

§ 268

Strategi för kompetensförsörjning 2022-2024

Dnr 1533-2021

Regionstyrelsens beslut

Regionstyrelsen beslutar att återremittera ärendet för att göra en djupare jämförelseanalys.

Yttrande till beslutsförslaget

För Region Norrbotten är det av yttersta vikt att ha en fungerande kompetensförsörjning i sina verksamheter, både nu och i framtiden. Det förutsätter ett kontinuerligt arbete i organisationen för att säkerställa att rätt slags kompetens i rätt mängd finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål, det vill säga *rätt person med rätt kompetens på rätt plats vid rätt tillfälle*. Genom en strategi för kompetensförsörjning kan förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning utifrån de demografiska, ekonomiska och verksamhetsmässiga utmaningar som regionen står inför stärkas.

Sammanfattning

Målet för regionens kompetensförsörjningsarbete är att säkerställa bemanning i verksamheterna i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens för att kunna möta nuvarande och framtida behov och bidra till en ekonomi balans. Strategin för kompetensförsörjning ska bidra till ett helhetsperspektiv och en gemensam riktning fram till år 2024 och gäller för regionens samtliga verksamheter.

Ärendets behandling under sammanträdet

Glenn Berggård (V) föreslår ett tillägg på sidan 3 under rubriken Samverkan med utbildningsanordnare enligt följande: ”I de fall utbildningsanordnaren finns utanför länet i för Region Norrbotten viktiga yrkesområden som läkare, tandläkare, tandhygienist, biomedicinskanalytiker, m fl. sker samverkan med utbildningsanordnare i andra län”.

Glenn Berggård (V) föreslår ett tillägg på sidan 4 under rubriken Målbild och Delmål enligt följande: ”Medarbetarnas möjlighet till kompetensutveckling och uppgiftsväxling stärks”.

Glenn Berggård (V) föreslår ett tillägg på sidan 6 under rubriken Riskbedömning enligt följande: ”Individuella kompetensutvecklingsplaner saknas”.

Glenn Berggård (V) föreslår ett tillägg på sidan 7 under rubriken ”Ledarskap och medarbetarskap som främjar förbättring och förnyelse”, i slutet på andra stycket efter meningen: ”Medarbetarna har en central roll i förbättringsarbetet där allas kunskap och kompetens tas tillvara.”, enligt följande: ”Med-

arbetsamtalens individuella kompetensutvecklingsplan utgör en viktig del i detta”.

Anders Öberg (S) och Ia Uvberg (S) föreslår återremittera ärendet för att göra en djupare jämställdhetsanalys.

Beslutsgång

Ordföranden ställer Anders Öbergs återremissförslag under proposition och finner att regionstyrelsen bifaller förslaget.

Ärendet

Bakgrund

Region Norrbotten utmaningar är stora utifrån demografiska förutsättningar och den pågående pandemin och efterfrågan på kompetens är större än tillgången. Regionens har haft och står även framöver inför stora pensionsavgångar, främst inom hälso- och sjukvård samt tandvård.

Om strategin

För att Region Norrbotten ska klara av den framtida kompetensförsörjningen krävs nya arbetssätt. Under pandemin har verksamheter i högre grad samordnats och samarbetet över organisationsgränser har ökat markant. Det är viktigt att den nya kompetensen, kulturförändringarna, ledar- och medarbetarskapet, arbetssätten och tekniken fortsätter att förvaltas och utvecklas och blir en integrerad del i regionens processer. Genom detta ökar produktiviteten och kan tillgodose behovet av vårdtjänster med färre resurser samtidigt som verksamheternas beredskap för och förmåga att hantera förändringar stärks.

Kompetensförsörjning ska vara en integrerad del i all planering och utveckling av verksamheter. Inför beslut som fattas i regionen med påverkan på arbetssätt och bemanning, ska effekter på kompetensförsörjning och utbildning analyseras. Strategin fokuserar på följande områden:

- Tillgänglig och rätt använd kompetens
- Ledarskap och medarbetarskap som främjar förbättring och förnyelse
- Hållbar arbetsmiljö
- Ansvarsfullt chefs- och medarbetarskap

Strategin ska ge vägledning vid planering, prioritering och beslut och komplettera regionens medarbetarpolicy som är övergripande styrdokument för HR-området och tillika regionens arbetsmiljöpolicy.

Beslutsförslagets påverkan avseende jämställdhet

Beslutet bedöms ha en positiv påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män genom strukturerade och objektiva processer inom HR-området.

Bilagor:

Strategi för kompetensförsörjning 2022-2024

Protokollsutdrag skickas till:
HR-direktör