



Regionstyrelsen: 15 november 2022

Ärende: 9 Kompetensförsörjningsstrategin 2023-2030

Kompetensförsörjningen är regionens största utmaning och detta strategidokument är ett viktigt verktyg för att hantera utmaningen. Tyvärr saknar dokumentet konkreta åtgärder samt en aktuell nulägesbild som tydliggör de allvarliga konsekvenser kompetensbristen innebär för regionens verksamheter. Nulägesbilden som ges är alldeles för generell och flyktig och ger inga konkreta exempel från Västerbotten. Hela nulägesbeskrivningen beskrivs i ytterst generella ord. I stället för att ge en klar och tydlig bild av vilka problem som finns så används ord som *kan förväntas* eller *i ett annat scenario* vilket gör att texten blir både spekulativ och otydlig.

För att en kompetensförsörjningsstrategi ska få den tyngd och trovärdighet som den förtjänar måste den innehålla mätbarhet och konkretion som direkt går att bryta ner i verksamheten. Med ett aktuellt beskrivet nuläge blir det också möjligt att mäta utveckling. Kontinuitet i uppföljningsarbetet börjar med en tydlighet i var man är och vart man är på väg. Kompetensförsörjningsstrategin behöver mindre av luftiga vackra skrivningar och mer av verklig och tydlig handlingskraft.

Strategin lyfter samarbetet med universitetet och andra utbildare, men länets folkhögskolor bör särskilt nämnas med tanke på möjligheter till snabb omställning i att erbjuda behovsanpassade utbildningar *förankrade i verkligheten utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv*. Likaså gymnasieskolorna och deras vårdutbildningar. Det är viktigt att veta vilken kompetens som behöver tillföras i en verksamhet och då måste man kontinuerligt analysera och kartlägga behoven på kort och lång sikt.

Det ska finnas en ambition om att hitta ett arbetssätt för att sammanställa alla exitsamtal som genomförs ute i verksamheten till ett underlag som kan användas för analys på ett mer övergripande plan. Personal som lämnar anställning påtalar ofta missnöje med Regionens organisationsstruktur med ständigt ökad centralisering och ökad förvaltning samtidigt som lokalt ledarskap avvecklas och urvattnas.

En viktig åtgärd för regionen är att generellt skapa en mer decentraliserad organisation med mindre central styrning och ökat lokalt ledarskap. Det är nödvändigt för att förbättra Regionens arbetsgivarvarumärke och därmed indirekt uppnå minskat behov av bemanningsföretag och den kostsamma förekomsten av stafettläkare i sjukvården. Det är nödvändigt att istället omfördela från bemanningsföretag till egna anställda och öka antalet egna medarbetare och till regionen fast knutna vårdenheter.

HSN återremitterade dokumentet i september för att de ville ha ett tydliggörande om tystnadskultur, men det slutgiltiga dokumentet lindar in det med orden: *Vi strävar efter öppenhet genom att dela information, välkomna oliktänkande samt respektera och uppmuntra konstruktiv kritik*.

För att vara ett internt dokument till verksamhetschefer borde man inte vara rädd för att tala klartext.



Med tanke på ärendets vikt är det viktigt att kompetensförsörjningsstrategin blir ett rejält verktyg att arbeta efter och inte enbart en hyllvärmare, därför yrkar Allians för Västerbotten att kompetensförsörjningsstrategin kompletteras:

- med konkreta åtgärder och en nulägesbeskrivning samt framtida behov.
- med vilka trender som finns inom personalområdet och vad regionen behöver utveckla.
- med SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning
- med att mätbara mål tillförs
- med att tydliggöra nuläge i numerären av de olika professionerna, vilken numerär som är målet på kort och lång sikt, och vilka åtgärder som planeras får att nå målet.
- med nuvarande och framtida bemanningsstruktur, kompetensbehov samt eventuella kompetensgap och/eller behov av kompetensväxling
- med att konkret visa på hur man tar hand om viktig information som framkommer vid avgångssamtal/avgångsenkäter och som på ett effektivt sätt används i kompetensförsörjningsarbetet.
- med att tydliggöra arbetet runt tystnadskulturen
- med att tydliggöra hur uppföljningsarbetet ska gå till.

Yrkande: Mot bakgrund av ovanstående yrkar vi återremiss på kompetensförsörjningsstrategin för att tillföra ovanstående.

Allians för Västerbotten

Nicklas Sandström (M)

Regionråd i opposition

Ewa-May Karlsson (C)

Gruppledare

Hans-Inge Smetana (KD)

Gruppledare

Maria Lundqvist Brömster (L)

Gruppledare