

Återremitterat ärende: Strategi för kompetensförsörjning 2022-2024

Dnr 01533-2021

Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar att godkänna strategi för kompetensförsörjning 2022-2024 enligt bilaga.

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. 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.

Regionstyrelsen beslutade den 14 december 2021 (§268, dnr 01533-2021) om återremiss av ärendet gällande kompetensförsörjningsstrategin för komplettering med en djupare jämställdhetsanalys. Ärendet har nu kompletterats med detta och strategin har också omarbetats för att synliggöra jämställdhet som en integrerad del i kompetensförsörjningsarbetet.

Ärendet

Bakgrund

Region Norrbotten utmaningar är stora, efterfrågan på kompetens är större än tillgången. Flera faktorer är anledningen till detta, bland annat de demografiska förutsättningarna, tillgänglig kompetens samt den pågående pandemin. Regionen har även haft samt 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:

- Bemanning och rätt använd kompetens
- Ledarskap och medarbetarskap som främjar förbättring och förnyelse
- Hållbart arbetsliv
- Ansvarsfullt chefs- och medarbetarskap
- Sammanhållen lönebildning samt anställningsvillkor

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

Genom kompetensförsörjningsstrategin kan regionen påverka jämställdhet inom det interna kompetensförsörjningsarbetet. Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser, för både kvinnor och män. Inom regionen är cirka 80 procent av medarbetarna kvinnor vilket innebär att regionen har en utmaning i att få en jämställd könsfördelning bland sina medarbetare. Regionens arbete för bland annat ett ökat heltidsarbete samt minskad sjukfrånvaro är avgörande för ett jämställt arbetsliv. Jämställdhetsarbete kan på så sätt både bidra till ett hållbart arbetsliv men också underlätta verksamheternas arbete med kompetensförsörjningen, eftersom kompetens som redan finns tas tillvara på ett bättre sätt. Detta innebär också att inte lika många nya medarbetare behöver rekryteras. Med förebyggande arbetsmiljöinsatser kan regionen möjliggöra för fler medarbetare att stanna i arbete, och sjukskrivningar kan förebyggas, med hjälp av rätt insatser i rätt tid.

Arbetet behöver fortsätta med att attrahera och ta tillvara intresset hos yngre personer, samt hos de som jobbar i andra branscher och som vill ställa om till jobb inom välfärden. Det gäller även arbetet med att behålla redan anställda medarbetare så att deras värdefulla kompetens tas tillvara på.

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