

Yttrande på Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning Rapport 2024

2025-01-21

Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning har i uppdrag att beskriva kompetensförsörjningen, både för Västerbottens län och den egna organisationen Region Västerbotten. Beredningen har sammanställt en rapport där 2024 års aktiviteter har beskrivits. Regionfullmäktige har godkänt rapporten och överlämnat den till regionala utvecklingsnämnden, Hälso- och sjukvårdsnämnden och hälso- och sjukvårdsnämnden för beredning.

Hälso- och sjukvårdsnämnden har tagit del av rapporten för Kompetensförsörjning som tagits fram av Kompetensförsörjningsberedningen. I rapporten sammanfattas arbetet som pågått under 2024 med fokus på riktade uppdrag till kompetensförsörjningsberedningen:

- Att kartlägga projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning internt, regionalt, nationellt och globalt.
- Att titta på vilka antidiskrimineringsåtgärder som genomförs inom ramen för de rekryteringsinsatser som pågår i länet.
- Att föreslå metoder och förbereda hur regionen kan bidra till en långsiktig plan på 5–20 års sikt för kompetensförsörjningen i Västerbotten.

Arbetet under året har främst bestått av dialoger och kunskapsinhämtande med olika aktörer i Västerbottens län, till exempel kommuner och utbildningsanordnare. Beredningen har också haft dialoger med interna funktioner som exempelvis jämställdhetsstrateg och medarbetare vid HR-staben. Beredningen har även genomfört en enkätstudie med angränsande regioner för att ta reda på hur de ser på kompetensförsörjningsutmaningen på längre sikt samt haft dialog med SKR.

Rapporten presenterar ett antal slutsatser:

- En utvecklad samverkan mellan Region Västerbotten, kommuner, universitet och andra utbildningsanordnare är nödvändig.
- Region Västerbottens intention att starta Kompetensråd Västerbotten för att möta uppdraget inom regional planering och dimensionering av gymnasial vuxenutbildning kommer stärka länets arbete med kompetensförsörjning.
- Beredskap och flexibilitet inom utbildning för ett livslångt lärande blir viktigt för kompetensförsörjning på lång sikt.
- Den offentliga verksamheten behöver förbättra sin attraktivitet som arbetsgivare för att kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare samt skapa ett hållbart arbetsliv. Detta bör vara ett fokus i Region Västerbottens interna arbete.
- Det är av betydelse för Region Västerbotten att ta ett helhetsgrepp kring omställningen av regionens verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.

Hälso- och sjukvårdsnämnden har tagit del av rapporten och instämmer i stort med slutsatserna. Region Västerbotten arbetar redan aktivt för att bli en mer attraktiv arbetsgivare, med fokus på bra arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter. Medarbetarna erbjuds utbildningsbidrag för

specialistutbildningar, och större satsningar görs med stöd från Omställningsfonden. Till exempel har ett antal medarbetare inom psykiatri, BUP och habilitering utbildats inom KBT. Under året har arbete med att ta fram kompetensstegar för fler yrkesgrupper och mentorskapsprogram för sjuksköterskor pågått. Insatser för att förbättra chefers förutsättningar att leda genomförs också.

Ledarskap spelar en avgörande roll för att skapa välfungerande arbetsplatser med medarbetare som trivs och känner glädje i sitt arbete. Forskningen pekar på att ledarskapet och medarbetarnas bild av ledaren har stor inverkan på hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation. Därför är det viktigt att vi fortsätter att utveckla och stödja våra ledare för att säkerställa en hållbar och effektiv kompetensförsörjning. Verksamhetsnära chefer behöver utrymme för utvecklingsarbete och ledarskap för att lyckas i sitt uppdrag. Vilka organisatoriska förutsättningar som erbjuds är därför lika viktigt som möjligheten till kompetensutveckling eller att chefer med rätt drivkrafter och kompetenser kan rekryteras. Det är inom de verksamhetsnära chefernas ansvarsområden som förutsättningarna att förändra behöver vara som bäst och möjligheterna att göra det är som störst.

Region Västerbotten behöver ta ett helhetsgrepp kring omställningen av regionens verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar. Den nödvändiga utvecklingen handlar om att prioritera våra resurser bättre och kombinera detta med nya, effektivare metoder för att leverera tjänster till invånare och patienter. Detta inkluderar ändrade behandlingsriktlinjer för vissa patientgrupper, förändrade arbetssätt och processer när ny teknik införs, samt förändrade administrativa processer. Målet är att skapa bästa möjliga förutsättningar för ett liv i god hälsa för invånare och patienter. Samtidigt är det viktigt att vi har modet och tryggheten att ständigt utvecklas och våga satsa på nya metoder och angreppssätt. Rätt använd kompetens, teamarbete och en översyn av behovet av nya professioner i vården är centrala delar i detta arbete.

Rapporten lyfter fram att de minsta kommunerna i länet ligger långt fram när det gäller samverkan mellan regionen och kommun, samt med civilsamhälle och näringsliv. Dessa mindre kommuners arbetssätt kan utgöra goda exempel för hur även större kommuner kan samverka kring personal och andra resurser. Det finns dock vissa arbetsrättsliga utmaningar kring att samverka mellan huvudmän avseende anställningar, såsom pension, anställning och huvudmannaskap.

Jämställdhet nämns inte specifikt i regionens strategi, men perspektivet är integrerat i arbetet, exempelvis genom aktiva åtgärder samt i attrahera/rekrytera-processen. I utbildning för rekrytering får chefer och HR-partners kunskap om indirekt och direkt diskriminering. Kompetensbaserad rekrytering som metod används, vilket i sig är ett sätt att rekrytera med mindre risk för fördomar.

Det är tydligt att kompetensbristen i Västerbottens län inte kommer att kunna rekryteras bort. Därför är det nödvändigt att tänka igenom hur Region Västerbotten arbetar långsiktigt med kompetensförsörjning inom vår egen organisation. Beredningens rekommendation till samtliga nämnder att tänka igenom hur organisationen tar sig an omställningsuppdraget i varje verksamhet är mycket relevant. Hur nämndernas verksamheter kommer att klara framtidens kompetensförsörjning och hur Hälso- och sjukvårdsnämnden kommer att leda omställningsarbetet inom kompetensförsörjningen är centrala frågor. Slutligen betonar rapporten vikten av att den offentliga verksamheten förbättrar sin attraktivitet som arbetsgivare för att kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare, samt skapa ett hållbart arbetsliv. Detta har varit och fortsätter att vara ett fokus i Region Västerbottens interna arbete.