

Datum
2019-05-23

Förändring av roller och arbetsätt inom kompetensutveckling och lärande

Bakgrund

Sedan 2017 har utvecklingsarbete pågått med sammanhållen kompetensförsörjningsprocess som stödjer och möjliggör förflyttning enligt regionens mål och strategier. Detta har resulterat i att en sammanhållen kompetensförsörjningsprocess finns framtagen, med uttalade effektmål inom respektive del samt metodik och ramverk hur kompetens kan beskrivas och arbetas med så att det stödjer verksamhetens behov. Under hösten 2018 och fram till maj 2019 har ett projekt med införande av IT verktyg pågått för att underlätta arbetet med kompetens för chef och medarbetare. Flertal piloter använder systemet direkt vid start. Detta gör att regionens verksamheter går från att arbeta med utbildning och utbildningskatalog till arbeta med kompetens i sin helhet, med koppling till verksamhetens behov, roll och kompetenskrav i rollen, där utbildning och kompetensutveckling är en del i det. En förflyttning från utbildningskatalog till roller och kompetensgap och kompetensutveckling som stänger kompetensgapet.

Under projektets gång har ett antal lärdomar dragits. Bl a att det finns ett stort behov av att ha expertstöd i hur man lägger upp utbildningar med koppling till rätt målgrupp och lärmål som utgår från verksamhetens behov. Det stödet som idag finns uppbyggt i Region Halland har antingen det strategiska perspektivet eller endast det praktiska kring utbildningstillfällen, lokaler mm. Det finns totalt 11,5 tjänster som arbetar med stödet i kompetensförsörjningsprocessens olika delar, men de roller som finns matchar inte behoven.

Förslag om ändringar i roller kopplat till stödet i kompetensutveckling och lärande

Arbetsgivaren avser att säkra att det finns ett team med olika roller för stödet i kompetensutveckling i Region Halland. Avsikten är att erbjuda ett tydligt och enkelt stöd för chefer, utbildningsansvariga, vårdutvecklare och andra intressenter och säkra att utbildningar blir framtagna, utgår från verksamhetens behov och realiserar, utvärderas och planeras.

Därför är arbetsgivarens beslutsintention är att:

- Ersätta HR strateg kompetens med en ny roll som strategisk kompetensutvecklare.

Datum
2019-05-23

- Minska på utbildningsadministration på RGS från 3,0 till 1,5 tjänster. Vilket innebär en renodling av uppdraget för utbildningsadministrationen.
- Komplettera med roll som HR specialist kompetensutveckling
- Utöka utrymme för objektspecialist/digital producent med 0,5
- Detta görs inom befintlig ekonomisk ram

Ovanstående förändringar föreslås starta 1 september 2019 med kontinuerliga uppföljningar. Uppföljningarna redovisas i HR-ledningsgrupp och CSG.

Tjänster idag	Antal	Framtida tjänst	Antal	Kommentar	Organiseras
HR strateg	3,0	HR strateg	2,0		HR
HR specialist	4,0	HR specialist	5,0	Finansiering genom omfördelning från utbadm	HR
Digital producent	1,0	Digital producent	1,0		HR
Objektspecialist	0,5	Objektspecialist	1,0	Finansiering genom omfördelning från utbadm	GAS, tillfälligt HR
Utbildningsadmistratör	3,0	Utbildningsadministratör	1,5		GAS
		Strategisk kompetensutvecklare	1,0	Finansiering från omfördelning från strateg	HR
	11,5		11,5		

Samverkan

Samverkan kommer att ske på CSG eftersom det är en förändring som berör två förvaltningar.

Information ska även ske på Regionservice och Regionkontorets förvaltningssamverkan.

Datum
2019-05-23

Tidplan

Aktivitet	När
Information till utbildningsadministratörer	2019-05-22
Information till CSG	2019-05-23
Information RGS samverkan	2019-06-05
Information samverkan RK	2019-06-12
Risk och konsekvensanalys	2019-06-05 em
Info till samtliga HR medarbetare om föreslagen förändring	2019-05-23 – 2019-06-12
Beslutsärende CSG	2019-06-12

Indre Grimpe
HR chef