

**Regionstyrelsen**

## **Regionövergripande kompetensförsörjningsstrategi 2024-2027**

### **Förslag till regionstyrelsen för slutligt beslut i regionfullmäktige**

- Regionövergripande kompetensförsörjningsstrategi för perioden 2024-2027 antas.

---

#### **Sammanfattning**

I dagsläget finns kompetensförsörjningsplaner för respektive förvaltning samt en övergripande kompetensförsörjningsplan för hela Region Gotland till och med 2020-2023.

Från och med 2024 tas det fram en ny regionövergripande kompetensförsörjningsstrategi med syfte att beskriva Region Gotlands strategi för att möta kompetensutmaningen på såväl kort och lång sikt för åren 2024-2027. Kompetensförsörjningsstrategin utgår ifrån Region Gotlands styrmodell. I styrmodellen presenteras regionfullmäktiges prioriteringar, som gäller mellan år 2024-2027.

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. 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.

#### **Ärendebeskrivning**

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 rad 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 lyckas att attrahera nya medarbetare, men framförallt utifrån omvärldens förutsättningar kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare. Behålla är det nya rekrytera.

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

### **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.

### **Planering, uppföljning och måluppfyllelse**

Aktiviteter 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 förvaltnings-specifika 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.

### **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.

**Bedömning**

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att det behövs en regionövergripande kompetensförsörjningsstrategi som ligger till grund för det gemensamma ansvaret inom organisationen för kompetensförsörjningen enligt ovan beskrivning. En gemensam strategi som sedan omsätts i aktiviteter som löpande planeras, genomförs och följs upp på ett systematiskt sätt.

**Beslutsunderlag**

Regionövergripande kompetensförsörjningsplan 2024-2027  
Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2024-04-03

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
Regiondirektör

Lotta Israelsson  
HR-direktör