



Kompetensförsörjningsplan

Region Dalarna 2024-2034

Datum	Diarienummer	Version
Handläggare	Fastställt av:	



Innehåll

1	Inledning.....	3
1.1	Strategisk kompetensförsörjning	3
1.2	Syfte och mål med kompetensförsörjningsplanen	3
2	Utforska nya möjligheter	4
2.1	Använd kompetensen rätt	4
2.2	Centralisera arbetet kring bemanning	4
3	Verka för ett hållbart arbetsliv.....	5
3.1	Omställning	5
4	Prioritera friskfaktorer och arbetsmiljö.....	6
4.1	Delaktighet och samverkan.....	6
5	Rekrytera strategiskt.....	7
5.1	Breda urvalet	7
5.2	Internationell rekrytering.....	7
6	Stärk ledarskapet	8
6.1	Introduktion för chefer	8
6.2	Chefsförsörjning och utveckling i ledarskapet.....	8
7	Stöd medarbetares utveckling	9
7.1	Introduktion av nya medarbetare	9
7.2	Kompetensutveckling och utbildning.....	9
7.3	Lön- och anställningsförmåner.....	9
8	Utveckla hela Dalarna	10
8.1	Moderna arbetsvillkor och ett flexibelt arbetsliv	10
8.2	Framtidens medarbetare.....	10
9	Sök nya samarbeten	11
9.1	Interna samarbeten	11
9.2	Samarbetspartner till utbildningsanordnare	11
9.3	Samverkan i länet.....	11
10	Utnyttja tekniken smart.....	12

1 Inledning

Långsiktig och hållbar kompetensförsörjning är en förutsättning för att kunna uppnå Region Dalarnas övergripande mål. Region Dalarna ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare som kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som organisationens verksamheter behöver för att klara sina uppdrag. Genom att ta tillvara på och utveckla den kompetens som finns, samt verka för ett inflöde av rätt kompetens kan kompetensförsörjningen tryggas. Behovet av kompetens är föränderligt och utgår ifrån Region Dalarnas uppdrag, verksamheternas behov och efterfrågan på marknaden.

Dalarna är det län i Sverige som för närvarande har lägst andel invånare i arbetsför ålder i relation till övrig befolkning. Under det kommande årtiondet innebär denna utveckling att Dalarna kommer att ställas inför ett läge med arbetskraftsbrist, minskad skattekraft och ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Dalarna är dessutom ett av de till ytan största och mest glesbefolkade länen i Sverige och EU. Det finns samtidigt stora inomregionala skillnader där södra och mellersta Dalarna har en tätare och yngre befolkning än de norra länsdelarna. För oss som arbetsgivare medför detta allt större svårigheter att hitta rätt kompetens och det krävs nya lösningar för att säkra kompetensförsörjningen.

1.1 Strategisk kompetensförsörjning

Ett kontinuerligt och systematiskt arbete med kompetensförsörjningens alla delar; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla (ARUBA) är en förutsättning för att nå Region Dalarnas

övergripande mål. Det måste vara ett långsiktigt, metodiskt och hållbart strategiskt arbete, där våra strategier och verksamhetsmål ligger i linje med varandra för att få bästa resultat. Långsiktig kompetensförsörjning ska vara en naturlig, integrerad del i all ledning, styrning och planering.

1.2 Syfte och mål med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att peka ut riktningen i det regionövergripande kompetensförsörjningsarbetet. Kompetensförsörjningsplanen utgår från målen och utmaningarna som fastställs i Regionplanen samt Dalastrategin 2030. Kompetensförsörjningsplanen konkretiserar Region Dalarnas kompetensförsörjningsstrategi på en övergripande nivå, med målet att Region Dalarna ska vara en arbetsgivare som behåller och attraherar dagens, samt morgondagens medarbetare.



2 Utforska nya möjligheter

Demografin och den ökade konkurrensen om kompetens på arbetsmarknaden innebär att Region Dalarna inte enbart kan förlita sig på nyrekryteringar för att möta sitt kompetensbehov. Organisationen måste ständigt anpassa sig och utvecklas för att klara av sitt uppdrag. Vi måste våga utmana traditionella arbetssätt, rutiner samt vårt synsätt på kompetens och vad som krävs för olika arbetsuppgifter. Ett sådant tillvägagångssätt kan bidra till att hitta nya lösningar för effektivare arbete. I det arbetet måste vi också hela tiden ha ett regionövergripande perspektiv och en förståelse för varandras verksamheter.

2.1 Använd kompetensen rätt

För att effektivt nyttja befintlig kompetens och säkerställa att den utvecklas i enlighet med verksamhetens behov, behöver vi göra kontinuerliga kompetenskartläggningar, som en del av den årliga verksamhetsplaneringen och uppföljningen. Det ger oss en överblick över den samlade kompetensen, och således också en möjlighet att snabbt kunna omorganisera oss, så att medarbetarna arbetar där deras kompetens tas tillvara på bästa sätt. När vi har en helhetssyn på den samlade kompetensen kan vi på ett effektivare sätt planera för strukturerad och löpande överföring av kompetens, för att minska sårbarheten vid pensionsavgångar eller när medarbetare slutar. Analyserna av kompetenskartläggningarna bidrar också till att vi kan hitta nya arbetssätt, samarbeten och samverkan, samt nya roller och kompetenser för att klara av våra uppdrag.

2.2 Centralisera arbetet kring bemanning

Att ha tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle är av stor vikt för organisationens verksamheter. Att rekrytera och bemanna upp är resurskrävande och för att frigöra tid för chefer i organisationen, och nyttja deras kompetens på bästa sätt, kommer Region Dalarna att centralisera specifika delar av bemanningen. Syftet är att samordna och bemanna upp, i första hand, hälso- och sjukvård med kvalificerad och flexibel personal vid arbetstoppar, korttidsfrånvaro eller vid en eventuell krissituation. Centraliseringen bidrar också till kompetensutveckling för våra medarbetare, då möjlighet ges till att få bredda sin kompetens genom att arbeta inom olika verksamheter.

Inom ramen för centraliseringen ska även rekrytering och samordning av sommarbemanning och feriearbete finnas. Detta kan bidra till en bättre kandidatupplevelse, samt en effektiv och kvalitetssäkrad rekryterings-process.



Region Dalarna ska **utforska nya möjligheter** genom att:

- utmana traditionella arbetssätt och roller för att hitta nya innovativa lösningar och nyttja kompetensen på bästa sätt
- göra kontinuerliga kompetenskartläggningar och analyser
- centralisera bemanningsarbetet samt samordna sommarbemanning och feriearbete

3 Verka för ett hållbart arbetsliv

Region Dalarna ska förbättra medarbetares förutsättningar för att vara kvar i sin anställning så länge som möjligt för att lyckas behålla erfarenhet och kompetens inom organisationen. Som organisation behöver vi förlägga arbetstid på ett hälsosamt sätt och verka för att göra anpassningar utifrån individen vilket bidrar till ett långt och hållbart arbetsliv. Genom individuella anpassningar möjliggör vi att fler kan arbeta heltid större delen av sitt arbetsliv. Att fler arbetar heltid har positiva effekter för organisationen, då både rekryteringsbehovet minskar och jämställdheten ökar.

3.1 Omställning

Då tillgången på arbetskraft minskar, ställs krav på nya arbetssätt och ibland även på nya kompetenser. Region Dalarna ska arbeta aktivt med omställning för våra medarbetare så att de kan möta de nya kompetenskraven som ställs, både från oss som organisation, men också från arbetsmarknaden.

Region Dalarna ska genom en coachande funktion vägleda medarbetare kring vilka utvecklingsmöjligheter som finns för att behålla deras kompetenser inom organisationen. Individer som inte

kan eller vill arbeta i sitt nuvarande yrke, men som har en kompetens vi vill ha kvar inom organisationen, ska få hjälp att hitta andra möjligheter som matchar både medarbetarens och verksamhetens behov. Det kan till exempel innefatta utbildningsinsatser för att höja medarbetarens kompetens i det nuvarande yrket. Olika karriärvägar inom Region Dalarna ska lyftas fram och medarbetare ska uppmuntras till att aktivt ta ansvar för sin kompetensutveckling. På detta sätt nyttjar vi den arbetskraft vi har inom Region Dalarna på ett bättre sätt och främjar lyckade interna förflyttningar.



Region Dalarna ska **verka för ett hållbart arbetsliv** genom att:

- Ge medarbetare förutsättningar att arbeta kvar i organisationen längre
- Arbeta aktivt med omställning
- Inrätta en coachande funktion som tydliggör möjligheter för medarbetare inom organisationen

4 Prioritera friskfaktorer och arbetsmiljö

Region Dalarna ska genom att erbjuda en god och utvecklande arbetsmiljö, vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetarna väljer att stanna. Den demografiska utmaningen, ett längre arbetsliv och den snabba utvecklingen ställer höga krav på Region Dalarna som arbetsgivare i arbetsmiljöarbetet.

För att möta dessa krav kommer Region Dalarna att arbeta aktivt för att ett långsiktigt och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete ska genomföra organisationens alla nivåer. Att arbeta systematiskt med den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön, bidrar till en god och stimulerande arbetsmiljö. Arbetet med vår värdegrund, organisationskultur, ledarskapets riktning, samt delaktighet och samverkan har också en positiv effekt på arbetsmiljön, då det främjar en stark intern stolthet och ett gott medarbetarskap. Detta är en förutsättning för att upprätthålla en hög kvalitet och patientsäkerhet, samt verka för ett hållbart arbetsliv.

4.1 Delaktighet och samverkan

En attraktiv arbetsplats skapas bland annat genom goda möjligheter till delaktighet, ansvar och inflytande, balans mellan arbete och fritid, samt att utvecklas i sin yrkesroll. Samverkan är ett forum för dialog om bland annat arbetsmiljö- och kompetensförsörjningsfrågor, där medarbetare ges möjlighet till delaktighet och inflytande. En god dialog med berörda parter ökar möjligheten att nå samsyn och förståelse för verksamheten och dess mål. En verksamhet som tar tillvara alla medarbetares olika kompetenser, kreativitet och engagemang, ökar möjligheten till att verksamheten och dess medarbetare utvecklas tillsammans.



Region Dalarna ska **prioritera friskfaktorer och arbetsmiljö** genom att:

- Arbeta systematiskt och hälsofrämjande på alla nivåer i organisationen
- Utbilda och stötta chefer i arbetsmiljöansvaret
- Ge förutsättningar till en ökad delaktighet
- Möjliggöra förutsättningar för en god samverkan

5 Rekrytera strategiskt

Region Dalarna ska göra en förflyttning från att vara reaktiv till att bli proaktiv och strategisk i sitt rekryteringsarbete. För att säkerställa att vi har tillgång till rätt kompetens för att nå våra mål, ska samtliga verksamheter inom Region Dalarna arbeta systematiskt efter den kompetensförsörjningsprocess som finns framtagen. Det ger oss en möjlighet att tidigt ha en god överblick över de framtida kompetensbehoven, och på så vis genomföra riktade insatser mot rätt målgrupper.

5.1 Bredda urvalet

I Region Dalarna arbetar vi enligt en kompetensbaserad rekryteringsprocess, där fokus ligger på kandidaternas kompetens och potential. Arbetssättet främjar mångfald och bidrar till en mer rättvis rekryteringsprocess. Utifrån den demografiska utmaningen med allt färre i arbetsför ålder, kommer det att bli av större vikt att titta på potentialen för att kunna bredda urvalsbasen i Region Dalarnas rekryteringsarbete. På så sätt sänker vi trösklarna för att få ett arbete hos oss, och kan ta tillvara på den kompetens som finns tillgänglig, både i och utanför vårt län. De som företräder Region Dalarna i rekryteringssammanhang ska därför vara väl insatta i hur kompetensbaserad rekrytering fungerar. Region Dalarna ska alltid sträva efter att utveckla och förfin

sin rekryteringsprocess efter den evidens som finns tillgänglig.

5.2 Internationell rekrytering

Region Dalarna ska fortsätta sitt framgångsrika arbete med att rekrytera internationellt till bristyrken. Vi kommer också att erbjuda och utveckla vårt unika koncept med vår interna språkutbildning. Vi arbetar utifrån inställningen att inflyttningen till vårt län är en möjlighet och en förutsättning för att trygga kompetensförsörjning och välfärd i vår region. Som en del i arbetet med internationell rekrytering kommer vi att ta fram en rutin och process för att möjliggöra praktisk tjänstgöring inom Region Dalarna. På så vis öppnar vi upp för vägar som bidrar till hållbar utveckling och kompetensförsörjning ur ett integrationsperspektiv.



Region Dalarna ska **rekrytera strategiskt** genom att:

- Gå från reaktiv rekrytering till proaktiv och strategisk kompetensförsörjning
- Rekrytera och attrahera bredare
- Säkerställa att alla som företräder organisationen i rekryteringar tillämpar kompetensbaserad rekrytering
- Fortsätta med sitt internationella rekryteringskoncept

6 Stärk ledarskapet

Att vara ledare i Region Dalarna är en viktig uppgift då vi är en organisation med ett unikt samhällsuppdrag. Våra ledare visar riktningen och utgör tillsammans med sina medarbetare drivkraften i vår organisation. Alla ledare inom Region Dalarna arbetar målmedvetet för att bibehålla och öka öppenhet, respekt och ansvar, såväl inom organisationen som ut mot våra invånare. Region Dalarna arbetar kontinuerligt med att utveckla ledarskapet mot en tydligare och mer tillitsbaserad styrning samt med målet att alla våra ledare ska få goda förutsättningar i sina roller.

6.1 Introduktion för chefer

För nya chefer ska det finnas en specifik introduktion med tillhörande kurskatalog och ledarskapsprogram. Detta ska säkerställa att samtliga chefer hos Region Dalarna får en gemensam grund i början av sin tjänst, samt att det finns en plan för kompetensutveckling för framtiden. En tydlig introduktionsprocess skapar bättre förutsättningar för att möta verksamhetens och medarbetarnas förväntningar på chefs- och ledarskap. Även mentorskap ska ses som en naturlig del i chefers introduktion.

6.2 Chefsförsörjning och utveckling i ledarskapet

Region Dalarna har allt svårare att attrahera kompetenta chefer och behöver blicka både inåt och utåt för att identifiera potentiella kandidater. För att säkra Region Dalarnas chefsförsörjning och ha fler förberedda chefs- och ledarkandidater, kommer vi att fortsätta utveckla utbildningar som syftar till att attrahera och stärka nya ledare.

För att utveckla och behålla ledare i Region Dalarna erbjuds handledning individuellt eller i grupp, samt tematräffar inom aktuella ledarskapsfrågor. Vidare ska chefer kunna erbjudas interna fortbildningar och deras förutsättningar ska ses över. Inom Region Dalarna verkar vi för att kunna tillvarata chefernas erfarenheter, speciellt vid pensionsavgångar.



Region Dalarna ska **stärka ledarskapet** genom att:

- Arbeta för en tydligare och mer tillitsbaserad styrning
- Se över och förbättra chefers förutsättningar
- Erbjuder ett regionövergripande introduktionsprogram för nya chefer
- Utveckla och fortsätta erbjuda utbildningar som är chefsförberedande
- Erbjuder stöd i form av utbildningar och handledning till våra chefer genom hela anställningen

7 Stöd medarbetares utveckling

I dagens föränderliga arbetsliv måste utbildning, kompetensutveckling samt omställning ses som en naturlig del av en anställning. Därför ska det gå att kombinera arbete med vidareutbildning och studier inom Region Dalarna.

7.1 Introduktion av nya medarbetare

En gedigen introduktionsprocess skapar förutsättningar för den nya medarbetaren att göra ett bra jobb och att finna sig väl tillrätta som anställd i Region Dalarna. Alla nya medarbetare i Region Dalarna ska få samma grund att stå på genom ett regionövergripande introduktionsprogram. Programmet kompletteras med en individuell introduktionsplan med yrkes- och verksamhetsspecifika delar. Till introduktionsplaneringen kommer det att finnas en kurskatalog, där chefer kan skapa den individuella plan med utbildningar som medarbetare behöver för att utvecklas på rätt sätt.

7.2 Kompetensutveckling och utbildning

Region Dalarna erbjuder tydliga karriärvägar för samtliga medarbetare. Hos oss får medarbetare

möjlighet att utvecklas individuellt samtidigt som de bidrar till verksamhetens utveckling och mål. Vi kommer verka för att utveckla möjligheter till vidareutbildning samt forskarutbildning och forskning för medarbetare. Våra verksamheter ska uppmuntra, stödja och följa upp vidareutbildning och forskningsaktiviteter.

7.3 Lön- och anställningsförmåner

Region Dalarnas medarbetare ska erbjudas konkurrenskraftiga anställningsvillkor. För att vi ska kunna vara en attraktiv arbetsgivare och behålla våra medarbetare, behöver vi kontinuerligt arbeta med våra lönestrukturer, anställningsvillkor och förmåner. Med kontinuerlig om- och invärldsbevakning säkerställer vi att vi har aktuella och attraktiva villkor. Region Dalarna ska kunna erbjuda medarbetare löne- och anställningsvillkor som bidrar till att en effektiv och kvalitetssäkrad kompetensförsörjning kan upprätthållas på både kort och lång sikt.



Region Dalarna ska **stötta medarbetarnas utveckling** genom att:

- Alla nya medarbetare genomgår ett introduktionsprogram
- Samtliga medarbetare har en kompetensutvecklingsplan
- Arbeta kontinuerligt med våra löne- och anställningsförmåner för att säkerställa att vi erbjuder konkurrenskraftiga anställningsvillkor

8 Utveckla hela Dalarna

Ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete kommer att leda till Region Dalarnas och länets fortsatta utveckling och tillväxt. Det finns stora inomregionala skillnader som skapar olika förutsättningar och möjligheter. När beslut ska fattas avsett Region Dalarnas kompetensförsörjning, behöver dessa inomregionala skillnadertas i beaktande.

8.1 Moderna arbetsvillkor och ett flexibelt arbetsliv

I takt med ny teknik och en förändrad syn på arbetsvillkor förändras också arbetslivet. Som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare öppnar Region Dalarna upp för en flexibel arbetsplats och moderna arbetsvillkor. Pandemin har medfört en friare syn på hur jobbet kan utföras. Inom många yrken, framför allt där personal arbetar på kontor, men även inom vissa yrken i hälso- och sjukvården, har det visat sig framgångsrikt att öppna upp för att en del av arbetet kan ske på distans. Genom att möjliggöra ett flexibelt arbetssätt kan många av våra medarbetare i landsbygd bo kvar på sin hemort och nya samarbeten kan skapas, där tekniken främjar samverkan på distans. Inom hälso- och sjukvård samt tandvård kan de långa avstånden till städer och sjukhus ställa högre krav på medarbetares

kompetens, men erbjuder också en större variation i arbetet. Här finns utrymme att växa i sin roll och att hela tiden bredda sin kompetens, samtidigt som det kollegiala stödet och spetskompetensen finns digitalt.

8.2 Framtidens medarbetare

Vi kommer fortsättningsvis att ta emot praelever, praktikanter och studenter för att visa framtidens arbetsplatser i hela Dalarna, både på stora och mindre orter. För att få dagens unga att se Region Dalarna som en potentiell framtida arbetsgivare men också välja att utbilda sig inom välfärdsyrken, kommer vi att fortsätta erbjuda och utveckla vårt populära praokoncept. Vi kommer också att verka för att fler verksamheter ska erbjuda feriearbete. Vidare ska vi utveckla våra samarbeten med skolor och i större utsträckning inkludera våra arbetsgivarambassadörer för att nå och inspirera framtidens medarbetare.



Region Dalarna ska **utveckla hela Dalarna** genom att:

- Ta länets olika förutsättningar i beaktande vid beslut gällande kompetensförsörjning
- Möjliggöra för flexibla arbetssätt
- Fortsätta utveckla möjligheter till prao, praktik och annan verksamhetsförlagd
- utbildning i hela Dalarna
- Utveckla feriearbete i hela Region Dalarna

9 Sök nya samarbeten

Region Dalarna ska aktivt söka samarbeten med interna och externa parter för att säkra organisationens kompetensförsörjning.

9.1 Interna samarbeten

Kompetensutmaningen och bristen på arbetskraft är ett gemensamt problem och därför måste det verksamhetsöverskridande samarbetet bli mer omfattande. Den gemensamma kompetensförsörjningsprocessen medför att organisationens verksamheter arbetar med sin kompetensförsörjning på ett likriktat sätt. Det kommer att öka förståelsen för varandras verksamheter och vi får möjlighet att inspireras av goda exempel eller hjälpas åt. Det bidrar också till en mer enad kraft för att ta sig an den utmaning vi står inför. Genom kontinuerliga dialoger och samarbeten kan kreativitet födas och lösningar uppstå, vilket på sikt bidrar till att Region Dalarna kan klara av sitt uppdrag.

9.2 Samarbetspartner till utbildningsanordnare

Region Dalarna ska vara den naturliga samarbetspartnern för utbildningsanordnare när det dags för praktik. Att möta studerande på studieorterna, informera om vad vår region kan erbjuda, samt ge studerande en god upplevelse på sina praktikplaceringar inom Region Dalarna, kommer att vara en lyckosam väg för att attrahera och på lång sikt även kunna rekrytera. Vi ska inspireras av den kunskap och goda erfarenhet av framgångsrik praktik och annan verksamhetsförlagd utbildning som finns internt i organisationen. Vi ska se över och utveckla vårt erbjudande för att studerande ska se oss som sin framtida arbetsplats.

9.3 Samverkan i länet

Region Dalarna behöver fortsätta utveckla samarbeten och samverka med kommuner och myndigheter, i syfte att samordna kompetensförsörjningen inom länet. Här finns även potential att utveckla och skapa samarbeten för att inkludera och integrera fler personer i arbeten inom välfärdsyrken. För att möjliggöra en satsning på att utveckla personer till anställningsbarhet, kommer vi att söka riktade medel för denna typ av arbetsmarknadsinsatser från staten och EU. Arbetet med integration och inkludering minskar risken för utanförskap och ohälsa genom att ge fler möjlighet att arbeta inom sitt kompetensområde och bidra till sin egen försörjning.

För att attrahera och behålla kompetenta medarbetare behöver Region Dalarnas digitala utveckling hålla jämna steg med samhällets allmänna digitalisering. Vi måste därför vara organiserade så att vi snabbare kan ställa om till ny teknik. I dagens digitala samhälle förväntar sig morgondagens medarbetare moderna arbetsmetoder och en smidig digital arbetsmiljö.

Genom smart teknikanvändning frigörs tid och kompetens som kan användas mer effektivt och i vissa fall minska behovet av personal. Automatisering och implementering av AI-teknik i arbetsmoment, tillsammans med ändamålsenliga system inom kompetensförsörjningsområdet, kan både öka produktiviteten och effektiviteten i arbetsprocesserna men också ge oss en mer proaktiv organisation. När chefer på ett smidigt sätt kan överblicka sina medarbetares kompetens, samt verksamhetens framtida behov av kompetens, står vi bättre rustade för kommande utmaningar eller oväntade situationer.



Region Dalarna ska **söka nya samarbeten** genom att:

- Utveckla och främja starkare samarbeten kring kompetensförsörjningsutmaningen inom organisationen
- Vara en naturlig samarbetspartner till utbildningsanordnare
- Öka samverkan kring kompetensförsörjningen inom länet

10 Utnyttja tekniken smart

För att attrahera och behålla kompetenta medarbetare behöver Region Dalarnas digitala utveckling hålla jämna steg med samhällets allmänna digitalisering. Vi måste därför vara organiserade så att vi snabbare kan ställa om till ny teknik. I dagens digitala samhälle förväntar sig morgondagens medarbetare moderna arbetsmetoder och en smidig digital arbetsmiljö.

Genom smart teknikanvändning frigörs tid och kompetens som kan användas mer effektivt och i vissa fall minska behovet av personal.

Automatisering och implementering av AI-teknik i arbetsmoment, tillsammans med ändamålsenliga system inom kompetensförsörjningsområdet, kan både öka produktiviteten och effektiviteten i

arbetsprocesserna men också ge oss en mer proaktiv organisation. När chefer på ett smidigt sätt kan överblicka sina medarbetares kompetens, samt verksamhetens framtida behov av kompetens, står vi bättre rustade för kommande utmaningar eller oväntade situationer.



Region Dalarna ska **utnyttja tekniken smart** genom att:

- Fortsätta digitalisera och automatisera arbetsmoment inom kompetensförsörjningsområdet
- Använda ändamålsenliga system som frigör tid och kompetens
- Utveckla system för överblick av organisationens och medarbetarnas samlade kompetens

Region Dalarna

Vasagatan 27, Box 712

791 29 Falun

Telefon 023-49 00 00



**REGION
DALARNA**