

Regionkontoret
HR
Christoffer Gyså
Strateg

Beslutsförslag

Datum	Diarienummer
2023-01-25	RS210776

Regionstyrelsen**Svar på motion om kompetens för framtiden****Förslag till beslut**

Regionstyrelsen föreslår Regionfullmäktige att besluta att

- avslå motionen.

Sammanfattning

Margit Bik och Lise-Lotte Bensköld Olsson, Socialdemokraterna, har lämnat in motionen ”kompetens för framtiden”. Regionstyrelsens arbetsutskott beslutade att Regionkontoret skulle ta fram ett förslag på svar på motionen.

Regionkontoret har beaktat motionärernas yrkanden och föreslår att motionen avslås.

Bakgrund

Margit Bik och Lise-Lotte Bensköld Olsson, Socialdemokraterna, har lämnat in motionen ”kompetens för framtiden”. Regionstyrelsens arbetsutskott beslutade att Regionkontoret skulle ta fram ett förslag på svar på motionen.

Motionärerna yrkar på att:

1. införa fler utbildningsanställningar och inkludera fler yrkesgrupper.
2. bemanningsenheten ska serva stora delar av Region Hallands behov och innehålla fler anställda och fler yrkesgrupper.

3. införa en speciell rekryteringsenhet som arbetar med rekrytering över flera förvaltningar.
4. fler yrkesgrupper ges möjlighet till introduktion inom modellen ”BASår”.
5. kompetensutvecklingen utvecklas för att innehålla möjlighet att testa andra arbetsuppgifter.

Nedan återges motionärernas syfte med respektive åtgärd och regionkontorets bedömning.

1. Införa fler utbildningsanställningar och inkludera fler yrkesgrupper

Motionärerna menar att fler utbildningsanställningar och att inkludera fler yrkesgrupper är en del av lösningen för att uppnå en bra arbetsmiljö och att medarbetare utvecklas under sin anställning.

Regionkontorets bedömning

Utbildningsanställningar som koncept finns sedan flera år tillbaka och är ett av verktygen för att försörja sig på specialistsjuksköterskekompetens. Utifrån uppkomna behov i verksamheten erbjuds idag allmänsjuksköterskor att specialistutbilda sig med bibehållen lön inom de områden som verksamheterna bedömer att utbildningsanställningar är ändamålsenliga för att försörja sig på specialistkompetens. Idag används det för barnmorska, barnsjuksköterska, operation, IVA, anestesi, psykiatri och distriktssköterska. Nya eller ökade behov bedöms av verksamheterna och lyfts in i ordinarie planeringsprocess för mål och budget.

Med anledning av att nya eller ökade behov av utbildningsanställningar bedöms av verksamheterna och lyfts in i ordinarie planeringsprocess för mål och budget föreslås att förslaget avslås.

2. Bemanningenheten ska serva stora delar av Region Hallands behov och innehålla fler anställda och fler yrkesgrupper.

Motionärerna menar att bemanningenheten behöver bemannas upp med fler anställda och fler yrkesgrupper. Detta i syfte att underlätta bemanning vid toppar, pandemier, semesterplanering och vid utbildningstillfällen för personalen.

Regionkontorets bedömning

En bra ordinarie bemanning är viktigt i grunden. Det är en balansgång att ha

rätt antal medarbetare i bemanningsenheten i relation till verksamhetens faktiska behov. Bemanningenheten som finns på Hallands sjukhus arbetar redan idag bredare än enbart inom sin egen förvaltning, främst när det gäller anlåtande av inhyrd personal, där det fanns samordningsvinster. De lärdomarna som dragits tidigare är att bemanningsplanering av nischade kategorier tjänar på att ligga närmare verksamheten. Det är samtidigt förvaltningarnas driftsnämnder som har ansvaret för den operativa bemanningen.

Med anledning av ovanstående föreslås att förslaget avslås.

3. Införa en speciell rekryteringsenhet som arbetar med rekrytering över flera förvaltningar.

Motionärerna menar att införande av en gemensam rekryteringsenhet som arbetar med rekrytering över flera förvaltningar kan leda till ett mer proaktivt förhållningssätt.

Regionkontorets bedömning

I dagsläget finns specialister inom rekrytering på Regionkontoret, vars uppdrag är att bistå samtliga förvaltningar med ett professionellt rekryteringsstöd. Specialisterna ger stöd åt chefer i hela rekryteringsprocessen och arbetssätten utvecklas kontinuerligt. Chefer som har behov kan ges ett individanpassat stöd.

Med anledning av att det redan finns en organisation som motsvarar motionärernas förslag föreslås att förslaget avslås.

4. Fler yrkesgrupper ges möjlighet till introduktion inom modellen ”BASår”.

Motionärerna menar att om fler yrkesgrupper ges möjlighet till introduktion inom modellen ”BASår” är en del av lösningen för att uppnå en bra arbetsmiljö och att medarbetare utvecklas under sin anställning.

Regionkontorets bedömning

Basår för sjuksköterskor har under ett antal år erbjudits med gott resultat. Ett introduktionsprogram kallat basmånader för undersköterskor/skötare har arbetats fram under 2022 med första start i februari 2023. Basmånaderna syftar till att som undersköterska/skötare få grundläggande kunskaper som är viktiga i rollen. Det handlar om att förstå kontexten, att verka som undersköterska/skötare i Region Halland och att skapa en brygga mellan skolan och arbetslivet för att landa in på ett tryggt och bra sätt. Region

Halland jobbar redan idag med introduktion som skapar förutsättningar att komma in i rollen på ett bra sätt och när detta kräver specifika program som innebär mer resurser lyfts det i ordinarie planeringsprocess.

Med anledning av att arbete pågår som är i linje med motionärernas förslag föreslås att förslaget avslås.

5. Kompetensutvecklingen utvecklas för att innehålla möjlighet att testa andra arbetsuppgifter.

Motionärerna menar att möjligheten för medarbetare att testa nya arbetsuppgifter under sitt yrkesliv både är viktigt för medarbetaren och arbetsgivaren, inte minst vad gäller Region Hallands förmåga att stimulera och behålla personalen i framtiden.

Regionkontorets bedömning

De senaste åren har arbetssätt kring kompetens utvecklats genom bland annat kompetensutveckling och lärande på jobbet. Behov av att testa andra arbetsuppgifter behöver sättas i ett sammanhang som rör kompetensutveckling och planering för detta, vilket sker inom ramen för utvecklingssamtalet mellan chef och medarbetare. Det finns en strukturerad process för hur man samtalar kring medarbetares kompetens och kompetensutveckling i Region Halland.

Strukturerad process finns även för hur man lägger upp en individuell utvecklingsplan, där prova på eller hospitera på en annan verksamhet kan vara en aktivitet förutsatt att verksamheten tillåter det.

Med anledning av att det redan idag finns upparbetade arbetssätt som uppfyller förslagets intentioner föreslås att förslaget avslås.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
Regiondirektör

Cristine Karlsson
HR-direktör

Bilaga:

Motion om kompetens för framtiden.

Styrelsens/nämndens beslut delges

Motionärerna.