

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

	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).	
	Skapa ett förenklat onboarding-paket	
	Införa digital introduktionsträff för samtliga nya medarbetare, t ex 2 ggr/termin, där HS-ledningen introducerar organisationen, vision, målbild.	
	Stärka våra nyutbildade medarbetares kliniska kompetens och trygghet genom riktade projekt, t.ex introduktionsavdelning	

Arbeta aktivt för att stärka anseendet som arbetsgivare

	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.	
	Skapa kollegiala nätverk för chefer på olika nivåer	
	Tilldela ansvarsområden i verksamheten till medarbetare med intresse för ledningsfrågor	
	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

	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.	
	Utveckla kompetensstegar för fler yrkeskategorier	
	Skapa kompetensutvecklingsplaner inom de olika stegen inom kompetensstegarna	
	Översyn av chefsutvecklingsprogrammet för att identifiera förbättringsområden	

Stärka kompetensen i förändringsledning

	Det finns ett strukturerat stöd för chefer och medarbetare som leder förändringsprocesser på arbetsplatsen så att nya arbetsätt kan leda till ett effektivt resursutnyttjande och till att vi använder kompetens rätt.	
	Utred införande av sjukvårdsbiträde	
	Utveckla automatisering av administrativa processer	
	Inför digitala kallelser	
	Utred taligenkänning för automatisk utskrift av diktat. Ge uppdrag till utvecklingsenheten, digitala vårdmiljöer och innovationsledare att identifiera och stötta införande av arbetsparande teknik	
	Översyn av vilka administrativa system som kan integreras för att skapa effektivitet och minimera dubbelrapportering.	

Strukturera kompetensutveckling och omställning

	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.	
	Säkerställa att medarbetare tar del av nödvändiga utbildningar	
	Genomför kartläggning av basuppgifter som inte vårdutbildad personal behöver göra.	
	Skapa och tillgängliggöra digitala utbildningar. Identifiera behov av stöd till verksamhetschefer och enhetschefer i rekryteringsprocessen	
	Utred möjligheterna till kompetensväxling läkare-sjuksköterska-undersköterska i mottagningsverksamhet. Utred vilka arbetsuppgifter icke vårdutbildad personal skulle kunna utföra i mottagningsverksamhet	
	Utveckla arbetet med intern personalpool för fler yrkeskategorier	

Utveckla anställningsmodeller, lönestruktur och förmåner

	Vi har ett tydligt erbjudande gällande anställnings-modeller, villkor och förmåner, som stärker attraktionskraften för nuvarande och framtida medarbetare.	
	Ta fram mer för verksamheten ändamålsenliga schemamodeller	
	Genomför översyn av ersättningsmodellen för akademiska titlar, och utred om ersättningen ska vara kopplad till prestationskrav	
	Arbeta med lön så att arbete 24/7 premieras lönemässigt	
	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

	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.	
	Utreda med Örebro universitet möjligheten att tidigt få komma in på vårdutbildningar och beskriva vårdens förutsättningar	
	Säkerställa i dialog med universiteten att utbildningarnas innehåll motsvarar verksamheternas krav	
	Säkerställa att universiteten har kännedom om verksamheternas behov av olika yrkeskategorier	
	Starta referensgrupp med studenter som är i slutet av sin utbildning för att arbeta med hur Region Örebro län fortsätter att vara en attraktiv arbetsgivare	
	Säkerställa att vårdutbildningar stärker den praktiska och kliniska kompetensen hos våra studenter	

Synliggöra framtidsyrken för länets ungdomar

	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.	
	Erbjuda studenter sommararbete matchande intresseområde	
	Erbjuda vikariat/trainee under ledighet för studenter.	
	Ge möjlighet till "assistent tjänster/tjänstgöring" för studenter.	