


Koncernkontoret  
Västra Götalandsregionen  
2020-11-09

# UPPDATERAD REGIONGEMENSAM PLAN FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING - VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN 2021



# INNEHÅLL

Innehåll.....	2
Sammanfattning.....	3
Inledning.....	4
Faktorer som påverkar vår framtidsprognos .....	5
Covid-19 och kompetensförsörjning.....	5
Ökat behov av viss personal.....	5
Omställning .....	5
Kompetenshöjande insatser .....	6
Hälso- och arbetsmiljö .....	6
Utbildningsuppdraget .....	6
Utökat samarbete och samverkan.....	7
Digitalisering .....	7
Tillgänglighet.....	7
Cancersjukvård.....	7
Förändringar i läkarutbildningen .....	8
Fortsatt behov av att arbeta med jämställdhet och mångfald .....	8
Jämställda löner .....	9
Regional utvecklingsstrategi .....	9
Strategier för framtiden och en sammanhållen region .....	9
Aktiviteter kopplade till insatsområden för kompetensförsörjning .....	11
 Utveckla organisationskulturen.....	11
 Utveckla anställningsvillkor och förmåner .....	11
 Främja en god hälsa och arbetsmiljö.....	11
 Utveckla ledarskapet .....	12
 Använd kompetens rätt.....	12
 Satsa på karriär och kompetensutveckling.....	12
 Öka samverkan med lärosäten och utbildningsanordnare .....	13

 Bredda rekryteringen.....	13
Kraftsamling kring aktiviteter 2021.....	14

## SAMMANFATTNING

Framtidsprognosen av kompetensbehovet blir allt svårare att bedöma. Många faktorer påverkar och omvärlden förändras i allt snabbare takt. År 2020 kommer i många sammanhang att vara ett förlorat år rent statistiskt. Statistiken för 2020 kommer inte fullt ut kunna användas till att planera för framtiden med något längre tidsperspektiv. Å andra sidan är år 2020 viktigt att förstå ur statistiskt hänseende, då slutsatser kan dras kring att arbetsväxling och kompetensväxling faktiskt har skett för att möta det förändrade konsumtionsmönstret inom hälso- och sjukvård. För denna uppdaterade plan kvarstår de påverkansfaktorer som finns beskrivna i [den regiongemensamma planen för kompetensförsörjning 2020](#). För 2021 kompletteras den med erfarenheter av Covid-19, en förändrad grundutbildning för läkare, jämställdhet- och mångfaldsperspektivet samt de strategier som är starkt kopplade till kompetensförsörjning med fokus på en sammanhållen region.

Det som påverkat kompetensförsörjningen som mest under året är spridningen av Covid-19. Ett ökat behov av personal uppstod och krav ställdes på en snabb omställning. Kritiska kompetenser omfördelades och arbetsväxling och samplanering av flera yrkeskategorier och kompetenser genomfördes. För att möta det ökade och förändrade vårdbehovet fick många verksamheter och medarbetare nya eller förändrade arbetsuppgifter samt att många arbetssätt ändrades. Flertalet kompetenshöjande insatser vidtogs både för befintlig och nyanställda medarbetare. Sjukfrånvaro och frånvaro för vård av barn steg och detta ökade belastningen på medarbetare som var friska och arbetade. Möjligheten att genomföra utbildningsuppdraget blev allt mer utmanande men möjliggjordes i stort tack vare ett nära och förstärkt samarbete med lärosäten samt flexibilitet bland studenter och handledare. Den gemensamma inriktningen för att minska smittspridningen medförde ett ökat behov av distanskontakter av olika slag och andelen digitala vårdmöten ökade rekordsnabbt. En annan effekt som pandemin medfört är att tillgängligheten för den planerade vården påverkades.

Förändringen av grundutbildningen för läkare förändras under hösten vilket gör att VGR kommer att hantera dubbla utbildningssystem vilket kommer att kräva stora handledarinsatser.

När det gäller jämställdhet och mångfald finns det ett fortsatt behov av att arbeta med dessa områden då könsfördelningen bland våra yrkesgrupper fortsätter att vara oförändrad med en överhängande majoritet av kvinnor samt att knappt 17 procent av de anställda i VGR är födda i andra länder än Sverige. Den aktivitet som pågår är arbetet med jämställda löner.




För VGR finns ett antal strategier som är starkt kopplade till vår kompetensförsörjning. VGR:s tre strategier för framtiden och en sammanhållen region; Omställning av hälso- och sjukvården, Sveriges bästa offentliga arbetsgivare och Framtidens vårdinformationssystem (FVM), ska tillsammans skapa förutsättningar att nå målet att ge invånarna en tillgänglig hälso- och sjukvård med hög kvalitet och stor delaktighet. Den regionala utvecklingsstrategin

med koppling till omställning och att bygga kompetens för en bättre kompetensförsörjning och livslångt lärande påverkar också arbetet med VGR:s kompetensförsörjning.

Inom området kompetensförsörjning pågår många olika insatser och aktiviteter på nationell nivå, regional nivå och förvaltningsnivå. År 2019 lyftes åtta insatsområden fram för att möta de faktorer som påverkar kompetensförsörjningen och de utmaningar VGR står inför.

Utveckla organisationskulturen, utveckla anställningsvillkor och förmåner, främja en god arbetsmiljö, utveckla ledarskapet, använd kompetens rätt, satsa på karriär och kompetensutveckling, öka samverkan med lärosäten och utbildningsanordnare och bredda rekryteringen. Insatsområdet kring arbetsmiljö har utökats till att också innehålla hälsoperspektivet och kallas därmed främja en god hälsa och arbetsmiljö. Förutsättningarna inom respektive insatsområde kvarstår. Däremot har några aktiviteter uppdaterats och några nya föreslås.

Covid-19 har förstärkt behovet av att fortsätta kraftsamla kring tre aktiviteter som bedöms ge störst effekt för att lyckas med VGR:s regiongemensamma långsiktiga strategier och kompetensförsörjning på kort- och lång sikt.

-  **Aktivitet:** Öka förutsättningarna för att kartlägga, analysera och planera för kompetenser utöver yrkeskategorier genom införandet av ett kompetenshanteringsystem.
-  **Aktivitet:** Utveckla och stärka arbetet med arbetstidsförläggning, scheman och samplanering av flera kompetenser.
-  **Aktivitet:** Utveckla lärmiljöer, handledning och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning för samtliga berörda yrkeskategorier och kompetenser.

## INLEDNING

Vart tredje år tar Västra Götalandsregionen fram en ny [regiongemensam plan för kompetensförsörjning](#), senast var detta år 2020. Denna innehåller inte en kompetensutvecklingsplan. Däremellan, år 2021–2022, uppdateras planen kring nya trender som påverkar vår framtidsprognos, pågående aktiviteter ses över och vid behov ges förslag på nya aktiviteter.

Syftet med den regiongemensamma planen för kompetensförsörjning är att ge underlag för fortsatt planering och genomförande av VGR:s övergripande insatsområden.

Detta sker genom att:

- beskriva nuläget och göra en framtidsprognos genom att identifiera och tydliggöra skillnader mellan organisationens prognostiserade arbetskraftsbehov och tillgänglig arbetskraft på kort sikt (1–2 år) respektive lång sikt (5–8 år),
- föreslå regiongemensamma områden som kan ge struktur och samordnad kraft i arbetet med insatser och aktiviteter som underlättar framtida kompetensförsörjning.

# FAKTORER SOM PÅVERKAR VÅR FRAMTIDSPROGNOS

## COVID-19 OCH KOMPETENSFÖRSÖRJNING

VGR har åtta olika regiongemensamma insatsområden för att säkra vår framtida kompetensförsörjning och till dessa ett antal aktiviteter. En kraftsamling kring tre av aktiviteterna valdes ut att arbeta med under 2020. Under Covid-19 pandemin blev det tydligt att de utvalda aktiviteterna i kraftsamlingen, var våra främsta utmaningar. Identifiering och omfördelning av kritiska kompetenser genomfördes. En plan för införande av ett kompetenshanteringssystem pågår. Det blev tydligt att ett arbete med förstärkt samplanering av flera kompetenser behövdes. Inom detta område pågår ett aktivt arbete både på lokal och regional nivå. Något som också var utmanande var att samtidigt som vårdbehovet ökade och resurser omfördelades också säkra att studenter kunde genomföra verksamhetsförlagda utbildningar som en del av vårt utbildningsuppdrag.

## ÖKAT BEHOV AV VISS PERSONAL

Pandemin påverkade samtliga förvaltningar på något sätt. I mitten av mars gick Västra Götalandsregionen upp i stabsläge där bland annat personalfrågor, till följd av pandemin, följdes upp. Kritiska kompetenser identifierades, tillgängliga kompetenser identifierades och en matchning genomfördes inom och mellan förvaltningar. Intresset för att hjälpa till i vården ökade och flertalet rekryterades externt för att möta det utökade vårdbehovet. De kritiska kompetenser som initialt rapporterades var IVA-kompetens, vårdhygienkompetens, barnmorskor (indirekt IVA-kompetens), neonatologisköterskor (indirekt IVA-kompetens). Allt fler kom sedan att omfattas så som undersköterskor med kompetens för att arbeta på IVA och pandemiavdelningar, anestesijuksköterskor, farmaceuter/apotekare, allmänsjuksköterskor och undersköterskor med erfarenhet av somatisk vård/slutenvård, barnmorskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, sjuksköterska med specialistkompetens, läkare, kompetens kring arbete med styrdokument/barium samt undersköterska med erfarenhet av provtagning. Flertalet patienter som länge vårdats för Covid-19 på avdelningar krävde också omfattande riktade rehabiliteringsinsatser.

## OMSTÄLLNING

Till följd av det utökade vårdbehovet och antalet vårdplatser, provtagning och smittspårning behövde personalresurser omfördelas inom och mellan förvaltningar. Scenarioarbete användes som stöd för personalbemanning och regional samordning av semesterplanering för att säkra en hållbar bemanning och eftersträva fyra veckors sammanhängande semester. Omfördelningen skedde genom kartläggning av medarbetares kompetens samt verksamhetens ökade och minskade belastning. Fysiska möten och resor har minskats och ersatts av digitala möten och möjlighet att arbeta hemifrån har setts över.

## KOMPETENSHÖJANDE INSATSER

Rekrytering och omställning har ställt krav på flertalet olika utbildningsinsatser för att medarbetare skulle kunna arbeta på infektion, IVA, karantän och epidemiavdelningar. De externa insatserna skedde bland annat i samverkan med ett flertal aktörer så som simuleringscentrum, Högskolan Väst, Kunskapsförbundet Väst. Insatserna handlade om allt ifrån reaktivering och introduktion till olika utbildningsmoduler för att utföra avgränsade arbetsuppgifter. Även andra medarbetare har utbildats för att öka kunskapen kring smittskydd och förhållningssätt till Covid-19 patienter. Flera planerade utbildnings- och utvecklingsinsatser har påverkats i olika grad så som karriärutvecklingsmodeller, kliniskt basår och förstärkt yrkesintroduktion. Omprioriteringar har behövt göras. Vissa har flyttats fram och andra har till del anpassats och bedrivits digitalt.

## HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Samtliga förvaltningar rapporterade en ökad sjukfrånvaro, vissa även frånvaro för vård av barn vilket medförde en ökad belastning på medarbetare som var friska och arbetade. Många medarbetare var oroliga för smittspridning och särskilt de i riskgrupp. Det fanns också en oro kring skyddsutrustning på grund av okunskap kring den nya pandemin.

Omställningen medförde stora förändringar för berörda medarbetare kring förändrade arbetsuppgifter, nya arbetssätt och arbetsplatser men också att hantera det stora informationsflödet samt att förhålla sig till nya rutiner och riktlinjer. Mycket kraft har lagts kring att introduktion av nya medarbetare men också att handleda studenter i möjligaste mån. Scheman har också behövt förändrats för en bättre samplanering och flera införde tätare helgtjänstgöring.

Semesterplaneringen och förläggningen har under våren och sommaren varit extra utmanande på grund av det utökade vårdbehovet och sjukfrånvaron. Flertalet åtgärder vidtog och utöver de som tidigare använts förlängdes semesterperioden och extra ersättningar betalades ut. Arbete har också genomförts för att möjliggöra fortsatt återhämtning.

Förebyggande stöd för chefer och medarbetare med hjälp av utbildningsinsatser för utvalda chefer och beredskap av psykologisk kompetens utanför kontorstid. Det har också funnits ett utökat stöd från företagshälsovården på individ- och gruppnivå.

## UTBILDNINGSUPPDRAGET

Utbildningsuppdraget har i sin helhet kunnat genomföras tack vare tätt samarbete med lärosäten och stor flexibilitet bland handledare och studerande. Vid behov har studerande i slutet av utbildningen prioriterats för klinisk praktik så som verksamhetsförlagd utbildning (VFU), arbetsplatslärande (apl) och lärande i arbete (LIA). Under perioden har behovet av fler studenthandledare förstärkts ytterligare men också vikten av att ta tillvara nya arbetssätt och att den nya viljeinriktningen ska fortgå. Ett förtydligande kring arbetsmiljöansvar har också skett under perioden mellan arbetsgivare och lärosäten.

## UTÖKAT SAMARBETE OCH SAMVERKAN

Under perioden har ett utökat samarbete skett med kommuner, civilförsvaret, arbetsförmedlingen och lärosäten. Behovet av samverkan har också ökat för att diskutera förändringar i verksamheten.

## DIGITALISERING

Antalet digitala vårdmöten har ökat kraftigt under pandemin vilket också utvecklat nya arbets sätt och tydliggjort vikten av utvecklingen av digitala vårdformer. Införandet av digitala vårdmöten gör det möjligt för invånare att möta sin vårdgivare. VGR kan i sin tur möta upp en efterfrågan från patienterna som många gånger underlättar för såväl patienten som för behandlaren.

För att nå önskad effekt av digitaliseringen behövs olika kompetenser och på så sätt ta tillvara på digitaliseringens möjligheter. För hållbara och samtidigt flexibla lösningar krävs också en samordning kring olika kompetenser och yrkeskategorier. Behovet av data management kompetens har under pandemin uppmärksammats och det kommer sannolikhet att behövas allt mer framöver. För att kunna tillhandahålla statistikunderlag till chefer inom vården krävs det en förmåga att kunna hantera olika datakällor och framför allt stora datamängder, något VGR delvis saknar idag.

## TILLGÄNGLIGHET

Covid-19 har haft en negativ påverkan på tillgängligheten genom att en hel del planerad vård har fått ställas in. Samtidigt har färre sökt vård under pandemin, minskningarna ses både gällande flödet till akutmottagningarna såsom det planerade flödet. För att omhänderta det uppdämda vårdbehovet och vända utvecklingen i positiv riktning igen krävs samlade och kraftfulla insatser. En välfungerande primärvård är här en viktig del liksom arbete för att bibehålla de positiva effekterna av covid-19 på förändrade arbets sätt och en kraftfull ökning i införandet av e-tjänster. Allt för att uppnå en tillgänglig och produktiv hälso- och sjukvård. [HSS budget 2021](#) följer [regionfullmäktiges budget](#) med indelning i prioriterade mål och fokusområden. HSS har valt ut tre av de av regionfullmäktige prioriterade målen:

- Den medicinska kvaliteten ska öka och den organisatoriska effektiviteten förbättras.
- Invånarnas tillgång till den vård de behöver ska öka.
- Primärvården ska bli den naturliga ingången för personer i behov av vård.

Idag saknas det kompetens inom ortopedi (fotkirurger), ögon (plastikkirurger), neurologi, lungsjukvård och allergisjukvård vilket kan innebära att det föreligger svårigheter att uppnå tillgänglighetsmålen för patienter inom nämnda områden. Hos privata leverantörer som VGR har avtal med saknas det kompetens inom urologi, öron näsa hals och gynekologi. Inom operation är det en kompetensobalans vad gäller operation- och anestesijusköterskor.

## FORTSATT UTMANING INOM CANCERSJUKVÅRD

En genomlysning av medicinsk onkologi i Västra sjukvårdsregionen (Västra Götalandsregionen och Region Halland) som Regionalt cancercentrum väst gjort visar att

behovet av cancervård ökar och till år 2040 förväntas en fördubbling av antalet cancerpatienter mot idag. Såväl antalet personer som insjuknar i cancer, som antalet personer som lever med cancer idag, ökar kraftigt samtidigt som befolkningen ökar både till antal och i ålder. Målbilden för medicinsk onkologi 2025 är: Jämlig tillgång till medicinsk onkologisk vård av hög kvalite. En cancersjukvård med hög kompetens och bemanning i balans med uppdraget inom den medicinska onkologin är väsentlig för patientsäkerheten vilket ytterligare försvårats under Covid-19.

## FÖRÄNDRINGAR I LÄKARUTBILDNINGEN

Från och med hösten 2021 förändras grundutbildningen för läkare. Den förlängs till 6 år och blir legitimationsgrundande. Kliniska placeringarna blir fler och löper över längre tid jämfört med dagens utbildning. Från och med 1 juli 2021 införs bastjänstgöring (BT) som en obligatorisk inledande del av ST-utbildningen. Denna löper över 6-12 månader. AT kommer finnas kvar oförändrat tills de första studenterna examineras från den nya grundutbildningen (2027) och kommer därefter fasas ut till år 2030. Dessa förändringar, och över en längre tid, dubbla utbildningssystem kommer att innebära stora handledarinsatser från verksamheternas specialister och ST-läkare under senare delen av sin specialutbildning.

## FORTSATT BEHOV AV ATT ARBETA MED JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Det finns ett fortsatt behov att arbeta med jämställdhet inom VGR och i [budget 2021](#) är det tydligt att rådande förhållande för kvinnor och män ska redovisas, förslag för ökad jämställdhet och mångfald ska redovisas samt hur verksamheten kan underlätta för personer med funktionsnedsättning.

Enligt [personalsammansättning i Västra Götalandsregionen utifrån kön, ålder och födelse land](#) har fördelningen senaste fem åren bland kvinnor/män i princip varit oförändrad där majoriteten av alla anställda inom VGR är kvinnor, 79 procent och 21 procent män. Könsfördelningen skiljer sig dock mellan förvaltningar och yrkesgrupper. Det är de största yrkesgrupperna inom VGR som är kvinnodominerade och det handlar exempelvis om sjuksköterskor och undersköterskor. Den enda yrkesgrupp inom VGR som är mansdominerad är teknik, hantverkare. Den mest kvantitativt jämställda yrkesgruppen är läkare, där drygt 48 procent av läkarna är män och knappt 52 procent av läkarna är kvinnor. Att ta vara på resurser hos både kvinnor och män innebär bredare perspektiv och större möjligheter till nytänkande och utveckling.

Av VGR:s anställda är 83 procent födda i Sverige och knappt 17 procent födda i andra länder. Av de 9062 anställda som är födda utanför Sverige är 12 procent födda i andra nordiska länder, 41 procent födda i andra europeiska länder än Norden och 47 procent födda i länder utanför Europa. Den yrkesgrupp som har högst andel utrikes födda anställda är kök, städ och tvätt. Där är 48 procent är födda utomlands, vilket kan jämföras med att utrikes födda utgör 19 procent av den yrkesverksamma befolkningen i länet. Den lägsta andelen utrikes födda finns inom ledningsarbete.

## JÄMSTÄLLDA LÖNER

Västra Götalandsregionen har en gemensam och långsiktig lönepolitik som syftar till att stödja kompetensförsörjningen på alla nivåer och skapa förutsättningar för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Den övergripande målbilden för lönestrukturen anger en inriktning för hur VGR vill att lönerna ska styras för olika yrken inom organisationen på några års sikt. Kvinnodominerade yrkesgrupper med medellång högskoleutbildning i vården behöver fortsatt prioriteras för att de ska nå målbilden för lönestrukturen. Västra Götalandsregionen ska ha jämställda löner. Lönekartläggning, analys och åtgärder ska genomföras utifrån lika och likvärdigt arbete för att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader som kan bero på kön som framgår i [riktlinjer för lönepolitiken 2021-2023](#).

## REGIONAL UTVECKLINGSSTRATEGI

Den regionala utvecklingsstrategin för Västra Götaland 2021–2030 beskriver mål och prioriteringar för områden där takten i omställningen behöver öka fram till 2030. Den fokuserar på områden som utvecklas genom samarbete mellan organisationer och sektorer samt samverkan mellan lokal, regional, nationell och internationell nivå.

En av de fyra långsiktiga prioriteringarna formuleras *Bygga kompetens – för bättre kompetensförsörjning och livslångt lärande*. Strategin tar upp flera utmaningar i att möta framtidens arbetsmarknad, bland annat den pågående digitaliseringen och automatiseringen som förändrar behovet och fördelningen av arbetsuppgifter. Utbildning, kompetensförsörjning och det livslånga lärandet behöver prioriteras samtidigt som vi behöver arbeta systematiskt med kompetensväxling.

## STRATEGIER FÖR FRAMTIDEN OCH EN SAMMANHÅLLEN REGION

Med en växande befolkningen, där två av de grupper som ökar mest är barn och äldre över 80 år, ställs ökade krav på hälso- och sjukvården.

För att VGR ska kunna hantera de ökade och förändrade kraven på hälso- och sjukvården krävs en sammanhållen region, med ett sammanhållet hälso- och sjukvårdssystem och en arbetsgivare. VGR:s tre strategier; Omställning av hälso- och sjukvården, Sveriges bästa offentliga arbetsgivare och Framtidens vårdinformationssystem (FVM), ska tillsammans skapa förutsättningar att nå målet att ge invånarna en tillgänglig hälso- och sjukvård med hög kvalitet och stor delaktighet. För detta krävs ett sammanhållet systemperspektiv på hela hälso- och sjukvården i Västra Götaland vilket innebär såväl regionen som kommunerna och berörda privata vårdgivare. De tillgängliga resurserna för hälso- och sjukvården ska användas optimalt ur ett kvalitets- och effektivitetsperspektiv och förhålla sig till invånarens samlade behov av hälso- och sjukvård.

Omställningen av vården syftar till att öka värdet för dem regionen är till för inom ramen för befintliga resurser. Under 2021 ska ett särskilt fokus läggas på nära vård, mobil närvård samt utveckling och införande av e-tjänster. En gemensam digital plattform för vårdinformation (FVM) skapar en ny organisationsoberoende spelplan, hanterar information standardiserat

och följer patientens process oavsett organisationsgränser. Det skapar förutsättningar för att omställningen ska lyckas. Sveriges bästa offentliga arbetsgivare innebär dels att VGR har insikt om nödvändigheten att förändras som arbetsgivare för att fler medarbetare ska uppleva VGR som en attraktiv arbetsgivare, dels att den tillitsorienterade kulturen och en gemensam identitet fungerar som en kraftfull motor för systemförändring på alla nivåer i organisationen. Alla tre strategierna tar sin utgångspunkt i kvalitet, sammanhållna processer, hållbarhet och effektivitet som grund för det dagliga arbetet.

En förutsättning för att kunna ställa om hälso- och sjukvården är att kompetensförsörjningen kan säkerställas och tydligt beakta inriktningen att bygga ut den nära vården med bas i primärvården och den ökade digitaliseringen. Balans behöver skapas mellan tillgång och behov av medarbetare inom olika yrkesgrupper. Regionala skillnader är också en faktor som påverkar möjligheten att kompetensförsörja verksamheter. Ett nära samarbete med utbildningsanordnare, länets kommuner och andra regioner är en förutsättning för framtidens kompetensförsörjning.

# AKTIVITETER KOPPLADE TILL INSATSOMRÅDEN FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING



## UTVECKLA ORGANISATIONSKULTUREN

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT UTVECKLA ORGANISATIONSKULTUREN

Aktiviteter som fortsätter:

- Genomföra utbildningsinsatser och workshops med politiker och tjänstemän på olika nivåer i organisationen. Syftet är att skapa insikter om vad organisationskulturen innebär och vilka samband som finns mellan kultur, struktur och arbetssätt.
- Ta fram gemensamma utgångspunkter och verktyg för att med hjälp av dem gå från insikt till praktik. Exempel på verktyg är dialogmaterial med utbildningsfilmer och gapanalys.



## UTVECKLA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH FÖRMÅNER

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT UTVECKLA ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH FÖRMÅNER

Aktiviteter som fortsätter:

- Arbeta för konkurrenskraftiga jämställda löner.
- Utveckla arbetet för attraktiva arbetsplatser med hälsosamma arbetstider.
- Utveckla och stärka arbetet med arbetstidsförläggning, scheman och samplanering av flera kompetenser.



## FRÄMJA EN GOD HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT FRÄMJA EN GOD HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Aktiviteter som fortsätter:

- Utveckla det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.
- Höja chefers kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet.
- Utveckla dialogen med företagshälsovården.
- Utveckla arbetet med att få ner sjukskrivningstalen bland annat via Arbetsmiljösatsningen.
- Utveckla arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet.



## UTVECKLA LEDARSKAPET

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT UTVECKLA LEDARSKAPET

Aktiviteter som fortsätter:

- Utveckla en koncerngemensam modell för samordnad chefsutveckling i VGR.
- Fortsätta utvecklingen och genomförandet av normtalsarbetet.
- Utveckla forum för nätverk och kompetensöverföring mellan chefer.
- Utveckla en koncerngemensam standard för ledningsgruppsarbete.



## ANVÄND KOMPETENS RÄTT

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT ANVÄNDA KOMPETENS RÄTT

Aktiviteter som fortsätter:

- Öka förutsättningarna för att kartlägga, analysera och planera för kompetenser utöver yrkeskategorier genom införandet av ett kompetenshanteringssystem.
- Utveckla arbetet med uppgifts- och kompetensväxlingen med fokus på ett förändrat arbetssätt och kompetens.
- Stärka arbetet med intern rörlighet.
- Stärka möjligheten att arbeta över förvaltnings- och huvudmannagränser.
- Driva på och se digitaliseringens möjligheter.



## SATSA PÅ KARRIÄR OCH KOMPETENSUTVECKLING

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT SATSA PÅ KARRIÄR- OCH KOMPETENSUTVECKLING

Aktiviteter som fortsätter:

- Gå från införande till brett genomförande och användande av Karriärutvecklingsmodellen; så att chefer och medarbetare använder modellen som ett vardagsnära stöd i arbetet kring karriärutveckling.
- Fortsätta revidera och ta fram fler yrkesspecifika karriärutvecklingsmodeller, samt kontinuerligt vidareutveckla ramverket kring karriärutveckling i stort.
- Stärka satsningen på utbildningsbefattningar för sjuksköterskor och undersköterskor.
- Stärka styrningen mot omställningen av hälso- och sjukvårdens behov när utbildningsbefattningar prioriteras.
- Satsa på förstärkt introduktion för sjuksköterskor och undersköterskor.
- Stödja arbetet med specialistutbildning för psykologer och det yrkeslivslånga lärandet.
- Öka förutsättningarna för att kartlägga, analysera och planera för kompetenser utöver yrkeskategorier genom införandet av ett kompetenshanteringssystem.
- Fortsätta arbetet med att implementera lärportal och plattform för socialt lärande.
- Satsa på mentorskapsuppdrag i senior kompetens.



## Öka samverkan med lärosäten och utbildningsanordnare

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT UTVECKLA SAMVERKAN MED LÄROSÄTEN OCH UTBILDNINGSANORDNARE

Aktiviteter som fortsätter:

- Bredda och stärka samarbete med lärosäten och utbildningsanordnare om utbildningars utveckling, utformning och innehåll i takt med omvärldens förändringar.
- Utveckla lärmiljöer, handledning och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning för samtliga berörda yrkeskategorier och kompetenser.

Förslag på nya aktiviteter:

- Inrätta en regional, övergripande studierektorsfunktion inom VGR för medellånga akademiska och gymnasiala utbildningar och en sammanhållen utbildningsorganisation.
- Kvalitetssäkra och verkställa verksamhetsförlagd utbildning i kliniska simulerings- och träningscentrum i samverkan med Sahlgrenska akademien och övriga lärosäten.



## BREDDA REKRYTERINGEN

### SAMMANFATTNING AV AKTIVITETER FÖR ATT BREDDA REKRYTERINGEN

Aktiviteter som fortsätter:

- Arbeta VGR-gemensamt med digitala mässor och mötesplatser riktat till unga inför utbildnings- och yrkesval.
- Utveckla digitala arbetssätt för att systematiskt attrahera studenter på högskolor och universitet till VGR.
- Utöka samarbetet med grundskolorna om arbetslivskunskap i undervisningen genom att ta fram fler lektionsmaterial som ger kunskap om yrken inom hälso- och sjukvården och offentlig sektor.
- Utveckla arbetet med arbetsmarknadsinsatserna inom förvaltningarna.

# KRAFTSAMLING KRING AKTIVITETER 2021

Det behövs en fortsatt gemensam kraftsamling även under 2021 inom de tre aktiviteter som valdes ut inför 2020. Det är de tre aktiviteter bland insatsområdena, som bedöms fortsatt ge störst effekt för att lyckas med VGR:s regiongemensamma långsiktiga strategier och kompetensförsörjning på kort- och lång sikt.



Arbetet med uppgifts- och kompetensväxling bidrar till den förändring som pågår. En förskjutning behöver ske från att fokusera på yrkesgrupper till att mer handla om ett förändrat arbetssätt, förändrade arbetsuppgifter och förändrade kompetenser.

**Aktivitet:** Öka förutsättningarna för att kartlägga, analysera och planera för kompetenser utöver yrkeskategorier genom införandet av ett kompetenshanteringssystem.



Bemanningsplanering och förläggning av arbetstider och ledigheter är en viktig fråga ur ett resurs- och produktionsperspektiv samt ur ett arbetsmiljöperspektiv.

**Aktivitet:** Utveckla och stärka arbetet med arbetstidsförläggning, scheman och samplanering av flera kompetenser.



Något som starkt påverkar vår produktionskapacitet och framtida kompetensförsörjning är VGR:s utbildningsuppdrag. Lärmiljöerna behöver följa den utveckling som sker i verksamheterna och förutsättningarna för att genomföra vårt utbildningsuppdrag behöver förbättras.

**Aktivitet:** Utveckla lärmiljöer, handledning och arbetssätt för att skapa förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning för samtliga berörda yrkeskategorier och kompetenser.

2020-11-09

Dokumentnamn: Uppdaterad regiongemensam plan för kompetensförsörjning – Västra Götalandsregionen 2021

Diarienummer: RS 2020-05870

Beslutad av: Personalutskottet

Kontaktperson: Maria Lundholm, Koncernkontoret, Koncernstab HR

---

Koncernkontoret

Västra Götalandsregionen

2020-11-09

VI SKA BLI SVERIGES  
BÄSTA OFFENTLIGA ARBETSGIVARE



VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN