

HR ledning  
Kerstin Davis

2022-09-14

461060

**Motionssvar nr 10-22 Möjlighet till lokala anpassningar***Svar på motion till Regionfullmäktige angående**Möjlighet till lokala anpassningar för personal inom Region Västerbotten*

Kompetensförsörjning är en av Region Västerbottens viktigaste strategiska frågor för framtiden. Att kunna behålla och rekrytera kompetenser är en avgörande förutsättning för att regionen ska klara sitt uppdrag. I arbetet med att klara kompetensförsörjningen pågår flera aktiviteter och åtgärder som syftar till att olika yrkesgrupper kan höja sin kompetens. I det ingår exempelvis möjligheten till utbildningsbidrag för specialistutbildning för såväl sjuksköterskor som undersköterskor samt införande av kompetensstegar för att tydliggöra utvecklings- och karriärvägar inom hälso- och sjukvården.

Region Västerbottens lönepolitik tydliggörs genom den gemensamt framtagna lönepolitiska plattformen. Denna grundar sig på en arbetsgivarstrategi där lönebildning och lönesättning hänger samman med förmågan att kompetensförsörja organisationen, likabehandling och jämställdhet och insikten att individuell och differentierad lön kan bidra till verksamhetsförbättring. Lönesättning görs utifrån en individuell och differentierad bedömning. Det innebär att det är yrkets svårighetsgrad och medarbetarens samlade kompetens som påverkar enskilda medarbetares lönenivå. Lönesättning på individnivå görs av närmaste chef i respektive verksamhet. Att erbjuda flexibla arbetstider görs i de fall det är möjligt för verksamheten. Region Västerbotten ska eftersträva arbetstider som är hälsosamma utifrån evidensbaserad forskning och kopplat till verksamhetens behov. Idag erbjuds två olika arbetstidsmodeller med syfte att skapa attraktiva arbetsplatser med en hälsofrämjande och god arbetsmiljö. I de modeller som vi utvecklat ligger fokus på återhämtning genom arbetstidsförkortning och en ökad möjlighet att påverka sina arbetstider samt förhöjd ersättning vid arbete på obekvämt arbetstid.

En Kompetensförsörjningsstrategi för åren 2023-2030 har arbetats fram och kommer beslutas under hösten 2022. I denna föreslås flera åtgärder som berör arbetstiden, t ex se över möjligheterna till ökad flexibilitet utifrån individuella önskemål gällande arbetstidsförläggning, stärka medarbetarens möjlighet till kompetensutveckling och strategiska satsningar för att möjliggöra konkurrenskraftig lönebildning och god löneutveckling under hela arbetslivet.

Då motionens föreslagna åtgärder redan arbetas med föreslås att motionen avslås.

**Förslag till beslut:**

Motionen avslås