
Kompetensförsörjningsstrategi

BAKGRUND

För att åstadkomma en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning krävs att Region Västmanland lyckas attrahera och rekrytera rätt kompetenser utifrån regionens samlade behov, skapa möjligheter för utveckling på kort och lång sikt, behålla rätt kompetenser genom att vara en attraktiv arbetsgivare samt avveckla kompetenser på ett professionellt sätt.

Behovet av kompetens är föränderligt, det är därför nödvändigt att kontinuerligt följa utvecklingen av behov och utbud av kompetens för att ha framförhållning i arbetet med kompetensförsörjning.

Region Västmanland ska ha ett kompetensförsörjningsarbete som utgår ifrån verksamheternas behov och mål och som bedrivs långsiktigt och systematiskt utifrån en integrerad och etablerad process på samtliga nivåer i organisationen.

Strategin ska bidra till ett helhetsperspektiv för att öka samordning men med fortsatt tydligt ansvar för förvaltningar och bolag att verka för en hållbar kompetensförsörjning.

Region Västmanlands kompetensförsörjningsarbete ska främst tillgodose två perspektiv. Kompetensförsörjning för regionen som arbetsgivare och som regionalt utvecklingsansvarig tillsammans med andra aktörer arbeta för länets utveckling. Denna strategi gäller främst för arbetet med kompetensförsörjning för Region Västmanland som arbetsgivare med blir samtidigt underlag till den regionala kompetensförsörjningsstrategin.

UTVECKLINGSUPPDRAGET

Utbildning

Region Västmanland ska utifrån utbildningsuppdraget vara drivande i att säkerställa att länets kommuner och privata vårdgivare medverkar i att tillhandahålla VFU och praktikplatser.

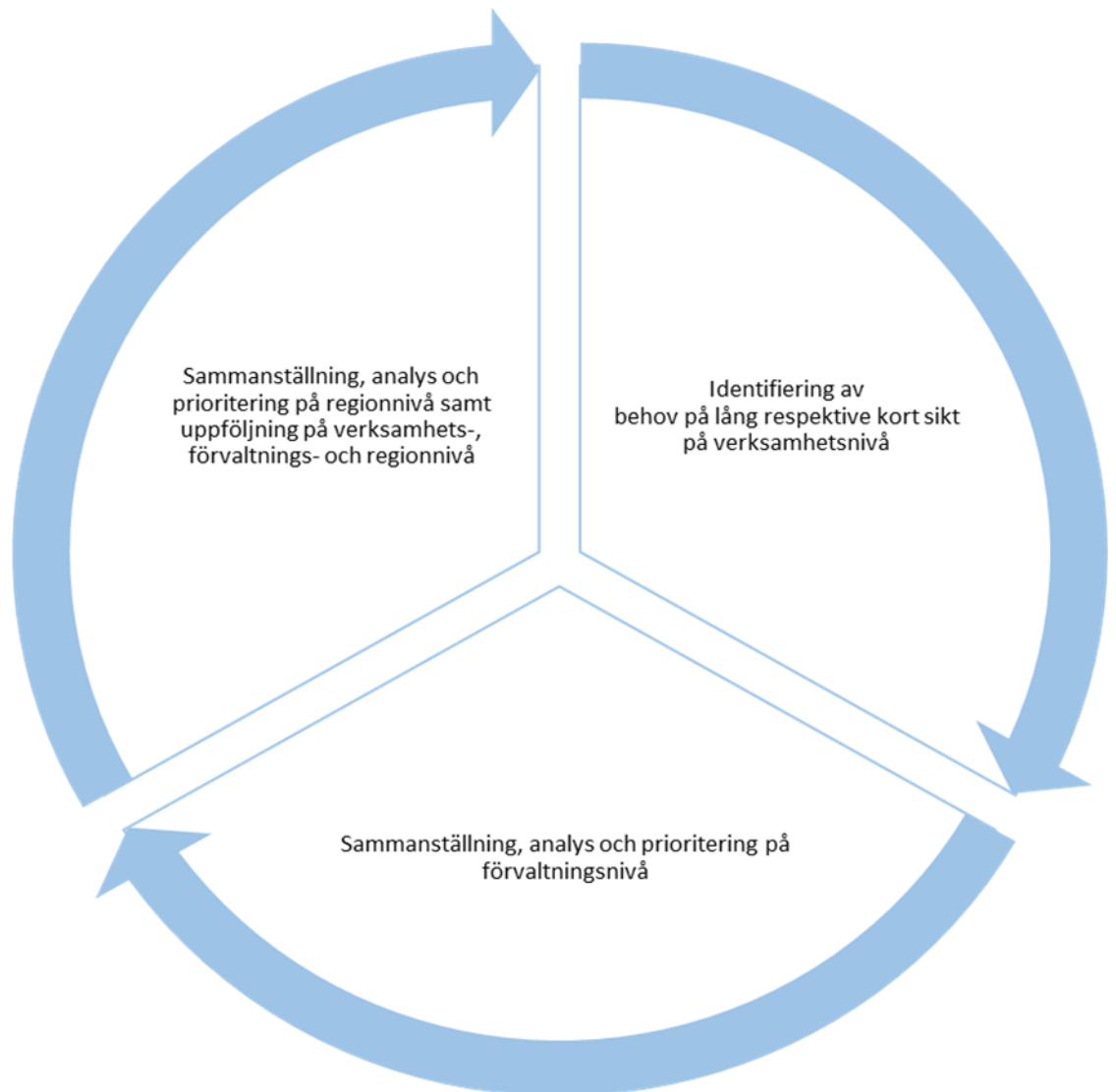
Regionen ska arbeta tillsammans med lärosätena för att påverka att utbildningssystemet ska bli mer flexibelt och att innehåll, omfattning och dimensionering av utbildningsplatser, bättre motsvarar verksamhetens behov. En viktig del är att tillsammans med utbildningssamordnare planera och kvalitetssäkra den verksamhetsförlagda utbildningen samt utveckla och tillhandahålla lärandemiljöer med hög kvalitet.

Planering, styrning och utveckling

Arbetet med kompetensförsörjning ska vara en integrerad del i verksamhetens styrning, planering och utveckling av verksamheter. Inför beslut om större verksamhetsförändring bör alltid en konsekvensanalys av effekter på kompetensförsörjning och utbildning ingå som en del av beslutsunderlaget.

Kompetensförsörjningsstrategi

Planeringen utgår enligt en strukturerad process (se nedan) i syfte att fånga verksamheternas uppdrag och behov av kompetens på kort och lång sikt. En årlig analys ska göras utifrån medarbetarnas kompetens, verksamhetens utveckling och rekryteringsbehov. Viktiga aspekter att ta hänsyn till är prognoser från Arbetsförmedlingen, lärosäten samt in/utflöde av medarbetare. En sammanlagd analys är grunden för planering, prioriteringar och beslut om nödvändiga aktiviteter och insatser.



Kompetensförsörjningsstrategi

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Rekrytera och behålla

Region Västmanland ska arbeta med kompetensbaserad rekrytering baserat på verksamhetens uppdrag och mål på kort och lång sikt. Arbetet med rekryteringsinsatser ska aktivt främja mångfald, jämställdhet och jämlikhet.

Region Västmanland ska aktivt utveckla vårda sitt arbetsgivarvarumärke i syfte att marknadsföra sig och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Arbetsmiljö och arbetsorganisation

Regionens arbete ska vara utformat/organiserat för att säkerställa en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Detta förutsätter ett ständigt förbättringsarbete för att säkerställa att rätt kompetens används för rätt uppgift. Arbetsorganisationen och dess behov förändras ständigt och kontinuerligt vilket exempelvis innebär uppgiftsväxling, teamarbete och nya professioner.

Medarbetare ska ha kännedom om verksamhetens mål och vara delaktiga i planering, genomförande och uppföljning.

Bemanningsplanering ska alltid utgå från verksamhetens behov men också ge förutsättningar för ett hållbart/hälsosamt arbetsliv.

Kompetensplanering, utveckling och lönebildning

Region Västmanland ska tydliggöra utvecklingsmöjligheter i syfte att uppnå ett livslångt lärande. Det är nödvändigt att arbeta aktivt med kompetensöverföring och kompetensväxling för att säkerställa kompetens över tid. En förutsättning är också tydliga roller och uppdrag för att medarbetare ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

För att skapa en effektiv organisation med hög kvalitet ska kompetensutveckling kopplas till utveckling av arbetssätt, arbetsorganisation och produktionsplanering.

Lönebildningen ska vara tydlig och icke diskriminerande. Den ska stimulera till utveckling och måluppfyllelse. Förmåga och vilja att omsätta erfarenhet samt teoretisk och praktisk kunskap som verksamheten behöver för att nå uppsatta mål ska utgöra grunden för lönesättning.

Chef -och ledarskap

Chefskapet är avgörande för att regionen ska uppnå verksamhetsmålen och skapa en önskvärd organisationskultur och säkerställa en hälsosam och säker arbetsmiljö.

Chefer ska skapa förutsättningar för sina medarbetare att använda sin kompetens och delta i det ständiga förbättringsarbetet.

Arbetet med chefsförsörjning är därför prioriterat och ska ha särskilt fokus på att skapa förutsättningar för ett hållbart och utvecklande ledarskap.

Kompetensförsörjningsstrategi

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPLAN

Kompetensförsörjningsstrategin realiseras med stöd av en kompetensförsörjningsplan som tydliggör gap, behov och aktiviteter för att säkra såväl den långsiktiga (4 – 10 år) som kortsiktiga (1 – 3 år) kompetensförsörjningen. Utifrån kompetensförsörjningsplanen ska åtgärder/aktiviteter genomföras på såväl regional nivå som på lokal nivå. Planen ska tydliggöra ansvar för det fortsatta arbetet samt hur uppföljning ska ske för att säkerställa att verksamheterna styra mot en utveckling som lever upp till målbilden i denna strategi samt ytterst till målen i Regionplanen. Kompetensförsörjningsplanen revideras årligen.

REFERENSER

Fastställd av Regionstyrelsen 2018-04-25