



BÄSTA LIVSPLATSEN

**Region Halland**

**Enkätundersökning Region Halland 2017  
- Kompetensförsörjningspolicy  
KS**

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 (variabel 1), samt utgångsvärden för delmål 2 och 5. Dessa 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?
  - 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.

	Svars- frekvens	Antal svar (antal som fick enkät)
<b>Svarsfrekvens Total</b>	<b>56%</b>	<b>370 (666)</b>
KS	79%	11 (14)

## Översikt delmål och indikatorer kompetensförsörjningspolicy

Delmål	Indikator
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 bådas kompetens nyttjas på ett bättre sätt)
	Måluppfyllnad för vårdgarantin i relation till ordinarie verksamhet i egen regi.
2. Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs	Andel medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet
3. Goda karriär- och utvecklings-möjligheter i en innovativ miljö	Andelen tillsvidareanställda som byter tjänst internt av totalt antal som byter tjänst. Uppdelat på kvinnor och män.
4. Ett sunt och hållbart arbetsliv	Nivån på frisktalet bland medarbetare, uppdelat på kvinnor och män
5. Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund	Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME)



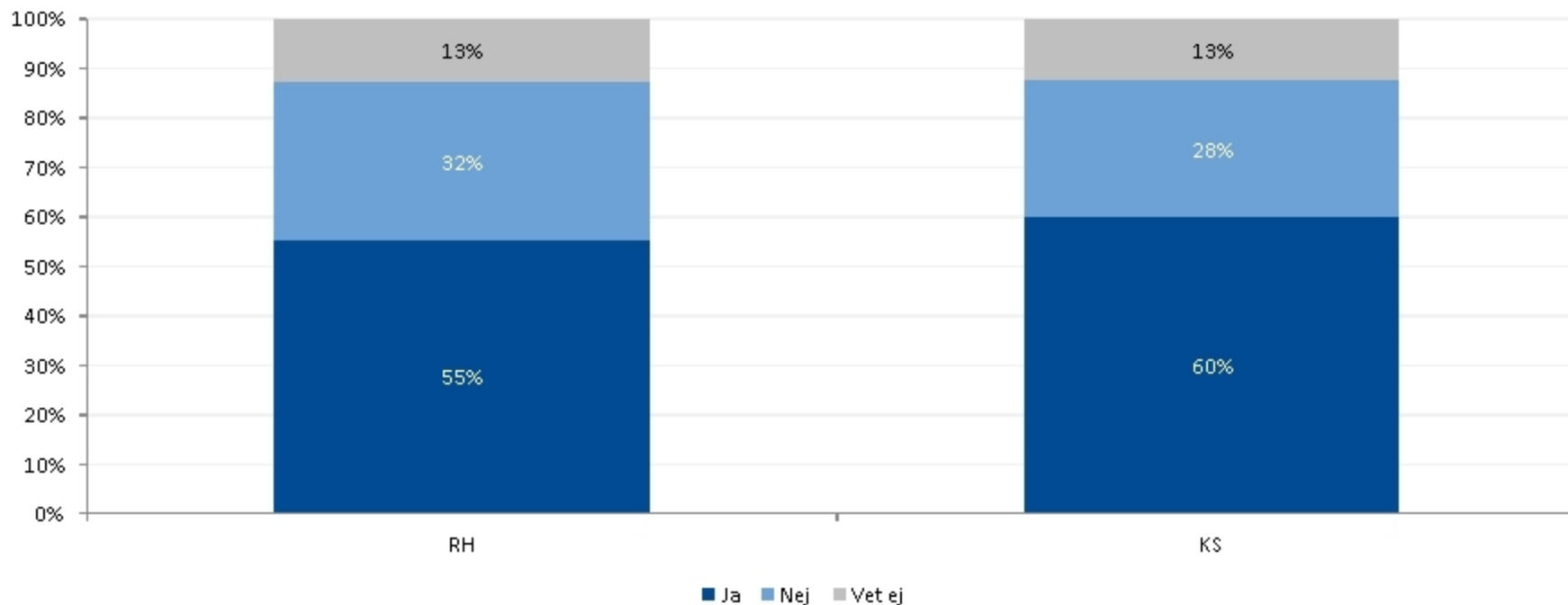
## Utgångsvärde framtaget för 2017. Målvärden på Region Halland-nivå beslutade i RSAU

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 bådars kompetens nyttjas på ett bättre sätt)	55%	<50%	<25%

\* Från RHs enkätundersökning Nov 2017

\*\* Mål på Region Halland-nivå som blev beslutat i RSAU 180206 på rekommendation av förvaltningarnas HR-chefer. Inga mål på förvaltningsnivå

Andel medarbetare som uppger att de har arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra (så att bådas kompetens används på ett bättre sätt)



Delmål 1: Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid:

Fråga: Finns det arbetsuppgifter som du utför idag som en annan personalkategori har kompetens för och bör utföra istället? (så att din kompetens används på bättre sätt)

## Översikt delmål och indikatorer kompetensförsörjningspolicy

Delmål	Indikator
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 bådars kompetens nyttjas på ett bättre sätt)
	Målfyllnad för vårdgarantin i relation till ordinarie verksamhet i egen regi.
2. Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs	Andel medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet
3. Goda karriär- och utvecklings-möjligheter i en innovativ miljö	Andelen tillsvidareanställda som byter tjänst internt av totalt antal som byter tjänst. Uppdelat på kvinnor och män.
4. Ett sunt och hållbart arbetsliv	Nivån på frisktalet bland medarbetare, uppdelat på kvinnor och män
5. Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund	Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME)



## Utgångsvärden framtagna för 2017

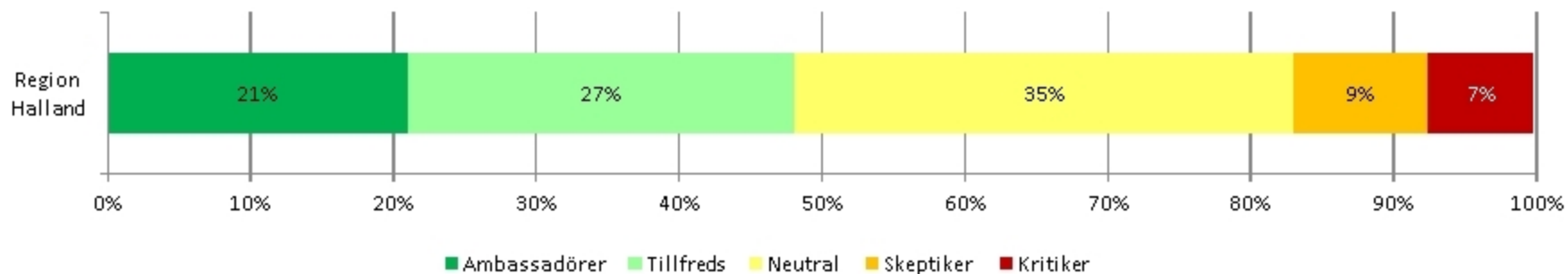
Delmål	Indikator	Utgångsvärde 2017*		Mål 2018** (På väg mot målet)	Mål 2026** (På målet)
		2. Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs	Andel medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet	Region Halland	21%
		KS	30%	≥ 15 procent för respektive förvaltning	≥ 20 procent för respektive förvaltning

\* Från RHs enkätundersökning Nov 2017

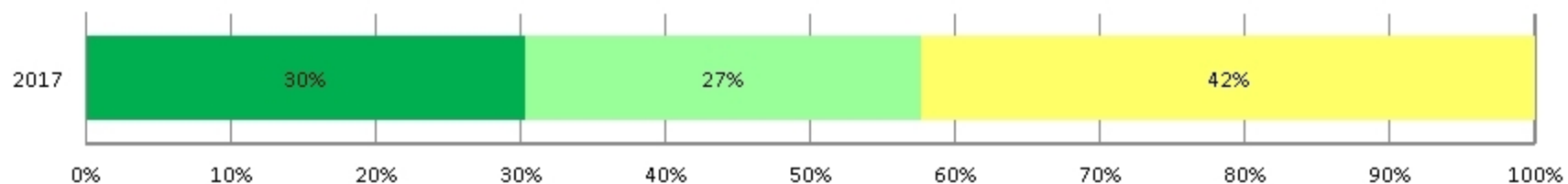
\*\* Mål & Budget

## Utgångsvärden framtagna för 2017

Ambassadörskap 2017 Region Halland



Kultur och Skola



Delmål 2. Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs:

3 st frågor: "Region Halland är en attraktiv arbetsgivare", "Jag är stolt över att arbeta i Region Halland", "Jag kan rekommendera andra att arbeta i Region Halland".

På en 8-gradig skala har Ambassadörer- svaret 7 eller 8..., Tillfreds- svaret 5 eller 6..., Neutrala- svaret 4..., Skeptiker- svaret 3..., Kritiker- svaret 1-2...på samtliga frågor.



## Översikt delmål och indikatorer kompetensförsörjningspolicy

Delmål	Indikator
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 bådars kompetens nyttjas på ett bättre sätt)
	Målfyllnad för vårdgarantin i relation till ordinarie verksamhet i egen regi.
2. Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs	Andel medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet
3. Goda karriär- och utvecklings-möjligheter i en innovativ miljö	Andelen tillsvidareanställda som byter tjänst internt av totalt antal som byter tjänst. Uppdelat på kvinnor och män.
4. Ett sunt och hållbart arbetsliv	Nivån på frisktalet bland medarbetare, uppdelat på kvinnor och män
5. Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund	Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME)



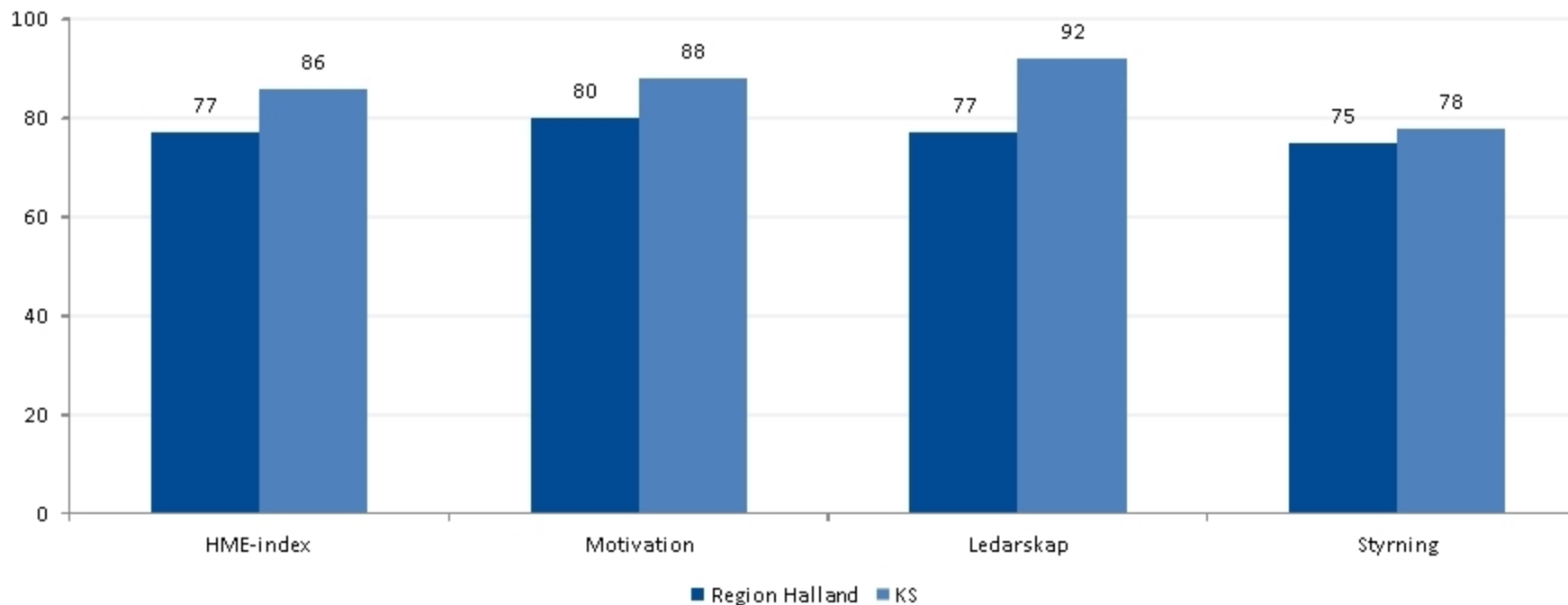
## Utgångsvärden framtagna för 2017

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
		KS	86	≥ 71 för respektive förvaltning	≥ 75 för respektive förvaltning

\* Från RHs enkätundersökning Nov 2017

\*\* Mål & Budget

## HME-index



Delmål 5. Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund

Frågor Hållbart medarbetarengagemang (HME), skala 1-5: **Motivation:** "Mitt arbete känns meningsfullt", "Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete", "Jag ser fram emot att gå till arbetet". **Ledarskap:** "Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser", "Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare", "Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete". **Styrning:** "Jag är insatt i min arbetsplats mål", "Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt", "Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete".

För att göra svaren på enkäten lätta att ta till sig så presenteras de som medelvärdesindex. Medelvärdesindex skapas genom att beräkna medelvärdet på respektive fråga och sedan transponera det till en 0-100 skala, där 0 är sämst och 100 är bäst. Delindex (t ex Motivation) beräknas som ett medelvärde av resultatet på de tre underliggande frågeställningarna och totalindex beräknas som ett medelvärde av samtliga nio frågeställningar.

- Inga handlingsplaner kommer avkrävas efter denna undersökning.

