

Kompetensförsörjningsstrategi 2024-2027

Fastställd av regionfullmäktige
Framtagen av regionstyrelseförvaltningen
Datum [Beslut/Publiceringsdatum]
Gäller 2024-2027
Ärendenr RS 2024/925
Version [1.0]

Kompetensförsörjningsstrategi 2024-2027

Innehåll

Kompetensförsörjningsstrategi 2024-2027	1
1. Inledning.....	2
1.1 Kompetensförsörjningsstrategins mål	2
1.2 Syfte med kompetensförsörjningsstrategin	3
1.3 Planering, uppföljning och måluppfyllelse	3
1.4 Kompetensförsörjningsprocessen och kompetens som begrepp.....	4
1.5 Modeller och strategier	4
1.5.1 ARUBAMODELLEN	4
1.5.2 SKR:s strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning.....	5
2. Utmaningar som påverkar kompetensförsörjningen.....	5
2.1 Demografi och personalprognos	5
2.2 Omvärlden	6
2.3 Arbetsgivarvarumärke	6
2.4 Bristyrken	7
2.5 Lönebildning	7
2.6 Pensionsavgångar i Region Gotland.....	7
2.7 Framtidens medarbetare	8
3. Strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen	9
Strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning	9
Arbeta med friskfaktorer.....	10
Underlätta för fler att arbeta mer och längre.....	10
Värna arbetstiden	10
Synliggör lön, villkor och förmåner	10
Stärk chefens förutsättningar att leda.....	10
Använd kompetensen rätt	10
Utnyttja teknikens möjligheter	10
Rekrytera och attrahera bredare	10
Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning.....	11
4. Nästa steg	11

1. Inledning

Region Gotland är Gotlands största arbetsgivare och har som de flesta arbetsgivare stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning. En växande befolkning på Gotland med ett ökat välfärdsbehov kombinerat med stora pensionsavgångar och en minskad andel av befolkningen i arbetsför ålder, gör att det blir fler och fler bristyrken och allt svårare att rekrytera. Med nuvarande uppdrag kommer ”arbetskraften” inte räcka till. Samtidigt utmanar regionens ekonomi, vi behöver bli färre för att klara budgetramarna samtidigt som uppdragen ökar.

Utöver demografin påverkar en mängd andra faktorer regionens verksamheter, såsom konjunkturförändringar och omvärldsläget, rörligheten på arbetsmarknaden, den psykosociala hälsan, höga sjuktal, återhämtningsmöjligheter och hög arbetsbelastning i verksamheterna. Många är de utmaningar som Region Gotland behöver kraftsamla kring, samtidigt som det också ger möjligheter att kunna tänka annorlunda kring uppdrag och arbetssätt. För att möta utmaningarna krävs att Region Gotland arbetar aktivt med att kompetensutveckla befintlig personal för att säkra utveckling och omställning, möta nya behov men också för att skapa engagemang hos våra medarbetare.

Rätt kompetens är avgörande för förmågan att uppnå uppsatta mål med hög kvalitet och för att organisationen ska utvecklas mot framtiden. Region Gotland behöver fortsätta att arbeta för en god arbetsmiljö med ett aktivt ledar- och medarbetarskap i alla verksamheter, där även förebyggande arbete med insatser som stärker hälsan finns med och att arbetstid förläggs på ett hälsosamt sätt som också eftersträvar stabilitet och förutsägbarhet. Befintliga kompetenser behöver användas på nya sätt, det behöver finnas attraktiva villkor, bra möjligheter till löne- och karriärutveckling och även en snabb utveckling av teknik behöver kunna utnyttjas på bästa sätt. Det behöver även finnas förutsättningar för fler medarbetare att arbeta heltid samt stanna längre i arbetslivet. Region Gotland behöver tänka nytt kring kompetens för att kunna återbesätta vakanser och ta vara på hela arbetsmarknaden. Alla dessa insatser kommer sammantaget att stärka arbetsgivarvarumärket.

En viktig grund för arbetet är att det finns ett tydligt gemensamt ansvar inom organisationen för kompetensförsörjningen, att det finns strategier att utgå ifrån samt tydliga mål. Strategier som sedan omsätts i aktiviteter som löpande planeras, genomförs och följs upp på ett systematiskt sätt.

1.1 Kompetensförsörjningsstrategins mål

Den regionövergripande kompetensförsörjningsstrategin beskriver Region Gotlands strategi för att möta kompetensutmaningen och Sveriges kommuner och regioners (SKR) framtagna strategier är vägledande. Dessa strategier ska sedan brytas ned på varje förvaltning i aktiviteter som är särskilt angelägna för att möta just deras yrkesgruppers utmaningar.

Kompetensförsörjningsstrategin utgår ifrån Region Gotlands styrmodell. I styrmodellen presenteras regionfullmäktiges prioriteringar, som gäller mellan 2024-2027. En av dessa prioriteringar beskrivs enligt följande:

Region Gotland ska prioritera god arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap.

Varför är det viktigt? Kompetensförsörjningen behöver säkras och organisationen ställa om för att klara uppdraget för de vi är till för. Att vara en attraktiv arbetsgivare innebär att ta tillvara medarbetares kompetens, erfarenhet och initiativkraft, vilket är en förutsättning för att behålla och rekrytera nya medarbetare. Att Region Gotland erbjuder en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor är avgörande för den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Vart vill Region Gotland? Region Gotland är en trygg och modig organisation som klarar förändring. Inom Region Gotland uppmuntras innovation och nytänkande och det finns goda förutsättningar för att idéer ska kunna bli verklighet. Region Gotland har medarbetare som vill stanna, utvecklas och bidra. Det är lätt att rekrytera ledare och medarbetare med rätt kompetens. Sammantaget lyckas Region Gotland leverera med god kvalitet till dem vi finns till för.

Samordning av arbetet inom det prioriterade området sker i HR-nätverket som leds av regionens HR-direktör. Det arbetet utgör Region Gotlands samordnade insatser vad gäller kompetensförsörjningsutmaningen.

I den nya styrmodellen finns även koncerngemensamma mål. Ett av dessa lyder:

Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras.

Region Gotland behöver arbeta aktivt med sin kompetensförsörjning för att både behålla befintlig personal, men även för att rekrytera nya medarbetare i framtiden. Det finns starka kopplingar mellan i vilken utsträckning medarbetare är villiga att rekommendera sin arbetsplats för andra och väl fungerande arbetsgrupper.

Arbetsmiljön på regionens olika arbetsplatser ska vara god. Det gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om allt från hur man trivs med sina arbetskamrater, hur meningsfullt man upplever sitt arbete och sina arbetsuppgifter, hur stort inflytande man har över sin situation och vilka möjligheter det finns till personlig utveckling. Är den psykosociala arbetsmiljön god så är medarbetare som regel mer engagerad och verksamheten blir mer effektiv. För att tillsammans åstadkomma detta behövs ett gemensamt arbete och ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

1.2 Syfte med kompetensförsörjningsstrategin

Region Gotlands övergripande kompetensförsörjningsstrategi ska ligga till grund för de gemensamma insatser som behöver samordnas för hela regionen samt för respektive förvaltnings specifika kompetensförsörjningsplan. Syftet 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.

1.3 Planering, uppföljning och måluppfyllelse

Aktiviteterna som planeras, genomförs och följs upp ska bidra till måluppfyllelse för framtagna prioriteringar, regiongemensamma mål och till en god kompetensförsörjning. Aktiviteterna ska vara konkreta och tas fram i förvaltningsspecifika planer som ingår i verksamhetsplanen för respektive förvaltning.

Kompetensförsörjningsstrategin ska harmoniera med övriga styrande dokument samt samverkas med fackliga parter. Aktiviteterna följs upp av respektive förvaltning och ska redovisas i samband med verksamhetsberättelsen. Måluppfyllelse följs därmed systematiskt upp och redovisas till respektive nämnd. Region Gotlands övergripande kompetensförsörjningsstrategi revideras vart fjärde år.

1.4 Kompetensförsörjningsprocessen och kompetens som begrepp

Region Gotland använder nedan beskrivna definitioner av kompetens och kompetensförsörjningsprocessen. Definitionerna är hämtade från Svenska Institutet för Standarder, SIS – SS 624070:2017, som är ett kvalitetsledningssystem för kompetensförsörjningsprocessen.

➤ Kompetensförsörjningsprocessen

Process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens, kvalitativt och kvantitativt, för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt.

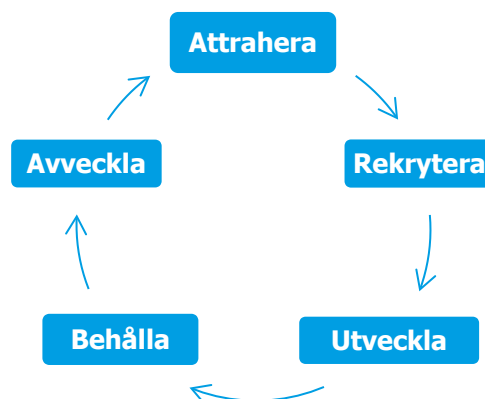
➤ Kompetens

Förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter för att uppnå avsedda resultat. Anm. I definitionen av kompetens används orden förmåga, vilja kunskap och färdigheter. Med förmåga avses erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap och färdigheter. Med vilja avses attityd, engagemang, mod och ansvar. Med kunskap avses fakta och metoder. Med färdigheter avses att kunna utföra i praktiken.

1.5 Modeller och strategier

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 kompetensförsörjningsmodellen ARUBA samt SKR:s strategier för att säkra kompetensförsörjningen.

1.5.1 ARUBAMODELLEN



Attrahera och rekrytera

För att stå sig i den hårda konkurrensen om arbetskraft behöver kommuner och regioner fortsätta att vara attraktiva arbetsgivare. Det är centralt både för att nå framtida medarbetare och nya grupper, men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, vara engagerade och göra ett bra jobb. Många efterfrågar meningsfulla arbeten, de finns i välfärden!

Utveckla och behålla

Välfärden står inför en omfattande kompetensutmaning det kommande decenniet och det kommer inte finnas tillräckligt många nya medarbetare att rekrytera. För att lyckas utveckla och behålla medarbetare behöver Region Gotland skapa förutsättningar för att medarbetare känner ett högt engagemang och inflytande som gör att man vill och även har förutsättningar att stanna kvar och utvecklas i organisationen. För att lyckas med detta behöver Region Gotland arbeta systematiskt för en god arbetsmiljö samt för ett bra och hållbart ledar- och medarbetarskap.

Avveckla

Avveckla handlar om att Region Gotland planerar, förbereder och agerar inför att medarbetare av olika orsaker väljer att lämna organisationen. En vanlig orsak är pensionsavgångar vilka går att förutse. Därför behöver organisationen sträva efter att ersättningsplanera i god tid samt analysera vilken kompetens verksamheten behöver ha framöver utifrån omvärldens och verksamhetens möjligheter, förutsättningar och krav. Att alla medarbetare får möjlighet till ett avslutningssamtal med sin chef samt möjlighet att svara på vår anonyma avslutsenkät ger oss goda förutsättningar att kartlägga behov och utveckla oss som arbetsgivare.

1.5.2 SKR:s strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram nio strategier som ett stöd för kommuner och regioner i att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Strategierna fokuseras på att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv. Region Gotland utgår från dessa strategier och har även med perspektiven från ARUBA-modellen.

2. Utmaningar som påverkar kompetensförsörjningen

2.1 Demografi och personalprognos

Enligt Sveriges kommuner och regioners (SKR) rapport *Välfärdens kompetensförsörjning*, en personalprognos för 2021-2031, kommer välfärden, om ingenting förändras, behöva anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031. Befolkningen i Sverige kommer att öka med drygt en halv miljon personer under kommande årtionde enligt Statistiska centralbyråns (SCB) befolkningsprognos från april 2022. Antalet personer 20-66 år, alltså de i arbetsför ålder, är idag drygt 6,1 miljoner. Fram till 2031 beräknas gruppen att öka med drygt 4 procent, vilket motsvarar en ökning med omkring 253 000 personer. När man jämför utvecklingen med föregående tioårsperiod kan

man se att det är en mindre ökning då gruppen då ökade med 356 000 personer, drygt 6,2 procent.

Gotland är en av de regionerna i landet där andelen över 80 år förväntas vara högst år 2030. De äldre är aktiva i samhälls-, närings- och föreningslivet allt längre upp i åldrarna och en viktig resurs i samhället. När andelen i yrkesaktiv ålder minskar förstärks bristen på arbetskraft. En fjärdedel av arbetsgivarna i det gotländska näringslivet upplever det redan idag svårt att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Inom många offentliga verksamheter är bristsituationen ännu större. Befolkningsutvecklingen förstärker efterfrågan av välfärdstjänster, då ökningen av antalet unga och äldre höjer behoven av hälso- och sjukvård, äldreomsorg och skola. Samtidigt finns det många långtidsarbetslösa som inte fått arbete trots att det under flera år funnits en stark efterfrågan på arbetskraft. En orsak är att dagens arbetslösa inte alltid uppfyller de kompetens- och utbildningskrav som finns på arbetsmarknaden. Detta är en trend som ser ut att fortsätta och där kommer det behövas nya arbetssätt för att få till en matchning.

I den regionala utvecklingsstrategin, presenteras tio prioriteringar som tar utgångspunkt i samhällsutmaningarna för Gotland. En av dessa prioriteringar är att säkra kompetensen där det tydliggörs hur avgörande det är för Gotlands utveckling att kunna rekrytera rätt kompetens, där grunden läggs med god kvalitet i hela utbildningskedjan, från förskola till vuxenutbildning. Snabba förändringar och behov av omställning ställer krav på förmåga till förnyelse och livslångt lärande. Tillgång till god utbildning och bildning på alla nivåer behövs liksom matchning på arbetsmarknaden. Allas kompetens behöver tas tillvara. (*Vårt Gotland 2040, Regional utvecklingsstrategi*).

2.2 Omvärlden

Det är och kommer att vara en hård konkurrens om arbetskraften framåt, såväl i riket som på Gotland. Utöver demografin påverkar en mängd andra faktorer Region Gotland som arbetsgivare. Sådant som konjunkturförändringar, rörlighet på arbetsmarknaden, brist på bostäder, den psykosociala hälsan, sjuktal, återhämtningsmöjligheter samt hög arbetsbelastning i våra verksamheter. En ökad oro i omvärlden har gjort att området kris och beredskap har fått större fokus vilket lyfter frågor kring krigsplacering, säkerhetsprövning av tjänster och andra kontroller som vi som arbetsgivare har en skyldighet att genomföra.

Strategisk och hållbar bemanning är en viktig del i att möta kompetensförsörjningsutmaningen och det finns ett stor efterfrågan på kunskap, stöd och struktur i dessa frågor för att möta behov på bästa möjliga sätt. Lagändringen kring dygnsvilan har inneburit omfattande och utmanande arbete i att genomföra förändringar i scheman.

Ny lagstiftning och nya kontroller i samband med arbetskraftinvandring ställer nya krav på regionens rekryterings- och anställningsprocess. Även utvecklingstakten inom digitalisering kräver nya kompetenser och ändrade arbetssätt genom nya innovativa lösningar som kan förbättra både kvalitet och effektivitet.

2.3 Arbetsgivarvarumärke

Arbetsgivarvarumärket skapas och påverkas av såväl potentiella, befintliga som tidigare medarbetare samt av omvärldens uppfattning om organisationen. Utvecklingen av Region Gotlands arbetsgivarvarumärke syftar till att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, samt att vårda relationerna med tidigare medarbetare.

Som en del i att skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke arbetar Region Gotland med att utveckla den gemensamma organisationskulturen genom att stärka ledarskapet och medarbetarskapet. Region Gotland har även tagit fram ett arbetsgivarlöfte som ska genomsyra den interna och externa kommunikationen:

”Utvecklande för mig. Skillnad för Gotland.

Genom mitt arbete i Region Gotland får jag möjlighet att utvecklas och växa, både som individ och tillsammans med andra. Öns största arbetsgivare ger mig trygghet, möjligheter, utmaningar och gemenskap.

Genom mitt arbete bidrar jag till ett hållbart, inkluderande och välmående samhälle.

I mitt dagliga arbete kan jag direkt eller indirekt påverka och förbättra människors vardag. På så sätt medverkar jag till att Gotland blir en ännu bättre plats för alla människor i livets alla delar.”

2.4 Bristyrken

Personalbrist beror både på arbetsgivarnas behov av personal och på möjligheten att rekrytera. Behovet styrs av efterfrågan på de varor och tjänster som levereras, men också av hur arbetet organiseras, leds och styrs. Rekryteringspotentialen i sin tur beror både på hur många utbildade det finns och i vilken utsträckning dessa är villiga eller tillgängliga för att ta de aktuella jobben. Region Gotland har över 250 olika yrken i sex olika förvaltningar och de identifierade bristyrkena korrelerar med läget för riket i stort. Vi ser att fler och fler av regionens yrken faller in under definitionen bristyrken.

Region Gotlands kriterier för definition av bristyrke (används för analys till löneöversyn)

God balans	Knapp balans	Tydlig obalans	Tydlig obalans men medianlön i nivå med riket/Gotland
Tillgången möter efterfrågan.	Tillgången motsvarar knappt efterfrågan.	Tillgången är lägre än efterfrågan.	Tillgången är lägre än efterfrågan.
Det är möjligt att rekrytera personal med rätt kompetens.	Det är ofta, men inte alltid, möjligt att rekrytera personal med rätt kompetens.	Det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.	Det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens

2.5 Lönebildning

För att kunna rekrytera och behålla medarbetare måste Region Gotland kunna konkurrera med marknadsmässiga löner och har under ett flertal år satsat på jämställd och marknadsanpassad lönebildning i form av särskilda lönesatsningar. Lönesatsningar som har varit nödvändiga för att få konkurrenskraftiga löner och för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Lönerna för flera av regionens yrkesgrupper närmar sig rikets medianlöner,

men fortsatta lönesatsningar krävs för att hålla i den utvecklingen samt att för att öka lönespridningen inom yrkesgrupperna.

2.6 Pensionsavgångar i Region Gotland

Region Gotland har i snitt 134 pensionsavgångar (66 år) per år mellan 2023-2027 och särskilt stora är de inom vård och omsorg samt skola och förskola. Många medarbetare både kan och vill jobba längre. Allt fler väljer att arbeta kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering. SKR konstaterar att sedan 2010 har antalet anställda som är 65 år och äldre i kommuner och regioner mer än fördubblats, till 50 000 anställda 2021.

Förändringar i omvärlden, nya lösningar eller nya behov utifrån verksamhetens uppdrag kan göra att medarbetare som går i pension inte alltid behöver återbesättas med en ny medarbetare.

Anställnings- och löneform: tillsvidareanställd månadsavlönad

Kön: alla kön

Pensionsålder: 66 år

Sysselsättning: heltid + deltid

Avtal: alla exklusive förtroendevalda

Pensionsprognos för Region Gotland

	2024	2025	2026	2027
Alla kön	86	110	158	182
Kvinna	56	86	123	138
Man	30	24	35	44

Organisation

	2024	2025	2026	2027
Region Gotland	86	110	158	182
Miljö- och byggnämnd	3	3	2	3
Teknisk nämnd	3	11	17	17
Barn- och utbildningsnämnd	23	24	40	46
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnd	7	10	8	16
Socialnämnd	14	22	34	43
Hälso- och sjukvårdsnämnd	28	32	42	41
Regionstyrelseförvaltning	8	9	15	14

2.7 Framtidens medarbetare

I studien *"Unga och välfärdsjobben"* från 2022, med målgruppen unga i Sverige, 16-29 år, visar det sig att intresset för arbete inom välfärden är stort. Till skillnad från den tidigare studien som senast gavs ut 2019, presenterar denna studie ett ökat åldersspann än tidigare studie som enbart omfattade unga mellan 16-24 år. Studien presenterar både unga på väg in i arbetslivet och unga som har hunnit etablera sig på arbetsmarknaden. Ungefär hälften av de tillfrågade i studien svarar att de kan tänka sig att arbeta som lärare, läkare och undersköterska. Sedan förra studien, som gavs ut 2019, syns ett växande intresse för flera yrken inom vård och omsorg, där man också ser en kraftig ökning av unga män bland vårdbiträden och undersköterskor.

När de unga svarar på vad de anser vara allra viktigast hos en framtida arbetsgivare hamnar hög lön högst upp på listan tätt följt av god arbetsmiljö och trygg anställning. Unga efterfrågar mer information om jobben inom regioner och kommuner, då långt ifrån alla har en tydlig uppfattning om vad jobben innebär. Samtidigt så svarar 6 av 10 tillfrågade unga att de tycker att jobben i kommuner och regioner är viktiga och meningsfulla, att det är lätt att få jobb och att man erbjuds trygga anställningar.

Att fler unga vill arbeta inom välfärden är ett positivt resultat för Region Gotland att arbeta vidare med. Det finns stora möjligheter för oss som arbetsgivare att stärka vårt arbetsgivarvarumärke genom att informera om jobben där de unga efterfrågar information i skolan/på utbildningen, hemsidor/sökmotorer samt från oss som arbetar inom regionen. Vi behöver även bli bättre på att visa möjliga vägar in i jobben och erbjuda chanser till ett första jobb, bredda vår rekryteringsbas och bli attraktiva för fler. Med exempelvis feriejobb och praktik kan vi lyckas locka fler till välfärdsjobben.

3. Strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen

Strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning

För att lyckas med kompetensförsörjningsmodellen ARUBA har Region Gotland valt att utgå ifrån SKR:s nio strategier för att säkra välfärdens kompetensförsörjning där insatser och aktiviteter för att möta kompetensutmaningen ska tas fram. Utifrån dessa strategier behöver Region Gotland använda en rad av åtgärder, förhållningssätt och nytänkande som tillsammans ska leda till en lyckad, strategisk och aktiv kompetensförsörjning.



Arbeta med friskfaktorer

Bra arbetsmiljö och balans mellan arbete och fritid är avgörande faktorer i valet av arbetsgivare. Arbetsmiljöarbete är därför ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser behöver kommuner och regioner arbeta med friskfaktorer.

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Bristen på arbetskraft gör att arbetsgivare behöver ta tillvara på den kompetens som redan finns. Behovet av att anställa fler minskar betydligt om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan och om fler förlänger arbetslivet.

Värna arbetstiden

I välfärden pågår många verksamheter dygnet runt under alla dagar på året. Arbetstiden är en av arbetsgivarens viktigaste resurser. Arbetsgivarna behöver förlägga arbetstid på ett hälsosamt sätt och samtidigt eftersträva stabilitet och förutsägbarhet.

Synliggör lön, villkor och förmåner

Kommuner och regioner erbjuder både meningsfulla arbeten och kollektivavtal med bra villkor och förmåner. Att synliggöra detta för befintliga och potentiella medarbetare är en strategi för att säkra kompetensförsörjningen.

Stärk chefs förutsättningar att leda

Ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt.

Använd kompetensen rätt

Genom att ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarnas hela kapacitet och kompetens minskar behoven av fler anställda. Rätt kompetens på rätt plats bidrar till kvalitet och utveckling i verksamheten och är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen.

- Se över arbetssätten

- Samarbeta och dela på kompetensen
- Främja utveckling och omställning

Utnyttja teknikens möjligheter

Teknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan erbjuda innovativa lösningar för att säkra välfärdens kompetensförsörjning och förbättra både kvalitet och effektivitet.

Rekrytera och attrahera bredare

Personer som i dag arbetar i andra branscher eller står helt utanför arbetsmarknaden kan med rätt insatser bli framtida medarbetare. Välfärdens arbetsgivare kan bredda sin rekryteringsbas och bli attraktiva för fler.

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Med goda möjligheter till utveckling och omställning kan medarbetare och verksamheter ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter. Kompetensutveckling genom hela arbetslivet skapar engagemang och är en förutsättning för att kunna attrahera och behålla rätt kompetens.

4. Nästa steg

De övergripande aktiviteterna för region Gotland tas fram i samband med den årliga verksamhetsplanen för regionstyrelseförvaltningen och kopplas till prioritering och gemensamt mål. Varje förvaltning tar utifrån denna övergripande plan fram en förvaltningsspecifik plan med konkreta aktiviteter utifrån respektive förvaltnings kompetensförsörjningsutmaningar.