

Regionkontoret
HR
Sandra Petersson
Strateg

Verkställighetsbeslut

Datum	Diarienummer
2022-03-07	RS180093

Regionkontoret**Beslut - Regiongemensam kompetensutvecklingsplan
2022-2023****Verkställighetsbeslut**

Region Hallands HR-direktör har beslutat om regiongemensam kompetensutvecklingsplan för 2022-2023.

Beslutet innebär att:

- säkra så att strategiska kompetensutvecklingsbehov på regionnivå realiserar samt målgruppsanpassas.
- basutbudet av utbildningar som erbjuds ses över avseende, frekvens och tillgänglighet så att det på bästa sätt motsvarar verksamhetens behov samt att utbudet kompletteras med efterfrågade utbildningar enligt beskrivning nedan.
- kompetensutvecklingsinsatser som faller inom verksamhetsspecifika kompetenskrav hanteras i vissa fall lokalt i enlighet med resultatet från förvaltningens kompetensinventering, men att insatser definierade nedan omfattas av den regiongemensamma planen.
- säkra att kompetensutveckling präglas av ett antal inriktningar i syfte att öka det ständiga lärandet i Region Halland. Det handlar om att rikta insatser på rätt nivå för rätt målgrupp. Det handlar även om att utveckla en lärandekultur där digitaliseringsperspektivet blir en central del.

Sammanfattning

Kompetensförsörjning fortsätter att vara en stor utmaning för många av våra verksamheter. Morgondagens hälso- och sjukvård är allt mer kunskapsintensiv där digitalisering, automatiseringar och Artificiell Intelligens medför stora möjligheter och förändrade arbetssätt. Det innebär samtidigt en utmaning för Region Halland att säkra former och strukturer för kompetensutveckling när arbetslivet och kompetenskraven ändras. Ett utvecklande ledarskap där chefer har förutsättningar att leda i förändring, involvera medarbetare och skapa hållbara arbetsplatser fortsätter att vara en viktig framgångsfaktor.

Den regiongemensamma kompetensutvecklingsplanen anger riktningen för Region Hallands prioriterade kompetensutvecklingsinsatser. Planen ska säkra att våra kompetensutvecklingsinsatser går i linje med Hälso- och sjukvårdsstrategin samt Tillväxtstrategin. Nedan följer definitioner av vad som avses med respektive område samt vilka kompetensutvecklingsinsatser som är i fokus för 2022-2023.

Strategisk kompetensutveckling

Med strategisk kompetensutveckling avses insatser baserade på statistik/underlag och prognoser av långsiktigt kompetensbehov för en yrkesgrupp eller generella kompetensbehov för samtliga medarbetare. Det innefattar också hantering och implementering av lagkrav, exempelvis kopplat till Region Hallands roll som myndighetsutövare eller större projekt som kommer ha inverkan på våra arbetssätt och metoder. Det kan även innefatta nationell och regional kunskapsstyrning inom hälso- och sjukvård.

Insatserna är av strategisk karaktär och syftar till att Region Halland ska nå sina mål. För 2022–2023 ligger dessa kompetensutvecklingsinsatser i fokus;

Chef och ledarskap:

- Verksamhetschefens ledningsansvar
- Ledarutvecklingsinsatser för erfarna chefer/exekutiva chefer
- Förändringsledning på olika nivåer
- Ledningsgruppsutveckling
- Mentorskap för chefer
- Kunskap inom säkerhet för chefer

Digitalisering och kulturförändring:

- Digital mognad på olika nivåer och att förhålla sig till att leda och arbeta i en digital förändring

Verksamhetsutveckling:

- Processkunskap och Projektledning
- Förändringskunskap för medarbetare
- Förbättringskunskap
- Att arbeta i offentlig verksamhet (bland annat kring avtal, offentlighet, sekretess, och tjänsteskrivelser)
- Insatser inom jämställdhetsintegrering

Hälso- och sjukvård:

- Läkemedel-ny läkemedelshanterings lag kräver olika insatser
- Hälsöfrämjande levnadsvanor
- Patientdelaktighet - metod och verktyg för hantering

Verksamhetsspecifika kompetenskrav

Utifrån verksamhetens uppdrag, mål och utmaningar ska verksamhetskritiska kompetenser beskrivas och medarbetarnas befintliga kompetens ska värderas kontinuerligt i relation till dessa. De flesta kompetensutvecklingsinsatser som faller inom detta område kommer hanteras av verksamheterna själva utifrån den inventering som har genomförts, men vissa behov har lyfts som regiongemensamma.

För 2022–2023 ligger dessa kompetensutvecklingsinsatser i fokus;

- Samtalsmetodik och bemötande i relation till patient och kundinsatser
- Händelseanalys som metod - Koppling till patientsäkerhet
- Utbildningsinsatser kopplat till FVIS och Plattform24
- NPF –kunskap kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar

Grundläggande kompetenskrav

Grundläggande kompetenskrav för olika yrkesgrupper i Region Halland ska tillgodoses genom att ett basutbud av utbildningar för medarbetare erbjuds. Detta utbud utvärderas och följs upp kontinuerligt.

För 2022–2023 ligger dessa kompetensutvecklingsinsatser i fokus;

- Kunskap i att hantera olika IT system- officeprogrammen

Bakgrund

Under de senaste 5 åren har processen för inventering av kompetensutvecklingsbehov utvecklats för att på ett ännu bättre sätt kunna matcha verksamhetens utveckling och behov av rätt kompetens. Inventeringsprocessen som nu genomförs vartannat år utgår från samma struktur men anpassas utefter varje förvaltnings behov och förutsättningar. HR funktionen har ett övergripande ansvar att hålla samman processen för att tillsammans med verksamheten sammanställa inkomna behov.

Process för att landa i regiongemensam kompetensutvecklingsplan 2022-2023

Under hösten 2021 genomfördes en kompetensinventering i respektive förvaltning. Resultatet kalibrerades inom förvaltningen och blev därefter en viktig input kring vilka regiongemensamma kompetensutvecklingsbehov vi har framöver. Ett underlag har tagits fram som beslutas av HR direktör för att därefter kommuniceras till HR ledning samt respektive förvaltning.

Kompetensutvecklingsplanen för 2022-2023 kommer kontinuerligt att följas upp för att säkra realisering.

Förvaltning

Cristine Karlsson
HR-direktör

Bilaga:

- Regiongemensam kompetensutvecklingsplan 2022-2023 (ppt)

Beslut delges

Ambulans, diagnostik och hälsa

Hallands sjukhus

Kultur och skola

Närsjukvården Halland

Psykiatri Halland

Regionkontoret

Regionservice