

# Kompetensförsörjningsstrategi för Norrbottens läns landsting

## Norrbottningen ska leva ett rikt och utvecklande liv i en region med livskraft och tillväxt.

En fungerande och effektiv kompetensförsörjning krävs för att kunna tillhandahålla en verksamhet med god kvalitet och effektivitet till medborgarna. Det betyder att landstinget fortlöpande ska säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig för att nå uppsatta mål. Arbetet ska bedrivas långsiktigt och systematiskt.

### Bakgrund

I landstingets arbete med kompetensförsörjning ska flera perspektiv tillgodoses. Det handlar dels om kompetensförsörjning för landstinget som arbetsgivare men också i egenskap av att vara en regional aktör som tillsammans med andra arbetar för Norrbottens utveckling.

En god kompetensförsörjning är viktigt för regional utveckling. Tillgång på arbetskraft med rätt kompetens är en förutsättning för en väl fungerande offentlig sektor och för att näringslivet ska fortsätta att utvecklas.

Vård och omsorg kommer att höra till de sektorer i Sverige där rekryteringsbehoven ökar mest. Därför blir det extra viktigt att arbeta strategiskt och bedriva ett effektivt kompetensförsörjningsarbete.

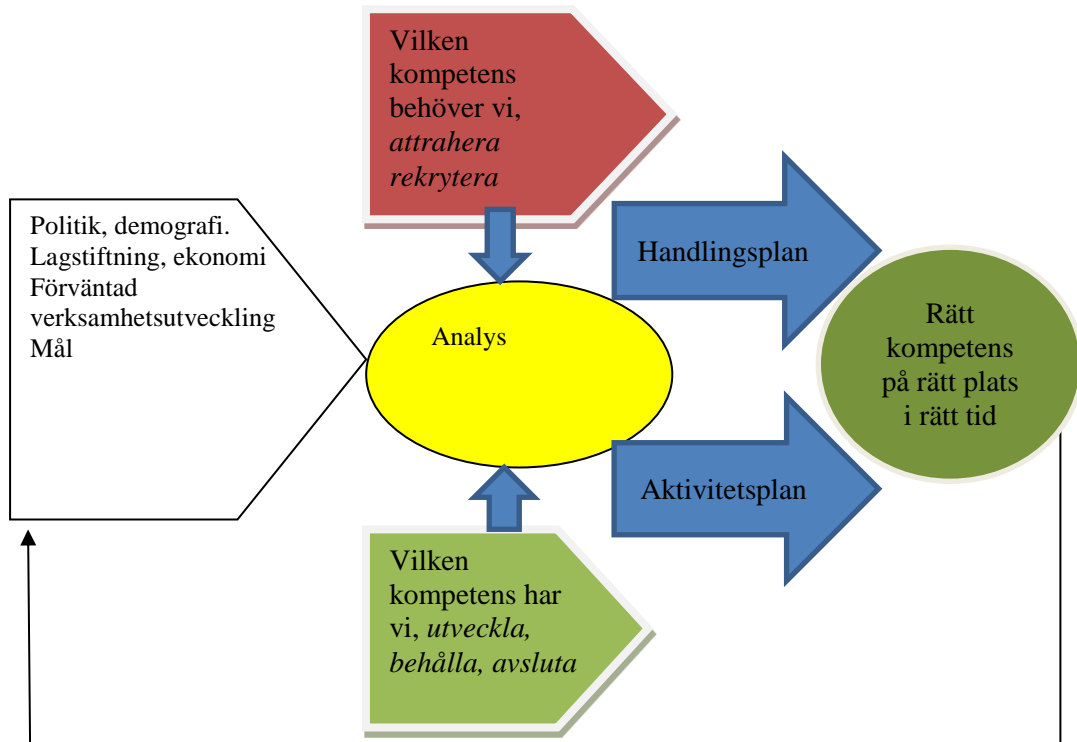
I den regionala utvecklingsstrategin för en hållbar framtid i Norrbotten 2020 (RUS) lyfts den demografiska utvecklingen och den framtida kompetensförsörjningen fram som länets största utmaning. Avgörande för regionens tillväxt är att det finns arbetskraft och kompetens som matchar företagens och den offentliga sektorns behov.

Kompetensförsörjningsstrategin är en av flera strategier inom kompetensförsörjningsområdet. Det finns kopplingar mellan RUS ( regional utvecklingsstrategi) ( kommande) MR-strategi ( mänskliga rättigheter) samt den regionala handlingsplanen för jämställd tillväxt.

## Kompetensförsörjningsmodell

Den framtida kompetensförsörjningen i Norrbottens läns landsting är beroende av flera olika faktorer. Modellen nedan beskriver arbetssättet och de faktorer som påverkar.

Verksamhetsförändringar och mål styr vilken kompetens som kommer att behövas jämfört med den kompetens som redan finns i organisationen. Skillnaden mellan tillgång och efterfrågan på kompetens bör kontinuerligt analyseras och leda till aktiviteter.



## Utmaningar

Tillgången på arbetskraft minskar som en konsekvens av att de stora årskullarna från 40 och 50-talet lämnar arbetsmarknaden.

Samhällsutvecklingen påverkar i stor grad de val som unga gör när de väljer utbildning och yrke.

Nya tekniska möjligheter förändrar kraven på kunskap och kompetens inom landstingets samtliga verksamheter.

Säkra ledarförsörjningen i den kommande generationsväxlingen.

Attrahera medarbetare i konkurrens med kommuner, tjänstesektorn och industrin.

Påverka unga samt utlandsfödda att studera vidare då de flesta av landstingets yrkesgrupper är legitimationsyrken och har krav på gymnasie- eller eftergymnasial utbildning.

Antalet specialistområden inom hälso- och sjukvårdens och tandvårdens verksamheter ökar och medarbetare med specialistkompetens efterfrågas.

Arbeta normbreddande så att landstingets yrken blir intressanta för män såväl som kvinnor.

## Syfte

Strukturera och systematisera landstingets gemensamma övergripande aktiviteter. Samt prioritera insatser på kort och lång sikt, för att trygga återväxten av medarbetare inom landstingets verksamheter.

Strategin pekar ut riktning och långsiktiga mål. De områden som tas upp i strategin blir utgångspunkt för en landstingsövergripande handlingsplan samt divisionernas aktivitetsplaner.

## Mål

Målsättningen är att ha rätt person på rätt plats i rätt tid, för att uppnå målen om en tillgänglig, säker, kunskapsbaserad, ändamålsenlig, jämlik och effektiv verksamhet.

## Framgångsfaktorer

För att åstadkomma en effektiv kompetensförsörjning krävs att man lyckas **attrahera** rätt medarbetare, **rekrytera** dessa genom en effektiv process, skapa möjligheter för **utveckling** på kort och lång sikt samt lyckas med att **behålla** rätt medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsplats samt **avsluta** anställningen på ett professionellt sätt.

Ledarförsörjningen är en förutsättning för ett fortsatt bra ledarskap, vilket är en av de viktigaste faktorerna för att kunna attrahera nya medarbetare. Landstinget ska genom hälsofrämjande arbetsmiljö, jämlika och jämställda villkor samt balans mellan yrkesliv och privatliv ge medarbetarna möjlighet till ett hållbart arbetsliv.

Ett livslångt lärande med kompetensutveckling och kompetensväxling bidrar till att tillvarata hela arbetskraftens potential. Fortsatt bra samverkan med arbetsgivare, myndigheter och lärosäten stärker landstingets möjligheter att rekrytera och behålla rätt kompetens.

Rekryteringsarbetet begränsas inte till närområdet utan måste ses utifrån ett globalt perspektiv och över nationsgränser.

## Målbild

Potentiella medarbetare ser landstinget som en intressant framtida arbetsgivare med bra anställningsförhållanden och goda möjligheter till kompetensutveckling, karriär och forskningsmöjligheter, samt möjlighet att förena arbetsliv och privatliv.

Medarbetare är positiva och stolta över sin arbetsplats och deltar aktivt i rekryteringsarbetet genom att ge goda vitsord till sin omgivning, vilket underlättar och ger positiva konsekvenser för rekryteringsarbetet.

Landstinget som arbetsgivare arbetar för att påverka innehållet i gymnasieutbildningar, lärosätenas utbud inom hälso och sjukvård och de ungas yrkesval. Landstinget arbetar systematiskt med analyser av befintlig kompetens och den kompetens som det bedöms finnas behov av i framtiden. Detta ger framförhållning i rekryteringsarbetet och skapar förutsättningar för ett lyckat arbete med såväl nyrekrytering som utveckling av befintlig personal.

Landstinget ger förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och inspirerar till kompetensutveckling och karriärmöjligheter. Arbetsplatserna är hälsofrämjande med arbetsmiljö och anställningsvillkor som uppmuntrar medarbetare att kvarstå i anställning och ger en större mångfald och jämnare könsfördelning.

Arbetet med individuella lönesättningar, prioriteringar samt lön kopplat till prestation fortsätter och det finns en förståelse hos medarbetare om lönearbetet och varför man har den lön man har.

Landstinget arbetar professionellt med omställning och avslut av anställningar vilket medför att medarbetare som pensioneras eller väljer att avsluta sin anställning av annan orsak känner sig nöjda med anställningstiden och marknadsför landstinget på ett positivt sätt till sin omgivning

## **Prioriterade åtgärder**

Nedan beskrivs åtgärder inom kompetensförsörjningsprocessens områden Attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avsluta. Delarna är beroende av varandra och samtliga påverkar de prioriterade områdena.

*Landstingets ska:*

- Attrahera framtidens medarbetare genom ett tydligt och enat arbetsgivarvarumärke, tidiga kontakter med ungdomar och medarbetare som marknadsför landstinget som en bra arbetsgivare.
- Samordna arbetet med rekryteringsinsatser, hitta nya vägar att rekrytera, förmedla en gemensam enhetlig bild av landstinget som arbetsgivare och arbeta aktivt med kompetensväxling.
- Hitta optimala bemanningsstrukturer utifrån verksamheternas behov och tillgång på kompetens. Säkerställa att spetskompetens tillvaratas och arbetar inom specialistområdet.
- Tillvarata den distansöverbryggande tekniken som innebär att kompetenser kan samordnas och nyttjas mer effektivt.
- Vara en lärande organisation med stark kunskapsstyrning som påverkar lärosäten och andra utbildningsanordnare och verkar som en professionell utbildningsaktör.
- Bedriva åldersmedvetet ledarskap och medarbetarskap för att ta tillvara äldres kompetens, förutsättningar och möjligheter.
- Tillämpa individuell lönesättning, med en tydlig koppling till prestation utifrån verksamhetens mål.
- Tydliggöra karriär och utvecklingsmöjligheter samt lyfta fram forskningsmöjligheter.

- Utbilda chefer och ge dem stöd i sin ledarroll.
- Arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som bidrar till att medarbetare väljer att stanna kvar och utvecklas inom landstinget.

## **Uppföljning**

Kompetensförsörjning bedrivs som en integrerad del i det dagliga arbetet. Den som är ansvarig för verksamheten ansvarar också för att uppföljningen sker samtidigt som och i linje med övrig uppföljning.

Handlingsplan för kompetensförsörjning följs upp årligen av ansvarig strateg och controller tillsammans med landstingsdirektör.