



2022-09-22

Sekretariatet

Charlotte Funseth

Tfn: 063-14 75 51

E-post: charlotte.funseth@regionjh.se

RS/351/2022

Strategisk handlingsplan för kompetensförsörjning

Ärendebeskrivning

På regionstyrelsens sammanträde i maj 2022, § 81, fick styrelsen en rapport om pågående utvecklingsarbete avseende personalförsörjning (RS/719/2021).

Regionstyrelsen beslutade därefter följande:

1. Redovisning av utvecklingsarbete avseende personalförsörjning godkänns.
2. Regiondirektören får i uppdrag att utarbeta en strategisk handlingsplan med konkreta åtgärder för att attrahera och behålla kompetenta och engagerande medarbetare för att klara kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Personalen ska göras delaktig i arbetet att ta fram ytterligare åtgärder.

Ett behov finns att möta utmaningen med kompetensförsörjningen med nya metoder. På kort sikt är det fortsatt viktigt för Region Jämtland Härjedalen att konkurrera om resurserna på den konkurrensutsatta arbetsmarknad som utvecklats. I detta arbete är det av stor vikt att utveckla regionen som en attraktiv arbetsgivare. På både kort och lång sikt behöver regionen i högre grad möta kompetensförsörjningsutmaningen genom utveckling av verksamhet och arbetssätt för ökad effektivitet och därigenom ett minskat behov av personal. Sedan regionstyrelsens beslut i maj har därför regiondirektören tagit initiativ till att tillsätta en särskild ledning med uppdrag att skapa förutsättningar för en fungerande kompetensförsörjning i Region Jämtland Härjedalen, både vid tillfälliga behov såväl som på längre sikt. Den särskilda ledningen har bland annat i uppdrag att utifrån regionstyrelsens beslut om en handlingsplan hålla ihop arbetet med de åtgärder som redan finns i befintliga planer samt komplettera med nya åtgärder.

Nationella rapporter (Sveriges kommuner och Regioner, SKR) visar ökade behov på samhällets välfärdstjänster under flera år framåt, samtidigt minskar förutsättningarna att kompetensförsörja verksamheterna. Problematiken är nationell och rör hela arbetsmarknaden vilket återspeglar sig lokalt genom svårigheter att bemanna flera olika befattningar inom regionens verksamhet. Erfarenheterna från sommaren 2022 visade ytterligare svårigheterna att bemanna verksamheten i kombination med den sjukfrånvaro som uppstod bland personalen under coronapandemin.

I det fortsatta arbetet är det nödvändigt att konkreta åtgärder, utöver de som redan finns i planer, identifieras, utreds, beslutas samt indelas på både kort och lång sikt. Innan en eventuell ny handlingsplan tas fram har den särskilda ledningen inlett ett arbete med att kartlägga vilka beslut och planer som redan finns inom området och hur de ska hanteras. Region Jämtland Härjedalen har exempelvis en *Långsiktig plan för Region Jämtland Härjedalens kompetensförsörjning (2020-02-25)* vilken redovisar övergripande rutiner för arbetet med kompetensförsörjningen. Till detta har regionen riktlinjer och rutiner för *Kompetenskartläggning 2022-2035 Region Jämtland Härjedalen (2022-04-26)*. Inom ramen för dessa styrande dokument upprättas Regionens plan för kompetensförsörjning 2022-2023, vilken innehåller konkreta åtgärder för att bidra till regionens kompetensförsörjning. Det är viktigt att nya åtgärder kopplas ihop med de som redan finns i befintliga planer. Det behövs för att på ett bra sätt inkludera detta arbete i ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Den särskilda ledningen som regiondirektören har tillsatt organiseras också i ett antal prioriterade fokusområden som antas särskilt kunna bidra till ett framgångsrikt kompetensförsörjningsarbete. Där ingår bland annat Arbetsmiljö, RAK (Använd kompetensen), Tillfälliga resursförstärkningar, Lön och förmåner och Chefs- och ledarskap. Dessa områden bemannas med en ansvarig ledare, specialistkompetens inom respektive område samt en representation från verksamheten, däribland en medarbetarrepresentation. Tid för uppdraget är 9 september 2022 till 6 april 2023 och initialt har den särskilda ledningen följande huvudsakliga uppdrag.

- Kartlägga vilka beslut, planer och uppdrag som finns kopplat till kompetensförsörjningen.
- Hålla ihop redan pågående arbete samt komplettera med ytterligare åtgärder för att skapa förutsättningar för en fungerande kompetensförsörjning. Arbetet måste vara levande och innehålla både kortsiktiga och långsiktiga åtgärder.
- Löpande prioritera bland föreslagna åtgärder. Åtgärder där det kan säkerställas att det blir en effekt ska ha högst prioritet.
- Ta fram struktur för lägesbild och projektets effekt. Utvärdering blir väldigt viktigt och det bör tas fram en plan för hur effekten ska mätas.

Arbetsmiljön kommer in i flera delar kopplat till kompetensförsörjningen och ska finnas med löpande i alla delområden och föreslagna åtgärder.

Sammantaget pågår ett utvecklingsarbete med att ta fram åtgärder för att skapa förutsättningar för en fungerande kompetensförsörjning. Regionstyrelsen kommer löpande att informeras om arbetets resultat och utveckling.

Regiondirektörens förslag

1. Regionstyrelsen har tagit del av de åtgärder som vidtagits för att skapa förutsättningar för en fungerande kompetensförsörjning och godkänner föreslagen inriktning på arbetet.
2. Regiondirektören får i uppdrag att fortsätta arbetet med den särskilda ledningen och ska på regionstyrelsens sammanträden i oktober och december avge delrapporter om pågående arbete.
3. Senast till styrelsens sammanträde i januari 2023 ska regiondirektören redovisa en sammanställning av beslutade och genomförda åtgärder samt resultat.

I tjänsten

Anders Byström
Tf. Regiondirektör

Mikael Ferm
Regionstabschef

Utdrag till

HR-direktör