Stockholms läns landsting

FÖRSLAG 2016:85

LS 2015-0998
LS 2015-0094
LS 2015-0473

Landstingsstyrelsens förslag till beslut

Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

§ 234
Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

LS 2015-0998, LS 2015-0094, LS 2015-0473

Ärendebeskrivning

Ärendet innehåller förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting som huvudman för hälso- och sjukvården och arbetsgivare.

Beslutsunderlag

Personalutskottets protokollsutdrag den 4 oktober 2016 med (S)- och (MP)- ledamöternas reservationer samt (V)-ledamotens särskilda uttalande
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 22 september 2016
Förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting 2016-2021
Centrala samverkansgruppens mötesanteckningar den 12 oktober 2016

Förslag och yrkande

På sammanträdet föreligger landstingsrådsberedningens förslag i skrivelse den 12 oktober 2016 (bilaga).
Följande yrkande framförs:
Bifall från ordföranden Torbjörn Rosdahl (M) till landstingsrådsberedningens förslag.
Bifall från Erika Ullberg (S) och Susanne Nordling (MP) till Socialdemokraternas och Miljöpartiets gemensamma förslag (bilaga).

Proposition

Ordföranden frågar på vart och ett av de framställda yrkandena och finner att landstingsstyrelsen bifaller landstingsrådsberedningens förslag.

Landstingsstyrelsens beslut

Landstingsstyrelsen beslutar enligt landstingsrådsberedningens förslag föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting att gälla till och med 31 december 2021

att uppdra åt landstingsstyrelsen att samordna och styra landstingets strategiska arbete i enlighet med kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, samt styrelserna för Karolinska Universitetssjukhuset, Stockholms läns sjukvårdsområde, Danderyds sjukhus AB, Södertälje sjukhus AB,

Södersjukhuset AB, Folktandvården i Stockholm AB, S:t Eriks Ögonsjukhus AB och Ambulanssjukvården i Stockholm AB att, inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården, göra konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning

att uppdra åt landstingsstyrelsen att under år 2021 återkomma med en samlad uppföljning av arbetet som skett utifrån kompetensförsörjningsstrategin samt ge förslag till fortsatt styrning av arbetet med kompetensförsörjning

att uppdra åt hälso- och sjukvårdsnämnden att införliva tillämpliga delar av kompetensförsörjningsstrategin i avtal som tecknas med leverantörer av hälso- och sjukvård

dels – under förutsättning av landstingsfullmäktiges beslut – för egen del besluta

att uppdra åt personalutskottet att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsdirektören att samordna och styra landstingets strategiska arbete med kompetensförsörjning och utbildning i syfte att skapa förutsättningar för att den landstingsfinansierade vården ska kunna bemanna sina verksamheter i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens

att uppdra åt landstingsdirektören att fastställa hur konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning ska genomföras inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram en struktur för att på ett samordnat och systematiskt sätt arbeta med att upprätthålla och utveckla kompetensen hos medarbetarna i Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram gemensamma kompetensstegar som skapar förutsättningar för karriärvägar och utveckling för samtliga yrkesgrupper i landstinget

att uppdra åt landstingsdirektören att återkomma med förslag på ny hantering av hur kollektivavtal ska tecknas, med fokus på ökad samordning

att uppdra åt landstingsdirektören att löpande rapportera till personalutskottet hur arbetet utifrån strategin fortlöper, samt att återkomma till personalutskottet första halvåret 2019 med en sammanfattande avstämning.

Reservation
Erika Ullberg (S), Jens Sjöström (S), Talla Alkurdi (S), Johan Sjölander (S) och Victor Harju (S) samt Susanne Nordling (MP), Tomas Eriksson (MP) och Malin Karlsson (MP) reserverar sig mot beslutet till förmån för Socialdemokraternas och Miljöpartiets gemensamma förslag.

Särskilt uttalande
Gunilla Roxby Cromvall (V) anmäler ett särskilt uttalande från Vänsterpartiet till protokollet (bilaga).

Beslutsexpediering:
Landstingsfullmäktige
Landstingsdirektören
Akt

Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE
2016-10-12

LS 2015-0998
LS 2015-0094
LS 2015-0473

Landstingsstyrelsen

Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

Föredragande landstingsråd: Peter Carpelan

Ärendebeskrivning

Ärendet innehåller förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting som huvudman för hälso- och sjukvården och arbetsgivare.

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting att gälla till och med 31 december 2021

att uppdra åt landstingsstyrelsen att samordna och styra landstingets strategiska arbete i enlighet med kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, samt styrelserna för Karolinska Universitetssjukhuset, Stockholms läns sjukvårdsområde, Danderyds sjukhus AB, Södertälje sjukhus AB, Södersjukhuset AB, Folktandvården i Stockholm AB, S:t Eriks Ögonsjukhus AB och Ambulanssjukvården i Stockholm AB att, inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården, göra konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning

att uppdra åt landstingsstyrelsen att under år 2021 återkomma med en samlad uppföljning av arbetet som skett utifrån kompetensförsörjningsstrategin samt ge förslag till fortsatt styrning av arbetet med kompetensförsörjning

att uppdra åt hälso- och sjukvårdsnämnden att införliva tillämpliga delar av kompetensförsörjningsstrategin i avtal som tecknas med leverantörer av hälso- och sjukvård

dels – under förutsättning av landstingsfullmäktiges beslut – för egen del besluta

att uppdra åt personalutskottet att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsdirektören att samordna och styra landstingets strategiska arbete med kompetensförsörjning och utbildning i syfte att skapa förutsättningar för att den landstingsfinansierade vården ska kunna bemanna sina verksamheter i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens

att uppdra åt landstingsdirektören att fastställa hur konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning ska genomföras inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram en struktur för att på ett samordnat och systematiskt sätt arbeta med att upprätthålla och utveckla kompetensen hos medarbetarna i Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram gemensamma kompetensstegar som skapar förutsättningar för karriärvägar och utveckling för samtliga yrkesgrupper i landstinget

att uppdra åt landstingsdirektören att återkomma med förslag på ny hantering av hur kollektivavtal ska tecknas, med fokus på ökad samordning

att uppdra åt landstingsdirektören att löpande rapportera till personalutskottet hur arbetet utifrån strategin fortlöper, samt att återkomma till personalutskottet första halvåret 2019 med en sammanfattande avstämning.

Landstingsrådsberedningens motivering

Stockholms läns landsting tar i och med beslutet om kompetensförsörjningsstrategin ett koncernövergripande och samlat grepp om frågor såsom kompetensförsörjning, utbildning, vidareutbildning, lönebildning samt ledarskap. Strategin gäller samtliga verksamheter inom landstinget och hälso- och sjukvårdens verksamheter i synnerhet.

I nästa steg kommer en konkret handlingsplan med åtgärder, inom ovannämnda områden, att tas fram för att sedan implementeras och effektueras av sjukhusen och övriga hälso- och sjukvårdsverksamheter. En löpande återrapportering till Personalutskottet kommer att ske under

arbetets gång. Därutöver kommer en sammanfattande rapport om arbetet med kompetensförsörjningsfrågorna att rapporteras under 2019.

Stockholms läns landsting tar således ett helhetsgrepp om den långsiktiga kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården med kompetensförsörjningsstrategin. För att landstinget ska kunna lyckas med detta arbete behöver dock staten ta sin del av ansvaret. Därför är en fortsatt nära och kontinuerlig dialog med utbildningsanordnarna och de ansvariga myndigheterna avgörande ifall den landstingsfinansierade hälso- och sjukvården ska kunna bemanna sina verksamheter i tillräcklig utsträckning och med rätt kompetens.

Beslutsunderlag

Centrala samverkansgruppens mötesanteckningar den 12 oktober 2016
Personalutskottets protokollsutdrag den 4 oktober 2016
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 22 september 2016
Förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting 2016-2021

Torbjörn Rosdahl

Peter Carpelan

Carl Rydingstam

Stockholms läns landsting

LANDSTINGSSTYRELSEN
SOCIALDEMOKRATERNA
MILJÖPARTIET

FÖRSLAG TILL BESLUT

2016-10-25
Ärende 27
LS 2015-0998, 2015-0094, 2015-0473

Gällande "Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021"

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta

att ärendet återremitteras

Personalsituationen inom Stockholms läns landsting är mycket allvarlig och hotar hälsan för såväl patienter som anställda. Patienterna har rätt att möta en utvilad personal som har tid att lyssna och vårda samt att sätta patienten i centrum. Landstinget behöver personal som *vill* och *orkar* jobba kvar. Överbeläggningarna på sjukhusen måste därför bort och nivåerna sänkas till europeiskt läge, dvs. en beläggning på 85 procent.

Hälso- och sjukvården ska därför vara en arbetsplats där de anställda får möjlighet att utvecklas, göra karriär och kan räkna med en rimlig löneutveckling. De pengar som idag läggs på kvalificerad övertid och inhyrd bemanningspersonal ska istället satsas på förbättrade arbetsförhållanden och löner.

Socialdemokraterna och Miljöpartiet i Stockholms läns landsting har under flera år efterfrågat en strategi för kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. När processen äntligen påbörjades i våras var vi positiva - att hitta lösningar på den permanenta personalkris landstinget lever med är naturligtvis högt prioriterat.

Vi anser dock att processen med att ta fram en ny strategi inte fullföljts på ett bra sätt. Mest allvarligt är att Centrala samverkansgruppen (CSG), där flera fackliga representanter ingår, inte har haft möjlighet att lämna sina slutgiltiga synpunkter på

dokumentet. Ett oenigt extra personalutskottsmöte den 4 oktober godkände förslaget, istället för att invänta synpunkterna från CGS-mötet som var den 12 oktober. Vi har tagit del av synpunkterna från detta möte och kan konstatera att kritiken är hård.

Även fler av våra huvudsakliga synpunkter har förbisetts i förlaget till kompetensförsörjningsstrategi.

Därför föreslår vi att följande punkter bör ingå i förslaget till ny kompetensförsörjningsstrategi:

- En tydlig nulägesbeskrivning av kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården utifrån ett patient-, medarbetar- och arbetsgivarperspektiv.

- Krav på att all landstingsfinansierad vårdverksamhet ska delta i de verksamhetsintegrerade delarna av hälso- och sjukvårdsutbildningarna samt delta i forskning. Detta ska vara en förutsättning för att få avtal med landstinget.

- Rätten till ett introduktionsprogram för all nyanställd vårdpersonal under sitt första anställningsår. En god introduktion är grundläggande för patientsäkerheten, och för att vårdpersonal ska trivas och vilja stanna kvar på arbetsplatsen.

- Strategi för kompetensutveckling av personalen.

- All landstingsfinansierad vårdverksamhet ska främja forskningsuppdraget. Medarbetarnas måste ges reella möjligheter att bedriva forskning integrerat i hälso- och sjukvården. Det gör landstinget till en mer attraktiv arbetsgivare och förbättrar möjligheterna att rekrytera och att behålla personal.

- Premiering av erfarenhet vid lönesättning. Landstinget har ett grundläggande problem att rutinerad personal endast kan höja sin lön genom att byta jobb. Lönesättningen ska baseras på kompetens *och* erfarenhet.

- Införandet av nya arbetstidsmodeller för att förbättra arbetsmiljön. Erfarenheter från andra verksamheter som redan har infört nya arbetstidsmodeller ska tas tillvara och aktivt spridas till andra verksamheter som så önskar.

- Införandet av en verksamhetsintegrerad specialistsjuksköterskeutbildning med full lön inom de specialistområden där bristen på sjuksköterskor är störst.

Vi har under hela arbetsprocessen med kompetensförsörjningsstrategin försökt få med ovanstående punkter. Det bästa hade varit om landstinget hade kunnat nå

politisk samsyn i detta ärende, men eftersom avgörande delar inte tagits med, kvarstår vår kritik.

Därför anser vi att vi inte kan ställa oss bakom förslaget och yrkar på återremiss.

Stockholms läns landsting

LANDSTINGSSTYRELSEN
Vänsterpartiet

SÄRSKILT UTTALANDE

2016-10-25

Ärende nr 27
LS 2015-0998,
2015-0094,
2015-0473

Särskilt uttalande från (V) gällande kompetensförsörjningsstrategin för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

Vänsterpartiet har tagit del av den nya kompetensförsörjningsstrategin för Stockholms läns landsting och ser positivt på att kompetensen bland våra anställda lyfts och prioriteras. Som vi tidigare påpekat är kompetensförsörjningen i nuläget en av vårdens viktigaste frågor och det behövs ett batteri av förslag och åtgärder. Där är denna strategi en del.

Det är viktigt att strategin implementeras. Att det avsätts resurser och leder till konkreta förslag och inte blir ytterligare ett dokument som riskerar hamna i bokhyllan.

Några möjliga och konkreta förslag till åtgärder är de motioner från Vänsterpartiet som vi motionerat om under åren. Där föreslår vi arbetstidsförkortning så som sex timmars arbetsdag, kliniskt basår för nyexaminerade sjuksköterskor samt att än mer tillvarata nyanländas sjukvårdskompetens. Förslag för att Stockholms läns landsting ska bli en attraktivare arbetsgivare och därmed kunna anställa fler. Det leder till fler möjligheter så som att vår personal får fler kollegor, bättre arbetsmiljö, fler karriärvägar, högre löner och få använda och utveckla sin kompetens.

§ 55
Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

LS 2015-0998, 2015-0094, 2015-0473

Ärendebeskrivning

Ärendet innehåller förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting som huvudman för hälso- och sjukvården och arbetsgivare

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 22 september 2016
Förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting 2016-2012

Förslag och yrkande

Bifall till Socialdemokraterna och Miljöpartiets förslag om återremiss (bilaga)
Bifall till ordförandes förslag om att ärendet ska avgöras idag.

Proposition

Ordförande ställer de båda förslagen mot varandra och finner att personalutskottet bifaller ordförandes förslag om att ärendet ska avgöras idag.
Reservation
S-ledamöterna och MP-ledamoten reserverade sig till förmån för eget förslag.

Därefter ställer ordförande frågan om personalutskottet bifaller förvaltningens förslag och finner att personalutskottet bifaller förvaltningens förslag.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen dels föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting att gälla till och med 31 december 2021

att uppdra åt landstingsstyrelsen att samordna och styra landstingets strategiska arbete i enlighet med kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, samt styrelserna för Karolinska Universitetssjukhuset, Stockholms läns sjukvårdsområde, Danderyds sjukhus AB, Södertälje sjukhus AB, Södersjukhuset AB, Folktandvården i Stockholm AB, S:t Eriks Ögonsjukhus AB och Ambulanssjukvården i Stockholm AB att, inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården, göra konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning

att uppdra åt landstingsstyrelsen att under år 2021 återkomma med en samlad uppföljning av arbetet som skett utifrån kompetensförsörjningsstrategin samt ge förslag till fortsatt styrning av arbetet med kompetensförsörjning

att uppdra åt hälso- och sjukvårdsnämnden att införliva tillämpliga delar av kompetensförsörjningsstrategin i avtal som tecknas med leverantörer av hälso- och sjukvård

dels – under förutsättning av landstingsfullmäktiges beslut – för egen del besluta

att uppdra åt personalutskottet att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsdirektören att samordna och styra landstingets strategiska arbete med kompetensförsörjning och utbildning i syfte att skapa förutsättningar för att den landstingsfinansierade vården ska kunna bemanna sina verksamheter i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens

att uppdra åt landstingsdirektören att fastställa hur konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning ska genomföras inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram en struktur för att på ett samordnat och systematiskt sätt arbeta med att upprätthålla och utveckla kompetensen hos medarbetarna i Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram gemensamma kompetensstegar som skapar förutsättningar för karriärvägar och utveckling för samtliga yrkesgrupper i landstinget

att uppdra åt landstingsdirektören att återkomma med förslag på ny hantering av hur kollektivavtal ska tecknas, med fokus på ökad samordning

att uppdra åt landstingsdirektören att löpande rapportera till personalutskottet hur arbetet utifrån strategin fortlöper, samt att återkomma till personalutskottet första halvåret 2019 med en sammanfattande avstämning.

Deltar inte i beslutet
Robert Johansson (S), Erika Ullberg (S) och Susanne Nordling (MP) deltar inte i beslutet.

Särskilt uttalande
Håkan Jörnehed (V) lämnar ett särskilt uttalande (bilaga)

Beslutsexpediering:
Landstingsstyrelsen
Akt

Stockholms läns landsting
PERSONALUTSKOTTET

SOCIALDEMOKRATERNA
MILJÖPARTIET

FÖRSLAG TILL BESLUT

2016-10-04
Ärende 1
LS 2015-0998, 2015-0094, 2015-0473

Gällande "Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021"

Personalutskottet beslutar

att ärendet återremitteras

Personalsituationen inom Stockholms läns landsting är mycket allvarlig och hotar hälsan för såväl patienter som anställda. Patienterna har rätt att möta en utvilad personal som har tid att lyssna och vårda samt att sätta patienten i centrum. Landstinget behöver personal som *vill* och *orkar* jobba kvar. Överbeläggningarna på sjukhusen måste därför bort och nivåerna sänkas till europeiskt läge, dvs. en beläggning på 85 procent.

Hälso- och sjukvården ska därför vara en arbetsplats där de anställda får möjlighet att utvecklas, göra karriär och kan räkna med en rimlig löneutveckling. De pengar som idag läggs på kvalificerad övertid och inhyrd bemanningspersonal ska istället satsas på förbättrade arbetsförhållanden och löner.

Socialdemokraterna och Miljöpartiet i Stockholms läns landsting har under flera år efterfrågat en strategi för kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. När processen äntligen påbörjades i våras var vi positiva - att hitta lösningar på den permanenta personalkris landstinget lever med är naturligtvis högt prioriterat.

Vi anser dock att följande punkter, som nu förbisetts, borde ingå i förslaget till personalförsörjningsstrategi:

- En tydlig nulägesbeskrivning av kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården utifrån ett patient-, medarbetar- och arbetsgivarperspektiv.

- Krav på att all landstingsfinansierad vårdverksamhet ska delta i de verksamhetsintegrerade delarna av hälso- och sjukvårdsutbildningarna samt delta i forskning. Detta ska vara en förutsättning för att få avtal med landstinget.

- Rätten till ett introduktionsprogram för all nyanställd vårdpersonal under sitt första anställningsår. En god introduktion är grundläggande för patientsäkerheten, och för att vårdpersonal ska trivas och vilja stanna kvar på arbetsplatsen.

- Strategi för kompetensutveckling av personalen.

- All landstingsfinansierad vårdverksamhet ska främja forskningsuppdraget. Medarbetarnas måste ges reella möjligheter att bedriva forskning integrerat i hälso- och sjukvården. Det gör landstinget till en mer attraktiv arbetsgivare och förbättrar möjligheterna att rekrytera och att behålla personal.

- Premiering av erfarenhet vid lönesättning. Landstinget har ett grundläggande problem att rutinerad personal endast kan höja sin lön genom att byta jobb. Lönesättningen ska baseras på kompetens *och* erfarenhet.

- Införandet av nya arbetstidsmodeller för att förbättra arbetsmiljön. Erfarenheter från andra verksamheter som redan har infört nya arbetstidsmodeller ska tas tillvara och aktivt spridas till andra verksamheter som så önskar.

- Införandet av en verksamhetsintegrerad specialistsjuksköterskeutbildning med full lön inom de specialistområden där bristen på sjuksköterskor är störst.

Vi har under hela arbetsprocessen med kompetensförsörjningsstrategin försökt få med ovanstående punkter. Det bästa hade varit om landstinget hade kunnat nå politisk samsyn i detta ärende, men eftersom avgörande delar inte tagits med, kvarstår vår kritik. Enligt uppgift har heller inte den centrala samverkansgruppen beretts möjlighet att yttra sig. Därför anser vi att vi inte kan ställa oss bakom förslaget och yrkar på återremiss.

Stockholms läns landsting

SÄRSKILT UTTALANDE

Personalutskottet
Vänsterpartiet

2016-10-04

Ärende nr 2
LS 2015-0998,
2015-0094,
2015-0473

Särskilt uttalande från (V) gällande kompetensförsörjningsstrategin för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

Vänsterpartiet har tagit del av den nya kompetensförsörjningsstrategin för Stockholms läns landsting och ser positivt på att kompetensen bland våra anställda lyfts och prioriteras. Som vi tidigare påpekat är kompetensförsörjningen i nuläget en av vårdens viktigaste frågor och det behövs ett batteri av förslag och åtgärder. Där är denna strategi en del.

Det är viktigt att strategin implementeras. Att det avsätts resurser och leder till konkreta förslag och inte blir ytterligare ett dokument som riskerar hamna i bokhyllan.

Några möjliga och konkreta förslag till åtgärder är de motioner från Vänsterpartiet som vi motionerat om under åren. Där föreslår vi arbetstidsförkortning så som sex timmars arbetsdag, kliniskt basår för nyexaminerade sjuksköterskor samt att än mer tillvarata nyanländas sjukvårdskompetens. Förslag för att Stockholms läns landsting ska bli en attraktivare arbetsgivare och därmed kunna anställa fler. Det leder till fler möjligheter så som att vår personal får fler kollegor, bättre arbetsmiljö, fler karriärvägar, högre löner och få använda och utveckla sin kompetens.

Landstingsstyrelsens förvaltning
Landstingsdirektörens stab

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2016-09-22

LS 2015-0998
LS 2015-0094
LS 2015-0473

Handläggare:
Lena Halvardson Rensfelt
Kristina Pesula

Ankom
Stockholms läns landsting
2016 -09- 22
Dnr LS 2015-0998

Landstingsstyrelsens
personalutskott

LS 2015-0094
LS 2015-0473
Rotel IV

Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

Ärendebeskrivning

Ärendet innehåller förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting som huvudman för hälso- och sjukvården och arbetsgivare.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 22 september 2016
Förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting 2016-2021

Förslag till beslut

Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen *dels* föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anta förslag till kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting att gälla till och med 31 december 2021

att uppdra åt landstingsstyrelsen att samordna och styra landstingets strategiska arbete i enlighet med kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, samt styrelserna för Karolinska Universitetssjukhuset, Stockholms läns sjukvårdsområde, Danderyds sjukhus AB, Södertälje sjukhus AB, Södersjukhuset AB, Folktandvården i Stockholm AB, S:t Eriks Ögonsjukhus AB och Ambulanssjukvården i Stockholm AB att, inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården, göra konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning

att uppdra åt landstingsstyrelsen att under år 2021 återkomma med en samlad uppföljning av arbetet som skett utifrån kompetensförsörjningsstrategin samt ge förslag till fortsatt styrning av arbetet med kompetensförsörjning

att uppdra åt hälso- och sjukvårdsnämnden att införliva tillämpliga delar av kompetensförsörjningsstrategin i avtal som tecknas med leverantörer av hälso- och sjukvård

dels – under förutsättning av landstingsfullmäktiges beslut – för egen del besluta

att uppdra åt personalutskottet att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin

att uppdra åt landstingsdirektören att samordna och styra landstingets strategiska arbete med kompetensförsörjning och utbildning i syfte att skapa förutsättningar för att den landstingsfinansierade vården ska kunna bemanna sina verksamheter i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens

att uppdra åt landstingsdirektören att fastställa hur konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning ska genomföras inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram en struktur för att på ett samordnat och systematiskt sätt arbeta med att upprätthålla och utveckla kompetensen hos medarbetarna i Stockholms läns landsting

att uppdra åt landstingsdirektören att, i samarbete med berörda verksamheter, ta fram gemensamma kompetensstegar som skapar förutsättningar för karriärvägar och utveckling för samtliga yrkesgrupper i landstinget

att uppdra åt landstingsdirektören att återkomma med förslag på ny hantering av hur kollektivavtal ska tecknas, med fokus på ökad samordning

att uppdra åt landstingsdirektören att löpande rapportera till personalutskottet hur arbetet utifrån strategin fortlöper, samt att återkomma till personalutskottet första halvåret 2019 med en sammanfattande avstämning.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning
Förvaltningen har tagit fram ett förslag till en landstingsövergripande kompetensförsörjningsstrategi som syftar till att landstingets verksamheter och den landstingsfinansierade hälso- och sjukvården i länet ska ha rätt och tillräcklig kompetens för att uppnå fullmäktiges mål. För att omsätta kompetensförsörjningsstrategin till praktiskt arbete föreslås ett antal uppdrag till landstingsstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, landstingsdirektören samt styrelser. Exempelvis föreslås att beslut som har påverkan på hälso- och sjukvården ska föregås av konsekvensanalyser av vilka effekter beslutet kommer att ha på kompetensförsörjning och utbildning. Andra uppdrag är att ta fram kompetensstegar för landstingets olika yrkesgrupper samt en gemensam struktur för att upprätthålla och utveckla medarbetarnas kompetens. Personalutskottet föreslås få i uppdrag att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin.

Bakgrund
I landstingets verksamheter sker en snabb utveckling, särskilt inom hälso- och sjukvården. Regionen har haft och förväntas ha en fortsatt hög befolkningstillväxt och demografiska förändringar. Medborgare och patienters förväntningar på och behov av landstingets tjänster är också föränderliga. Behovet av kompetens ändras i takt med utvecklingen. En kontinuerlig utveckling av den kompetens som finns i landstingets verksamheter och den landstingsfinansierade vården krävs därför för att kunna fullfölja landstingets uppdrag. Framtidens hälso- och sjukvård och den stärkta ägarstyrningen har medfört ett ökat behov av att arbeta med frågor som kompetensförsörjning, lönebildning, utbildning samt vidareutbildning på ett mer samlat och strategiskt sätt.

Landstingsfullmäktige beslutade, den 16-17 juni 2015, att uppdra åt landstingsstyrelsen att under hösten 2016 återkomma med ett förslag på en landstingsövergripande kompetensförsörjningsstrategi för hälso- och sjukvårdsprofessionerna (LS 2015-0998). Det finns ytterligare två uppdrag att ta fram styrande dokument i kompetensförsörjningsfrågor. Den 16-17 december 2015 beslutade landstingsfullmäktige att uppdra åt landstingsstyrelsen att utarbeta förslag till lönepolicy för Stockholms läns landsting (LS 2015-0094). Den 3 mars 2015 beslutade landstingsstyrelsen att ge landstingsdirektören i uppdrag att ta fram en landstingsgemensam strategi för utveckling av chefer inom hälso- och sjukvården (LS 2015-0473). Förvaltningen har bedömt att arbetet med kompetensförsörjning ska

ske samlat för att kunna bedrivas effektivt och långsiktigt. Därför inkluderas uppdragen enligt ovan i den föreslagna komptensförsörjnings-strategin.

Överväganden
Strategiskt arbete med kompetensförsörjning är ett av de viktigaste områdena för att landstinget ska nå sina mål. Stockholms läns landsting har i uppdrag att som huvudman arbeta för en tryggad kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården i länet. Landstinget är också en av Sveriges största arbetsgivare med drygt 44 000 anställda.

Kompetensförsörjningsstrategin syftar till att skapa ett helhetsperspektiv och en gemensam riktning i arbetet med kompetensförsörjning för all landstingsfinansierad hälso- och sjukvård. Strategin styr också landstingets arbete med kompetensförsörjning i rollen som arbetsgivare.

Strategin tydliggör att all landstingsfinansierad vård ska bedrivas på ett sådant sätt att kompetensförsörjningen tryggas för hela regionen. Det innebär bland annat att alla vårdgivare som arbetar på uppdrag av landstinget ska tillhandahålla lärandemiljöer med hög kvalitet och i tillräcklig omfattning. Detta ska fastställas i avtalen med vårdgivarna, hälso- och sjukvårdsnämnden föreslås därför få i uppdrag att införliva tillämpliga delar av kompetensförsörjningsstrategin i avtal som tecknas med leverantörer av hälso- och sjukvård.

Landstinget ska samverka med andra myndigheter och organisationer för att trygga kompetensförsörjningen, vilket lyfts i strategin. Viktiga områden är samarbete med lärosätena och inflytande över hälso- och sjukvårdsutbildningarnas utformning. Det kan också innebära samverkan med andra aktörer, till exempel i arbetet med att underlätta för personer med utländsk hälso- och sjukvårdsutbildning att få svensk legitimation.

Grunden i strategin är ökad samordning, men med fortsatt tydligt ansvar för förvaltningar och bolag att bemanna med rätt och tillräcklig kompetens för att klara sitt uppdrag. De frågor som är av strategisk karaktär och som definierar landstinget som arbetsgivare ska hanteras lika i landstingets verksamheter. Exempel på detta är likvärdiga villkor för medarbetare, gemensam tjänstestruktur och ett tydligt arbetsgivarvarumärke.

Strategin fastställer ett antal vägval för hur landstinget ska kunna rekrytera och behålla medarbetare samt vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. En god arbetsmiljö, ett välfungerande chef- och ledarskap

samt möjlighet till utveckling är viktiga faktorer för att vara en attraktiv arbetsgivare. Att rekrytering sker utifrån kompetens och att landstingets arbetsplatser kännetecknas av mångfald, jämlikhet och jämställdhet utan diskriminering och kränkande särbehandling är grundläggande. Arbetsorganisationen behöver utvecklas kontinuerligt, bland annat genom ett fortsatt arbete med uppgiftsväxling och interprofessionellt arbetsätt. Utvecklingen ska utgå ifrån patientens väg genom hela vården och inte begränsas av organisatoriska gränser.

Lönebildning

Strategin fastställer grunden för lönebildning och en löneutveckling som ska vara tydligt kopplad till uppdrag, ansvar och bidrag till verksamheten. Löneutveckling ska i första hand ske genom tydlig lönesättning inom ramen för den årliga löneöversynen. Löneutveckling kan dock även behöva ske utanför ramen för den årliga löneöversynen för att skapa en tydlig lönebild och lönespridning. Det kan handla om att se över lönen för medarbetare, som till exempel fått nya uppdrag eller utökat ansvar, så att den bättre motsvarar medarbetarens bidrag till verksamheten. En förutsättning för detta är att lönen kan kopplas till tydliga strukturer som kompetensstegar eller en utvecklad tjänstestruktur. Målet är att det ska finnas utrymme för medarbetare att utvecklas och få nya uppdrag, med relevant lön, utan att behöva byta arbetsplats.

Chef- och ledarskap

Ett väl fungerande chef- och ledarskap är centralt för landstingets verksamheter. I strategin framgår att chefer ska var tydliga arbetsgivare. Det innebär bland annat att alla chefer ska agera som arbetsgivarföreträdare för landstinget och visa följsamhet till fattade beslut. Chefer har också ansvaret för att driva och utveckla verksamheten vilket förutsätter en förmåga att se till helheten samt kunna fatta och genomföra beslut. En viktig del av chefers ansvar är att säkerställa en god, hållbar och säker arbetsmiljö för sina medarbetare. Att skapa förutsättningar för medarbetarna att använda sin kompetens och bidra med idéer för att utveckla verksamhet och arbetssätt utifrån ett patient- och kundperspektiv lyfts också fram i strategin som en del av chefsuppdraget.

I landstingets verksamheter finns många ledarskapsroller utan formellt chefskap. I strategin lyfts därför behovet av tydliga roller, med ansvar och mandat för dessa funktioner.

Uppdrag med utgångspunkt i strategin

För att förbättra styrning och samordning av arbetet med kompetensförsörjning har förvaltningen identifierat områden där ett samlat arbete med utgångspunkt i strategin bör initieras. Det är framtagande av en gemensam struktur för att utveckla och upprätthålla kompetens, införandet av kompetensstegar för att tydliggöra karriärvägar och utvecklingsmöjligheter samt en översyn av på vilken nivå kollektivavtal ska tecknas. Vidare föreslås uppdrag för att tydliggöra och stärka styrningen av arbetet med kompetensförsörjning. Ytterligare samordnade insatser för att trygga kompetensförsörjningen kan komma att behövas.

Nämnder, styrelser och bolag har ansvar för att säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för sitt uppdrag. Som stöd i det arbetet finns landstingets modell för kompetensplanering, KOLL. Modellen tydliggör vilken kompetens som krävs för att arbeta i en specifik roll utifrån verksamhetens kompetensbehov. Kopplat till detta krävs ett strukturerat arbetssätt för att kontinuerligt säkerställa att alla medarbetare har den kompetensnivå som deras uppdrag kräver. Det handlar till exempel om samordning av utbildningar samt metoder för att bedöma och kontrollera kompetensnivåer. För att skapa kvalitet och effektivitet i arbetet med kompetensutveckling behövs en ökad samordning. Landstingsdirektören föreslås därför få i uppdrag att ta fram en struktur för att, på ett samordnat och systematiskt sätt, arbeta med att upprätthålla och utveckla kompetensen hos medarbetarna i Stockholms läns landsting.

Ett verktyg för att uppnå intentionerna i kompetensförsörjningsstrategin är att använda kompetensstegar inom landstingets verksamheter. Syftet är att skapa tydliga karriärvägar och förutsättningar för utveckling. Kompetensstegar tydliggör hur en medarbetare kan få utökat ansvar och nya arbetsuppgifter genom att öka sin kompetens. Därför föreslås landstingsdirektören få i uppdrag att ta fram gemensamma kompetensstegar, som skapar förutsättningar för karriärvägar och utveckling, för samtliga yrkesgrupper i landstinget. Kompetensstegarna ska i grunden vara samma för en yrkesgrupp i alla verksamheter, lokala anpassningar kan dock behövas. Förvaltningens bedömning är att kompetensstegar i ett första skede ska införas för sjuksköterskor och undersköterskor. En landstingsgemensam bas för kompetensstegar för dessa yrkesgrupper ska vara framtagen och i bruk under år 2017. I anslutning till detta arbete kan nya befattningar behöva inrättas.

Landstinget har en långtgående decentraliserad delegation för tecknande av kollektivavtal. Detta har medfört stor variation i arbetsvillkor, särskilt inom hälso- och sjukvården. För att öka samordningen och skapa likvärdiga villkor i landstingets verksamheter föreslås landstingsdirektören få i uppdrag att återkomma med förslag på ny hantering av hur kollektivavtal ska tecknas, med fokus på ökad samordning.

Styrning och uppföljning

Enligt reglemente för landstingsstyrelse och nämnder ska landstingsstyrelsen leda och samordna landstingets personal- och lönepolitik samt ha det övergripande ansvaret för landstingets långsiktiga kompetensförsörjning. Delar av ansvaret är delegerade till landstingsstyrelsens personalutskott. För att fullgöra landstingsstyrelsens uppdrag föreslås landstingsdirektören få i uppdrag att samordna och styra det strategiska arbetet med kompetensförsörjning i syfte att skapa förutsättningar för att den landstingsfinansierade vården ska kunna bemanna sina verksamheter i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens. Syftet är att skapa en långsiktigt hållbar och stabil kompetensförsörjning för såväl enskilda verksamheter som för den samlade landstingsfinansierade hälso- och sjukvården. Detta kräver ett nära samarbete mellan landstingsstyrelsens förvaltning, hälso- och sjukvårdsförvaltningen, landstingets vårdgivare, och privata vårdgivare.

För att säkra kompetensförsörjningen krävs framförhållning. En del i det är att systematiskt göra konsekvensanalyser av vilka effekter ett beslut kan medföra. Analysen behöver ske tidigt i förändringsprocesser för att planering och samordning ska fungera. Fokus ska vara på effekter för såväl den egna verksamheten som för andra hälso- och sjukvårdsverksamheter och hälso- och sjukvården som helhet. Landstingsfullmäktige föreslås därför besluta att uppdra åt landstingsstyrelsen, hälso- och sjukvårdnämnden och landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter att, inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården, genomföra konsekvensanalyser av effekter på kompetensförsörjning och utbildning. Det är bland annat viktigt att säkra förutsättningar för att utbildningsuppdraget ska kunna fullgöras med hög kvalitet och i rätt omfattning vid förändringar i vården. Andra aspekter som är angelägna att analysera utifrån ett helhetsperspektiv är hur kompetensutbudet ser ut och vilka effekter förändringar medför för bemanning inom hälso- och sjukvården. Förvaltningen föreslår att landstingsdirektören får i uppdrag att fastställa hur konsekvensanalyserna ska genomföras och redovisas inför beslut.

Landstingsstyrelsen föreslås uppdra åt personalutskottet att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin. Några av uppdragen till styrelser eller landstingsdirektören, som att införa gemensamma kompetensstegar och skapa en gemensam struktur för kompetensutveckling, ska konkretiseras och tidsättas i handlingsplanen. Handlingsplanen kan även komma att innehålla ytterligare insatser med utgångspunkt i strategin samt analyser av kompetensbehov och kompetensutbud. Planen ska revideras årligen, vara konkret och tidsatt samt fastställa vad som ska följas upp.

Strategin föreslås gälla till och med år 2021. Landstingsdirektören föreslås få i uppdrag att löpande rapportera till personalutskottet om arbetet med att genomföra strategin. En sammanfattande avstämning ska göras första halvåret 2019. Under år 2021 ska en samlad uppföljning av arbetet som skett utifrån strategin ske. Syftet är att uppföljningen ska utgöra grund för förslag om fortsatt styrning av kompetensförsörjningsarbetet.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet har i sig inga ekonomiska konsekvenser. De insatser som kommer att behöva göras med utgångspunkt i strategin kan initialt medföra kostnader, vilka hanteras inom budgetram. Med framförhållning och samordning kan en tryggad kompetensförsörjning skapa mer effektiva och kvalitetssäkrade verksamheter. Kostnader för till exempel hög personalomsättning, produktionsbortfall och inhyrd personal kan hållas nere. Insatser utifrån strategin som kan komma att kräva utökade medel kommer att hanteras inom ramen för kommande budgetprocesser.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.

Anne Ruudquist
Tillförordnad landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör

Stockholms läns landsting

LS 2015-0998

Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting 2016-2021

Gäller för landstingets samtliga nämnder, styrelser och bolag.

2016-09-12

Dokumenttyp	Fastställd	Giltig till och med
Dokumentnummer	Fastställd av	Upprättad av
Informationssäkerhetsklass		

Innehållsförteckning

Inledning 3

Ansvarsfull och tydlig huvudman för hälso- och sjukvården 3
Utbildning och samverkan 4
Planering 4

Attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare 4
Samordna och styra 4
Rekrytera och behålla 5
Arbetsmiljö och arbetsorganisation 5
Kompetensplanera och utveckla 5
Chef- och ledarskap 6
Lönebildning och löneutveckling 6

Uppföljning 6

Inledning

Långsiktig och hållbar kompetensförsörjning är en förutsättning för att kunna uppnå landstingets övergripande mål. Landstinget ska attrahera, behålla och utveckla den kompetens som hälso- och sjukvården och landstingets övriga verksamheter behöver för att klara sina uppdrag. Genom att ta tillvara 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 landstingets uppdrag och befolkningens behov. Det är angeläget att kontinuerligt följa utvecklingen av behov och utbud av kompetens för att ha framförhållning i arbetet med kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningsstrategin ska bidra till ett helhetsperspektiv och en gemensam riktning för de hälso- och sjukvårdsverksamheter som bedrivs av och på uppdrag av Stockholms läns landsting.

Strategin utgör också en grund för det arbete landstinget som arbetsgivare bedriver för att trygga kompetensförsörjningen. Strategin kompletteras av Stockholms läns landstings personalpolicy som anger de värderingar som är viktiga för landstinget som arbetsgivare. Personalpolicyn är vägledande för såväl medarbetare som chefer i arbetet för att nå landstingets mål.

Strategin är ett styrande dokument för landstingets samtliga nämnder, styrelser och bolag. Grunden är ökad samordning, men med fortsatt tydligt ansvar för nämnder, styrelser och bolag att verka för en tryggad kompetensförsörjning.

Ansvarsfull och tydlig huvudman för hälso- och sjukvården

Målet för landstingets arbete som huvudman är att säkerställa förutsättningar för att den landstingsfinansierade vården ska kunna bemanna sina verksamheter i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens. Alla hälso- och sjukvårdsverksamheter som arbetar på uppdrag av landstinget ska arbeta för att trygga kompetensförsörjningen såväl i den egna verksamheten, som för all landstingsfinansierad hälso- och sjukvård i regionen.

Hälso- och sjukvårdsnämnden har ett särskilt ansvar att fullgöra landstingets uppdrag som huvudman genom att inkludera konsekvenser och effekter på kompetensförsörjningen för all landstingsfinansierad vård vid planering och uppföljning av hälso- och sjukvården. Tillämpliga delar av denna strategi ska implementeras i avtal med vårdgivare.

Utbildning och samverkan

Stockholms läns landsting ska verka för att utbildningssystemet ska bli mer flexibelt och att innehållet i utbildningar bättre ska motsvara hälso- och sjukvårdens behov av kompetens. Landstinget arbetar tillsammans med övriga regioner och landsting för att få ett faktiskt inflytande över hälso- och sjukvårdsutbildningarnas utbud och utformning.

Landstinget ansvarar för de verksamhetsintegrerade delarna av hälso- och sjukvårdsutbildningarna, vilket förutsätter en kontinuerlig samverkan och dialog med utbildningsanordnare.

Alla vårdgivare som arbetar på uppdrag av landstinget ska tillhandahålla lärandemiljöer med hög kvalitet och i tillräcklig omfattning, utifrån landstingets utbildningsuppdrag. Stockholms läns landsting samverkar med andra aktörer i länet och nationellt för en hållbar kompetensförsörjning i hela regionen.

Planering

Kompetensförsörjning ska vara en integrerad del i all planering och utveckling av verksamheter. Inför beslut som fattas i landstinget, med påverkan på hälso- och sjukvården, ska en konsekvensanalys av effekter på kompetensförsörjning och utbildning göras.

Attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare

Samordna och styra

Stockholms läns landsting samordnar arbetet med kompetensförsörjning för att uppnå bästa möjliga utveckling för hela landstinget, med patienter och invånare i fokus. Nämnder, styrelser och bolag har ansvar för den egna kompetensförsörjningen men verkar tillsammans som en koncern, för att säkerställa att landstingets mål uppnås. De frågor som är av strategisk karaktär och som definierar landstinget som arbetsgivare ska hanteras lika i landstingets verksamheter.

Rekrytera och behålla

Landstinget ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare som kan rekrytera och behålla medarbetare. Rekrytering ska alltid vara baserad på kompetens. Landstingets arbetsplatser ska kännetecknas av mångfald, jämlikhet och jämställdhet samt vara toleranta och inkluderande miljöer utan diskriminering och kränkande särbehandling.

Arbetsmiljö och arbetsorganisation

Arbetssätt, arbetsorganisation och kompetens ska bidra till att skapa arbetsglädje, engagemang, kvalitet och effektivitet. Arbetsorganisationen ska utvecklas kontinuerligt, bland annat genom uppgiftsväxling, teamarbete och interprofessionellt arbetsätt. Utvecklingen ska utgå ifrån patienter och invånares behov och inte begränsas av organisatoriska gränser. Detta förutsätter ett systematiskt arbete för att säkerställa att rätt kompetens används för rätt uppgift. Patienter och invånares kunskap och erfarenheter ska inkluderas i utveckling av verksamheten.

Normen är att alla medarbetare är heltidsanställda. Planering och schemaläggning ska utgå från patienter och invånares behov samt ge förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Arbetsorganisationen ska vara utformad för att säkerställa en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Medarbetare ska ha inflytande över sin arbetssituation och möjlighet att använda sin kompetens. Medarbetare ska utifrån erfarenhet och kompetens, ges möjlighet att fatta självständiga beslut i sitt yrkesutövande. En förutsättning för detta är delaktiga medarbetare.

Arbetet ska planeras så att arbetsmiljön är trygg, säker och hälsofrämjande. Teknikomvandling och digital utveckling ska ske med fokus på patienters, invånares och medarbetares behov och förutsättningar.

Kompetensplanera och utveckla

Tydliga roller och uppdrag ska kombineras med ansvar, förutsättningar och tillräckligt mandat för att medarbetarna ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

Landstingets verksamheter ska arbeta på ett samordnat och systematiskt sätt för att kontinuerligt säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens utifrån verksamhetens behov. Kompetensutveckling ska alltid vara en integrerad del av verksamhetsplanering och verksamhetsutveckling. För att skapa en effektiv organisation är kompetensutveckling nära kopplad till utveckling av arbetsätt och arbetsorganisation. Förutsättningar och

utrymme för en kontinuerlig kompetensutveckling ska utgöra en del av produktionsplaneringen.

Chef- och ledarskap

Chefer i landstinget ska vara tydliga arbetsgivare med mandat och förutsättningar att driva och utveckla verksamheten tillsammans med medarbetarna samt bidra till att landstinget som helhet når uppsatta mål.

Chefer ska skapa förutsättningar för medarbetarna att använda sin kompetens och bidra med idéer för att utveckla verksamhet och arbetssätt utifrån ett patient- och kundperspektiv. Chefer har ansvar för att säkerställa en god, hållbar och säker arbetsmiljö för sina medarbetare.

Stockholms läns landsting säkerställer tillgången på chefer genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med chefsförsörjning och chefsutveckling på alla nivåer utifrån landstingets ledarkriterier.

Ledarskap utan ett formellt chefsuppdrag förutsätter en tydlig roll med ansvar och mandat.

Lönebildning och löneutveckling

Lönesättning och löneutveckling utgår ifrån en gemensam struktur som kopplas till de uppdrag, arbetsuppgifter och ansvar en medarbetare har. Akademiska meriter och annan utbildning är lönegrundande när de tillför kompetens som verksamheten behöver. Förmåga och vilja att omsätta erfarenhet samt teoretisk och praktisk kunskap till nytta för verksamheten ska utgöra grunden för lönesättning.

Lönebildningen ska vara tydlig och ickediskriminerande. Det ska finnas en lönespridning inom respektive yrkesgrupp som stimulerar till utveckling och måluppfyllelse. Målet är att det ska finnas utrymme för medarbetare att utvecklas och få nya uppdrag, med relevant lön, utan att behöva byta arbetsplats.

Uppföljning

En handlingsplan för hur arbetet utifrån strategin ska ske ska tas fram och revideras årligen. Handlingsplanen ska även specificera hur arbetet utifrån strategin ska följas upp. En samlad uppföljning av arbetet med strategin ska återrapporteras till landstingsfullmäktige år 2021.

Centrala samverkansgruppen

UTDRAG FRÅN
MINNESANTECKNINGAR
2016-10-12

LS 2015-0998

Utdrag ur minnesanteckningarna förda vid möte med Centrala samverkansgruppen den 12 oktober 2016

Punkt 6

Slutbehandling Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting, LS 2015-0998

Centrala samverkansgruppen har tagit del av landstingsdirektörens tjänsteutlåtande LS 2015-0998 Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting, med bilagor.

På Centrala samverkansgruppens möte den 7 september lämnades muntlig information i ärendet. På dagens möte svarade personaldirektör Maria Englund på frågor.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna är överens om att det är angeläget med en fortsatt nära dialog i arbetet utifrån strategin och de övriga beslut som föreslås i anslutning till strategin.

Gällande kompetensförsörjningsstrategin har Vårdförbundet följande synpunkter avseende Utbildning och samverkan: I kompetensförsörjnings-strategin beskrivs att Stockholms läns landsting (SLL) ska verka för att utbildningssystemet ska bli mer flexibelt och att innehållet i utbildningen ska motsvara hälso- och sjukvården behov av kompetens samt att få ett faktiskt inflytande över hälso- och sjukvårdsutbildningarnas utbud och utformning.

Under beredningsarbetet i frågan har framkommit en avsikt att SLL har för avsikt att begära att utbildningsinsatsen avseende specialistutbildad sjuksköterska, skall genomföras i SLL:s regi istället för idag via universitet och högskola. Sjuksköterskans kunskapsområde är omvårdnad och är ett akademiskt ämne som även i fortsättningen skall vara på universitet/högskola.

Utvecklingen av omvårdnad har på många sätt revolutionerat vården och omvårdnadsintentioner spelar en direkt roll för vårdens kvalité och den enskilde personens möjlighet till hälsa. Genom att specialistsjuksköterske-utbildningen ges på avancerad nivå vid just universitet/högskola garanteras en hög kunskapsnivå för att upprätthålla och säkerställa att denna utveckling försätter.

SLL beskriver i sin målbild för framtidens hälso- och sjukvård 2025 att det skall vara en hög effektivitet där säker vård ges i rätt tid, till rätt patient på rätt ställe och till rätt kostnad. För att kunna uppfylla denna målbild behöver fortsatt progression ske även i ämnet omvårdnad, något som riskerar att ej ske om kopplingen till akademin inte finns. Att utbildningen genomförs på avancerad nivå skolar specialistsjuksköterskan till att aktivt delta i klinisk forskning och att sprida forskningsresultat.

SLL:s önskan att få ett faktiskt inflytande avseende utbud och utformning bör istället ske via, ökat samarbete mellan verksamhet och högskola, genom att skapa förutsättningar för förenade tjänster samt att se till att handledning i sig ses som en karriärmöjlighet för specialistutbildade sjuksköterskor.

Akademisk specialistutbildning för sjuksköterskor leder till akademisk progress också i klinik och kan då direkt komma verksamheten tillgodo ger goda förutsättningar för att examensarbetet har sin utgångspunkt i verksamheten. Öppna lärandeformer med strama examinationsformer skapar även det en möjlighet att påverka just utbildningens innehåll och utformning.

SACO är oenig med arbetsgivaren i ärendet.

Skriftliga synpunkter från Vision och SACO biläggs anteckningarna.

Arbetsgivaren konstaterar att ärendet härmed är slutbehandlat.

Vid protokollet
Lena Halvardson Rensfelt

Exp.
Akten
Landstingsstyrelsen

Centrala Sacorådet
Stockholms läns landsting

Centrala Sacorådet SLL

Protokollsanteckning till CSG 16-10-12

Angående ”Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

Det är bra att det görs ett arbete om kompetensförsörjning på övergripande landstingsnivå. Underlaget som föreligger är däremot innehållsmässigt tunt och saknar tydliga skrivningar för hur kvalitet och kvantitet i kompetensförsörjningen ska säkras.

Det är utmärkt att det finns ett förslag till kompetensförsörjning på övergripande landstingsnivå.. Det kommer att vara ett av de viktigaste dokumenten inom SLL för att säkerställa kompetens för att bedriva den verksamhet som behövs. Saco kan dock konstatera att innehållet i policyn är väldigt tunt, det innehåller varken tydliga mål eller verktyg för att uppnå mål. Saco ser därför inte att detta dokument har det innehåll som behövs.

Om motivet till det svepande innehållet är att man vill kunna ha en mer specificerad handlingsplan måste det ingå i policyn hur handlingsplanen ska förankras och utvärderas. Policyn bör bifogas redan nu till beslutsunderlaget för att vi ska kunna ta ställning till om det sammanlagda innehållet är tillräckligt.

I tjutet återfinns många bra skrivningar, men också åtgärder som snarast motverkar kompetensförsörjning och mer hanterar hur SLL skall agera som arbetsgivare för de som redan har kompetens – inte hur SLL skall utveckla kompetens. Som till exempel lönepolicy och tankar kring kollektivavtal. För att få mätbara, nåbara mål och en tydlig strategi bör de delarna tydligt separeras.

I förslaget till beslut står att landstingsstyrelsen skall samordna och styra landstingets arbete med ledning av strategin. Det är ett omöjligt beslut då strategin inte innehåller tydliga mål, inte heller verktyg för att uppnå målet.

Mycket positivt är att man inför beslut som påverkar hälso- och sjukvården skall göra konsekvensanalys av effekt på konsekvens och utbildning. Det är dock synd att det inte står i strategin (det är ju faktiskt ett verktyg) utan enbart i tjutet.

Absolut otillräckligt är att man i förslaget planerar en uppföljning och utvärdering av strategin först 2021.

Det bör jämföras med digitaliserings och innovationsstrategin som skall utvärderas årligen. Det är svårt att förklara den stora tidsskillnaden, speciellt som kompetensutveckling är nödvändig för att implementera digitalisering och innovation. Det är också så att utbildningen kommer att påverkas snabbt och kraftfullt av den ut- och omflyttning av vård som sker nu. Det behöver absolut utvärderas årligen för att därefter åtgärdas i de delar som inte klarar sitt utbildningsuppdrag. Utan nödvändiga kontinuerliga justeringar av utbildningsuppdraget kommer vi inte att ha några kompetenta framtida medarbetare. Om fem år är det försent att kompensera bortfall av utbildning nu.

Saco saknar tankar om hur man ska mäta och utvärdera utbildning! Utbildningsuppdraget är det uppdrag som alla andra verksamheter är mest beroende av! Varför är mätning av produktion så otroligt prioriterat mot mätning av kompetensutveckling och utbildning? Utan det senare kommer kvalitén i produktionen att avta oavsett vilken högteknologisk utrustning som inhandlas/utvecklas.

Forskningen är naturligtvis också viktig att ha som del i kompetensutvecklingsstrategi, den omnämns inte i den här anteckningen då den styrs och utvärderas enligt andra dokument.

Det är positivt att delar av kompetensförsörjningsstrategin skall införlivas i avtal för upphandling av vård. Tråkigt nog saknas den grad av specifikation som krävs för detta i den nu aktuella strategin. En lös skrivning om att utbildning skall ske finns sedan tidigare i upphandling – men har de senaste åren visat sig helt otillräcklig -vilket nu akut leder till exempelvis att primärvårdsläkare inte kan slutföra sin utbildning inom SLL. Det är inte försvarbart att SLL undviker att ta sitt ansvar för den utbildning som åligger landstinget.

Centrala Sacorådet
Stockholms läns landsting

Det är bra att det skall göras en handlingsplan – men då den ska baseras på kompetensutvecklingsstrategin kommer den att bli oerhört fattig på konkreta förslag.

Det behövs kompetens om vad som krävs av innehåll i de olika utbildningarna för att beskriva hur målen skall uppnås. Det bör inhämtas konkreta krav och införlivas redan i den strategi som nu beslutas. Om man valt att ha en handlingsplan som revideras oftare som bilaga ska den självklart föreligga redan vid förslag till beslut. Planen bör också innehålla uppgift om hur och med vilken frekvens den ska utvärderas

Det framgår av tjutet och strategin att landstingen ska samverka med andra myndigheter och organisationer för att trygga kompetensförsörjning, det gäller för all platsförlagda utbildning**. Det gäller dock inte för varken AT eller ST som inte innefattas i detta begrepp, där landstinget är ensamt ansvarig för utbildningen. SLL är ensamt ansvarigt för att upprätthålla en sådan nivå på utbildningarna att socialstyrelsens krav uppfylls - och att man står för den volym som krävs för det egna behovet i länet. Vi ser tyvärr inte ett ord om detta i vare sig tjut eller strategi.**

Det anges också att KOLL ska användas som ett medel att mäta kompetens. Det fungerar för generella, väldefinierade kompetenser som te x AT, specialistkompetens uppnådd, ”körkort” för viss jourlinje eller viss apparatur. Den fungerar dock inte alls för sällankompetenser som innehas av ett fåtal experter. Om detta skall registreras i KOLL behövs mycket administration utan att det medför något mervärde för verksamheten. De personerna är så få att de både känner till sin existens och vad som behövs för vidareutvecklad kompetens hos dem som individer i samråd med verksamhetsföreträdare.

Det nämns ingenting i text om den kompetensutveckling som landstinget som arbetsgivare är skyldig att tillhandahålla för alla legitimationsyrken. Saco ser att det helt saknas tankar kring kompetensutveckling för våra akademikeryrken där vi måste utbilda oss utanför landstinget för att både uppdatera och utveckla vår kompetens. Alla landstingets verksamheter bör ha en plan för hur man skall kompetensutveckla sina akademiker för att uppnå en förbättrad verksamhet. Det är anmärkningsvärt att det saknas, då det är dessa grupper som sedan förväntas delta i vidareutbildning internt av övriga kollegor.

Vi ser fram mot att nya befattningar kan komma att inrättas i nya kompetensstegar, det behövs för samtliga akademiker. Det är då oerhört trist att de inte kommer att genomföras för akademikergrupperna nu då man startar med de största generella grupperna. Där ser Saco ett akut behov om landstinget ska kunna rekrytera och behålla kompetenta akademiker som ska kunna utveckla verksamheterna. **Här saknas tankar om kompetensstegar för samtliga av Sacos grupper.**

Att i det här beslutet blanda in ett beslut som lönepolicy och: ” att uppdra åt landstingsdirektören att återkomma med förslag på ny hantering av hur kollektivavtal ska tecknas med fokus på ökad samordning” är irrelevant. Vi inser att SLL inte har förstått att verksamheterna har olika krav och möjligheter i hur de skall lösa sin bemanning. Kollektivavtal har INTE med kompetensförsörjning att göra. De behövs enbart för SLL då bemanningsgraden (när den är för låg) gör att man behöver avsteg från det generella avtalet. Att ”samordna dem” gör att bemanningsproblematiken ökar. Det motverkar därmed kompetensförsörjning.

Avslutningsvis konstaterar därmed Saco att:

Det är bra att det görs ett arbete om kompetensförsörjning på övergripande landstingsnivå. Underlaget som föreligger är däremot innehållsmässigt tunt och saknar tydliga skrivningar för hur kvalitet och kvantitet i kompetensförsörjningen ska säkras. Det leder till katastrof att inte utvärdera detta förrän 2021.

För Centrala Sacorådet SLL
Yvonne Dellmark
Ordförande

Slutbehandling av kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting för perioden 2016-2021

De senaste åren har präglats av planering för framtidens hälso- och sjukvård (FHS). Mycket av diskussion och planering har handlat om byggnader och vårdens innehåll. Den tredje pusselbiten, hur sjukvårdsystemet ska förses med medarbetare från olika yrkesgrupper har delvis fått stå tillbaka. Därför är det särskilt glädjande att det nu tagits fram en långsiktig strategi för kompetensförsörjningen. Strategin innehåller mycket bra, men det finns ändå anledning att kommentera några delar där vi ser behov av förbättringar.

Ett av syftena med strategin är att skapa helhetssyn och gemensam riktning för all landstingsfinansierad hälso- och sjukvård. Detta är bra, men vi ser uppenbara svårigheter att få med alla i det arbetet då sjukvårdssystemet i SLL är tämligen fragmentiserat eftersom en stor andel av vården består av privata vårdgivare. Vi vill betona betydelsen av att kommande avtal med privata vårdgivare tydligt pekar ut deras ansvar för utbildning och kompetensförsörjning och att strategin omfattar dem. Detta måste följas upp mycket noggrant.

När det gäller lönebildningen i SLL är bilden att det varit stora variationer hur det fungerat i förvaltningar och bolag. Karolinska sjukhuset har märkt ut sig med att fungera särskilt dåligt. Många vittnar om en dålig löneprocess från start till mål och processen har dessutom varit kraftigt försenad trots att förutsättningarna varit kända i avtal. Det är nödvändigt säkerställa att lönebildning och process fungerar likvärdigt och på ett bra sätt i hela SLL oavsett förvaltning eller bolag.

Gällande chef- och ledarskap är uppfattningen att det är en av viktigaste förutsättningar för väl fungerande arbetsplatser. Chef och ledare måste därför betraktas som en egen profession. Idag är det fortfarande vanligt att möjligheten till att bli chef grundar sig i de akademiska meriterna i grundyrket. Läkare kan vara bra chefer, men det behöver inte med automatik vara så.

Förvaltningen har bedömt att kompetensstegar i ett första skede ska införas för sjuksköterskor och undersköterskor. Det hade varit intressant att få se vad förvaltningen grundar den bedömningen på.

Vi anser att kompetensstegar för flera yrkesgrupper inom vårdadministration skulle behövas redan nu, t ex för medicinska sekreterare. En effektiv och bra hälso- och sjukvård kräver satsning och möjlighet till utbildning och kompetensutveckling för flera yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. Detta är en grundförutsättning för att kunna arbeta mer interprofessionellt och i team och för att hela vårdprocessen ska fungera.

Medicinska sekreterare är en värdefull resurs i arbetet med att säkerställa kvaliteten i vården. Satsningar på utbildning och kompetensutveckling är ett sätt att skapa attraktivitet för detta yrke. Därmed skapas förutsättningar för teamarbete som metod där patientsäkerheten står i fokus och där alla professioner blir en lika viktig del i det kvalitetsskapande arbetet. Det gör att arbetet blir intressant och betydelsefullt till fördel för medarbetare och patienter.

En viktig utgångspunkt från Vision har varit att strategin inte ska bli en hyllvärmare. Därför har vi vid flertalet tillfällen framfört synpunkten att en handlingsplan med konkretiseringar och tidssättning av uppdragen finns med samt kopplingen till uppföljning. Det är därför extra glädjande att det nu blir så. Vi förutsätter även att de fackliga organisationerna kommer få spela en viktig roll i det fortsatta arbetet med strategin och framtagande av handlingsplan.