Yttrande över remiss Kompetensförsörjningsstrategin

Nämnden för Stockholms läns sjukvårdsområde har av Rotel V getts möjlighet att avge yttrande över förslag till kompetensförsörjningsstrategi.

Ärendet

I mål och budget för Region Stockholm 2023 (RS 2022-0123) gav regionfullmäktige regionstyrelsen i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi under 2023. Ett förslag är utsänt på remiss. Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO) är en av remissinstanserna. Arbetet med att ta fram kompetensförsörjningsstrategin har skett med utgångspunkt i den prognostiserade demografiska utvecklingen i landet. Prognoserna visar att behovet av hälso- och sjukvård och annan offentlig verksamhet kommer att öka påtagligt de kommande tio åren.

Förvaltningens motivering och yttrande

SLSO välkomnar att förslaget till kompetensförsörjningsstrategi lyfter fram och förstärker behovet av att olika aktörer inom Region Stockholm behöver samverka och samspela i större omfattning för att möta behov och utmaningar. Beställarnämnderna behöver genomföra konsekvensanalyser som omfattar kompetensförsörjningen vid olika typer av förändringar för vårdgivare, t.ex. vid införande eller revidering av vårdval. Privata vårdgivare behöver omfattas av ett tydligare utbildningsuppdrag med ansvarstagande i delar som anknyter till vårduppdraget. Även Region Stockholms egna vårdgivare behöver utveckla och stärka samarbetet, inte minst i implementeringen av den nya läkarutbildningen där bastjänstgöring (BT) ställer nya krav avseende t.ex. akutplaceringar och externa bedömningar av BT-läkare.

Förslaget använder ett vi-perspektiv i stora delar av förslaget. Tyvärr leder det till otydlighet och utrymme för tolkningar av vilka som omfattas eller som inte gör det. Tydligheten skulle öka om vi-begreppet ersattes av tydligare definitioner.

Chefens roll i kompetensförsörjningen behöver lyftas fram tydligare. Kompetensförsörjningen är en styrnings- och ledningsfråga, vilket därmed också ska vara ett chefsansvar. I förslaget förs ett allmänt resonemang om ledare, chefer och medarbetare. Även frågan om arbetsgivaransvar nämns. Genom att betona chefens ansvar på ett tydligare sätt kan frågan om tillämpning bli skarpare och lättare att följa upp.

Region Stockholm har sedan en tid en mer uttalad ambition att agera som en arbetsgivare. Detta kan även spåras i förslaget. Ett exempel är en formulering under 3.1 som lyder ”vi har jämlika och likvärdiga villkor och förmåner”. Det torde vara välkänt att olika personalkategorier i hälso- och sjukvården har olika förutsättningar och villkor. Formuleringen kan förstås utifrån en ambition att agera som en arbetsgivare, men blir märklig om den ska ge gemensam vägledning för exempelvis läkare och skötare. Det kan finnas andra sätt att beskriva ambitionen att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder bra villkor.

Det avslutande textavsnittet om lärande organisation är kanske den starkaste delen av förslaget. En tydlig och uppfodrande riktning som utmanar, men som samtidigt borde stimulera till både eftertanke och vilja att komma längre i den övergripande ambitionen att bli ännu bättre för att ge bättre vård och bemötande för patienter.

Utmaningarna när det gäller kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården väcker en hel del frågor om hur det ska gå till. Om kompetensförsörjningsstrategin kan leda till bättre samverkan mellan beställare och utförare, mellan Region Stockholms egna verksamheter och andra aktörer, och inte minst mellan övergripande nivå i Region Stockholm och den enskilda vårdverksamheten nära patienterna så är det ett viktigt stöd i det fortsatta arbetet.

Förslag till beslut
Nämnden för Stockholms läns sjukvårdsområde föreslås besluta

att avge yttrande angående förslag till kompetensförsörjnings-strategi enligt ovanstående förslag.

Maria Ohlson Andersson
Närsjukvårdsdirektör

Lars Dahlberg
Handläggare Verksamhetsstöd HR