



2023-05-23

HR-avdelningen
Elin Roos Högberg

E-post: elin.rooshogberg@regionjh.se

RS/584/2022

Återrapportering inkl riktlinjer för övergripande utbildningsplanering för befintliga medarbetare

Ärendebeskrivning

Regionstyrelsen gav under hösten 2022 regiondirektören i uppdrag att arbeta fram en process för hur Region Jämtland Härjedalen ska arbeta strategiskt med utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare inom ramen för befintlig anställning, som en del i ett kompetensförsörjningsfrämjande arbete (Dnr RS/584/2022). Härmed återredovisas ärendet i form av Riktlinjer för övergripande utbildningsplanering för befintliga medarbetare. Föreslagna riktlinjer är en del i det totala kompetensförsörjningsarbetet, där kompetensutveckling och utbildning i sig är en del. Riktlinjerna innefattar process för övergripande planering av kortare utbildningsinslag men då utbildning och kompetensutveckling behöver bedrivas på olika nivåer och på olika sätt, är processen och riktlinjernas omfattning på intet sätt komplett gällande utbildningsfrågor. Utbildningsfrågor i form av studier på högre nivå för grund- och vidareutbildningar hanteras i separata processer, liksom utbildning som kan avgränsas till verksamhets-, enhets-, eller individnivå.

SKR (Sveriges kommuner och regioner) påvisar nio strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningarna i syfte att säkra välfärden. Bland dessa återfinns såväl kompetensutveckling som att nyttja kompetensen på smartaste sätt, alltså att genomlysa kompetens och arbetsuppgifter för olika befattningar. Region Jämtland Härjedalen arbetar redan på olika sätt utifrån SKR:s 9-punktsprogram, inte minst inom ramen för Särskild ledning kompetensförsörjning (RS/351/2022) men en strukturerad utbildningsprocess syftar till att förstärka arbetet ytterligare.

Processen innebär att planera för övergripande utbildningsinsatser för antingen samtliga medarbetare, medarbetare inom hälso- och sjukvården eller för samtliga chefer. Riktlinjerna utgår från en årshjulsbaserad planering och baseras på såväl övergripande mål, prioriteringar och ekonomiska ramar som på verksamheters behov och omvärldsbevakning, och ger därmed förutsättningar till att skapa kapacitet i verksamhet för att genomföra utbildning och hos anordnare att genomföra utbildningsinsatser. Processen i sig ska även vara kompatibel med andra pågående utbildningssatsningar.

I regionstyrelsens och nämndernas verksamhetsplaner samt i särskilda handlingsplaner har mål kopplat till utbildningsinsatser även tidigare förekommit, exempelvis gällande jämställdhet- och jämlikhetsfrågor, informationssäkerhet och de samiska utvecklingsfrågorna. Flera av dessa mål har dock varit svåra att mäta effekten av och det har också varit tillfälliga utbildningsinsatser då det saknats koordinering mellan utbildningsbehoven. Strategiska riktlinjer för hur Region Jämtland Härjedalen ska arbeta

med utbildning och kompetensutveckling är därför mer fördelaktigt även sett till verksamhetsplaneringen.

I arbete med förslaget till regionens riktlinjer för utbildningsplanering har dels omvärldsbevakning gjorts av hur andra regioner angripit frågan, dels intern dialog med representanter för flertalet verksamheter. I riktlinjerna presenteras vilka funktioner som ska ingå i det övergripande arbetet, i vilken form arbetet ska bedrivas och beslutas, avgränsningar samt uppföljning.

Regiondirektörens förslag

1. Riktlinjer för övergripande utbildningsplanering för befintliga medarbetare antas.
2. Utbildning som omfattas av processen inplaneras med utbildningsstart 2024.

I tjänsten
Sara Lewerentz
Regiondirektör

Krister Eriksson
HR-direktör

Utdrag till

HR-direktör
HR-strateg
Regionstabschef