

Yttrande angående rapport Kompetensförsörjning

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, regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden för beredning.

Regionstyrelsen har tagit del av rapporten för Kompetensförsörjning som tagits fram av Kompetensförsörjningsberedningen. I rapporten sammanfattas arbetet som pågått under 2023 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 med de 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 t ex jämställdhetsstrateg och HR-staben. Beredningen har 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 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.

Regionstyrelsen har tagit del av rapporten och instämmer med slutsatserna i rapporten. Redan idag pågår dock många aktiviteter för att Region Västerbotten ska bli en mer attraktiv arbetsgivare. Det finns en kompetensförsörjningsstrategi som pekar ut riktningen för arbetet som kommer behöva pågå i många år. I rapporten beskrivs att jämställdhet inte nämns i regionens kompetensförsörjningsstrategi, 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.

Regionstyrelsen instämmer med att det är nödvändigt att befintliga medarbetare har en bra arbetsmiljö och möjlighet att utvecklas. Region Västerbotten arbetar med att förbättra arbetsmiljön genom arbetsmiljöinsatser och ett systematiskt arbetsmiljöarbete baserat på Suntarbetslivs friskfaktorer. För att ge medarbetare möjlighet att utvecklas erbjuds medarbetare utbildningsbidrag för specialistutbildningar. Regionen har också beviljats medel från Omställningsfonden för att göra större satsningar som ökar medarbetares kompetens, 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. För att ha välmående medarbetare är det viktigt med ett bra ledarskap, utifrån detta genomförs insatser för att förbättra chefers förutsättningar att leda.

Regionstyrelsen instämmer också i att Region Västerbotten behöver tänka igenom kring hur omställningsarbetet ska ledas för att klara grunduppdraget. Frågan är dock komplex, även om man arbetar aktivt med omställning kommer det förmodligen krävas svåra prioriteringar i vilken vård och service länets medborgare ska erbjudas i takt med att personalbristen ökar. Det blir också viktigt att arbeta med att använda vår kompetens klokt, nyttja ny teknik och se över arbetssätt

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. 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.