

Kompetens försörjningsplan

Närsjukvården Halland

Innehållsförteckning

Inledning	1
Bakgrund	1
Syfte och tillämpning	1
Mål kompetensförsörjning Region Halland	2
Strategiska/prioriterade områden för att nå målen	2
Digital kompetens	3
Medarbetarutveckling	3
Chef- och ledarutveckling	4
Omställning av kompetens	4
Arbetsgivarvarumärke	5
Kontinuerlig kompetensutveckling och lärande	5
Tidplan	6
Uppföljning	6

Inledning

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs. För att bedriva den verksamhet och det uppdrag Närsjukvården Halland har, krävs rätt antal medarbetare med rätt kompetens, både på kort och på lång sikt. Ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning är nödvändigt för att lyckas.

Kompetensförsörjning är den process där organisationer identifierar och rekryterar de kompetenser som behövs för att uppnå mål och målsättningar. Det handlar både om att anställa nya medarbetare och att utveckla befintliga medarbetare. För att identifiera kompetensbehovet görs en kompetensinventering och analys av framtida behov och utvecklingar inom branschen. Hänsyn tas bland annat till den nuvarande och framtida demografiska utvecklingen, samt hur teknikutvecklingen påverkar arbetsmarknaden. Utifrån analysen tas aktiviteter fram för kompetensutveckling av befintliga medarbetare, eller rekrytering av nya medarbetare med de kompetenser som behövs.

Region Halland har arbetat fram en regionprioriterade kompetensförsörjningsplan¹ och utifrån den formas Närsjukvårdens kompetensförsörjningsplan.

Bakgrund

Kompetensförsörjning för att möta det framtida vårdbehovet är en stor nationell och regional utmaning. Fler invånare, som lever längre, ska vårdas av allt färre. Redan nu finns utmaningar för Närsjukvårdens verksamheter och svårigheter att rekrytera nya medarbetare i flera professioner. Kompetensförsörjning är ett viktigt prioriterat arbetsområde.

Syfte och tillämpning

Närsjukvårdens kompetensförsörjningsplan är en förvaltningsgemensam strategisk plan. Planen ska vara sammanhållen på olika nivåer, från region, förvaltning till de båda områdena Vårdcentralen Halland och Folktandvården Halland.

Syftet med planen är att tydliggöra inriktningen och prioriterade områden för kompetensförsörjning inom förvaltningen under åren 2025–2030 och därmed ge en bättre möjlighet att möta framtida utmaningar. Övergripande strategisk inriktning omsätts årligen i förvaltningens verksamhetsplan och områdenas aktivitetsplaner.

¹ Region Hallands Regionprioriterad Kompetensförsörjningsplan 2024-2025

Mål kompetensförsörjning Region Halland

Region Halland har satt upp fem delmål för arbetet med kompetensförsörjning:

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

En väl fungerande kompetensförsörjning är avgörande för måluppfyllelse på Närsjukvårdens mål inom samtliga strategiområden:

- God tillgänglighet – nära och enkelt för våra invånare
- Trygg, säker vård och hälsa – utifrån kunskap och kvalitet
- Samverkan internt och externt – tillsammans för våra invånare
- Förutsättningar för hållbar verksamhet

Direkt koppling finns för prioriterat område *Förutsättningar för hållbar verksamhet* med målen 2030:

- God arbetsmiljö där medarbetare stannar och trivs
- Stabil kompetensförsörjning.

Strategiska/prioriterade områden för att nå målen

För att kunna kraftsamla gemensamt inom regionen för att möta framtida kompetensbehoven och nå uppsatta delmål har regionen format 6 prioriterade områden. Områdena hanterar olika aspekter av målet och fokuserar på en specifik del och bidrar tillsammans till att uppnå det övergripande målet.

Närsjukvården Halland utgår i kompetensförsörjningsplanen från samma områden. Under respektive område samlas de insatser som förflyttar verksamheterna från dagens läge fram till 2030.

Digital kompetens

Medarbetarutveckling

Chef- och ledarutveckling

Omställning av kompetens

Arbetsgivarvarumärke

Kontinuerlig kompetensutveckling och lärande

Digital kompetens

Digital kompetens hos medarbetare och chefer inom Närsjukvården är mycket viktigt i omställningen till ”digitalt först – fysiskt när det krävs”. Genom digitala kommunikationsverktyg kan kommunikation mellan olika vårdteam och medarbetare ske smidig och snabbt. Teknikutvecklingen går snabbt och fler yrkesgrupper i vården förväntas ha förmågor och kunskaper kring användande av digitala verktyg för att möta och behandla patienter digitalt. Att ha en digital kompetens innebär också att medarbetare och chefer är medvetna om vikten av datasäkerhet och patientintegritet. Närsjukvården kommer att satsa på utbildning i förmågan att använda digitala verktyg för att möjliggöra vård genom distanskontakt och det ställs också krav på medarbetaren att lära sig dessa verktyg. Att arbeta för Närsjukvården Halland är att arbeta digifysiskt².

Prioriterade insatser:

- I allt arbete utgå från ”Vi arbetar digitalt först – fysiskt när det krävs”
- Kompetensutveckling digitalisering för chefer och medarbetare, utifrån digitaliseringsplanens inriktning².

Medarbetarutveckling

Medarbetarna är vår viktigaste resurs. Att behålla medarbetare och attrahera nya medarbetare är avgörande för att genomföra vårt uppdrag. Utvecklingsmöjligheter är viktigt för varje medarbetare men också att vi ska kunna ge en god och säker vård

² Digitaliseringsplan Närsjukvården

utifrån de senaste rönen. Det kan innebära utbildning och kompetensutveckling, men också möjlighet för medarbetarna att utvecklas genom nya och större ansvarsområden.

Prioriterade insatser:

- Se insatser område Kompetensutveckling nedan
- Strategiska utvecklingsplaner för medarbetarna med utgångspunkt i Område omställning av kompetens
- Stärka medarbetare i strukturerat förbättringsarbete och tydliggöra medarbetaruppdraget

Chef- och ledarutveckling

Förvaltningens chefer på alla nivåer har ansvar att styra, leda och utveckla verksamheten tillsammans med sina medarbetare mot uppsatta mål. Att ge förutsättningar och utveckla cheferna till att bli goda ledare är en viktig del i varje verksamhet och en grundförutsättning för god arbetsmiljö och utveckling av organisationen.

Prioriterade insatser:

- Inventera framtida ledare och tydliggöra karriärvägar
- Introduktionsprogram och mentorskap för chefer
- Chefers förutsättningar
- Chef- och ledarskapsutveckling för att skapa engagerade och delaktiga medarbetare och arbete i ständig förändring

Omställning av kompetens

Behovet av nya kompetenser inom hälso- och sjukvård ökar. Det innebär att det är viktigt att nära följa utvecklingen och de krav som ställs på ny kompetens utifrån nya behov och möjligheter. Både organisation och medarbetare på alla nivåer behöver vara beredda att utveckla sig och ställa om för vad framtiden och nya arbetssätt bär med sig. Som arbetsgivare behöver vi skapa förutsättningar för omställning.

Prioriterade insatser:

- Aktiv framåtblickande omvärldsanalys
- Workshift i takt med AI

- Processbeskrivningar för att bemanna med rätt kompetens, inklusive funktionsanalys på sikt
- Kartläggning behov av framtida nya kompetenser samt utbildningar

Arbetsgivarvarumärke

Att skapa en positiv bild av Region Halland och Närsjukvården är en viktig del inom arbetet med arbetsgivarvarumärket. I det är medarbetarna de främsta ambassadörerna. En god arbetsmiljö, en trygg och stabil verksamhet och satsning på medarbetare med tydliga utvecklingsmöjligheter och karriärvägar, är viktiga delar för att stärka arbetsgivarvarumärket. För område arbetsgivarvarumärke är samtliga övriga prioriterade områden i kompetensförsörjningsplanen viktiga framgångsfaktorer. Specifikt arbetsgivarvarumärke är nedan prioriterade insatser viktiga.

Prioriterade insatser:

- Stärka ambassadörskapet, internt och externt
- Forma arbetsgivareerbjudandet och kommunikationsinsatser för det

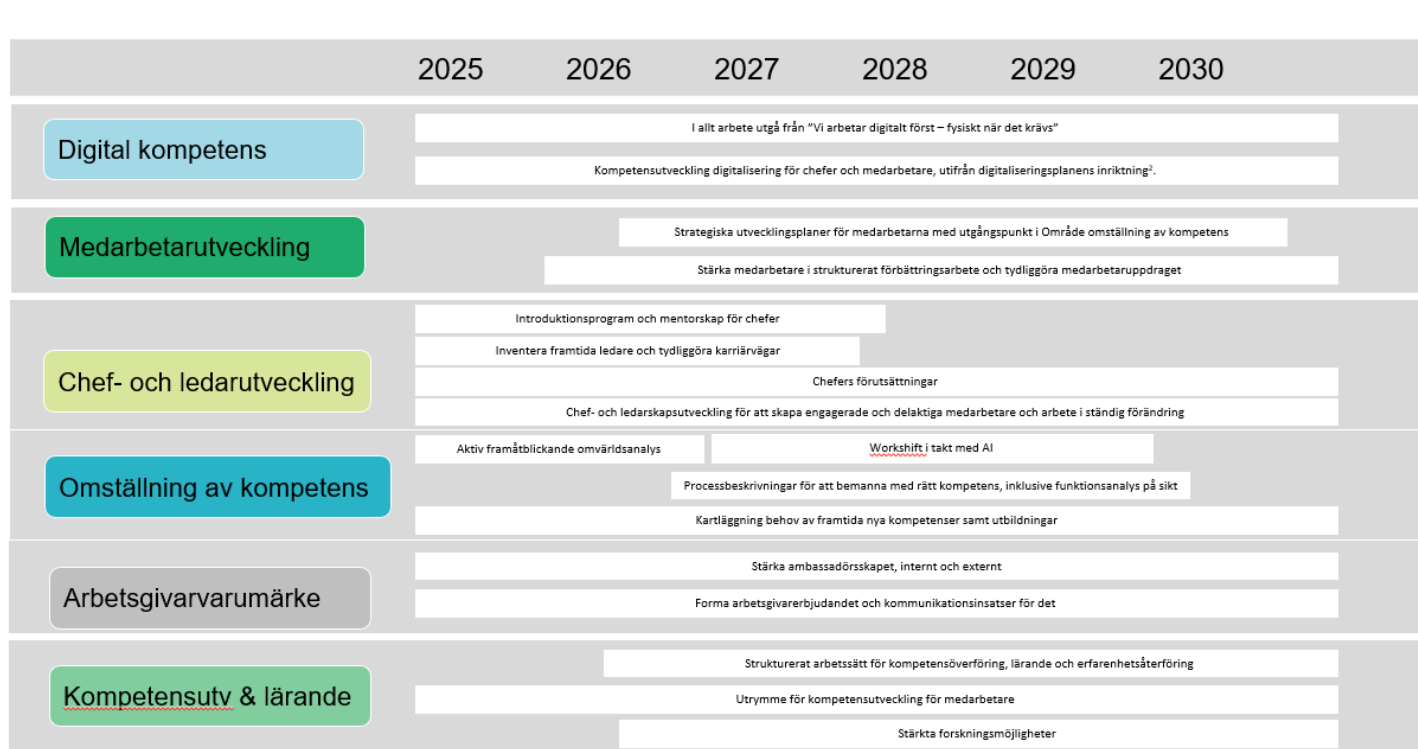
Kontinuerlig kompetensutveckling och lärande

Att allt förändras och utvecklas är en naturlig del för de flesta verksamheter. Att följa med i och kunna ta till sig nya kunskaper och erbjuda lärande för medarbetena är en viktig del för att följa med i omvärldens utveckling. Att få medarbetare att stanna och vilja utvecklas i Region Halland innebär att man ständigt är med och kompetensutvecklas och driver förändring framåt.

Prioriterade insatser:

- Strukturerat arbetssätt för kompetensöverföring, lärande och erfarenhetsåterföring
- Utrymme för kompetensutveckling för medarbetare
- Stärkta forskningsmöjligheter

Tidplan



Uppföljning

Uppföljning med revidering görs varje år som en del i strategi- och verksamhetsplanarbetet men även om större omvärlds- eller verksamhetsförändringar sker.

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

