

# Åtta strategiska utvecklingsområden

Introducera nyanställda till  
Region Örebro län

Arbeta aktivt för att stärka  
anseendet som arbetsgivare

Kraftsamla förmågan att  
behålla kompetens

Stärka kompetensen i  
förändringsledning

Strukturera kompetensutveckling  
och omställning

Utveckla anställningsmodeller,  
lönestruktur och förmåner

Fortsätta utveckla den regionala  
utbildningssamverkan

Synliggöra framtidsyrken  
för länets ungdomar

# Introducera nyanställda till Region Örebro län

	<b>Alla som nyanställs i RÖL ska få en tydlig övergripande bild av sin nya arbetsgivare. Bilden ska bidra till förväntningar, engagemang och stolthet (att få vara en del av).</b>	
	Skapa ett förenklat onboarding-paket	
	Möjliggöra för rekryterande chef att hålla kontakt med den som fått jobbet, under perioden från att anställningsavtalet är signerat tills personen börjar på det nya jobbet.	
	Införa digital introduktionsträff för samtliga nya medarbetare, t ex 2 ggr/termin, där HS-ledningen introducerar organisationen, vision, målbild.	
	Skapa förutsättningar för att få ta del av arbetsplatsens nätverk genom t.ex. after work, mingel, lunchträffar	
	Låt de som nyligen varit nya själva ta en fadder-roll för ökad trivsel och "vilkänsla".	
	Inventera behov av och erbjud mentorskap	
	Stärka våra nyutbildade medarbetares kliniska kompetens och trygghet genom riktade projekt, t.ex introduktionsavdelning	

# Arbeta aktivt för att stärka anseendet som arbetsgivare

	<b>Våra anställda ska trivas hos oss, stanna kvar, känna stolthet i sitt arbete och berätta för andra hur bra det är att jobba hos oss. Vi tillvaratar vår unika potential att erbjuda meningsfullhet, trygghet och att lära nytt tillsammans med engagerade kolleger.</b>	
	Skapa kollegiala nätverk för chefer på olika nivåer	
	Erbjud tillfällen för nätverksbyggande för chefer, ex intresseväckande föreläsning + mingel.	
	Fråga vid medarbetarsamtal om man är intresserad av att bli ledare.	
	Utveckla kompetenscenters verksamhet, berätta om kompetenscenter internt.	
	Använda roll som biträdande enhetschef med processansvar som ingång till chefsarbete	
	Tilldela ansvarsområden i verksamheten till medarbetare med intresse för ledningsfrågor	
	Stärk första linjens chefer med ledningsinformation inom verksamhet och område	
	Inför gemensamma träffar för samtliga chefer 1 gång/termin för information och dialog med HS-ledning samt stabsinformation som berör alla.	
	Se över och skapa en gemensam målbild över vad "rätt förutsättningar" innebär för ledarskap på olika nivåer.	
	Säkerställ bemanning- och schemastöd av "experter".	
	Schemalägg chefens kompetensutveckling och skapa tid för kvalitetsarbete	
	Förenkla och underlätta det administrativa arbetet för chefer genom att regelbundet se över material och underlag som chefer ska ha koll och hålla sig uppdaterade på.	

# Kraftsamla förmågan att behålla kompetens

	<b>Vi är en arbetsgivare – som erbjuder medarbetarna stora möjligheter till utveckling och att använda den egna och gruppens kompetens. Våra främsta behålla-faktorer är kända och organisationen arbetar ständigt för att förbättra sig i relation till dessa.</b>	
	Bilda referensgrupp med medarbetare från olika verksamheter där vi testar förslag runt kompetensförsörjning och "behålla-perspektivet"	
	Utveckla kompetensstegar för fler yrkeskategorier	
	Skapa kompetensutvecklingsplaner inom de olika stegen inom kompetensstegarna	
	Skapa möjligheter att ge ansvarsområden även till unga medarbetare	
	Förbättra synligheten av våra internannonser med hjälp av Regionservice-IT	
	Översyn av chefsutvecklingsprogrammet för att identifiera förbättringsområden	

# Stärka kompetensen i förändringsledning

<b>Det finns ett strukturerat stöd för chefer och medarbetare som leder förändringsprocesser på arbetsplatsen så att nya arbetssätt kan leda till ett effektivt resursutnyttjande och till att vi använder kompetens rätt.</b>	
Utred VNS via regionservice eller i "egen regi"?	
Utred införande av sjukvårdsbiträde	
Utred ökat införande av farmaceuter i vårdverksamheter	
Utveckla automatisering av administrativa processer	
Inför automatiserad anamnes via digital tjänst	
Inför digitala kallelser	
Inför e-remsor	
Inför självcheckning där så är möjligt	
Inför centralkassor som avlastar enheterna med ankomst registrering och betalning.	
Utveckla fler tjänster i stöd och behandlingsplattformen	
Utred taligenkänning för automatisk utskrift av diktat	
Ge uppdrag till utvecklingsenheten, digitala vårdmiljöer och innovationsledare att identifiera och stötta införande av arbetssparande teknik	
Starta en test-avdelning som testar nya yrkesgrupper, ny teknik, nya arbetssätt.	
Översyn av vilka administrativa system som kan integreras för att skapa effektivitet och minimera dubbelrapportering.	
Utred och öka användningen av digitala hjälpmedel för att kunna arbeta digitalt först, fysiskt när det behövs	

	Utred möjligheterna till digitalisering i mottagningsverksamhet	
	Utveckla och öka användningen av egenvårdsformer	
	Inför jourläkarbil för både barn- och äldrevård för att minska behov av sjukhusvård	
	Erbjud seniora medarbetare nära pension timanställning för att vara mentorer för studenter eller för nya handledare	

# Strukturera kompetensutveckling och omställning

	<b>Vi har ett systematiskt arbetssätt för att identifiera och tillgodose strukturellt nya kompetensbehov. Verksamheter och medarbetare kompetensutvecklas för att kunna utveckla verksamheter och nya arbetssätt. Vi tillvaratar kompetens genom ett aktivt omställningsarbete.</b>	
	Skapa och tillgängliggöra digitala utbildningar	
	Säkerställa att medarbetare tar del av nödvändiga utbildningar	
	Uppdrag till KTC att tydligare stötta verksamheternas utbildningsbehov	
	Skapa anpassade uppdateringsutbildningar till medarbetare utifrån olika erfarenhetsnivåer	
	Ta fram en gemensam målbild för kompetensväxling i förvaltningen och kommunicera den brett	
	Genomför kartläggning av basuppgifter som inte vårdutbildad personal behöver göra.	
	Identifiera vilka personalgrupper som kan utökas respektive minskas efter genomförd kompetensväxling	
	Utred möjligheterna till kompetensväxling läkare-sjuksköterska-undersköterska i mottagningsverksamhet	
	Utred vilka arbetsuppgifter icke vårdutbildad personal skulle kunna utföra i mottagningsverksamhet	
	Utred behov av IT- kompetens, tjänstedesigner och beteendevetare i vårdverksamhets- och innovationsarbetet	
	Ta vara på de kunskaper som uppstår i verksamheterna om behov av utbildningsinsatser	
	Utveckla teambaserade arbetssätt som gör det möjligt för alla yrkeskategorier att delta i utvecklingsarbeten	
	Säkerställ att Örebro kommun och regionen arbetar tillsammans i mobila "akutteamet".	
	Genomför översyn av samverkansformer och samverkansarenor med kommunen	
	Arbeta med att utveckla mobila team för att förhindra onödig sjukhusvård	
	Identifiera i vilka forum vi pratar om patientflödesproblematik och se över så att personer med rätt mandat sitter i dessa forum.	
	Identifiera behov av stöd till verksamhetschefer och enhetschefer i rekryteringsprocessen	

	Utöka rekryteringsarbetet mot externa regioner och utland	
	Skapa ett strukturerat stöd för rekryteringsarbetet mot externa regioner och utland	
	Säkerställ att i tjänst som verksamhetsutvecklare eller liknande ingår klinisk tjänstgöring	
	Utveckla arbetet med intern personalpool för fler yrkeskategorier	
	Öka kompetensen i schemaläggning genom t.ex. "superanvändare" på schemamodeller och lagar som kan stötta verksamheterna.	
	Ge KTC i uppdrag att utbilda sjukvårdsbiträden rekryterade från sjukvårdsutbildad Ukrainsk personal	

# Utveckla anställningsmodeller, lönestruktur och förmåner

<b>Vi har ett tydligt erbjudande gällande anställnings-modeller, villkor och förmåner, som stärker attraktionskraften för nuvarande och framtida medarbetare.</b>	
Säkerställ gemensamma riktlinjer för användning av lönetillägg	
Genomför årlig uppföljning och utvärdera följsamhet till gemensamma riktlinjer för lönetillägg.	
Utreda möjligheten att jobba med årsarbetstid i vårdnära verksamhet utifrån verksamhetens behov	
Genomför uppföljning och utvärdering av effekterna av befintliga schemamodeller	
Starta en schema-referensgrupp med "superanvändare" schema och erfarna enhetschefer	
Översyn av hur semesterväxling används och utvärdera effekterna	
Utred schemamodeller som passar olika livssituationer	
Ta fram mer för verksamheten ändamålsenliga schemamodeller	
Skapa tjänster där tjänstgöring kan varieras mellan digitala arbetsätt, mottagning och vårdavdelning	
Genomför översyn av ersättningsmodellen för akademiska titlar, och utred om ersättningen ska vara kopplad till prestationskrav	
Säkerställ transparent planering av forskningstid	
Arbeta med lön så att arbete 24/7 premieras lönemässigt	
Utred en modell där flexibilitet att arbeta på flera arbetsplatser premieras	
Säkerställa att det går att göra lönekarriär utan att lämna patientnära arbete	
Utred möjligheter och konsekvenser av att införa lojalitetstillägg	

# Fortsätta utveckla den regionala utbildningssamverkan

	<b>Tillsammans med kommunerna i länet och ihop med andra regioner har vi en stärkt samverkan och ett fördjupat/konkret samarbete med utbildningsanordnare/lärosäten. En samverkan som leder till samhandling, ömsesidig effektivitet och minskat "glapp" mellan utbildning och yrkesliv.</b>	
	Utveckla kontakten med det Regionala vårdkompetensrådet som bildats, där ingår kommun, region, lärosäte	
	Utveckla forum omfattande regionala utvecklingsperspektiv	
	Utred behov/möjlighet av en gemensam uppdragsutbildning för att få till riktig samverkan?	
	Utreda behovet av gemensamma utbildningar mellan regionen och länets kommuner för distriktssköterskor, undersköterskor samt sjukvårdsbiträden.	
	Utreda med ÖRU möjligheten att tidigt få komma in på vårdutbildningar och beskriva vårdens förutsättningar	
	Säkerställa att vårdutbildningar stärker den praktiska och kliniska kompetensen hos våra studenter	
	Säkerställa i dialog med universiteten att utbildningarnas innehåll motsvarar verksamheternas krav	
	Säkerställa att universiteten har kännedom om verksamheternas behov av olika yrkeskategorier	
	Erbjuda universitet utanför regionen VFU platser för fler yrkesgrupper än idag, t.ex. dietister	
	Ta fram en långsiktig strategi för VFU	
	Säkerställ adekvat finansiering av VFU-systemet	
	Verkställa uppdraget från HoS nämnden gällande handledarutbildning och kompetens 2023	
	Säkerställa sammanhållen VFU placering med återkommande placeringar på utsedd "hem-avdelning".	
	Öka möjligheten att erbjuda VFU, dvs. andra/nya möjliga VFU placeringar.	
	Under VFU tydliggöra för studenterna vad arbete inom vården innebär	
	Under VFU tydliggöra för studenterna bredden i organisationens olika uppdrag	
	Stärka handledarfunktionen i verksamheten, med tidig kontakt med våra studenter	

	Utvärdera om mentorsprogram ska införas för fler yrkeskategorier under utbildningen	
	Starta referensgrupp med studenter som är i slutet av sin utbildning för att arbeta med hur RÖL fortsätter att vara en attraktiv arbetsgivare	
	Tydliggör hur FoU/UFC och regional utveckling samverkar i utvecklingsfrågor	
	Säkerställ ansvarsfördelning mellan HS och Valfärd/folkhälsa i kommunsamverkan	
	Utvidga Utbildningsrådets uppdrag till att också bereda förvaltnings-interna FoU-frågor.	

# Synliggöra framtidsyrken för länets ungdomar

	<b>Vi har en sammanhållande strategi för hur vi når målgruppen ungdomar så att kännedom och intresse för regionens alla framtidsjobb ökar. Det finns en hållbar struktur för hur vi arbetar med målgruppen som ger inspiration och som gör att vi blir en partner att räkna med för länets skolor, studie- och yrkesvägledare, m.fl.</b>	
	Erbjuda studenter sommararbete matchande intresseområde	
	Erbjuda vikariat/trainee under ledighet för studenter.	
	Ge möjlighet till "assistent tjänster/tjänstgöring" för studenter.	