



Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

2023 – 2027

Version till beredningsprocessen

Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

INLEDNING

Detta program är ett regionövergripande måldokument som syftar till att ge chefer, medarbetare och blivande medarbetare en bild av vad regionen vill uppnå med utvecklingen av personal- och arbetsgivarpolitiken fram till och med år 2027.

Programmet är knutet till regionplanen och ska ses som styrande för vidareutvecklingen av personal- och arbetsgivarpolitiken i enlighet med regionens värdegrund, i riktning mot regionens vision och för att främja måluppfyllnad i regionens verksamheter. En väl fungerande personal- och arbetsgivarpolitik är av vikt för att regionen ska förmå att tillgodose invånarnas behov av trygga och tillgängliga välfärdstjänster genom att stärka regionens förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare och chefer.

Programmet utgår ifrån fyra områden; kompetensförsörjning, chefsförsörjning, lönebildning och hälsofrämjande arbetsplats. Dessa områden utgör tillsammans det fundament för regionens personal- och arbetsgivarpolitik som ska skapa förutsättningar för att uppnå regionens resultatmål att vara "en attraktiv arbetsgivare" och intentionen att ha "hälsofrämjande arbetsplatser".

I regionen kännetecknas en attraktiv arbetsgivare av ett gott ledar- och medarbetarskap, en god arbetsmiljö med fokus på hälsofrämjande arbetsplatser, en väl fungerande lönebildning och goda arbetsvillkor samt en kompetensförsörjning som utgår ifrån regionens behov och omvärldens tillgång och krav.

Hälsofrämjande arbetsplatser kännetecknas av förmågan att utveckla arbetsmiljön utifrån en helhet, dvs förebygga ohälsa, återskapa hälsa/rehabilitera och samtidigt verka för medarbetares trivsel och hälsa. Detta genomförs utifrån ett antal framgångsfaktorer som utgör grunden för en hälsofrämjande arbetsplats. Se figur nedan.



Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

Personal- och arbetsgivarpolitiken ska bidra till att främja forskning, utbildning och innovation i den egna organisationen samt ska, på samma sätt som övrig verksamhet, i sitt arbete präglas av ett forsknings- och innovationsbaserat och utvecklande arbets-sätt.

Regionens lagstadgade utbildningsuppdrag, en ändamålsenlig introduktion och möjlighet till kompetensutveckling, utgör en grund för insatser i syfte att trygga kompetensförsörjningen och är därför väsentligt för personal- och arbetsgivarpolitiken.

Regionens arbete med att vidareutveckla regionens personal- och arbetsgivarpolitik, utgår ifrån de nio strategier som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har identifierat för välfärdssektorns arbete med att möta kompetensutmaningen. Strategierna uttrycks som:

- Stöd medarbetarnas utveckling
- Stärk ledarskapet
- Rekrytera bredare
- Utnyttja tekniken smart
- Använd kompetensen rätt
- Sök nya samarbeten
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Öka heltidsarbetet
- Förläng arbetslivet

Region Västmanland utgår ifrån SKR:s strategier och anpassar över tid sina insatser utifrån vad som är relevant baserat på regionens behov. De behov som bedöms kommer att vara tongivande för utvecklingen av personal- och arbetsgivarpolitiken under programtiden är; förflyttningen mot Nära vård, den ökade digitaliseringen, den demografiska utvecklingen och uppförandet av ett nytt akutsjukhus i Västerås.

Arbetet tar även avstamp i principerna för en jämställdhetsintegrerad arbetsgivarpolitik i enlighet med den europeiska deklarationen för jämställdhet (CEMR), vilken Region Västmanland skrivit under samt i SKR:s program för en jämställd arbetsgivarpolitik. Regionens insatser innefattar utöver jämställdhetsperspektivet även ett jämlikhetsperspektiv i enlighet med Region Västmanlands hållbarhetsprogram 2023 - 2030. Programmet berör därmed även flertalet globala mål i Agenda 2030.

Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

MÅL OCH HANDLINGSPLANER

Mål Kompetensförsörjning

Programmets mål		Resultatmål med indikator		Målområde
Region Västmanland har en hållbar kompetensförsörjning i hela länet	→	RM: Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare I: Måluppfyllelse enligt program	→	Stolta och engagerade medarbetare och uppdragstagare

2027 har Region Västmanland en hållbar kompetensförsörjning, vilket innebär att regionens verksamheter har rätt bemanning och kompetens för sitt uppdrag att tillgodose invånarnas behov av välfärdstjänster. Det ska finnas förutsättningar för verksamheter med försvårande geografiskt läge eller inriktning att kunna tillgodose behovet av kompetens.

2027 erbjuder Region Västmanland ett förlängt arbetsliv och möjliggör för medarbetare att välja heltidsarbete. Detta visar sig genom att medarbetare förlänger arbetslivet och går i pension senare, samt att heltidsarbete är ett naturligt och självklart val för både kvinnor och män. Insatser som stödjer detta utgår från forskning och evidensbaserad kunskap.

Mål Chefsförsörjning

Programmets mål		Resultatmål med indikator		Målområde
Region Västmanlands chefer har goda förutsättningar att verka i sitt uppdrag och kompetens att utöva ett utvecklande ledarskap	→	RM: Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare I: Måluppfyllelse enligt program	→	Stolta och engagerade medarbetare och uppdragstagare

För att rollen som chef i Region Västmanland ska vara attraktiv, har regionen 2027 tydliggjort vilka förväntningar som ställs på chefen. Regionens chefer har förutsättningar som upplevs goda och som utgör basen för att utöva ett utvecklande ledarskap. Gemensamma strukturer och arbetssätt i ledning och ledarutveckling, bidrar till att förverkliga de värderingar som regionen står för.

Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

Region Västmanland har 2027 ett ledarskap där chefer motiverar, skapar delaktighet och leder med tydlighet, jämställdhet och jämlikhet för att nå regionens mål. Regionen har stärkt chefernas förutsättningar och därmed förmåga att driva utveckling och förändring.

Region Västmanlands chefer har 2027 en förmåga att leda i en komplex värde- och kunskapsstyrd organisation med ökade krav på samarbete över gränser både internt och externt.

Mål Lönebildning

Programmets mål		Resultatmål med indikator		Målområde
Region Västmanland har en lönebildningsprocess som möjliggör för kompetensförsörjning i hela länet	→	RM: Regionen ska vara en attraktiv arbetsgivare I: Måluppfyllelse enligt program	→	Stolta och engagerade medarbetare och uppdragstagare

Lön och förmåner är viktiga delar i att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare och göra Region Västmanland till en attraktiv arbetsgivare.

2027 har regionen en lönebildningsprocess som är väl förankrad bland chefer och medarbetare samt speglar förutsättningarna på arbetsmarknaden.

När Region Västmanland tagit steget mot Nära vård är samarbetet med närliggande kommuner än viktigare, såväl i anställningsförfarandet som i lönesättning. Regionens lönebildning skapar även incitament till att arbeta högre upp i åldrarna.

Mål Hälsöfrämjande arbetsplats

Programmets mål		Resultatmål med indikator		Målområde
Region Västmanland är en hälsöfrämjande arbetsplats med en god, jämställd och jämlik arbetsmiljö för alla medarbetare	→	RM: Regionen ska ha hälsöfrämjande arbetsplatser I: Måluppfyllelse enligt program	→	Stolta och engagerade medarbetare och uppdragstagare

2027 är Region Västmanland en hälsöfrämjande arbetsplats med en låg och stabil sjukfrånvaro. Arbetsmiljöarbetet är prioriterat och en naturlig del av arbetet på samtliga nivåer i organisationen. Medarbetare är delaktiga i arbetsplatsens arbete och vet

Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

vad som förväntas av dem. Den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön främjar medarbetares psykiska och fysiska hälsa och prestation samt möjliggör för balans mellan arbete och privatliv. När framgångsfaktorerna för en hälsofrämjande arbetsplats är en del i det dagliga arbetet har korttidssjukfrånvaron minskat, färre kvinnor och män är långtidssjukskrivna, samt andelen arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro har ökat.

Genomförande av programmet

Insatser kopplade till genomförandet av programmet kommer att samordnas av Centrum för HR och aktiviteter kommer att hanteras inom ramen för uppdragsdialogen inför arbetet med förvaltningsplanerna.

INDIKATORER OCH MÅLVÄRDEN

Programmets mål	Indikator	Målvärde	Nuläge
Region Västmanland har en hållbar kompetensförsörjning i hela länet	Antal bristkompetenser på lång sikt (4 - 10 år)	↓	18
	Genomsnittlig pensionsålder på regionnivå	67 år	64,61 år
	Andel heltidsarbetande månadsavlönade	77%	72%
Region Västmanlands chefer har goda förutsättningar att verka i sitt uppdrag och kompetens att utöva ett utvecklande ledarskap	HME – totalt chefer	89	85
	HME – totalt medarbetare	82	77,3
	HME – motivation chefer	90	85,9
	HME – motivation medarbetare	85	77,8
	HME – ledarskap chefer	90	86
	HME – ledarskap medarbetare	85	79,1
	HME – styrning chefer	87	83
	HME – styrning medarbetare	82	74,7
	Andel chefer som anser sig ha goda förutsättningar för att verka i sitt uppdrag	↑	Mäts hösten 2022

Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

Programmets mål	Indikator	Målvärde	Nuläge
Region Västmanland har en lönebildningsprocess som möjliggör för kompetensförsörjning i hela länet	En löneutveckling baserad på prestation och kompetens och som sträcker sig över hela yrkeskarriären	↑	Mäts hösten 2022
	Bemanning med egen personal i hela länet	↑	Mäts hösten 2022
Region Västmanland är en hälsofrämjande arbetsplats med en god, jämställd och jämlik arbetsmiljö för alla medarbetare	Andel chefer som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med de lagkrav som ställs	100%	40%
	Upplevd delaktighet bland medarbetare (skala 0 - 100 där högt värde är bättre)	85	75,6
	Tydliga mål (skala 0 - 100 där högt värde är bättre)	82	77,7
	Korttidsjukfrånvaro (dag 1 - 14)	2,7%	3,6%
	Andel arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro	25%	16%

Där det är möjligt kommer indikatorer att redovisas fördelat på kvinnor och män

UTVÄRDERING

Uppföljning av programmets mål genomförs årligen i samband med regionens årsredovisning och utvärdering av programmet i sin helhet sker efter programperiodens slut.

INTERN REFERENS

Detta program är beslutat av Regionfullmäktige [Klicka här och skriv], § [Klicka här och skriv]. Diarienummer: RV211276.

REFERENSER

Sveriges kommuner och regioner (SKR). Strategier för att möta kompetensutmaningen. Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen. Utgivningsdag 2015-02-23. ISBN-nummer: 978-91-7585-216-4. [7585-216-4.pdf\(skr.se\)](#)

The Council of European Municipalities and Regions (CEMR) med samarbetspartners. Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Översatt av Sveriges kommuner och regioner (SKR). Utgivningsdag:2009-04-16. ISBN: 978-91-7164-445-9. [7164-445-9.pdf \(skr.se\)](#)

Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

Sveriges kommuner och regioner (SKR). En jämställd arbetsgivarpolitik – Ett program i nio punkter. Utgivningsdag:2020-02-13. ISBN-nummer:978-91-7585-816-6. [7585-816-6.pdf \(skr.se\)](#)

Larsson G, Lundin J & Zander A (2017). Ledarskapsmodellen. Konsten att matcha individuella och organisatoriska förutsättningar. Studentlitteratur AB. ISBN-nummer: 978-91-44-11489-7