

# Kompetensförsörjningspolicy – uppföljning 2021

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 är framtagen 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.

Årets uppföljning påverkas av att insamling av data inte har kunnat genomföras på grund av Covid-19. Bedömningen är dock fortsatt att Region Halland är på god väg att uppnå det övergripande målet genom goda resultat inom respektive delmål.

## Delmål 1

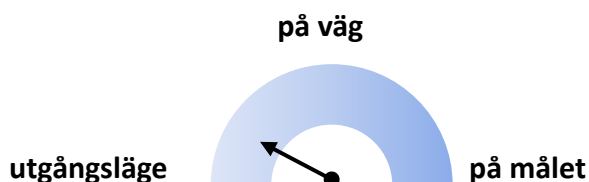
### Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid

#### *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 nå 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 senast tillgängliga siffror (2019).



Figur 1. Illustration 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

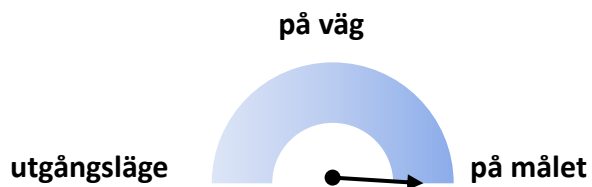
### Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs

#### **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 senaste tillgängliga siffror (2019).



**Figur 2. Illustration 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 41 % för 2021 och oförändrad från 2020.



**Figur 2. Illustration av måluppfyllelse delmål 3**

---

\* *Internt byter tjänst definieras som tillsvidareanställda personer som byter tjänst "på egen begäran" inom och mellan förvaltningarna på klinikinivå. 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

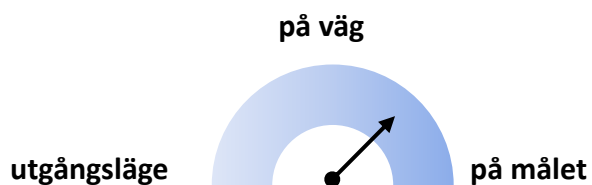
### Ett sunt och hållbart arbetsliv

#### *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 81 % för 2021 och oförändrad från 2020. Under 2019 var frisktalet 86 % och minskningen kan förklaras av Folkhälsomyndighetens rekommendationer att stanna hemma vid minsta symptom, slopat karensavdrag och att personal har insjuknat i Covid-19.



*Figur 2. Illustration av måluppfyllelse delmål 4*

---

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

## Delmål 5

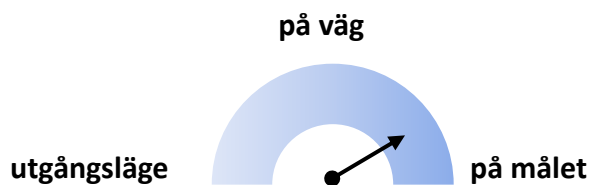
### Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund

#### **Indikator**

Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME)

#### **Bedömning av måluppfyllelse**

Region Halland bedöms inom detta delmål vara "på väg målet". 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 78 enligt senast tillgängliga siffror (2021).



**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*