

Region Halland

Uppföljning av Kompetensförsörjningspolicyn

2022

Innehållsförteckning

Inledning	1
Delmål 1 - Rätt kompetens på rätt plats i rätt tid	2
Delmål 2 - Möjlighet att attrahera och rekrytera den kompetens som behövs	3
Delmål 3 - Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter i en innovativ miljö	4
Delmål 4 - Ett sunt och hållbart arbetsliv	5
Delmål 5 - Ett gott ledar- och medarbetarskap med utgångspunkt i vår värdegrund	6

Inledning

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 är fastlagda i Strategin för Hållbar tillväxt och Hälso- och sjukvårdsstrategin, samt i förlängningen visionen: 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 fortsatt av att riktade enkäter inte skickades ut till verksamheten under den särskilt ansträngda period som pandemin och dess efterspel innebar. Sammantaget indikerar dock tidigare uppföljningar tillsammans med uppdaterade siffror att Region Halland är på god väg att uppnå det övergripande målet.

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).¹

Bedömning av måluppfyllelse

Senast tillgängliga siffror är från 2019, varför bedömning av måluppfyllelse inte kan göras.

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 procent, vilken är 51 procent enligt senast tillgängliga siffror (2019).



figur 1. illustration av måluppfyllelse delmål 1

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.²

Bedömning av måluppfyllelse

Senast tillgängliga siffror är från 2019, varför bedömning av måluppfyllelse inte kan göras.

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 procent för hela Region Halland, vilken är 28 procent enligt senast tillgängliga siffror (2019).



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.³

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 procent för hela Region Halland, vilken är 42 procent för 2022.



Figur 3. Illustration av måluppfyllelse delmål 3

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.⁴

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 procent, vilken är 74 procent för 2022 och en minskning med 5 procent från 2021.

Sjukfrånvaron i januari 2022 är den högsta som uppmätts sedan pandemins början och sjukfrånvaron för december månad har haft det högsta decembervärdet för sjukfrånvaro så långt tillbaka som sjukfrånvaron har följts. Den förhöjda sjukfrånvaron syns också för flertalet månader under året, även sommarmånaderna, både jämfört med 2021 och 2020. Folkhälsomyndighetens rekommendationer som funnits under pandemin, exempelvis att stanna hemma med luftvägsbesvär, kan ha bidragit till att acceptansnivån för virussyntom är lägre när det gäller att vara på arbetsplatsen än före pandemin och kan därmed också påverka sjukfrånvaron. Detta tillsammans med att medarbetare också insjuknat i den höga spridningen av olika virussjukdomar inklusive Covid-19. Det har under 2022 även skett vissa ändringar i socialförsäkringsbalken vilket också i viss mån kan vara en bidragande orsak till att främst långtidssjukfrånvaron ökat. Långtidssjukfrånvaron utgörs i stor del av problematik kopplat till psykisk ohälsa som också ökat de senaste åren.



Figur 4. Illustration av måluppfyllelse delmål 4

⁴ Frisktalet anger hur stor andel av medarbetarna som har tre eller färre sjukfall per år.

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

Indikator

Resultat av Hållbart medarbetar-engagemang (HME).⁵

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 för 2022.



Figur 3. Bedömning av måluppfyllelse delmål 5

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

RS230830

Region Halland
Box 517, 301 80 Halmstad
regionen@regionhalland.se
regionhalland.se