har under perioden januari-juli 2022 ökat i jämförelse med samma period 2021. Ökningen avser den korta sjukfrånvaron och ökningen finns såväl bland kvinnor som män samt i samtliga åldersgrupper.	
Sjukfrånvaro	Skillnaden vad gäller kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska minska.	Sjukfrånvaron har under 2022 ökat totalt sett och för både män och kvinnor. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro består.	
Kompetensförsörjning	Verksamheterna ska, på minst förvaltningsnivå, arbeta med kompetensförsörjningsplaner.	Samtliga förvaltningar har upprättat kompetensförsörjningsplaner. Regional kompetensförsörjningsplan är uppdaterad.	
Kompetensförsörjning	Antalet vakanser inom definierade större bristområden ska minska.	Fyra större områden med obalans: grundutbildade sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor. Läkare: allmänmedicin, psykiatri. Väsentligen oförändrad bristsituation, dock något mindre bristsituation vad gäller specialistläkare inom allmänmedicin.	
Inhyrd personal	Utnyttjandet av bemanningsföretag ska minska.	Kostnaden för inhyrda läkare har ökat i jämförelse med samma period i fjor, främst på grund av att den planerade verksamheten inte längre är reducerad som under pandemin. Antalet inhyrda sjuksköterskor är fortsatt lägre än före pandemin, framför allt beroende på landets totala brist på sjuksköterskor, men också på grund av förändrade arbetssätt och ett ökat antal undersköterskor och servicemedarbetare. Andelen inhyrningskostnad under perioden januari till augusti uppgick till 1,85 procent av den totala personalkostnaden.	
Ekonomi	Ekonomi i balans	Utfallet för personalnämnden perioden januari – augusti 2022 uppgick till + 17,7 mnkr. Prognostiserat helårsresultat för 2022 är – 2,8 mnkr. Det prognostiserade helårsresultatet vilket genereras i huvudsak av ett ökat antal specialiseringsutbildningar för sjuksköterskor samt ökade lönekostnader för dessa utbildningsplatser.	

Volymmålsättningar

Volymmål fastställda i personalnämndens verksamhetsplan/internbudget för 2021.

Målområde	Målformulering/ måltal:	Måluppfyllelse i korthet:	Sammanvägd måluppfyll- else:
Utbildningsanställningar /utbildningslön special- istsjuksköterskor	Volymmål: 75 utbildnings- anställningar, 170 utbildningslöner.	Under vårterminen 2022 har 23 medarbetare haft en pågående utbildningsanställning och 327 medarbetare har haft utbildningslön. Vissa studier går på deltid och andra på heltid vilket innebär att antalet tjänster skiljer sig från antalet medarbetare. Efter vårterminen har 173 medarbetare fullföljt sina studier till specialistsjuksköterska. Av de som fullföljt sina studier har 15 medarbetare haft utbildningsanställning medan 158 medarbetare har haft utbildningslön. Behovet av specialistsjuksköterskeutbildningsplatser är ökande och under året har personalnämnden omfördelade budgetmedel för merkostnader.	
Genomförande av Kliniskt basår, ett regionalt introduk- tionsprogram för nyutexaminerade sjuksköterskor	Ej volymsatt.	Av hänsyn till belastningen i verksamheterna genomfördes inga utbildningsdagar under januari eller februari. De dagar som var planerade dessa månader flyttades i möjligaste mån fram och erbjöds senare under våren. Mellan mars och juni har 30 utbildningsdagar genomförts och i genomsnitt har cirka 70 procent av de erbjudna platserna fyllts. Antal anmälda inför utbildningsdagarna är högt men det förekommer många sena anmälningar. Orsaker som framkommit är dels att sjuksköterskan behövs i den patientnära vården, dels egen sjukdom.	
Genomföra konferenser; Framtidens sjuksköterska, undersköterska och medicinsk sekreterare	Volymmål ca: 1000 deltagare.	Före pandemin har återkommande konferenser genomförts med syfte att belysa utvecklingsmöjligheter för medicinska sekreterare, undersköterskor och sjuksköterskor genom föreläsningar i aktuella och inspirerande ämnesområden. Samtliga Framtidsdagar pausades under 2020 - 2021 till förmån för andra insatser. Dagarna kommer att utvärderas och presenteras i ny form under 2022.	
Utbildningsanställ- ningar undersköterskor, skötare och barnskötare	Volymmål: 20 platser.	Under våren 2022 har 17 medarbetare haft en pågående utbildningsanställning, varav nio avslutar sin utbildning innan sommaren 2022. Exempel på utbildningar som är beviljade är ambulanssjukvårdare, specialistundersköterska inom operation, intensivvård och anestesi, psykisk ohälsa samt handledare inom socialpsykiatri.	
Tekniksprånget	Volymmål: 6 platser.	Region Skåne har möjlighet att anställa sex tekniksprångare och under 2022 har två anställningar genomförts.	
Rekrytering av personer med funktionsnedsätt- ning	Volymmål: 25 anställningar.	På grund av pandemin och påföljande belastning på verksamheterna så har anställning av antal personer med funktionsnedsättning sjunkit i antal. De totalt som erhållit anställning är fram för allt inom serviceyrken inom Regionens service.	

Bilaga 3 Uppföljning av internkontrollplan delåret 2022

Redovisas som särskild bilaga till verksamhetsberättelsen.