



# Verksamhetsplan

## 2023

Regionservice  
2023

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Verksamhetens uppdrag</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Målstyrning</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Kvalitetsstyrning</b> .....	<b>7</b>
4.1	Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare .....	7
4.2	Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi .....	7
4.3	Förvaltningsspecifika indikatorer .....	7
4.4	Arbetsmiljöplan .....	7
<b>5</b>	<b>Ekonomistyrning</b> .....	<b>9</b>
5.1	Driftbudget .....	9
5.2	Investeringsbudget .....	9
<b>6</b>	<b>Intern kontroll</b> .....	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>Bilaga - Målstyrning, detaljer</b> .....	<b>11</b>
7.1	Accelerera digital transformation .....	11
7.2	Attraktiva och hållbara livsmiljöer .....	12
7.3	Nära och sammanhållen vård .....	13
7.4	Styrning utifrån kunskap och kvalitet inom hälso- och sjukvård.....	14
7.5	Verksamhetens egna utvecklingsområden .....	14

# 1 Inledning

Verksamhetsplanering handlar om att på ett strukturerat sätt få fram vad verksamheten ska prioritera under kommande planperiod. Planeringen bryter ned övergripande mål och ambitioner till konkreta aktiviteter och skapar därigenom en röd tråd.

Verksamhetsplaneringen är ett styrverktyg som ska ge god kontroll över resurser, resultat och prioriteringar i verksamheten. För den enskilde medarbetaren ger verksamhetsplaneringen en förståelse för vad som är prioriterat och placerar varje medarbetare i ett sammanhang. Varje organisatorisk nivå ska ha möjlighet och befogenhet att genomföra planerings- och uppföljningsarbete utifrån dess förutsättningar och uppdrag.

I nämndens verksamhetsplan förhåller sig nämnden till de av regionfullmäktige särskilt identifierade fokusområdena för kommande verksamhetsår. Dessa fokusområden kompletterat med nämndens egna identifierade utvecklingsområden utgör kommande års målstyrning för verksamheten. Utöver detta ska förvaltningens grunduppdrag genomföras och utvecklas vilket kommer i uttryck i verksamhets- och aktivitetsplaner på underliggande nivåer.

Nämndens verksamhetsplan inkluderar nämndens budget, investeringsplan, arbetsmiljöplan samt intern kontroll.

Regelbunden uppföljning sker genom uppföljningsrapporter och årsredovisning. Uppföljningen omfattar uppföljning av de av regionfullmäktige utpekade fokusområdena, nämndens egna identifierade utvecklingsområden. Uppföljning redovisas bland annat via utfall på indikatorer relativt satta målvärden.

## 2 Verksamhetens uppdrag

Nämndens uppdrag beskrivs i nämndens reglemente. I detta kan bland annat utläsas att nämnden ska vara utförare av tjänster gentemot övriga nämnder.

Dessutom finns en beskrivning av allmän karaktär som är gemensam för alla driftnämnder i Region Halland.

Styrande lagstiftning, utöver den som är generell för all offentlig verksamhet såsom kommunallag, förvaltningslag, som är särskilt riktad till driftnämndens område återfinns i livsmedelslagen, avfallsförordningen, elsäkerhetslagen, miljöbalken samt yrkestrafiklagen.

Regionala styrdokument som har särskild betydelse för nämndens ansvarsområde är reglementet, strategi för hållbar tillväxt, hälso- och sjukvårdsstrategin, mål och budget samt relevanta policydokument.

Nämndens viktigaste målgrupper med direkt påverkan på Regionservice inriktning och vars krav betraktas som bindande är:

- Övriga nämnder / förvaltningar i enlighet med skriftliga överenskommelser
- Regionstyrelsen som har det övergripande ansvaret för regionens verksamheter
- Regionfullmäktige som ställer krav utifrån framtagna policyer och andra styrande dokument.

Övriga intressenter som har en indirekt påverkan på Regionservice inriktning:

- Kunders krav
- Medarbetare
- Invånarna
- Leverantörer och underentreprenörer

### 3 Målstyrning

Fokusområde	Mål	Förvaltningens uppdrag / deluppdrag
Accelerera digital transformation	Smartare och enklare vardag för medarbetare och beslutsfattare	Stärka det systematiska informationssäkerhetsarbetet
		Utvärdera behov av digital utveckling för beställning av tjänster
		Smartare och enklare vardag
	Informationsdrivna verksamheter	Agera faktabaserat utifrån våra standardiserade leveranser med professionell dialog
	Stärkt innovationskraft och digital samverkan med externa aktörer	Skapa arbetsform för att fånga och driva initiativ i nätverk kring digitalisering
Attraktiva och hållbara livsmiljöer	Bidra till en minskad klimatpåverkan	Minska koldioxidutsläppen för godstransporter
		Minska koldioxidutsläppen från persontransporter
		Initiera och delta i kommunikationsinsatser kopplat till rätt val av fordon och bränsle
		Minska användning av samt byta ut miljöfarliga kemikalier
	Bidra till en hållbar resursanvändning	Säkerställa att alla verksamheter har möjlighet till källsortering enligt gällande riktlinjer
		Alla medarbetare ska genomgå grundläggande miljöutbildning
Bidra till en minskad resursanvändning		
Nära och sammanhållen vård	Vidareutveckla den nära vården	Analysera innebörden ur ett serviceleveransperspektiv
		Stärka krisberedskapen och öka robustheten genom förstärkt försörjningsberedskap
		Säkerställa aktuella kontinuitetsplaner samt genomföra övning
Styrning utifrån kunskap och kvalitet inom hälso- och sjukvård	Förbereda införandet av Framtidens vårdinformationsstöd	Säkerställa att tillräckliga resurser för införandet finns inom förvaltningen
	Systematisera patientsäkerhetsarbetet utifrån den regionala handlingsplanen	Ta fram en tydlig struktur och rutin för hur avvikelser hanteras, analyseras och återkopplas

Fokusområde	Mål	Förvaltningens uppdrag / deluppdrag
		Utreda ökad robusthet genom organiserad beredskap
Verksamhetens egna utvecklingsområden		Genomföra medarbetarutbildningen "Regionservices roll i Region Halland"
		Genomföra avtalsuppföljning och utvecklad leverantörsbedömning
		Ett sunt och hållbart arbetsliv, inklusive arbetsmiljöplan 2023: frisknärvaro
		Långsiktig kompetensförsörjning och rätt kompetens på rätt plats
		Kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap

## 4 Kvalitetsstyrning

Uppföljning av indikatorer delas upp kategorierna medarbetare (4.1), ekonomi (4.2) samt förvaltningsspecifika, mer verksamhetsspecifika indikatorer (4.3).

Arbetsmiljöplanen är en integrerad del av förvaltningens verksamhetsplan och återfinns i kapitlet.

### 4.1 Regiongemensamma indikatorer: Medarbetare

Indikator	Målvärde	Tjänsteområde
Personalomsättning	11 %	Förvaltning
Sjukfrånvaro	6,5 %	Förvaltning
HME-index	77	Förvaltning

### 4.2 Regiongemensamma indikatorer: Ekonomi

Indikator	Tjänsteområde
Periodresultat	Förvaltning
Ackumulerad budgetavvikelse	Förvaltning
Prognos budgetavvikelse	Förvaltning
Prognos investeringsbudgetavvikelse	Förvaltning
Kostnadsutveckling	Förvaltning
Intäktsutveckling	Förvaltning

### 4.3 Förvaltningsspecifika indikatorer

Indikatorer	Målvärde	Tjänsteområde
Nöjda användare	4,0	Samtliga områden
Korttidssjukfrånvaro (%)	3,3 %	Samtliga områden
Nöjda chefer - HME	77	Samtliga områden
OSA-värde	67	Samtliga områden
Andel ekologiska livsmedel (%)	30 %	Kost
Matsvinn patientkost (g/portion)	100 g	Kost
Koldioxidutsläpp godstransporter (g/km)	140 g/km	Logistik
Koldioxidutsläpp personbilar RGS	90 g/km	Logistik

### 4.4 Arbetsmiljöplan

Grunden för regionens arbetsmiljöarbete är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningens arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan och med delaktighet av medarbetare i enlighet med Region Hallands arbetsmiljöpolicy och rutiner för ett sunt och hållbart arbetsliv.

## Ansvar och beslutsgång

Driftnämnden Regionservice har ansvar för förvaltningens arbetsmiljö och att ge förvaltningen de förutsättningar den behöver i form av resurser, befogenheter och kompetens så att verksamheten kan genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Förvaltningschefen ansvarar under driftnämnden för att det praktiska arbetsmiljöarbetet verkställs, dvs säkerställer att uppgifter inom arbetsmiljön utförs för att förebygga risker och främja hälsa. Förvaltningschefen har rätt att fördela uppgifter så långt ut i organisationen som behövs så att ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan ske ute på arbetsplatserna. Varje enskild medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön i form av att följa instruktioner, rutiner och använda skyddsutrustning samt att rapportera risker i sin arbetsmiljö till närmsta chef.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Regionen arbetar systematiskt med arbetsmiljö, exempelvis genom återkommande och löpande aktiviteter. Varje år genomförs därtill riktade insatser vilka redovisas i verksamhetsplanen under Målstyrning.

- Systematisk riskbedömning genom årliga egenkontroll arbetsmiljö/arbetsmiljöronder.
- Systematisk brandskyddskontroll
- Rapportera tillbud och arbetsskador i STELLA löpande. Anmäla arbetsskador och handlingsplaner vid behov. Uppföljning i samverkan och i årsrapport.
- Arbetsplatsträffar (APT) genomförs i enlighet med samverkansavtal. Värdegrunden ska ligga till grund för teman under årets möten.
- Erbjudna och genomföra utvecklingssamtal och lönesamtal för samtliga medarbetare. Dokumentation i individuell utvecklingsplan.
- Redovisa personalstatistik löpande, inklusive analys och handlingsplan vid behov.
- Genomföra aktivt rehabiliteringsarbete i enlighet med rehabprocessen i Region Halland och genomföra dokumentera i Adato enligt rutin.
- Introduktion – säkerställa att arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljöplan och lokala rutiner görs kända för nya medarbetare.
- Arbetsmiljöansvar och uppgiftsfördelning – säkerställa att nya chefer går regiongemensam arbetsmiljöutbildning

## Riktad insats 2023 inom Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

### Höga sjuktal

Ökat fokus på frisknärvaro.

- HR stödjer cheferna att utifrån avdelningens förutsättningar arbeta med hälsa på arbetsplatserna för att minska sjukfrånvaro.
- HR tar vid ett måttillfälle fram frånvarostatistik. Statistiken analyseras tillsammans med chef. Åtgärdsplaner tas fram.

Syfte med aktivitet är att systematiskt arbeta med frisknärvaro och sjukfrånvaro samt öka kunskapen om rehabiliteringsprocessen. Effekten blir att sjuktalet minskar och medarbetare mår bättre.



## 5 Ekonomistyrning

Här presenteras nämndens budgetomslutning och investeringsplan.

### 5.1 Driftbudget

Nämndens ekonomiska förutsättning är att huvudsakligen finansiera sin verksamhet genom intäkter för utförda tjänster som till stor del köps av övriga regionala verksamheter.

Kvalitet och omfattning beskrivs i de interna överenskommelser som träffas med regionens förvaltningar där utfört arbete ska spegla det avtalade åtagandet.

Utökningar, kvalitetsförändringar och volymförändringar behöver avspeglas i den resursfördelning som årligen ger köpkraft hos våra partners.

Budgerad omslutning per område [ksek]	Fastställda priser 2022	Fastställda priser 2023
Gemensam administrativ service	-44 630	-45 154
Telefoni och kundservice	-46 798	-55 253
Kostservice	-80 304	-81 490
Logistikservice	-70 557	-74 113
Logistikservice Förrädsvaror	-85 850	-130 536
Stabsfunktioner och RGS gemensamt	-22 287	-24 015
Städservice och Vårdnära service	-124 274	-135 766
Teknik och fastighet	-95 833	-105 217
Summa områden	-570 533	-651 544

### 5.2 Investeringsbudget

Nämnden presenterar här sin investeringsplan för verksamhetsåret 2023

Verksamhetsområde	[msek]
Gemensam administrativ service	3 100
Teknik och fastighet	1 300
Städ och vårdnära service	700
Kost	2 600
Logistik	1 300
Stab och ledning samt Skanning	650
Summa	9 650

## 6 Intern kontroll

I Kommunallagen regleras nämndens ansvar för den interna kontrollen. Det är respektive nämnd som har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll. I detta ansvar ligger att utifrån principerna för den interna kontrollen fastställa rutiner för planering och rapportering av internkontrollarbetet.

### Internkontrollplan

Riskområde	Risk	Kontrollmoment	Metod	Redovisningsfrekvens
Verksamhetens genomförande	Otillräcklig uppföljning på åtgärder som definierats i avvikelser	Följer vi upp åtgärder som definierats i avvikelser?	Statistik och intervjuer	UR 1, UR 2, ÅR
HR	Följer inte regionens riktlinjer för bisyssla	Följer vi regionens riktlinjer för bisyssla?	Statistik och intervjuer	UR 1, UR 2, ÅR
HR	Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens	Finns det svårigheter i att rekrytera personal med rätt kompetens?	Intervjuer samt datainsamling från annonser och ansökningar	UR 1, UR 2, ÅR
Övrigt	Digitala lösningar används inte i tillräcklig omfattning	Använder vi digitala lösningar i möjlig och tillräcklig omfattning?	Intervjuer	UR 1, UR 2, ÅR

## 7 Bilaga - Målstyrning, detaljer

### 7.1 Accelerera digital transformation

#### 7.1.1 Smartare och enklare vardag för medarbetare och beslutsfattare

##### *7.1.1.1 Stärka det systematiska informationssäkerhetsarbetet*

Från säkerhetsledningen. Uppdraget kommer att utvecklas under året, för att svara för de krav som ställs centralt.

##### *7.1.1.2 Utvärdera behov av digital utveckling för beställning av tjänster*

Utveckla tjänsteleveranserna med stöd av digitala verktyg. Detta görs genom att utvärdera behov och möjligheter för en digital utveckling som gör vardagen enklare för beställare och utförare. Därefter läggs en prioriteringsplan på initiativen som sedan genomförs.

Stöd och samordning arbetar med att ta fram en slags tjänstebeskrivning av stabens utbud. Detta för att underlätta för cheferna inom förvaltningen samt tydliggöra förväntningar av vår leverans.

##### *7.1.1.3 Smartare och enklare vardag*

Förvaltningsuppdrag kopplat till "Accelerera digital transformation" för en möjlighet för områdena att koppla lämpliga aktiviteter till detta fokusområde. På så sätt samlad syn över förvaltningen.

#### 7.1.2 Informationsdrivna verksamheter

##### *7.1.2.1 Agera faktabaserat utifrån våra standardiserade leveranser med professionell dialog*

Utvärdera möjligheter att med BI-applikation öka förutsättningarna för effektiv verksamhetsstyrning.

Kan innebära att möjliggöra effektiv datasammanställning med framtagande av rapporter i QlikSense.

### 7.1.3 Stärkt innovationskraft och digital samverkan med externa aktörer

#### *7.1.3.1 Skapa arbetsform för att fånga och driva initiativ i nätverk kring digitalisering*

## **7.2 Attraktiva och hållbara livsmiljöer**

### 7.2.1 Bidra till en minskad klimatpåverkan

#### *7.2.1.1 Minska koldioxidutsläppen för godstransporter*

Vid regionservice årligt rullande värdering av aktiviteter som påverkar miljön är godstransport värderat till att vara en betydande miljöaspekt.

#### *7.2.1.2 Minska koldioxidutsläppen från persontransporter*

Vid Regionservice årligt rullande värdering av aktiviteter som påverkar miljön är persontransporter värderat till att vara en betydande miljöaspekt. Inom förvaltningen ska en förändring ske avseende de verksamhetsbilar som trots allt drivs med diesel. Dessa fordon ska övergå till att tanka med HVO 100. Indikatorn som finns i kvalitetsuppföljningen visar ett mål på 70% vilket indikerar en förståelse för att det inte i alla stycken är lämpligt/möjligt att tanka på de stationer som har denna typ av drivmedel.

Områdena tilldelas uppdraget och ska på sitt sätt arbeta för att minska koldioxidutsläppen med lämpliga aktiviteter.

#### *7.2.1.3 Initiera och delta i kommunikationsinsatser kopplat till rätt val av fordon och bränsle*

Redan idag arbetar logistikfunktionen med att säkerställa den mest optimala fordonsflottan i regionen. Detta kopplas då till körmönster på poolbilar och verksamhetsbilar. Mest miljövänliga alternativ ska användas över tid. Ytterligare kommunikationsinsatser kan med fördel drivas på utvecklingen mot en snabbare omställning.

#### *7.2.1.4 Minska användning av samt byta ut miljöfarliga kemikalier*

Genomföra insatser som främjar minskad användning av kemikalier samt fasar ut de mest miljöfarliga.

Exempel på åtgärder för att minska kemikalieanvändning kan vara minskad dosering eller nytt arbetssätt. För att fasa ut miljöfarliga kemikalier ska substitutionsbedömning göras årligen i IChemistry, detta går ut på att undersöka om produkten helt kan tas bort eller ersättas med bättre alternativ.

## 7.2.2 Bidra till en hållbar resursanvändning

### *7.2.2.1 Säkerställa att alla verksamheter har möjlighet till källsortering enligt gällande riktlinjer*

Idag är möjligheten till källsortering olika inom våra verksamheter. I syfte att få en samlad hållbar standard inom regionen behöver ett identifieringsarbete inledningsvis genomföras. Därefter förutsätts en samlad inriktning av källsortering inom regionens verksamheter där vi tillsammans får ut rätt effekt inom området. Samtidigt är det lämpligt att med regionens samlade resurser följa upp hela processen för källsorterat material så att den återvinns utifrån "best practice".

Detta uppdrag fördelas inledningsvis inte ner till områdena, utan stannar på RGS-nivån tills kompletterande styrning kommer från miljösamordnare.

### *7.2.2.2 Alla medarbetare ska genomgå grundläggande miljöutbildning*

Uppsamlingsaktivitet för nyanställda där vi arrangerar utbildning inom miljöområdet tills dess att det finns en fördjupad utbildning. Denna utbildningsaktivitet kan eventuellt läggas in som reguljär utbildning i Kompetensportalen och blir därmed löpande obligatorisk.

### *7.2.2.3 Bidra till en minskad resursanvändning*

Här samlar området/avdelningen sina aktiviteter för att minska resursanvändningen.

## **7.3 Nära och sammanhållen vård**

### 7.3.1 Vidareutveckla den nära vården

#### *7.3.1.1 Analysera innebörden ur ett serviceleveransperspektiv*

Nationellt pågår ett arbete utifrån en övergripande styrning om "God och nära vård". Regionerna tar sig an styrningen utifrån sina egna förutsättningar. Inom Region Halland pågår olika utvecklingsinitiativ för att uppnå syftet med styrningen. En sammanhållen grupp för att stödja denna utveckling finns etablerad inom regionen. RGS är inbjudna att delta för att på mer nära håll kunna förstå de eventuella konsekvenser det kan bli för våra serviceleveranser. RGS representeras av OC Logistik.

#### *7.3.1.2 Stärka krisberedskapen och öka robustheten genom förstärkt försörjningsberedskap*

Från säkerhetsledningen. Referens mot "Hälso- och sjukvårdens arbete med civilt försvar (tilläggsöverenskommelse mellan staten och SKR)". Se bifogat dokument.

#### *7.3.1.3 Säkerställa aktuella kontinuitetsplaner samt genomföra övning*

Under 2022 låg ett särskilt riktat uppdrag för att revidera kontinuitetsplanerna i syfte att säkerställa att dessa möter en generell händelseutveckling snarare än specifikt mot ex pandemin. Som en konsekvens av Ukrainakriget ska planerna också omfatta omfattande avbrott (i olika steg upp till 1 vecka eller mer) i våra IT-system.

Under 2023 fortsätter arbetet där en övning för att tillämpa dessa kontinuitetsplaner genomförs.

## **7.4 Styrning utifrån kunskap och kvalitet inom hälso- och sjukvård**

### **7.4.1 Förbereda införandet av Framtidens vårdinformationsstöd**

#### **7.4.1.1 Säkerställa att tillräckliga resurser för införandet finns inom förvaltningen**

GAS är det område inom förvaltningen som i störst utsträckning berörs av införandet av FVIS. Samtliga processer inom faktura- och redovisningsservice kommer att påverkas. Därför måste vi säkerställa att tillräckliga resurser finns för parallellt införande. Kompetens finns i nuvarande personalstyrka, men tillgängligheten måste säkerställas.

### **7.4.2 Systematisera patientsäkerhetsarbetet utifrån den regionala handlingsplanen**

#### **7.4.2.1 Ta fram en tydlig struktur och rutin för hur avvikelser hanteras, analyseras och återkopplas**

Enligt föreslagna aktiviteter i "Handlingsplan för ökad patientsäkerhet i Region Halland". Se bifogad fil. Samordnare för avvikelser sammanfattar uppdraget och de aktiviteter som skapas.

#### **7.4.2.2 Utredda ökad robusthet genom organiserad beredskap**

Ta fram förslag på hur en funktion för krisberedskap likt en förvaltnings-TiB kan fungera på RGS. Anpassas efter flera funktioner på förvaltningen. I uppdraget ingår framtagande av förslag hur detta kan fungera inklusive att se över roller, rollbeskrivningar, arbetssätt samt olika kontaktvägar. Uppdragstagaren tar stöd av bland annat säkerhetssamordnare och tillämpliga avdelningschefer.

## **7.5 Verksamhetens egna utvecklingsområden**

### **7.5.1 Genomföra medarbetarutbildningen "Regionservices roll i Region Halland"**

Förvaltningsledningens beslut innebär en breddutbildning för samtliga anställda (TVA och AVA).

Utbildningen sker i sin första fas under hösten 2022 och fram till sommaren 2023 och under den fasen är ambitionen att samtliga anställda har medverkat i utbildningen. Därefter sker utbildningen för nyanställda med ny planering som följd.

Till detta uppdrag kopplas en aktivitet som redovisar deltagande / input / lärdomar från området.

### **7.5.2 Genomföra avtalsuppföljning och utvecklad leverantörsbedömning**

Del 1 - AC för Stöd och samordning får i uppdrag att ta fram en modell för att löpande följa upp och bedöma leverantörer.

Del 2 - När modell är fastställd ska verksamheterna (OC ansvarar) använda modellen och genomföra möten med lämpliga leverantörer. Först när del 1 i uppdraget är genomförd, kan del 2 genomföras.

### **7.5.3 Ett sunt och hållbart arbetsliv, inklusive arbetsmiljöplan 2023: frisknärvaro**

Förvaltningen ska arbeta hälsofrämjande och förebyggande för en god arbetsmiljö, samt stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ur arbetsmiljöplanen 2023 kommer aktiviteten att arbeta med "Frisknärvaro" som innebär att HR stödjer cheferna att utifrån avdelningens förutsättningar arbeta med hälsa på arbetsplatserna för att minska sjukfrånvaro. HR tar vid ett måttillfälle fram frånvarostatistik. Statistiken analyseras tillsammans med chef. Åtgärdsplaner tas fram. Syfte är att systematiskt arbeta med frisknärvaro och sjukfrånvaro samt öka kunskapen om rehab-processen. Effekten blir att sjuktalen minskar och medarbetare mår bättre.

Ett förslag på ytterligare aktivitet kan vara att genomföra hälsofrämjande insats med hjälp av företagshälsovården

Området/avdelningen skapar lämplig/a aktivitet/er för att uppfylla uppdraget.

### **7.5.4 Långsiktig kompetensförsörjning och rätt kompetens på rätt plats**

Uppdraget innebär att vi ska arbeta för att behålla och använda medarbetares kompetens på rätt sätt samt bidra till att fler kan arbeta längre under ett förlängt och förändrat arbetsliv. Region Hallands chefer kan idag få stöd för kompetensförsörjning genom fastställd metodik och gemensamt kompetensramverk och IT stöd (kompetensportalen).

Förslag på vad verksamheterna kan arbeta med:

- Verksamheterna bör ha beskrivit kompetenskrav för olika yrkesgrupper, beskrivit vilka basutbildningar och certifikat som krävs och hur det ska implementeras.
- Arbeta med att ta fram plan för nyckelkompetenser som är kritiska för verksamheten
- Arbeta med successionsplanering
- Strategisk kompetensförsörjning: arbeta med att använda medarbetares kompetens på rätt sätt samt bidra till att fler kan arbeta längre under ett förlängt och förändrat arbetsliv. Arbeta med att beskriva vilka kompetenser verksamheten behöver i framtiden.

Området/avdelningen skapar lämplig/a aktivitet/er för att uppfylla uppdraget.

### **7.5.5 Kompetensutveckling, vidareutbildning och utvecklande ledarskap**

Förvaltningen ska säkra strukturer för omställning och utveckling av kompetens när arbetsliv och kunskapskrav ändras. Förvaltningen ska också bidra till utvecklande ledarskap och stärka förmågan att leda i förändring hos alla chefer.

Kontinuerlig översyn av verksamheten för att säkerställa att chefer har rätt förutsättningar att klara sitt uppdrag.

Utvecklade ledarskap kan delvis uppfyllas genom att chefer genomgå UL-utbildning, utbildning i förändringledning och fördjupning i förändringsledning.

Kompetensutveckling för medarbetare via utvecklingsplanen i utvecklingssamtal.

Området/avdelningen skapar lämplig/a aktivitet/er för att uppfylla uppdraget.