

§ 158 **Kompetensförsörjningsstrategi för Region Västerbotten 2023-2030**
HSN 828-2022

Sammanfattning

Kompetensförsörjning är en av Region Västerbottens viktigaste strategiska frågor för framtiden. Att kunna behålla, utveckla, attrahera men även rekrytera och avveckla kompetenser är en avgörande förutsättning för att regionen ska klara sitt uppdrag. Kompetensförsörjningsstrategin för perioden 2023-2030 ska utgöra en grund för det arbete regionen som organisation behöver bedriva för att trygga kompetensförsörjningen. Strategin ska bidra till ett helhetsperspektiv på kompetensförsörjningsfrågorna och samtidigt kunna visa på en gemensam riktning för Region Västerbottens verksamheter för att klara kompetensförsörjningsbehoven på både kort och lång sikt.

Strategins inriktning är tillvara och utveckla befintlig kompetens som finns i organisationen, samt verka för ett inflöde av rätt kompetens, så ska målet om rätt (fulltalig) bemanning med rätt kompetens för rådande uppdrag år 2030 uppnås. Strategin ska också kunna understödja Hälso- och sjukvårdens målbild 2030 och på så sätt bidra till att invånare i Västerbotten ska få tillgång till en jämlik hälso- och sjukvård.

Bakgrund

Förmågan att möta framtiden med rätt kompetens är idag, och imorgon, den största och viktigaste utmaningen på arbetsmarknaden och en strategisk fråga för alla organisationer oavsett bransch, storlek eller verksamhet. Så även för regionen. En åldrande befolkning, snabb teknisk utveckling och ändrade vårdkonsumtionsmönster med mera ställer krav på vår förmåga att utvecklas. En annan konsekvens av en åldrande befolkning kan förväntas bli ett ökat behov av personal och andra resurser inom vård- och omsorg. Kompetensförsörjningsutmaningarna som finns redan nu berör inte bara den direkta vårdverksamheten utan är också en realitet för andra verksamhetsområden inom regionen. En del problem och utmaningar är regiongemensamma medan andra är mer specifika beroende på profession och verksamhetsområde.

Beskrivning

De strategiska områdena i strategin är framtagna utifrån dialog med regionens ledningsgrupper på förvaltnings och områdesnivå samt centralfackliga representanter. Den inriktning som varit i dialogerna är att organisationen ska uppnå rätt bemanning med rätt kompetens för rådande uppdrag 2030. Med rätt bemanning i detta avseende menas fulltalig bemanning utifrån vad som krävs för att fullgöra uppdraget. Utifrån de strategiska områden har samtliga fått prioritera vilka åtgärdsområden som anses viktigast för att nå målet år 2030.

En åtgärdsplan är framtagen som bilaga utifrån de prioriteringarna där övergripande aktiviteter finns beskrivna för att nå målsättning 2030 (bilaga 1 till strategin).

Ärendet återremitterades vid Hälso- och sjukvårdsnämndens sammanträde den 22 september. Förslaget har ytterligare beretts och reviderats utifrån nämndens motivering.

Förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår att hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar

Hälso- och sjukvårdsnämnden ställer sig bakom förslag till ny kompetensförsörjningsstrategi 2023-2030.

Förslag till beslut vid sammanträdet

Max Fredriksson (KD) yrkar med stöd av Elmer Eriksson (M), Elin Segerstedt Söderberg (M) Lars Bäckström (C) och Jens Wennberg (L) att ärendet återremitteras med motivering att ärendet behöver kompletteras med

- med en konkretion och en nulägesbeskrivning.
- med vilka trender som finns och vi behöver utveckla.
- med att mätbara mål tillförs
- med att tydliggöra hur uppföljningsarbetet ska gå till.

Anna-Lena Danielsson (S) yrkar med stöd av Susanne Dufvenberg (S), Katarina Jonsson(S), Kenneth Andersson (S), Urban Lindström (S), Kjell Bäckman (V) Margaretha Löfgren (V) och Hans Brettschneider (MP) på följande medskick att beaktas inför kommande beslut om Kompetensförsörjningsstrategi 2023-2030 i regionstyrelsen "

Målet: Gör målet tydligt i stället för att behöva förklara målet i en extra mening, förslag till mål: *Den målformulering som är vägledande för Region Västerbottens kompetensförsörjningsstrategi är att organisationen ska uppnå fulltalig bemanning med rätt kompetens för rådande uppdrag 2030.*

Lägg in i avsnittet om att behålla, utveckla och attrahera, 4.e stycket:
Beskrivningen av Regionen ska stärkas genom att i all tillgänglighetsredovisning även visa vad som producerats inom respektive område, samordnat och jämförbart. Genom att medborgare och personal får en bättre bild av vad sjukvården åstadkommit framhålls innehållet inom vårdverksamhetens yrken på ett positivt sätt.

I avsnittet löner och villkor:
Karriärmöjligheter skapas genom att alla medarbetare lyfts genom utvidgade uppdrag, utökat ansvar och nya utmaningar med god löneutveckling som följd.

I avsnittet Arbetsmiljö och arbetssätt, första stycket, lägg till ny mening i slutet:
Det bygger på en demokratisk anda och människosyn, där yttrandefriheten framhålls som ett av flera verktyg för att undantränga en osund tystnadskultur.

Bilagan åtgärdsplan:

Avsnittet Behålla-Utveckla-Attrahera:
Arbeta fram en strategi för att stärka regionens arbetsgivarvarumärke (Employer branding) och ambassadörskapet hos våra chefer och medarbetare, inkl en komplettering av kö-redovisningen med all produktion inom respektive område.

Beslutsgång

Ordförande frågar nämnden om de anser att ärendet ska avgöras vid sammanträdet och finner att nämnden godkänner det.

Omröstning begärs

Ordförande fastställer omröstningsordning

ja-röst för arbetsutskottets förslag till beslut

nej-röst för återremittering

Resultat

8 ja-röster

5 nej -röster

Ordförande finner att nämnden beslutar att ärendet ska avgöras vid sammanträdet enligt arbetsutskottets förslag till beslut.

Ordförande frågar om nämnden kan bifalla Anna-Lena Danielsson (S) med fleras yrkande på medskick till regionstyrelsen och finner bifall för detta.

Beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden ställer sig bakom förslag till ny kompetensförsörjningsstrategi 2023-2030 med följande medskick att beaktas inför kommande beslut om Kompetensförsörjningsstrategi 2023-2030 i regionstyrelsen "

Målet: Gör målet tydligt i stället för att behöva förklara målet i en extra mening, förslag till mål: *Den målformulering som är vägledande för Region Västerbottens kompetensförsörjningsstrategi är att organisationen ska uppnå fulltalig bemanning med rätt kompetens för rådande uppdrag 2030.*

Lägg in i avsnittet om att behålla, utveckla och attrahera, 4.e stycket:
Beskrivningen av Regionen ska stärkas genom att i all tillgänglighetsredovisning även visa vad som producerats inom respektive område, samordnat och jämförbart. Genom att medborgare och personal får en bättre bild av vad sjukvården åstadkommit framhålls innehållet inom vårdverksamhetens yrken på ett positivt sätt.

I avsnittet löner och villkor:
Karriärmöjligheter skapas genom att alla medarbetare lyfts genom utvidgade uppdrag, utökat ansvar och nya utmaningar med god löneutveckling som följd.

I avsnittet Arbetsmiljö och arbetssätt, första stycket, lägg till ny mening i slutet:
Det bygger på en demokratisk anda och människosyn, där yttrandefriheten framhålls som ett av flera verktyg för att undantränga en osund tystnadskultur.

Bilagan åtgärdsplan:

Avsnittet Behålla-Utveckla-Attrahera:
Arbeta fram en strategi för att stärka regionens arbetsgivarvarumärke (Employer branding) och ambassadörskapet hos våra chefer och medarbetare, inkl en komplettering av kö-redovisningen med all produktion inom respektive område.

Beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden ställer sig bakom förslag till ny kompetensförsörjningsstrategi 2023-2030.

Reservation

Elmer Eriksson (M), Elin Segerstedt Söderberg (M), Lars Bäckström (C), Max Fredriksson (KD) och Jens Wennberg (L) reserverar sig till förmån för eget yrkande.

Beslutsunderlag

- §100 Kompetensförsörjningsstrategi för Region Västerbotten 2023-2030
- Kompetensförsörjningsstrategi rev 2022-10-10
- Bilaga åtgärdsplan 2022-09