

§ 158**Motion 30-2019 om hållbar och långsiktig kompetensförsörjning**

Dnr 3145-2019

Regionstyrelsens beslut

Regionstyrelsen föreslår regionfullmäktige besluta att motionen avslås.

Reservation

Glenn Berggård (V) reserverar sig mot beslutet.

Yttrande till beslutsförslaget

Att tillvarata alla medarbetares kompetens utifrån medarbetarens förutsättningar oavsett ålder är viktigt för att regionen ska kunna möta framtidens behov av kompetensförsörjning. Regionen arbetar bland annat med karriärvägar och kompetensväxling för att ta tillvara den kompetens som finns på bästa sätt. Vidare används systematiskt arbetsmiljöarbete för att skapa hållbara arbetsplatser över tid där det finns utrymme för återhämtning och kollektialt stöd. Regionstyrelsen bedömer inte att förslaget om förkortad arbetstid är en lämplig åtgärd för regionens kompetensförsörjning.

Sammanfattning

Linda Jonsson (V) och Kristina Nilsson (V) yrkar i en motion till regionfullmäktige att:

- regionfullmäktige beslutar att ge alla 62 plusmedarbetare möjlighet till förkortad arbetstid och kompetensöverföring: 100 procent lön, 80 procent arbetstid varav 20 procent mentorskap.
- detta prövas under ett år på fem olika arbetsplatser inom regionstyrelsens- respektive regionala utvecklingsnämndens ansvarsområden.

Ärendets behandling under sammanträdet

Glenn Berggård (V) föreslår bifalla motionen.

Beslutsgång

Ordföranden ställer det liggande förslaget mot Glenn Berggårds förslag och finner att regionstyrelsen bifaller det liggande förslaget.

Ärendet

Att tillvarata alla medarbetares kompetens utifrån medarbetarens förutsättningar oavsett ålder och säkerställa att medarbetarens kompetens används på rätt sätt är viktigt för att kunna möta framtidens behov av kompetensförsörjning.

En del i att möta framtidens behov är det arbete som görs med karriärvägar och kompetensväxling. Karriärvägar har tagits fram för sjuksköterskor. Det

gör att möjligheten att växa med organisationen över tid ökar. Inom ramen för arbetet har fler utvecklingsinriktade roller tagits fram och antalet mentorer ökat. Målsättningen är att fler yrkesgruppers karriärvägar ska kartläggas för att öka regionens attraktivitet som en arbetsgivare. Medarbetarna ska se att de kan utvecklas genom hela arbetslivet och att erfarna medarbetares kompetens tas tillvara för att stärka mindre erfarna medarbetare i deras yrkesroll genom introduktion och mentorskap.

Kompetensväxling är nära sammankopplat med karriärvägar. Kompetensväxling innebär att arbetsgivaren ser över vilken kompetens som är bäst lämpad att utföra arbetsuppgifterna, exempelvis kan det handla om att sjuksköterskor får ta över arbetsuppgifter som läkare traditionellt sätt brukar utföra och undersköterskor tar över arbetsuppgifter som sjuksköterskor brukar utföra.

En annan viktig faktor för att behålla erfarna medarbetare längre i arbetslivet är bra arbetsmiljö och ett systematiskt arbetsmiljöarbete som leder till hållbara arbetsplatser över tid med utrymme för återhämtning och kollegialt stöd. I strategin för kompetensförsörjning finns målsättningen att fortsätta arbete med att skapa hållbara arbetsplatser där medarbetare trivs över tid och där det är möjligt att anpassa arbetet efter medarbetarens förutsättningar.

Bilagor

Motion 30-2019 om hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Protokollsutdrag skickas till:

HR-direktör