

Kompetensförsörjningspolicy – uppföljning 2019

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.

Syftet med kompetensförsörjningspolicyn är att etablera en tydlig struktur för styrningen av Region Hallands långsiktiga kompetensförsörjningsarbete (2017 - 2026). Policyn har tagits fram i bred förankring med politiker, tjänsteperson och företrädare för de olika yrkesgrupperna inom Regionen. Det övergripande målet för kompetensförsörjningen är "kompetenta och engagerade medarbetare som utvecklar verksamheten". Till detta hör fem delmål som formulerats med tillhörande indikatorer som följs upp med olika intervall för att säkerställa att regionen rör sig mot uppsatta mål. Uppföljning av dessa indikatorer visar att Region Halland är på god väg att uppnå det övergripande målet genom goda resultat inom respektive delmål.

När ny kunskap tillkommer och förutsättningar förändras kan det finnas skäl att omvärdera både målvärden och indikatorer.

Delmål 1

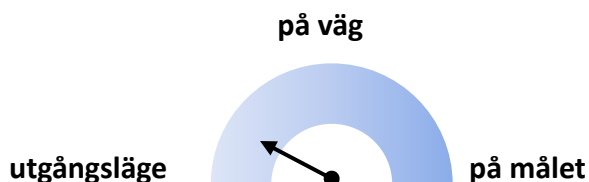
Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid

Indikator

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

Bedömning av måluppfyllelse

Region Halland bedöms inom detta delmål vara "på väg mot målet". För att Region Halland ska nu upp till den långsiktiga målnivån "på målet" till 2026 krävs att andelen medarbetare som uppger att de har arbetsuppgifter som en annan personalkategori kan och bör utföra är mindre än 25 %, vilken är 51 % enligt uppföljning av 2019.



Figur 1. Bedömning av måluppfyllelse delmål 1

* Frågor i riktad enkät till chefer och medarbetare om arbetsuppgifterna motsvarar ens kompetens och om det finns uppgifter andra personalkategorier bättre skulle kunna utföra.

Delmål 2

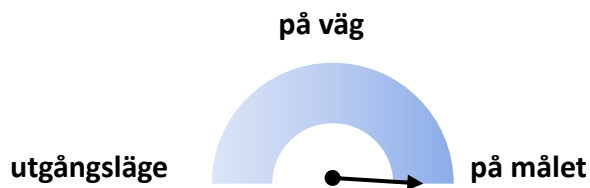
Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs

Indikator

Andel medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet.

Bedömning av måluppfyllelse

Region Halland bedöms inom detta delmål vara "på målet". För att Region Halland ska nå upp till den långsiktiga målnivån "på målet" till 2026 krävs att andelen medarbetare som är ambassadörer för Region Halland och sin verksamhet är större 27 % för hela Region Halland, vilken är 28 % enligt uppföljning av 2019.



Figur 2. Bedömning av måluppfyllelse delmål 2

* I nuvarande medarbetarenkät definieras ambassadörer som de medarbetare som svarar sju eller högre på en åtta-gradig skala på samtliga tre frågor: 1. Anser att Region Halland/verksamhet är en attraktiv arbetsgivare, 2. Är stolta över att arbeta i Region Halland/verksamhet och 3. Skulle rekommendera Region Halland/verksamhet som arbetsplats.

Delmål 3

Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter i en innovativ miljö

Indikator

Andel tillsvidareanställda som byter tjänst internt av totalt antal som byter tjänst.

Bedömning av måluppfyllelse

Region Halland bedöms inom detta delmål vara "på väg mot målet". För att Region Halland ska nå upp till den långsiktiga målnivån "på målet" till 2026 krävs att andel tillsvidareanställda som byter tjänst internt av totalt antal som byter tjänst är större än 50 % för hela Region Halland, vilken är 37 % enligt uppföljning av 2019. Resultaten för intern rörlighet bör dock tolkas med viss försiktighet eftersom exempelvis organisatoriska förändringar påverkar resultatet.



Figur 2. Bedömning av måluppfyllelse delmål 3

** Internt byter tjänst definieras som tillsvidareanställda personer som byter tjänst "på egen begäran" inom och mellan förvaltningarna på kliniknivå. Undantagsfall är medarbetare som blir chefer på avdelningsnivå, dessa personer inkluderas också. De som går till annan arbetsgivare "på egen begäran" går antingen till privata företag, andra regioner/landsting, kommun, staten eller landstingsägt företag.*

Delmål 4

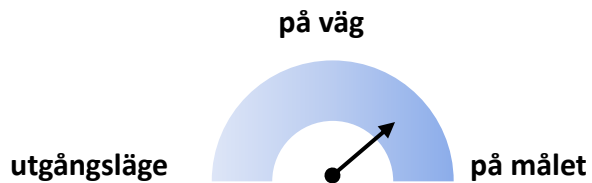
Ett sunt och hållbart arbetsliv

Indikator

Nivån på frisktalet bland medarbetare.

Bedömning av måluppfyllelse

Region Halland bedöms inom detta delmål vara "på väg mot målet". För att Region Halland ska nå upp till den långsiktiga målnivån "på målet" till 2026 krävs att nivån på frisktalet bland medarbetare är större än 92 %, vilken är 85 % enligt uppföljning av 2019.



Figur 2. Bedömning av måluppfyllelse delmål 4

* Frisktalet anger hur stor andel av medarbetarna som har tre eller färre sjuktilfällen per år.

Delmål 5

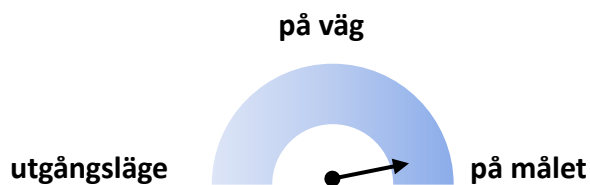
Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund

Indikator

Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME)

Bedömning av måluppfyllelse

Region Halland bedöms inom detta delmål vara "på väg". För att Region Halland ska nå upp till den långsiktiga målnivån "på målet" till 2026 krävs att resultatet av Hållbart medarbetar-engagemang (HME) är större än 80 % för hela Region Halland, vilket är 77 % enligt uppföljning av 2019.



Figur 2. Bedömning av måluppfyllelse delmål 5

* HME används för att mäta såväl nivån på medarbetarnas engagemang som chefernas och organisationens förmåga att ta tillvara på och skapa engagemang. HME-index består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex för HME och tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning. Frågorna besvaras på en skala 1-5 där 1 är stämmer mycket dåligt och 5 är stämmer mycket bra. Resultaten på varje fråga omvandlas sedan till ett index med skala 0-100. Totalindex formas som ett medelvärde av de nio frågorna