

Personalnämndens yttrande

på regionstyrelsens planeringsdirektiv med preliminär budgetram inför beslut om Region Skånes *Verksamhetsplan och budget 2023 med plan för 2024-25*

Utmaningar och möjligheter

Beskriv nämndens kända utmaningar men även möjligheter för planperioden 2023-25 och hur man avser möta dessa.

Behovet av välfärdstjänster, inte minst inom hälso- och sjukvården, kommer att öka de kommande åren. De ökande behoven, utvecklingen av möjligheter att möta dessa behov genom exempelvis medicinsk utveckling samt behov av att förbättra tillgängligheten innebär att välfärdssektorn står inför stora utmaningar.

Kompetensförsörjningen idag och framöver är en grundläggande för att möta utmaningen. Redan i ingångsläget är kompetensförsörjningen bekymmersam och flera yrkesgrupper är svårrekryterade. Samtidigt som kompetensbehoven är stora är arbetslösheten i Region Skåne hög. Skåne har fortsatt med en högre arbetslöshet än rikssnittet och en stor andel långtidsarbetslösa. Detta beror på att den tillgängliga kompetensen på arbetsmarknaden inte alltid matchar behoven. Bland de arbetslösa återfinns en stor grupp unga som ännu inte valt yrkesinriktning. Samtidigt så är utbildningsnivån i Skåne är hög och regionen placerar sig på en tredjeplats i landet avseende andelen invånare i åldern 25–64 år med eftergymnasial utbildning.

På längre sikt kvarstår problematiken med arbetskraftsbrist särskilt då yrkena inom välfärden och Region Skåne kräver rätt kompetens i kombination med utbildningskrav. Behovet av välfärdstjänster kommer dessutom att öka drastiskt de kommande åren.

Den uppskjutna vården under pandemin har byggt på tillgänglighetsproblematiken i den skånska vården och de som väntar på vård väntar längre. Omfattningen av postcovid-relaterade tillstånd är ännu oklar och så även konsekvenserna av de

vårdbehov som upptäcks i ett senare och förvärrat läge. Utmaningar som fanns innan pandemin vad gäller tillgängligheten och kompetens, har förstärkts. En lärdom är att det finns en stor förmåga till omställning. Denna omställningsförmåga måste nyttjas på ett långsiktigt hållbart sätt och värna de framsteg som gjorts inom vårdsamverkan, förbättrade flöden och nya arbetssätt där digitalisering har nyttjats.

Region Skånes omställningsarbete *Framtidens hälsosystem* ska generera bättre hälsa för fler, bättre upplevelse för patienter och medarbetare, ökad tillgänglighet, bättre kvalitet och effektivare processer för Skånes invånare. För att åstadkomma förflyttning behöver hälso- och sjukvårdens medarbetare stödjas och utvecklas med hälsofrämjande perspektiv och arbetssätt. Gemensam samordning och produktionsstyrning utifrån patientens perspektiv och egen förmåga behöver stärkas. Ny kompetens och nya roller behövs för att skapa sömlösa lösningar när medarbetare och patient rör sig mellan digital och fysisk vårdkontakt. Omställningsarbetet intensifieras de kommande åren, med införandet av Skånes digitala vårdssystem som en central och nödvändig milstolpe. Tydliga mål och uthållighet är förutsättningar för att kunna förändra arbetssätt och ställa om vården mot en ökad digitalisering och nära vård, i syfte att på bästa sätt kunna tillmötesgå invånarnas behov.

Kompetensförsörjningen måste mötas med en bredd av insatser. I Region Skånes kompetensförsörjningsplan har därför fem nödvändiga strategier tagits fram som tillsammans visar på den gemensamma riktningen och behov av insatser för att möta kompetensförsörjningsutmaningen nu och i framtiden. Strategierna ska läsas som en helhet och vardera verksamheten inom Region Skåne arbetar med dessa utifrån sina förutsättningar.



Mål inkl. uppföljning av dessa

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 m. fl.

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, **konkreta delmål** och hur dessa ska följas upp för att mäta måloppfyllelsen.

Medborgarna ska möta medarbetare med rätt kompetens

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

Delmålet följs upp löpande genom personaldata, årligen via kompetensförsörjningsplan samt särskilda uppföljningar och analyser.

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 ska även fortsatt göras för nuvarande och framtida medarbetare 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. Att identifiera och undanröja hinder är nödvändigt för att nå full delaktighet i samhället.

Utbildningsinsatser inom området har vidareutvecklats och kommer att följas upp genom aktivitetsmätning av kompetenshöjande insatser inom likarätt.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2023-25, uppnå det strategiska målet
Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Kompetensförsörjningsutmaningen kommer inte att kunna lösas inom planeringsperioden 2023-25. Arbetet med åtgärder inom kräver såväl kort- som långsiktiga åtgärder, enligt strategier i Region Skånes kompetensförsörjningsplan, där de senare har effekt på längre sikt än planeringsperioden.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Mål: Tillgänglighet och kvalitet

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

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, konkreta delmål och hur dessa ska följas upp för att mäta måluppfyllelsen.

Förenkla och utveckla rutiner och IT-stöd inom det verksamhetsnära HR-stödet

En del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare är att tillhandahålla ändamålsenliga IT-stödsystem, detta gäller inte minst IT-stöd inom HR-området. I ljuset av pandemin framstår än tydligare vikten av välfungerande stöd, processer och IT-verktyg som underlättar för Region Skånes chefer och medarbetare vilket gör att detta utvecklingsområde fortsatt behöver prioriteras. Förbättrings- och förenklingsarbetet ska bedrivas i nära samverkan med berörda verksamheter. Arbetet med att exempelvis underlätta och förenkla processer/rutiner vid rekrytering, lönehantering löneadministration, schemaläggning och bemanning pågår och kommer att löpa på under planeringsperioden.

För att möta verksamheternas behov nu och i framtiden behövs kunskap och förståelse för digitaliseringens möjligheter och utmaningar så att digitala verktyg används för verksamhetsutveckling, blir värdeskapande och ger möjlighet till innovation. Arbetet har påbörjats för att optimera den digitala infrastrukturen genom påbörjat projekt IT-stöd för kompetensplanering och kompetensutveckling. Projektet syftar till att skapa förutsättningar för bättre kunskapsstyrning, kompetensutbildning, tillgängligt kunskapsstöd och möjligheter till uppföljning av insatser.

Uppföljning, med relevanta uppföljningsvariabler, sker inom ramen för de utvecklingsarbeten som startats.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2023-25, uppnå det strategiska målet
Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Utveckling av rutiner och arbetssätt inom personalområdet är prioriterade arbetsområden. Osäkerheten i måluppfyllelse avser den IT-stödsrelaterade utvecklingen vilken ställer krav på finansiering inom ramen för Region Skånes IT-projekt, förmåga att avdela resurser för utvecklingsarbetet både koncerncentralt och i förvaltningarna i övrigt. Stora pågående utvecklingsprojekt som Skånes Digitala Vårdsystem (SDV) kan innebära insatser även inom IT-system inom HR vilket har påverkan på utvecklingstakten.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

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

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, konkreta delmål och hur dessa ska följas upp för att mäta måluppfyllelsen.

Stärkt arbete för lika rättigheter och möjligheter

Förtroendefrågan är central för arbetet vad gäller övergripande personalpolitiska frågor och frågor som rör jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering. Målsättningen i Region Skånes Policy – Lika rättigheter och möjligheter ska uppnås, dvs. att verka för att våra kunder, patienter och medarbetare ska kunna åtnjuta och utöva sina mänskliga och demokratiska rättigheter, ha jämlika levnadsvillkor och kunna delta fullt ut i samhället. Det är viktigt att verka för att alla invånare i Skåne får jämlika förutsättningar. Det innebär att rättighetsperspektivet, exempelvis jämställdhets- och barnperspektivet ska identifieras och integreras i befintliga styrande processer. Arbetet ska också följas upp på övergripande nivå.

Uppföljning görs genom särskild uppgjord plan samt aktivitetsmätning av kompetenshöjande insatser.

Samarbetet med utbildningsanordnare ska stärkas

Pandemin har provat förmågan till snabb omställning och har utökat det regionala samarbetet, såväl internt inom Region Skåne som med, exempelvis, de skånska kommunerna och lärosätena. Det finns ett etablerat samarbete mellan Region Skåne, de skånska lärosätena och andra relevanta utbildningsanordnare vad gäller utbildningsfrågor. Samarbetet behöver dock utvecklas och stärkas än mer för att möta utmaningarna inom kompetensförsörjningsområdet och bättre matcha utbildning med nuvarande och framtida behov av kompetens inom Region Skånes verksamheter. Resultatet av detta samarbete ska utmynna i konkreta lösningar på kompetensutvecklingsinsatser där utbildning och arbete kan kombineras.

Det behövs även utrymme för 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.

Uppföljning sker genom löpande utvärdering av samarbetsformer.

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.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2023-25, uppnå det strategiska målet
Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Utvecklingen inom likarättsområdet är positiv en hållbar struktur har skapats för att sprida kunskap inom området. Bedömningen är även att utvecklingen av samarbetet med utbildningsanordnare utvecklas positivt. Inte minst har pandemin inneburit att dialog och samarbeten i flera frågor stärkts. Utvecklingen av förändrade arbetssätt pågår kontinuerligt och även inom detta område har pandemin ytterligare tydliggjort möjligheter och behov.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Ett mål för attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter.

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, konkreta delmål och hur dessa ska följas upp för att mäta måluppfyllelsen.

Att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet innebär att ständigt arbeta för att stödja medarbetarutveckling, använda kompetensen rätt och skapa en attraktiv arbetsplats.

Genom att stärka utbildningsuppdraget bidrar Region Skåne till nationens kompetensförsörjningsutmaning och ges samtidigt möjlighet att utbilda potentiella nya medarbetare i verksamheten.

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare ska stärkas

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Region Skåne ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser, bra möjligheter till utveckling för medarbetarna och ett ledarskap som upprätthåller ett lyssnande, närvarande ledarskap och aktivt arbetar för jämställda arbetsplatser.

Utveckla arbetet för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Att Region Skåne erbjuder en god och hälsofrämjande arbetsmiljö är avgörande för Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare och för en väl fungerande kompetensförsörjning. Ett målfokuserat arbete för att stärka chefers systematiska arbetsmiljöarbete är en viktig faktor för att skapa ett hållbart arbetsmiljöarbete över tid. Ett arbete som i sin tur utgör grunden för att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö samt erbjuda ett hållbart arbetsliv.

Att arbeta hälsofrämjande för att förebygga sjukfrånvaro är lika viktigt som att tidigt och med rätt insatser agera mot ohälsa. Sjukfrånvaron följs upp och analyseras noggrant, inte minst

utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utifrån analyserna kommer olika insatser att sättas in för att minska och förebygga sjukfrånvaro.

Arbetet med att tydliggöra Regions Skånes hälsofrämjande policy och insatser för det hälsofrämjande arbetet ska intensifieras och arbetet följs upp genom uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utveckla medarbetarskap och ledarskap

Arbetet ska fortsätta för ett stärkt medarbetarskap, ökad delaktighet och levande av värderingar. Stärkt medarbetarskap betyder att medarbetares engagemang och drivkrafter tas tillvara. Medarbetaren har en aktiv och ansvarstagande roll med möjlighet till lärande och utveckling, gemenskap och samarbete. Ett aktivt medarbetarskap är en avgörande faktor för hur väl vi lyckas med våra uppdrag. Medarbetarskapet utvecklas där det finns tillit, trygghet, tydliga mål, uppskattning, arbetsglädje och ett gott ledarskap.

Region Skånes medarbetaridé beskriver Region Skånes syn på arbetsplatsen och medarbetarskapet – hur medarbetaren utför uppdraget, oavsett vilken yrkesroll medarbetaren har. Tillsammans med Region Skånes värderingar, välkomnande, drivande, omtanke och respekt, ligger medarbetaridén till grund för hur medarbetarna bemöter varandra, agerar och fattar beslut. Konkreta insatser för att implementera Region Skånes medarbetaridé som stöd för stärkt medarbetarskap pågår.

Det ska upplevas som attraktivt att vara chef och ledare inom Region Skåne. Fortsatt fokus sätts på hållbart ledarskap och chefers organisatoriska förutsättningar. Detta i syfte att möjliggöra ett proaktivt ledarskap och attrahera fler till chefsrollen. En Ledarskapsakademi ska inrättas som omfattar alla Region Skånes chefer och ledare. 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.

Omställningen till Framtidens hälsosystem innebär kraftsamling kring chefers förmåga att leda i komplexitet, förändring och förbättring samt att leda på distans. Som en konkret insats ingår inrättandet av Region Skånes ledarskapsakademi med syfte att få ett tydligare fokus, ökad samordning, systematik och uppföljning av ledarutvecklingsinsatser.

Utveckla arbetet med lika rättigheter och möjligheter

Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och är också kopplat till Region Skånes arbete som attraktiv arbetsgivare. Region Skåne arbetar med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Insatser genomförs på flera nivåer i organisationen i ett processbaserat arbetssätt integrerat i lönebildning, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Fortlöpande likarättsutbildningar genomförs för att på bred front öka kunskapen i organisationen. I den återkommande medarbetarundersökningen mäts därför medarbetarnas upplevelser av diskriminering.

Utveckla rekryteringsfrämjande insatser och bredda rekryteringen

Insatser ska fortsatt göras i syfte att marknadsföra jobben och för att beskriva Region Skånes verksamheter. Arbetet fortsätter med vidareutveckling av behovs- och målgruppsanpassad rekrytering för Region Skånes olika yrkesgrupper. Region Skåne ska vidareutveckla närvaron på sociala medier för att stärka Region Skånes attraktivitet för som arbetsgivare.

Region Skåne ska stärka arbetet med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Fler vägar in till organisationen och till våra yrken, med unga i fokus, behöver skapas. Redan idag befintlig insats för att underlätta övergången från studier till arbete genom studentmedarbetaranställningar ska fortgå. Även satsningen för att locka unga till högskolestudier inom ingenjörsområdet ska fortgå i samarbete med Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademin genom Tekniksprånget. Utbildningsuppdraget i Region Skåne är stort och många vägar in finns redan genom befintlig Verksamhetsförlagd utbildning (VFU), Lärande i arbete (LIA) och arbetsplatsförlagt lärande (APL). För att intensifiera arbetet mot unga har Region Skåne påbörjat ett mer strukturerat och samordnat arbete med att attrahera unga till framtida arbete i Region Skånes verksamheter. Ett praokoncept är framtaget och håller på att implementeras i våra verksamheter. I samarbete med regional utveckling erbjuds en vård föreläsning i arbetsmarknadskunskap i skolan i allt fler skånska kommuner. Den ger elever en insikt i hur arbetsmarknaden ser ut och vilken kompetens som krävs för olika yrken.

Förenkla och utveckla HR-stödet

En viktig del i Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare är att tillhandahålla ändamålsenliga IT-stödsystem, detta gäller inte minst för IT-stöd inom HR-området. För att förenkla för chefer och medarbetare är utveckling av regiongemensamma arbetsätt och IT-stödsystem inom HR prioriterat.

Den framtida kompetensförsörjningen ska säkras

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes stora utmaningar. Bara genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan Region Skåne möta upp till skåningarnas behov och erbjuda den bästa vården och service och locka till sig och behålla den kompetens som är nödvändig i framtiden. En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag.

Region Skåne utarbetar årligen en kompetensförsörjningsplan. Arbetet sker i samarbete med förvaltningarna och förvaltningarna gör lokala kompetensförsörjningsplaner. För att säkra den framtida kompetensförsörjningen krävs en bredd av insatser. I Region Skånes kompetensförsörjningsplan har fem strategier arbetats fram, se ovan i tidigare avsnitt *Utmaningar och möjligheter*. Strategierna tydliggör behovet av insatser, och de många insatser som krävs för att möta utmaningen. Insatser som redan är igångsatta ska fortsätta och utvecklas.

Personalnämnden svarar för ett antal insatser, bland dessa kan nämnas; utbildningsanställningar/-lön vid utbildning till specialistsjuksköterska, kompetensinsatser för undersköterskor m fl, kompetensutvecklingsinsatser för medicinska sekreterare, arbetsmarknadsinsatser, fortsatt satsning på rekrytering av personer med funktionsnedsättning, fortsatt arbete med att rekrytera studentmedarbetare, kliniskt basår för sjuksköterskor samt handledarutbildningar.

Bland många insatser som kan göras för att möta kompetensförsörjningsutmaningen är Rätt använd kompetens en av de viktigare. I begreppet rätt använd kompetens ingår både att uppgiftsväxla mellan yrkeskategorier och att undersöka möjligheter för nya yrken och kompetenser, exempelvis för att avlasta vårdpersonal från administrativa uppgifter. Ett exempel är införandet av servicevårdar i Region Skåne där särskilt arbete pågår för att utveckla konceptet.

Ytterligare en del i den strategiska kompetensförsörjningen är kompetensutveckling för att bredda, höja eller på annat sätt utveckla medarbetarnas kompetens. Region Skåne ska som arbetsgivare visa på möjligheter och erbjuda vägar för ökad kompetens. Kompetensmodeller och tjänstestruktur ska utvecklas, ett arbete för olika yrkeskategorier som ska tydliggöra

befintlig kompetens och framtida kompetensbehov, både i verksamheterna och för den enskilde medarbetaren.

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

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

Det finns en stor potential i att tillvarata inte minst sjukvårdsutbildade som kommer från andra länder. För att ytterligare kraftsamla kring frågan har ett uppdrag kring internationell rekrytering getts till Skånes universitetssjukvård (SUS). Uppdraget kommer att innebära ett samlat regionalt ansvar avseende internationell rekrytering.

Uppföljning inom målområdet sker genom kvalitativ analys utifrån medarbetarundersökningar och medarbetardata på alla nivåer i organisationen.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2023-25, uppnå det strategiska målet
Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Kompetensförsörjningsutmaningen kommer inte att kunna lösas inom planeringsperioden 2023-25. Arbetet med åtgärder inom området kräver såväl kort- som långsiktiga åtgärder, där de senare har effekt på längre sikt än planeringsperioden.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Mål: Långsiktigt stark ekonomi

Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten.

Beskriv, utifrån nämndens ansvarsområde, konkreta delmål och hur dessa ska följas upp för att mäta måluppfyllelsen.

Personalnämndens budget ska vara i balans

En genomarbetad process för planering, budget och uppföljning säkrar en ekonomi i balans.

Personalnämndens åtgärder/insatser ska vara bedömda utifrån resursåtgång, prestation, resultat och effekter.

Fördjupade analyser görs av effekt/resultat av insatser, dock behöver dessa ständigt utvecklas.

Uppföljning sker genom löpande uppföljning i månadsrapporter, delårsrapport samt årsredovisning.

Bedöm nämndens möjligheter att utifrån planeringsförutsättningar 2023-25, uppnå det strategiska målet

Beskriv sannolikheten för att uppnå målet och konsekvensen av att inte göra det.

Personalnämndens ekonomiska förutsättningar enligt förslaget regionbidrag 2023-2025 ger inte fullt ut möjligheter att uppnå det strategiska målet. Behovet av insatser överstiger de ekonomiska medel som föreslås, främst gäller detta inom området specialistsjuksköterskeutbildning där behovet av utbildningsplatser ökat kraftigt.

Noteras bör även att personalnämndens anslag till cirka 90 procent används för att täcka lönerelaterade kostnader såsom utbildningsanställningar/-lön, löner vid arbetsmarknadsinsatser etc. Kostnadsutvecklingen för den absoluta merparten av de kostnader personalnämnden styrs således av löneutveckling i avtal. Den årlig uppräknings av personalnämndens regionbidrag som tillämpas i de planeringsramar som planeringsdirektivet anger täcker vare sig den faktiska kostnadsökningen för befintliga insatser/utbildningsvolym eller det bedömda ökade behovet av insatser, exempelvis vad gäller utbildningsanställning/-lön till specialistsjuksköterska. Konsekvensen blir att volym av insatser måste minskas för att ekonomisk balans ska vara möjlig utifrån förslaget regionbidrag i planeringsdirektivet.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Anvisning för bedömning av måluppfyllelse – gäller samtliga nämnder och sjukhusstyrelser

Den interna kontrollen är en viktig del i att styra och följa upp verksamheten. Intern kontroll handlar om kvalitet, styrning och ytterst om att undvika risker, som kan hindra Region Skåne från att uppnå sina mål. Bedömningen som ska göras innebär en kartläggningsprocess med uppskattning av väsentlighetsgrad/konsekvenser och sannolikhet/ risk i processer, rutiner och system. De olika komponenterna multipliceras med varandra och slutsatserna ska sedan beskrivas i text. Syftet är att nämnderna, via sina internkontrollplaner, vidtar nödvändiga åtgärder för att säkerställa att fullmäktiges mål uppfylls.

OBS! I bedömningen av möjligheten att uppfylla Region Skånes strategiska mål är det måluppfyllelsen som helhet, inte för enskilda delmål eller uppföljningsindikatorer, som ska bedömas.

Konsekvens					
4 Allvarlig	4	8	12	16	
3 Kännbar	3	6	9	12	
2 Lindrig	2	4	6	8	
1 Försumbar	1	2	3	4	
	1 Osannolik	2 Mindre sannolik	3 Möjlig	4 Sannolik	Sannolikhet

Konsekvens:

1 Försumbar	är obetydlig för intressenter och/eller Region Skåne
2 Lindrig	uppfattas som liten av intressenter och/eller Region Skåne
3 Kännbar	uppfattas som besvärande för intressenter/ Region Skåne
4 Allvarlig	är så stor att fel inte får inträffa

Sannolikhet:

1 Osannolik	risken är praktiskt taget obefintlig för att fel ska uppstå
2 Mindre sannolik	risken är mycket liten för att fel ska uppstå
3 Möjlig	det finns en möjlig risk för att fel ska uppstå
4 Sannolik	det är mycket troligt att fel ska uppstå

Risk- och väsentlighetsbedömning:

1-3: Inget agerande krävs	Vi accepterar riskerna
4-8: Håll under uppsikt	Uppmärksamhet krävs
9-12: Reducera riskerna!	Åtgärdas. Bör tas med i internkontrollplan.
13-16: Direkt åtgärd krävs!	Minimera riskerna