

Handlingsplan – Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

INLEDNING

Region Västmanland har under flertalet år genomfört utvecklingsinsatser inom personal- och arbetsgivarpolitiken i syfte att förbättra förutsättningarna för chefer och medarbetare och bidra till att uppnå målsättningen att vara "en attraktiv arbetsgivare". I likhet med andra verksamheter inom offentlig sektor, har regionen utmaningar att hantera, samtidigt som det finns mycket som regionen kan göra. Utvecklingsarbetet behöver vara långsiktigt och en kontinuerligt pågående process för att både nå mål och bibehålla de resultat som uppnåtts. Utvecklingsinsatserna behöver under programperioden anpassas utifrån aktuella behov och förutsättningar samtidigt som det säkerställs att framtagna mål uppnås. Valet av insatser baseras primärt på nationellt identifierade strategier samt bästa tillgängliga evidens inom området.

För att sätta extra fokus på detta arbete, har regionen antagit ett program för att vidareutveckla personal- och arbetsgivarpolitiken med en målbild för 2027. Denna handlingsplan redogör för de åtgärder som ska genomföras för att uppfylla programets mål och ska omsättas i förvaltningsplaner och verksamhetsplaner.

Handlingsplanen utgår ifrån programmets fyra områden; kompetensförsörjning, chefsförsörjning, lönebildning samt hälsofrämjande arbetsplats och avser hela programmet. Handlingsplanen ska revideras årligen under programtiden. Genomförandet ska ske i god samverkan i enlighet med regionens samverkansavtal.

En övergripande sammanställning och uppföljning av programmets mål ska genomföras årligen i samband med regionens årsredovisning.

MÅLVÄRDEN PER ÅR

I tabellen nedan redovisas de mål och indikatorer som ingår i programmet. I vissa fall anges ett faktiskt målvärde för indikatorn och i andra fall endast en riktning som visar om indikatorn ska öka eller minska. Nuläget avser mätning i december 2021.

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 på regionnivå	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

Handlingsplan – Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

Programmets mål	Indikator	Mål-värde	Nuläge
	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
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%
	Andel arbetsplatser med låg och stabil sjukfrånvaro	25%	16%
	Korttidsjukfrånvaro (dag 1 – 14)	2,7%	3,6%
	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

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

Handlingsplan – Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

ÅTGÄRDER

Programmets mål	Åtgärd	Ansvar	Tidplan
Region Västmanland har en hållbar kompetensförsörjning i hela länet	Utifrån nära vård och nytt akutsjukhus göra en analys av förvaltningarnas resultat utifrån kompetensförsörjningsprocessen	CHR	2023
	Kartlägga vilka faktorer som, enligt forskning, bidrar till att medarbetare förlänger arbetslivet	CHR	2023
	Kartlägga regionens medarbetares incitament för att förlänga arbetslivet	CHR	2023
	Kartlägga vilka förutsättningar som saknas för att kunna möjliggöra ett förlängt medarbetares arbetsliv	CHR Förvaltningar	2023
	Kartlägga vilka faktorer som, enligt forskning, bidrar till att medarbetare arbetar heltid	CHR	2023
	Kartlägga medarbetares incitament för att arbeta heltid	CHR	2023
	Kartlägga vilka förutsättningar som saknas för att möjliggöra för medarbetarna att arbeta heltid	CHR Förvaltningar	2023
Region Västmanlands chefer har goda förutsättningar att verka i sitt uppdrag och kompetens att utöva ett utvecklande ledarskap	Definiera begreppet "Chefers förutsättningar" utifrån ett personal- och arbetsgivarpolitiskt perspektiv, identifiera nuläget och prioritera insatser	CHR Förvaltningar	2023
	Kvalitetssäkra att processerna för att identifiera, attrahera och rekrytera chefer, gynnar mångfald och jämlikhet	CHR	2023
	Identifiera arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd	CHR CK	2023
	Identifiera insatser för att utveckla medarbetarskapet i enlighet med UL och IL	CHR	2023
	Genomföra en översyn av chefsförsörjningsprocessen samtliga delar i enlighet med ARUBA	CHR	2024

Handlingsplan – Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

Programmets mål	Åtgärd	Ansvar	Tidplan
	Säkerställa att regionen erbjuder chefer utbildning och utveckling i enlighet med UL och IL samt kontinuerligt utvärdera och vidareutveckla	CHR UE	2027
Region Västmanland har en lönebildningsprocess som möjliggör för kompetensförsörjning i hela länet	Analysa behovet av ändringar i avtal knutet till arbetssättet med Nära vård	CHR	2023
	Implementera gemensamma lönekriterier för Region	CHR Förvaltningar	2023
	Utveckla arbetsformer för att utbilda och stötta regionens chefer i lönesättning och lönesamtal och med det stärka chefens förutsättningar	CHR	2023
	Tydliggöra lönebildningsprocessen för Regionens medarbetare	CHR	2024
Region Västmanland är en hälsofrämjande arbetsplats med en god, jämställd och jämlik arbetsmiljö för alla medarbetare	Implementera åtgärder för att förbättra regionens systematiska arbetsmiljöarbete på samtliga nivåer i organisationen	CHR Förvaltningar	2023
	Kartlägga tillämpning av regionens arbete med arbetsanpassning och analysera behov av förbättringsåtgärder	CHR	2023
	Ta fram struktur för hälsofrämjande insatser på individnivå som del av regionen som hälsofrämjande arbetsplats	CHR	2023
	Implementera regionens arbetssätt med att hantera kränkande särbehandling	CHR Förvaltningar	2024
	Implementera framgångsfaktorer för en hälsofrämjande arbetsplats	CHR Förvaltningar	2024
	Genomföra insatser på organisation-, grupp- och individnivå i enlighet med riskorienterat arbetssätt (ROA) i syfte att minska sjukfrånvaron samt öka	CHR Förvaltningar	2025

Handlingsplan – Program för vidareutveckling av regionens personal- och arbetsgivarpolitik

Programmets mål	Åtgärd	Ansvar	Tidplan
	kunskapen om sjukfrånvaro på samtliga nivåer i organisationen		

Årtal i kolumnen tidplan avser när åtgärden planeras att vara slutförd

INTERN REFERENS

Denna handlingsplan är beslutad av Regionstyrelsen [datum] , § [Klicka här och skriv].
Diarienummer: RV220340.