



Karriärmodeller

Direktiv

HR-avdelningen
2021-01-24

Syfte och mål

Bakgrund

Sveriges kommuner och regioner har pekat ut välfärdens kompetensförsörjning som en av det kommande decenniets viktigaste frågor för att upprätthålla och utveckla en välfärd med god kvalitet. För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. I arbetet för att klara kompetensförsörjningen har SKR tagit fram nio strategier. En av strategierna är att stödja medarbetarnas utveckling.

Medarbetare i välfärden har en hög kunskapsnivå och att skapa modeller för kompetens- och karriärutveckling ger medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten. Att visa på möjligheterna gör samtidigt jobben mer attraktiva. Kompetensutveckling och kompetensväxling underlättar både för medarbetarna att ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter såväl som för verksamhetens utveckling. Det är förutsättningar för att invånare, patienter, kunder och samarbetspartners även i framtiden ska mötas av professionella medarbetare med hög kunskap och kompetens.

I HÖK 19, avtalet mellan SKR och Vårdförbundet pekas karriärmodeller ut som ett partsarbete som ska genomföras under avtalsperioden. Uppdraget är att alla Sveriges regioner senast vid årsskiftet 2022 ska ha påbörjat implementeringen av karriärmodeller för vårdförbundets yrkesgrupper.

Syfte

Syftet med karriärmodeller är att bidra till verksamhetens utveckling och att attrahera, motivera och behålla medarbetare genom att tydliggöra utvecklingsmöjligheter. Karriärmodeller är ett verktyg för att arbeta strategiskt med kompetensutveckling, kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling i Region Kronoberg.

Förväntade effekter / effektmål

- Att karriärmodeller bidrar till ökat engagemang och upplevda utvecklingsmöjligheter för medarbetare
- Att karriärmodeller blir ett verktyg för att stödja verksamhetens utveckling, förändrat arbetssätt och arbetsorganisation
- Att karriärmodeller bidrar till att samordna klinisk och akademisk kompetens och att medarbetares kompetens används rätt
- Att karriärmodellerna bidrar till ökad attraktivitet för Region Kronoberg som arbetsgivare

Effekterna följs upp genom löpande utvärdering efter implementering och mätetalen anställningstid för åldersgrupp och yrke samt HME, hållbart medarbetarengagemang för utvalda yrkesgrupper.

Projektmål

Att införa karriärmodeller i Region Kronoberg utifrån en gemensam grundmodell

Delmål 1

- Att påbörja implementeringen för någon/några av vårdförbundets yrkesgrupper senast hösten 2022

Delmål 2

- Att ta fram en handlingsplan för införande av karriärmodeller för prioriterade yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården senast hösten 2022.

Projektmålen följs upp genom kontinuerlig utvärdering och genom mätetalen andel medarbetare som finns registrerade i en karriärmodell samt på vilket steg och antalet verksamheter som använder sig av karriärmodeller.

Omfattning

Region Kronoberg

Kategori

Lagkrav, enligt avtal med vårdförbundet

Output

Genomförande

Projektets prioritet

Högsta prioritet, 1

Avgränsningar

Projektet skall inledningsvis fokusera på ett fåtal yrkesgrupper inom hälso-och sjukvård. Projektets uppdrag är att ta fram och implementera karriärmodeller. Projektet ger verksamheten förutsättningar att använda karriärmodeller som verktyg, för verksamhetsutveckling och skapa nya arbetssätt men projektet ansvarar inte för att driva det förändringsarbetet.

Resurser och styrning

Finansiering (timmar och kostnader)

På HR-avdelningen finns idag 50 % av en budgeterad tjänst avsatt för arbetet med karriärmodeller. Det finns behov av resurser från verksamheten i begränsad omfattning, exempelvis deltagare i projektgrupp, styrgrupp och referensgrupp.

Beställare

Martin Myrskog

Ägare

Pontus Juhlin

Styrgrupp

Sandor Eriksson, Mirsada Myrskog Rizvanovic, Jenny Persbeck, Cristina Haraldsson, Carina Elmqvist, Carina Heed.

Mottagare

Regionens verksamheter, genom chefer och medarbetare.

Intressenter

Verksamhetsnära HR, Fackliga organisationer, FOUU

Projektledare

Karin Tjäder