Personal- och kompetensförsörjningsplan 2019-2020

Personalförsörjning

Personalen vid patientnämndens förvaltning arbetar huvudsakligen med patientärenden och utredningar samt information och utbildning riktad till allmänhet och vårdpersonal. Därutöver tillkommer rekrytering, utbildning och administration kring stödpersonsverksamheten för patienter som tvångsvårdas i psykiatrin eller isoleras enligt smittskyddslagen.

Personalgruppen bestod vid utgången av 2018 av 24 personer; förvaltningschef, utvecklingschef, förvaltningsjurist, ekonomi/verksamhetscontroller, marknads- och kommunikationsansvarig, handläggare med hälso- och sjukvårdskompetens legitimerad vårdpersonal, analytisk kompetens, samt administratörer. I mars 2019 kommer ytterligare en telefonist tillträda sin tjänst.

I och med ett utökat uppdrag att analysera, uppmärksamma riskområden för att förstärka patientsäkerheten, samt verka för att verksamheterna inom hälso- och sjukvården anpassas efter patienternas behov och förutsättningar (SFS 2017:372, paragraf 3) kommer förvaltningen de kommande åren satsa på att i högre grad än tidigare bidra till utvecklingen av hälso- och sjukvården. Målet är att etablera en bredare och mer effektiv samverkan med andra aktörer inom regionen och även genom att vara en aktiv part i regionens satsning på innovation. Förvaltningen märker ett stort intresse både inom och utom regionen för analyser baserade på klagomål på sjukvården som ett led i införandet av personcentrerad vård och har som mål att tillgodose förfrågningar och samarbeten utifrån relevanta frågeställningar. Detta sammantaget innebär att antalet tjänster som arbetar med analysuppdraget kan behöva utökas.

Region Stockholm har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare och förvaltningen avser fortsatt att satsa på strategiskt arbete med arbetsmiljöfrågor, möjlighet till anpassade arbetslösningar samt en plan för eventuella pensionsavgångar. För att motverka risker kopplade till flera samtida pensionsavgångar eftersträvas en jämn åldersfördelning bland medarbetarna men också att ge äldre medarbetare motivation och möjlighet att fortsätta arbeta efter det att de fyllt 65 år och därmed dra nytta av den kompetens som finns så länge som möjligt.

Förvaltningen har implementerade rutiner för rekrytering och anställning. Förvaltningen eftersträvar jämställdhet och jämlikhet på vår arbetsplats och ser gärna sökande med alla möjliga bakgrunder och förutsättningar. Förvaltningen har aldrig upplevt några svårigheter att rekrytera personal med rätt kompetens.

Kompetensförsörjning

Förvaltningen arbetar från och med 2017 enligt KOLL/ProCompetence. Identifierade behov av kompetensutveckling anges även i medarbetarnas individuella styrkort. Medarbetare ges möjlighet att delta i fortbildningsinsatser då det befinns relevant för deras arbete, och en gång i månaden samlas alla medarbetare vid ett internt kompetensutvecklingsforum kallat ”Ständiga förbättringar.” Med anledning av att förvaltningen är i färd med att implementera ett nytt ärendehanteringssystem kommer utbildning i det nya systemet erbjudas kontinuerligt för alla medarbetare.

Samtliga medarbetare ska genomföra landstingets grundläggande miljöutbildning via Lärtorget samt landstingets HLR-utbildning. Förvaltningen har som rutin att nyanställda snarast möjligt tillgodogör sig de obligatoriska e-utbildningarna *Att undanröja hinder, Brand och utrymning, Etnicitet, normer och möten i vardagen, Hbtq- normer, kön och sexualitet,* samt *SLL Disa, informationssäkerhet*. Detta följs upp årligen.

De två cheferna på förvaltningen kommer under 2019 att gemensamt delta i en ledarskapsutbildning i syfte att ytterligare öka förutsättningarna för ett gott ledarskap.