

Bilaga

Åtgärdsplan för kompetensförsörjning 2023 - 2030

Region Västerbottens kompetensförsörjningsstrategi 2023-2030 kompletteras av en åtgärdsplan som innehåller de åtgärder som regionens ledningsgrupper på förvaltnings- respektive områdesnivå bedömt vara de viktigaste att prioritera för att nå målet år 2030.

Det finns inbördes ordning bland nedan uppräknade åtgärder, därmed ska inget åtgärdsområde eller enskild åtgärd ska betraktas som viktigare än någon annan. Regionens strategi förutsätter ett brett och systematiskt arbete inom alla rubrikområden eftersom de i hög grad är beroende av varandra. Detta då åtgärder inom ett område ofta får effekter inom ett annat.

Åtgärder markerade med fet stil är dock sådana som verksamheten värderat som högst prioriterade.

Behålla-Utveckla-Attrahera

Ökad marknadsföring av Region Västerbottens olika yrkesinriktningar tidigt till skolungdomar för att påverka val av utbildningsinriktning

Arbeta fram en strategi för att stärka regionens arbetsgivarvarumärke (Employer branding) och ambassadörskapet hos våra chefer och medarbetare.

Stärka förutsättningar för medarbetare att kompetensutvecklas inom ramen för sin anställning i Region Västerbotten

Utveckla och tydliggöra karriärvägar och kompetensstegar för medarbetare inom regionens verksamheter

Strukturerat arbete med att tillämpa individuella och långsiktiga kompetensutvecklingsplaner (både horisontell och vertikal kompetensutveckling)

Marknadsföra hela regionen och lyfta fram länets olika styrkor och unika förutsättningar från fjäll till kust.

Aktivt arbete för att uppnå en ökad mångfald inom regionens verksamheter

Arbetsmiljö och arbetsätt

Utveckla arbetsättet för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser

Se över möjligheterna till högre grad av flexibilitet avseende individuella lösningar i samband med anställning

Stärka förutsättningarna för regionens medarbetare att löpande utveckla sin digitala kompetens och därmed öka den digitala mognaden så att digitala hjälpmedel nyttjas fullt ut

På ett mer strukturerat sätt arbeta med kopplingen mellan arbetsmiljö och patientsäkerhet

Löner och villkor

Långsiktiga strategiska satsningar på löneöversynsramar för att möjliggöra konkurrenskraftig lönebildning och god löneutveckling under hela arbetslivet

Öka attraktiviteten för att arbeta på icke-attraktiv arbetstid

Översyn av regionens förmåner så att de upplevs som attraktiva och konkurrenskraftiga förmåner i förhållande till andra arbetsgivare

Ledarskap och medarbetarskap

Stärka chefer och deras förutsättningar att leda

Utveckla medarbetardialogen i syfte att öka engagemang, delaktighet och förståelse för organisationens mål och styrsystem

Genomföra frekventa mätningar av chefers och medarbetares engagemang och utveckling samt utveckla metodstöd för förbättringsarbete i verksamheten

Säkerställa att regionen tar tillvara kompetensen hos personer som genomgått utvecklingsprogrammet Morgondagens chefer och som identifierats som kompetenta och lämpliga för framtida chefsuppdrag

Utveckla välfungerande onboarding-processer vid nyanställning (även vid internrekrytering)

Ledning och styrning

Fortsätta arbetet med att konkretisera uppdraget för verksamheten (där så är möjligt) och resurssätta utifrån uppdrag och behov (=PKS)

Ökad dialog och samarbete mellan region och kommun för att stärka kompetensförsörjningsförmågan hos bägge parter

Omtag i arbetet med oberoende av inhyrd personal

Forskning och utbildning

Arbeta för att påverka utbildningsvolym och inriktningar i förhållande till regionens behov

Utveckla en plan för att skapa den kompetens som behövs inom organisationen genom kompetensutveckling och utbildning

Arbeta för att stärka det lokala utbildningsutbudet i Västerbotten – exempelvis yrkeshögskoleutbildningar med olika inriktningar

Skapa bättre förutsättningar för att kombinera klinisk/annan tjänstgöring med att bedriva forskning

Bemanning och arbetstider

Optimera bemanning utifrån "Vem får göra vad i vården" och se över behov av att införa nya yrkeskategorier i vården

Översyn av regionens arbetstidsmodeller utifrån verksamhetens behov

Se över möjligheterna till ökad flexibilitet utifrån individuella önskemål gällande arbetstidsförläggning

Seniora medarbetare

Ökad flexibilitet för chefer att kunna erbjuda individuella lösningar för medarbetare i syfte att förlänga deras yrkesverksamma liv.

Handledningsuppdrag, inklusive handledarutbildning, erbjuds till seniora medarbetare (55 år och äldre) för att tillvara senior kompetens och säkerställa systematisk kunskapsöverföring

Fortsatt samarbete med Umeå universitet för att genom studier/forskning kunna öka kunskapen i organisationen om hur olika faktorer och åtgärder påverkar förutsättningarna för ett längre arbetsliv och förståelse för ett åldersmedvetet förhållningssätt

Säkerställa en strategi för generationsväxling i verksamheten för att trygga kunskapsöverföring

Utveckla en modell för mentorskap i senior kompetens. Seniora medarbetare (55 år och äldre), oberoende av yrke, kan utgöra mentorer för av verksamheten utsedda adepter.