

Driftnämnden ADH

Initiativärende om kompetensförsörjning

2023-03-28

Initiativärende om kompetensförsörjning

Förvaltningen ska lämna en redovisning till driftnämnden under 2023 avseende hur Ambulans, diagnostik och Hälsa arbetar med kompetensförsörjning

Handlingsplan för kompetensutveckling av medarbetare

Utifrån verksamhetens behov ansvarar varje chef för att i utvecklingssamtalet ha dialog om vilken kompetensutveckling enskild medarbetare behöver. *Utvecklingsplan* för kompetensutveckling fylls i och chefen följer upp vid lämpligt tillfälle dock senast vid nästa utvecklingssamtal. Chefen har då en överblick över medarbetarnas kompetens och utvecklingsbehov

Kompetensutvecklingsinventering görs vart annat år, initierat av Regionkontoret. Då görs en inventering av HR tillsammans med cheferna/ledningsgrupperna. Detta utifrån regiongemensamma kompetensutvecklingsbehov. I samband med dessa inventeringar ser även förvaltningen över om det finns kompetensutvecklingsbehov som är förvaltningsövergripande eller områdesövergripande.

Handlingsplan för kompetensutveckling av medarbetare, forts.

Varje verksamhet har *introduktionsplaner* för nyanställda.

Ex från ambulansen:

- En månads utbildning i system, utrustning, journalföring, bedömning av patienter samt körutbildning.
- Handledare under en månad som man går bredvid.
- Utbildning och medåkning sker parallellt och man beräknas vara färdig att arbeta självständigt efter ca två månader beroende på tidigare erfarenheter.

Kompetenssamverkan mellan enheter

Dialog förs i ledningsgrupper avseende kompetensutvecklingsbehov och kompetensförsörjningsbehov. Verksamhetschefers ansvar är att ha överblick över vilka nuvarande och framtida kompetensbehov som föreligger.

I områdesövergripande kompetensutvecklingsinventering ses också gemensamma kompetensutvecklingsbehov över.

Åtgärdsplaner för yrkesgrupper som är svåra att rekrytera

ADH har några yrkeskategorier som är svårare att rekrytera, exempelvis röntgensjuksköterskor, biomedicinska analytiker, barnmorskor, psykologer.

Här arbetar varje verksamhet med handlingsplaner och med olika åtgärder:

- Se över arbetsuppgifter så att vi använder rätt kompetens, dvs vad kan någon annan yrkeskategori göra
- Handlingsplaner i verksamheten avseende svårrekryterade grupper

Åtgärdsplaner för yrkesgrupper som är svåra att rekrytera, forts.

Här arbetar varje verksamhet med handlingsplaner och med olika åtgärder:

- Se över annonseringen och arbeta med marknadsföring; ex göra intressanta filmer som kan skapa intresse och nyfikenhet, lyfta fram yrken via Regionen Hallands Instagram-konto (görs tillsammans med kommunikatörerna)
- Tar emot studenter
- Påverka högskolor/universitet så att fler utbildas inom dessa yrkeskategorier

Finns det riskanalyser utifrån svårigheter att rekrytera den kompetens som behövs

Detta är ett förbättringsområde för verksamheterna och det har även identifierats i den externa revisionen 2022

Det som finns just nu är handlingsplaner.