

Regionstyrelsens arbetsutskott**§98****Kompetensförsörjningspolicy för Region Halland (Beslut enligt delegation)**

RS170312

Beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- anta föreslagna målvärden för delmål 1, variabel 1 för Region Hallands kompetensförsörjningspolicy för 2018 och 2026
- anta att under 2018 ha två uppföljningar av delmål 1 och variabel 1, delmål 2 och delmål 5 och det under UR2 och ÅR istället för tre uppföljningar vid UR1, UR2 och ÅR.

Ärendet

Region Hallands uppdrag är att verka för utveckling och tillväxt och att erbjuda en god hälso- och sjukvård. Region Hallands verksamheter är i stor utsträckning kunskapsintensiva. Därför är kompetensförsörjningen av avgörande betydelse för att Regionen ska nå de övergripande mål som lagts fast i Tillväxtstrategin och Hälso- och sjukvårdsstrategin, samt i förlängningen vår vision: Halland – bästa livsplatsen.

Under 2017 arbetades det fram en kompetensförsörjningspolicy för Region Halland. Syftet med kompetensförsörjningspolicyen och de därtill kopplade riktlinjerna för kompetensförsörjning är att etablera en tydlig struktur för styrningen av Region Hallands långsiktiga kompetensförsörjningsarbete (2017-2026). Policyen och riktlinjerna har tagits fram i bred förankring tillsammans med politiker, tjänstemän och företrädare för de olika yrkesgrupperna inom Regionen.

I kompetensförsörjningspolicyen beskrivs Region Hallands övergripande mål och delmål för det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet, samt ett antal uppföljningsindikatorer. När arbetet avslutades kvarstod att ta fram några utgångs- och målvärden för uppföljning.

För delmål 1 (Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid) finns en indikator där Regionen skulle komplettera med utgångsvärde för 2017 och målvärde för 2018 och 2026. Indikatorn är: "Andel medarbetare som uppger att de har arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra (så att bådass kompetens nyttjas på ett bättre sätt)".

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsens arbetsutskott

En enkätundersökning genomfördes under 2017-11-07-2017-11-20 med 370 anställda som svarade på enkäten, spridda över samtliga förvaltningar. 55% av de svarande ansåg att de hade arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra så att bådas kompetens nyttjas på ett bättre sätt.

Förslag målvärde 2018: <50%

Bakgrund: Utvecklad arbetsfördelning är under införande och under 2018 kommer såväl skiften av arbetsuppgifter ske, liksom att det kommer komma nya tankar om andra arbetsuppgifter som kan förflyttas. Målsättningen är ändå en förflyttning mot att en högre andel jobbar på toppen av sin kompetens.

Förslag målvärde 2026:<25%

Bakgrund: Fram till 2026 bedöms förflyttning och arbetsuppgifter ha skett i ett flertal omgångar och därmed personalkategoriernas roller ha renodlats ytterligare mot att en klar majoritet anser sig arbeta på toppen av sin kompetens.

I Enkätundersökningen togs också utgångsvärde för 2017 fram för indikatorerna för delmål 2 (andel ambassadörer) och delmål 5 (HME-index).

I kompetensförsörjningspolicyn fastslogs att tre uppföljningar skulle göras under 2018, vid UR1, UR2 och ÅR.

Förslag: Två uppföljningar under 2018, vid UR2 och ÅR.

Bakgrund: Att göra en ny enkätundersökning endast två månader efter den förra samt endast någon månad in på 2018 tror vi är för kort tid för att visa någon effekt av våra aktiviteter och därför bör vi bespara våra medarbetare detta för UR1.

Detta beslut påverkar delmål 1 och variabel 1, delmål 2 och delmål 5. Om beslutet fattas om två uppföljningar så kommer i UR1 levereras uppföljning av övriga delmål och indikatorer.

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- anta föreslagna målvärden för delmål 1, variabel 1 för Region Hallands kompetensförsörjningspolicy för 2018 och 2026

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Regionstyrelsens arbetsutskott

- anta att under 2018 ha två uppföljningar av delmål 1 och variabel 1, delmål 2 och delmål 5 och det under UR2 och ÅR istället för tre uppföljningar vid UR1, UR2 och ÅR.

Beslutsunderlag

- Kompetensförsörjningspolicy - målvärden och uppföljningsfrekvens

Expedieras till

Samtliga nämnder

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

Förvaltning
Verksamhet/avdelning
Henrik Lindh
HR-strateg

Regionstyrelsen

Kompetensförsörjningspolicy för Region Halland

Förslag till beslut

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att:

anta föreslagna målvärden för delmål 1, variabel 1 för Region Hallands kompetensförsörjningspolicy för 2018 och 2026.

anta att under 2018 ha två uppföljningar av delmål 1 och variabel 1, delmål 2 och delmål 5 och det under UR2 och ÅR istället för tre uppföljningar vid UR1, UR2 och ÅR.

Sammanfattning

Region Hallands uppdrag är att verka för utveckling och tillväxt och att erbjuda en god hälso- och sjukvård. Region Hallands verksamheter är i stor utsträckning kunskapsintensiva. Därför är kompetensförsörjningen av avgörande betydelse för att Regionen ska nå de övergripande mål som lagts fast i Tillväxtstrategin och Hälso- och sjukvårdsstrategin, samt i förlängningen vår vision: Halland – bästa livsplatsen.

Under 2017 arbetades det fram en kompetensförsörjningspolicy för Region Halland. Syftet med kompetensförsörjningspolicyn och de därtill kopplade riktlinjerna för kompetensförsörjning är att etablera en tydlig struktur för styrningen av Region Hallands långsiktiga kompetensförsörjningsarbete (2017-2026). Policyn och riktlinjerna har tagits fram i bred förankring tillsammans med politiker, tjänstemän och företrädare för de olika yrkesgrupperna inom Regionen.

I kompetensförsörjningspolicyn beskrivs Region Hallands övergripande mål och delmål för det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet, samt ett antal uppföljningsindikatorer. När arbetet avslutades kvarstod att ta fram några utgångs- och målvärden för uppföljning.

För delmål 1 (Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid) finns en indikator där Regionen skulle komplettera med utgångsvärde för 2017 och målvärde för 2018 och 2026.

Indikatorn är: "Andel medarbetare som uppger att de har arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra (så att bådas kompetens nyttjas på ett bättre sätt)".

En enkätundersökning genomfördes under 2017-11-07-2017-11-20 med 370 anställda som svarade på enkäten, spridda över samtliga förvaltningar. 55% av de svarande ansåg att de hade arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra så att bådas kompetens nyttjas på ett bättre sätt.

Förslag målvärde 2018: <50%

Bakgrund: Utvecklad arbetsfördelning är under införande och under 2018 kommer såväl skiften av arbetsuppgifter ske, liksom att det kommer komma nya tankar om andra arbetsuppgifter som kan förflyttas. Målsättningen är ändå en förflyttning mot att en högre andel jobbar på toppen av sin kompetens.

Förslag målvärde 2026:<25%

Bakgrund: Fram till 2026 bedöms förflyttning och arbetsuppgifter ha skett i ett flertal omgångar och därmed personalkategoriernas roller ha renodlats ytterligare mot att en klar majoritet anser sig arbeta på toppen av sin kompetens.

I Enkätundersökningen togs också utgångsvärde för 2017 fram för indikatorerna för delmål 2 (andel ambassadörer) och delmål 5 (HME-index).

I kompetensförsörjningspolicyn fastslogs att tre uppföljningar skulle göras under 2018, vid UR1, UR2 och ÅR.

Förslag: Två uppföljningar under 2018, vid UR2 och ÅR.

Bakgrund: Att göra en ny enkätundersökning endast två månader efter den förra samt endast någon månad in på 2018 tror vi är för kort tid för att visa någon effekt av våra aktiviteter och därför bör vi bespara våra medarbetare detta för UR1.

Detta beslut påverkar delmål 1 och variabel 1, delmål 2 och delmål 5. Om beslutet fattas om två uppföljningar så kommer i UR1 levereras uppföljning av övriga delmål och indikatorer.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
Tf regiondirektör

Cristine Karlsson
Personaldirektör

Bilaga: Region Hallands Enkätundersökning 2017

Beslutet ska skickas till

Samtliga nämnder



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

**Enkätundersökning Region Halland 2017
- Kompetensförsörjningspolicy**

180206

Enkätundersökning November 2017

- RH har gjort en enkätundersökning för att finna mål- och utgångsvärden för uppföljning av strategiska mål i Mål och Budget 2018.
 - Det handlar om att finna utgångs- och målvärden för delmål 1, samt utgångsvärden för delmål 2 och 5.
 - Delar av kompetensförsörjningspolicyn delmål 1 (variabel 1), delmål 2 och delmål 5) skall följas upp genom att fråga medarbetarna.
 - Test av för oss i detta sammanhang nytt arbetssätt med ett mindre urval (anställda födda i mars). Undersökningen gjordes mellan 171107-171120.
- Ej att likställas med en full medarbetarundersökning
 - Ej syfte att gå igenom med full detalj på avdelningsnivå.
 - Svarsfrekvens 56%. Påverkan av bortfallet?
 - Med ett urval blir variationerna större, ett urval som är nära den ursprungliga populationens storlek ger i allmänhet bättre kvalitet.
- Det vi vill få beslut på är:
 1. Målvärde för delmål 1 för 2018 och 2026?
 2. Vi har sagt 3 mätningar om året för delmål 1, 2 och 5. Ställer ni er bakom att istället ha 2 mätningar (endast UR2 och ÅR)?

	Svars- frekvens	Antal svar (antal som fick enkät)
Svarsfrekvens Total	56%	370 (666)
ADH	61%	60 (98)
HS	52%	168 (322)
KoS	79%	11 (14)
NSVH	48%	40 (83)
PSH	54%	34 (63)
RK	87%	20 (23)
RGS	61%	37 (61)

Slutsatser

- 55% av respondenterna ser möjlighet att skifta arbetsuppgifter till annan personalkategori så att bådas kompetens nyttjas på ett bättre sätt.
 - För 2018 föreslås ett målvärde på <50%.
 - För 2026 föreslås ett målvärde på <25%.
- På en Region Halland-nivå visar resultatet att andelen ambassadörer uppgår till 21%.
- Totala HME-index landar på 77 punkter, motivationsdelen på 80, ledarskap 77 och styrning 75.
- Man bör vara försiktig med att dra alltför stora slutsatser av undersökningen givet ett urval av anställda och att det är första gången denna undersökningen görs.
 - Detta gäller såklart extra mycket med ett nedbrutet resultat på förvaltningsnivå.

Diskussion målvärden

Delmål	Indikator	Utgångsvärde 2017*	Mål 2018 (På väg mot målet)	Mål 2026 (På målet)
1. Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid	Andel medarbetare som uppger att de har arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra (så att bådass kompetens nyttjas på ett bättre sätt)	55%	Förslag: <50%	Förslag: <25%

* Från RHs enkätundersökning Nov 2017

Utgångsvärden framtagna för 2017

Delmål	Indikator	Utgångsvärde 2017*		Mål 2018** (På väg mot målet)	Mål 2026** (På målet)
2. Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs	Andel medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet	Region Halland	21%	≥ 17 procent för Region Halland	≥ 27 procent för Region Halland
		ADH	15%		
		HS	23%	≥ 15 procent för respektive förvaltning	≥ 20 procent för respektive förvaltning
		KS	30%		
		NSVH	15%		
		PSH	9%		
		RK	39%		
		RGS	29%		

* Från RHs enkätundersökning Nov 2017

** Mål & Budget

Utgångsvärden framtagna för 2017

Delmål	Indikator	Utgångsvärde 2017*		Mål 2018** (På väg mot målet)	Mål 2026** (På målet)
5. Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund	Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME)	Region Halland	77	≥ 77 för Region Halland	≥ 80 för Region Halland
		ADH	81	≥ 71 för respektive förvaltning	≥ 75 för respektive förvaltning
		HS	79		
		KS	86		
		NSHV	73		
		PSH	76		
		RK	79	≥ 74 för respektive delindex	≥ 75 för respektive delindex
		RGS	69		
		Motivation	80		
		Ledarskap	77		
Styrning	75				

* Från RHs enkätundersökning Nov 2017

** Mål & Budget

Frågor:

- Förslag på målvärde för delmål 1:
 - Mål 2018 – <50%
 - Mål 2026 – <25%
 - Ställer ni er bakom målvärdena för 2018 och 2026 för delmål 1?
- Det är sagt i kompetensförsörjningspolicyn att det skall vara 3 mätningar om året för delmål 1 (variabel 1), delmål 2 och delmål 5 – UR1, UR2 och ÅR.
 - Ställer ni er bakom att istället ha 2 mätningar (endast UR2 och ÅR)?

Fortsättning efter beslut i RSAU

- Material från enkätundersökning går via HR-chefer till driftsnämnder för information.
 - Inga handlingsplaner kommer avkrävas.

