

Mottagare

Miljö- och byggnämnden

Samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024-2027

Förslag till beslut

Miljö- och byggnämnden fastslår samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024-2027.

Sammanfattning

Kompetensförsörjning är ett prioriterat område för förvaltningen. Engagerade medarbetare och rätt kompetens är avgörande för förmågan att uppnå goda resultat och för att organisationen ska utvecklas.

Samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan ska ses om en förvaltningsspecifik fördjupning kopplat till den regiongemensamma kompetensförsörjningsstrategin 2024-2027 som även utgår ifrån Region Gotlands styrmodell för perioden 2024-2027.

I styrmodellen presenteras Regionfullmäktiges prioriteringar där en av dessa är: **Region Gotland ska prioritera god arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap.** I Regionfullmäktiges framtagna mål presenteras de koncerngemensamma målen, där ett av dessa är: **Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras.**

Kompetensförsörjningsplanens aktiviteter som planeras, genomförs och följs upp ska bidra till måluppfyllelse för framtagna prioriteringar och regiongemensamma mål och ingå i verksamhetsplanen för respektive förvaltning. Arbetet med att ta fram aktiviteter för att säkra kompetensförsörjningen har gjorts i dialog med förvaltningens chefer och i samverkan med fackliga parter och skyddsombud.

Måluppfyllelse följs systematiskt upp och redovisas till respektive nämnd under verksamhetsåret i delår 2 och i verksamhetsberättelsen. Region Gotlands övergripande kompetensförsörjningsstrategi och förvaltningens kompetensförsörjningsplan revideras efter mandatperioden eller vid behov.

Ärendebeskrivning

För att vara framgångsrika i det strategiska och aktiva arbetet med

kompetensförsörjning behöver Region Gotland kontinuerligt bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke och därigenom vara en attraktiv arbetsgivare för såväl potentiella, befintliga som tidigare medarbetare. För att lyckas med detta arbetar Region Gotland enligt en kompetensförsörjningsmodell som belyser områden som att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta/avveckla personal (ARUBA-modellen).

För att lyckas med ARUBA-modellen har Region Gotland valt att utgå ifrån SKRs nio strategier när vi ska ta fram insatser och aktiviteter för att möta kompetensutmaningen. Utifrån dessa strategier behöver Region Gotland använda en rad av åtgärder, förhållningssätt och nytänkande som tillsammans ska leda till att vi lyckas med en strategisk och aktiv kompetensförsörjning.

SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning

- Arbeta med friskfaktorer
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre
- Värna arbetstiden
- Synliggör lön, villkor och förmåner
- Stärk chefens förutsättningar att leda
- Använd kompetensen rätt
- Utnyttja teknikens möjligheter
- Rekrytera och attrahera bredare
- Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Bedömning

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att beskriva nuläge och omvärldsfaktorer som påverkar kompetensförsörjningen samt att utifrån definierade strategier ge förutsättningar för att identifiera aktiviteter för att nå uppsatta mål. Aktiviteterna som planeras, genomförs och följs upp ska bidra till måluppfyllelse för framtagna prioriteringar och regiongemensamma mål och ingå i verksamhetsplanen för respektive förvaltning.

Beslutsunderlag

MBN 2024/132, Samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024-2027

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Carl-Magnus Jonsson
Hr-Chef

Lise Langseth
Samhällsbyggnadsdirektör