Handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategi

5

LS 2016-1483

Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE
2017-06-07

LS 2016-1483

Landstingsstyrelsen

Handlingsplan utifrån kompetensförsörjnings-strategin

Föredragande landstingsråd: Peter Carpelan

Ärendebeskrivning

Förslag till handlingsplan med utgångspunkt i kompetensförsörjnings-strategin.

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen besluta

att anta handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin för perioden 2017-07-01 – 2019-03-31 i enlighet med landstingsdirektörens förslag

att uppdra åt personalutskottet att återkomma med förslag till en ny handlingsplan som ska gälla från och med den 1 april 2019.

Landstingsrådsberedningens motivering

Stockholms läns landsting är en av Sveriges största arbetsgivare. Precis som övriga landsting och regioner står landstinget inför stora utmaningar för att klara den långsiktiga kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. Därför antog landstingsfullmäktige en landstingsövergripande kompetensförsörjningsstrategi den 15 november 2015 för att ytterligare stärka landstinget som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Strategin pekar ut fem prioriterade områden såsom kompetensförsörjning, utbildning, vidareutbildning, lönebildning samt ledarskap där landstinget behöver arbeta än mer strategiskt och koncernövergripande framgent.

Kompetensförsörjningsstrategin kompletteras härmed med en handlingsplan med konkreta åtgärder som verksamheterna behöver effektuera under 2017 - 2019. Åtgärderna utgår från fyra fokusområden såsom arbetsmiljö och arbetsorganisation, kompetensplanering och utveckling, chef- och ledarskap samt lönebildning och löneutveckling, vilka

är i linje med landstingets kompetensförsörjningsstrategi. Det handlar bland annat om införandet av kompetensstegar (kliniska karriärer) för till exempel sjuksköterskor, undersköterskor och psykologer, ökad lönespridning inom respektive profession, koncerngemensamma ledarskapsprogram för befintliga och framtida chefer, se över arbetsorganisationen samt minska beroendet av inhyrd personal.

Beslutsunderlag

Personalutskottets protokollsutdrag den 8 juni 2017
Centrala samverkansgruppens minnesanteckningar 7 juni 2017
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 29 maj 2017
Handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin 2017-07-01 – 2019- 03-31

Irene Svenonius

Peter Carpelan

Gustaf Drougge

2017-05-29
LS 2016-1483

Landstingsstyrelsen
Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal och utbildning
Lena Halvardson Rensfelt
Kristina Pesula

Landstingsstyrelsens
personalutskott

Handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin

Ärendebeskrivning
Förslag till handlingsplan med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin.

Beslutsunderlag
Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 29 maj 2017
Handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin 2017-07-01 – 2019- 03-31

Förslag till beslut
Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen besluta

att anta handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin för perioden 2017-07-01 – 2019-03-31 i enlighet med landstingsdirektörens förslag

att att uppdra åt personalutskottet att återkomma med förslag till en ny handlingsplan som ska gälla från och med den 1 april 2019.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning
En handlingsplan med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin har tagits fram på uppdrag av landstingsstyrelsen. Handlingsplanen syftar till att uppnå intentionerna i strategin. Fokus är på aktiviteter för att utveckla de områden som personalutskottet har bedömt som mest angelägna att landstingets nämnder och styrelser arbetar med under handlingsplanens

giltighetstid. Handlingsplanen föreslås gälla under perioden 1 juli 2017 till och med den 31 mars 2019. En förutsättning för att aktiviteterna i handlingsplanen ska kunna genomföras är ett aktivt arbete och ansvarstagande av samtliga nämnder och styrelser i nära dialog med arbetstagarorganisationerna.

Bakgrund
Strategiskt arbete med kompetensförsörjning är ett av de viktigaste områdena för att Stockholms läns landsting ska nå sina mål och ha en långsiktigt tryggad kompetensförsörjning. För att tydliggöra och styra det arbetet antog landstingsfullmäktige den 15 november 2016 en landstingsövergripande strategi för kompetensförsörjning (LS 2015–0998). 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.

Landstingsstyrelsen beslutade den 25 oktober 2016, LS 2015-0998, att uppdra åt personalutskottet att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning med utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin. Personalutskottet fattade den 2 februari 2017 beslut om att tillsätta en utökad presidiegrupp i arbetet med att ta fram handlingsplanen.

Under våren har den utökade presidiegruppen och personalutskottet haft kontinuerliga möten för att identifiera prioriterade områden som ska ingå i handlingsplanen och att konkretisera dessa med aktiviteter. Dialog har förts i befintliga forum samt i workshopform med verksamheter och arbetstagar-organisationer.

Överväganden
Handlingsplanen syftar till att uppnå intentionerna i strategin. Målet är en långsiktigt tryggad kompetensförsörjning som syftar till att landstingets övergripande mål ska kunna uppnås. Fokus är på aktiviteter för att utveckla de områden som har bedömts som mesta angelägna att arbeta med under handlingsplanens giltighetstid. Områden som har identifierats som viktiga utvecklingsområden är arbetsmiljö och arbetsorganisation, kompetensplanering, kompetensutveckling, chef- och ledarskap, lönebildning samt karriärmöjligheter. Landstingets arbete med utbildningsuppdraget och samverkan med lärosätena är också en strategisk fråga för att säkra inflödet av kompetens till hälso- och sjukvården.

Handlingsplanen utgörs av aktiviteter som var för sig och sammantaget utvecklar ovanstående områden. En förutsättning för att aktiviteterna i handlingsplanen ska kunna genomföras är ett aktivt arbete och ansvarstagande av samtliga nämnder och styrelser i nära dialog med arbetstagarorganisationerna.

Handlingsplanen gäller under perioden 1 juli 2017 till och med den 31 mars 2019. Varje aktivitet i handlingsplanen har en bestämd tidpunkt för när arbetet ska vara avslutat. Förvaltningen följer upp och säkerställer att arbetet utifrån aktiviteterna sker enligt tidplan med fokus på landstinget som koncern.

Landstingsstyrelsens förvaltning kommer att följa upp hur arbetet utifrån handlingsplanen i respektive styrelse och nämnd fortlöper och kontinuerligt rapportera till personalutskottet.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har rekommenderat landsting och regioner att anta Strategi för oberoende av inhyrd personal. Målet är att samtliga landsting och regioner ska ha en stabil och varaktig bemanning med egen personal den 1 januari 2019. Personalutskottet beslutade den 6 april 2017 att föreslå landstingsstyrelsen anta SKL:s strategi (LS 2017-0218). I samma ärende föreslås också att landstingsstyrelsen beslutar att arbetet med att uppnå strategin för oberoende av inhyrd personal integreras i arbetet med handlingsplanen utifrån kompetensförsörjningsstrategin. I den föreslagna handlingsplanen har aktiviteter med utgångspunkt i SKL-strategin integrerats.

Handlingsplanen är sammantaget en ambitionshöjning för landstingets arbete med kompetensförsörjning i linje med kompetensförsörjningsstrategin. Flertalet aktiviteter syftar till ökad samordning och effektivare processer.

Förvaltningen föreslår att personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen besluta att anta handlingsplanen för perioden 2017-07-01 – 2019-03-31.

Ekonomiska konsekvenser

Förvaltningen bedömer att de föreslagna aktiviteterna kan genomföras inom budgetram i respektive verksamhet. På längre sikt förväntas aktiviteterna effektivisera arbetet i respektive verksamhet samt för

landstinget som helhet. En tryggad kompetensförsörjning med en stabil och varaktig bemanningssituation är i sig kostnadseffektivt.

Malin Frenning
Landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör

Beslutsexpediering:
Akt
SLL Personal
Personalutskottet

Godkänd av Malin Frenning, 2017-06-08

Stockholms läns landsting

Diarienummer
LS 2016-1483

Handlingsplan

Handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin

Gäller för landstingets samtliga nämnder och styrelser

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

Innehållsförteckning

1. Inledning 3
1.1 Genomförande 3
1.2 Uppföljning 3

2. Områden 4

3. Aktiviteter - landstingets samtliga nämnder och styrelser 4
3.1 Chef -och ledarskap 4
3.1.1 Aktiviteter chef -och ledarskap 5
3.2 Lönebildning och löneutveckling 5
3.2.1 Aktiviteter lönebildning och löneutveckling 6
3.3 Attraktiv arbetsgivare 6
3.3.1 Aktivitet– attraktiv arbetsgivare 7
3.4 Arbetsmiljö och arbetsorganisation 7
3.4.1 Aktiviteter arbetsmiljö och arbetsorganisation 8
3.5 Kompetensplanera och utveckla 8
3.5.1 Aktiviteter kompetensplanera och utveckla 9

4. Aktiviteter – nämnder och styrelser som bedriver hälso- och sjukvård 9
4.1 Arbetsmiljö och arbetsorganisation 10
4.1.1 Aktiviteter arbetsmiljö och arbetsorganisation 11
4.2 Kompetensplanera och utveckla 12
4.2.1 Aktiviteter kompetensplanera och utveckla 13

1. Inledning

Den 15 november 2016 beslutade landstingsfullmäktige att anta kompetensförsörjningsstrategi (LS 2015–0998) för Stockholms läns landsting. Strategin styr samtliga nämnder och styrelser samt 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.

Strategin kompletteras av Stockholms läns landstings personalpolicy (LS 0909–0750) som anger de värderingar som är viktiga för landstinget som arbetsgivare. I samband med att strategin fastställdes beslutade landstingsfullmäktige att uppdra åt landstingsstyrelsen att samordna och styra landstingets strategiska arbete i enlighet med kompetensförsörjningsstrategin. Vidare gav landstingsstyrelsen personalutskottet i uppdrag att ta fram en handlingsplan utifrån kompetensförsörjningsstrategin (LS 2016–1483).

Denna handlingsplan tar sin utgångspunkt i kompetensförsörjningsstrategin och syftar till att uppnå intentionerna i strategin. Målet är att uppnå landstingets mål genom en långsiktigt tryggad kompetensförsörjning. Fokus i handlingsplanen är på de områden som personalutskottet har bedömt som mest prioriterade att arbeta med under handlingsplanens giltighetstid. Handlingsplanen gäller under perioden 1 juli 2017 till och med den 31 mars 2019.

1.1 Genomförande

Varje aktivitet i handlingsplanen har en bestämd tidpunkt för när arbetet ska vara avslutat. Varje nämnd och styrelse ska ha en tidplan för genomförandet av respektive aktivitet med tydliga avstämningspunkter.

En förutsättning för att aktiviteterna i handlingsplanen ska kunna genomföras är ett aktivt arbete och ansvarstagande av samtliga nämnder och styrelser i nära dialog med arbetstagarorganisationerna.

1.2 Uppföljning

Handlingsplanen skapar en grund för personalutskottets uppföljning av arbetet utifrån kompetensförsörjningsstrategin.

Personalutskottet följer upp och säkerställer att arbetet med handlingsplanen i respektive nämnd och styrelse fortlöper enligt tidplan med fokus på landstinget som koncern.

Uppföljning av vilka effekter landstingets arbete med kompetensförsörjning ger sker primärt inom ramen för ordinarie uppföljning. Ett samlat personal- och utbildningsbokslut tas fram årligen. Exempel på parametrar som följs inom den ordinarie uppföljningen är sjuktal och frisktal, bemanningskostnader för egen och inhyrd personal samt medarbetarnas upplevelse av ledarskap, arbetsmiljö m.m.

2. Områden

De områden som handlingsplanen syftar till att utveckla har prioriterats av personalutskottet i dialog med representanter från landstingets verksamheter och arbetstagarorganisationerna.

Områden som har identifierats som prioriterade utvecklingsområden är

- chef- och ledarskap,
- lönebildning och löneutveckling,
- attraktiv arbetsgivare,
- arbetsmiljö och arbetsorganisation,
- kompetensplanera och utveckla.

3. Aktiviteter - landstingets samtliga nämnder och styrelser

Aktiviteterna i strategin är framtagna utifrån intentionerna i strategin, uppdrag och texter från Mål och budget 2016–2017 samt utifrån politiskt beslutade uppdrag. I de fall en aktivitet kopplar till ett politiskt beslutat uppdrag anges det i en fotnot.

Aktiviteterna i handlingsplanen syftar till att landstingets nämnder och styrelser ska intensifiera sitt arbete med att utveckla och förbättra de områden som personalutskottet har prioriterat.

Nedanstående aktiviteter är riktade till landstingets samtliga nämnder och styrelser.

3.1 Chef -och ledarskap

I kompetensförsörjningsstrategin framgår att ett väl fungerande chef- och ledarskap är en av de viktigaste framgångsfaktorerna för landstingets verksamheter. Stockholms läns landsting säkerställer tillgången på chefer genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med chefsförsörjning och chefsutveckling på alla nivåer utifrån landstingets ledarkriterier.

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 har ansvar för att säkerställa en god, hållbar och säker arbetsmiljö för sina medarbetare. Ledarskap utan ett formellt chefsuppdrag förutsätter en tydlig roll med ansvar och mandat.

Chefer har också ansvaret för att driva och utveckla verksamheten vilket förutsätter en förmåga att se till helheten samt att det finns förutsättningar för att kunna fatta och genomföra beslut. Arbetsgivaren har ansvar att tydliggöra mandat och ansvar i ledningsstrukturen. Genom ledarutvecklingsprogram och utvecklingsgrupper ges chefer förutsättningar, genom bland annat kunskap, verktyg och stöd, för att verka som chefer och ledare.

3.1.1 Aktiviteter chef -och ledarskap

Aktivitet	Klart
Landstingets verksamheter ska införa koncerngemensamma ledarskapsprogram i syfte att ge chefer förutsättningar att verka som chefer och ledare inom ramen för sitt mandat. Program ska finnas för befintliga chefer på samtliga nivåer.	31 dec 2018
Landstingets verksamheter ska införa koncerngemensam struktur för att identifiera och utveckla framtida ledare/chefer på alla nivåer	31 mars 2019
Landstingets verksamheter ska införa koncerngemensamma utvecklingsgrupper för befintliga chefer	31 dec 2018

3.2 Lönebildning och löneutveckling

Enligt kompetensförsörjningsstrategin ska lönesättning och löneutveckling utgå 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. Det som definierar landstinget som arbetsgivare ska hanteras lika i landstingets verksamheter, till exempel medarbetarnas förmåner.

Lönebildningen ska vara tydlig och icke-diskriminerande. 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.

Utgångspunkter för lönesättning är gällande kollektivavtal och de ställningstagande som har gjorts i kompetensförsörjningsstrategin. Kompetensstegar[1] ger stöd för en tydlig lönesättning och löneutveckling.

3.2.1 Aktiviteter lönebildning och löneutveckling

Aktivitet	Klart
Landstingets verksamheter ska ha en lönesättning som bidrar till en ökad lönespridning inom respektive yrkesgrupp	Löpande
Landstingets verksamheter ska arbeta strategiskt med differentiering av löneökningar utifrån fastställda lönekriterier i samband med löneöversyn	Löpande
Kartlägga och samordna medarbetarnas förmåner i landstingets verksamheter[2]	31 dec 2017

3.3 Attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningsstrategin slår fast att de frågor som är av strategisk karaktär och som definierar landstinget som arbetsgivare ska hanteras lika i landstingets verksamheter. Exempel på detta är ett tydligt arbetsgivarvarumärke.

Genom mer samarbete, samverkan och gemensamma åtgärder skapas förutsättningar för att stärka bilden av landstinget som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Det som utmärker landstinget som en kunskapsorganisation med möjligheter till karriär och utveckling med gott ledarskap ska lyftas fram.

[1] Se punkt 1.4.7 Kompetensutveckling och kompetenssäkring
[2] I enlighet med landstingsstyrelsens beslut den 4 april 2017, (LS 2017-0254)

3.3.1 Aktivitet– attraktiv arbetsgivare

Aktivitet	Klart
Genomföra samordnade kommunikationsinsatser för att stärka bilden av Stockholms läns landsting som en attraktiv arbetsgivare	31 dec 2018

3.4 Arbetsmiljö och arbetsorganisation

Kompetensförsörjningsstrategin slår fast att arbetssätt, arbetsorganisation och kompetens ska bidra till att skapa arbetsglädje, engagemang, kvalitet och effektivitet. Arbetsorganisationen ska vara utformad för att säkerställa en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Arbetet för att säkra och utveckla arbetsmiljön ska utgöra en integrerad del i det ordinarie arbetet med att planera och utveckla verksamheten som helhet. Medarbetarnas digitala verktyg får allt större påverkan på arbetsmiljön. Det är därför angeläget att kontinuerligt och strukturerat säkerställa att den digitala arbetsmiljön stödjer arbetet.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), OSA, är utgångspunkten för arbetsmiljöarbetet. Föreskrifterna innebär tydligare krav på hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling. I föreskrifterna om OSA lyfter Arbetsmiljöverket fram förhållanden som påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har tillräckligt med kunskaper när det gäller att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren har ansvar för att det finns mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa. En del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att parterna i samverkan sätter upp tydliga mål för arbetsmiljön. Suntarbetsliv[3] har ett flertal olika verktyg som kan användas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

[3] Suntarbetsliv drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting samt Pacta, www.suntarbetsliv.se.

3.4.1 Aktiviteter arbetsmiljö och arbetsorganisation

Aktivitet	Klart
Landstingets verksamheter ska i nära dialog med arbetstagarorganisationerna sätta upp tydliga mål för att utveckla arbetsmiljön i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö	31 dec 2017
Landstingets verksamheter ska säkerställa att den digitala arbetsmiljön beaktas på ett strukturerat sätt när ordinarie skyddsronder genomförs	31 dec 2017

3.5 Kompetensplanera och utveckla

I kompetensförsörjningsstrategin slås fast att landstingets verksamheter ska arbeta på ett samordnat och systematiskt sätt för att kontinuerligt säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens för sitt uppdrag. Förutsättningar och utrymme för en kontinuerlig kompetensutveckling ska utgöra en del av produktionsplaneringen.

Landstingets verksamheter har ansvar för att säkerställa att medarbetarna upprätthåller och utvecklar sin kompetens utifrån verksamhetens behov. 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. Kompetens-utvecklingsplaner skapas på individ och gruppnivå för att upprätthålla och utveckla kompetensen utifrån verksamhetens mål och uppdrag.

Kopplat till detta krävs ett strukturerat arbetssätt för att kontinuerligt säkerställa att alla medarbetare har den kompetensnivå som deras uppdrag kräver. För att skapa kvalitet och effektivitet i arbetet med kompetensutveckling behövs både struktur och en ökad samordning. Merparten av medarbetarnas kompetensutveckling sker på arbetsplatsen i det dagliga lärandet. Det kan också ske genom nya arbetsuppgifter eller uppdrag samt till viss del genom kurser och utbildningar.

3.5.1 Aktiviteter kompetensplanera och utveckla

Aktivitet	Klart
Landstingets verksamheter ska införa landstingets kompetensplaneringsmodell, KOLL[4] Införandet i hälso-och sjukvårdens verksamheter prioriteras 2018	31 mars 2019
Landstingets verksamheter ska kartlägga befintliga kompetensutvecklingsinsatser samt kommande behov	31 dec 2017
Landstingets verksamheter ska samordna befintliga kompetensutvecklingsinsatser som är lämpliga att samordna avseende effektivitet, kvalitet och tillgänglighet	30 juni 2018
Landstingets verksamheter ska skapa en struktur för en systematisk samordning av kompetensutveckling i syfte att upprätthålla, säkerställa och utveckla medarbetarnas kompetens	31 dec 2018
Landstingets verksamheter ska införa en koncerngemensam webbaserad introduktion för alla nyanställda	31 dec 2017
I dialog med lärosätena ska landstinget verka för att förbättra övergången mellan studier och yrkesliv.	Fortlöpande

4. Aktiviteter – nämnder och styrelser som bedriver hälso- och sjukvård

En tryggad kompetensförsörjning i hälso- och sjukvården är särskilt prioriterad i handlingsplanen. Nedanstående aktiviteter är därför särskilt riktade till hälso- och sjukvården.

[4] I Mål och budget för Stockholms läns landsting 2017 (LS 2016-0257) framgår att KOLL ska vara heltäckande i landstingets samtliga verksamheter år 2020. Målet mäts genom att följa andelen medarbetare som använder KOLL.

4.1 Arbetsmiljö och arbetsorganisation

I kompetensförsörjningsstrategin framgår att arbetsorganisationen ska utvecklas kontinuerligt, bland annat genom uppgiftsväxling, teamarbete och interprofessionellt arbetssätt.

Genom att arbeta strukturerat med planering av kompetensmixen i verksamheterna kan förutsättningar skapas för att använda rätt kompetens till rätt uppgift. En utvecklad arbetsorganisation förbättrar arbetsmiljön och ger medarbetarna förutsättningar för att utvecklas och använda sin kompetens fullt ut. Att arbeta med kompetensmix innebär bland annat att se över om arbetsuppgifter kan överföras mellan olika yrkeskategorier eller att nya kompetenser förs in i verksamheterna. Syftet är att bemanning kan ske utifrån verksamhetens behov och att hälso- och sjukvårdpersonal ska ges förutsättningar att arbeta med direkt patientrelaterat arbete. Arbetsuppgifter som inte behöver utföras av hälso- och sjukvårdspersonal ska föras över till andra yrkesgrupper. Ett stöd i arbetet är Socialstyrelsens hemsida ”Vem får göra vad i vården”.

För att landstinget fortsatt ska kunna erbjuda en patientsäker vård med hög kvalitet krävs kontinuitet i bemanningen. Personalutskottet beslutade den 6 april 2016 att föreslå landstingsstyrelsen att ställa sig bakom Sveriges Kommuner och Landstings strategi för oberoende av inhyrd personal 1 januari 2019. I samband med det föreslås personalutskottet få i uppdrag att beakta SKL-strategin i arbetet med denna handlingsplan. Handlingsplanen syftar som helhet till att säkra kompetensförsörjningen vilket medför att behovet av inhyrd personal minskar. Nedanstående aktiviteter syftar mer direkt till att minska inhyrningen av hälso- och sjukvårdspersonal.

Landstingets verksamheter arbetar med att bygga upp och utveckla interna och i vissa fall gemensamma resursenheter. Dessa bemanningscenter ska vara bemannade med egna medarbetare som är väl insatta i verksamheternas rutiner och arbetssätt, för att lösa tillfälliga bemanningsbehov.

Schemaläggning ska utgå ifrån verksamhetens behov och medarbetarens behov med fokus på hälsosam schemaläggning. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa.

Under åren 2014 - 2017 har Stockholms läns landsting avsatt 150 miljoner kronor för projektet Arbetsmiljölyftet[5]. Projektet möjliggör särskilda arbetsmiljösatsningar och förstärkt arbetsmiljöarbete inom hälso- och sjukvård inför och under genomförandet av Framtidsplanen. Totalt har 113 projekt beviljats medel. En viktig del av Arbetsmiljölyftet är att sprida och ta tillvara goda exempel från projekten, så att fler kan ta del av idéer och lösningar för en förbättrad arbetsmiljö.

4.1.1 Aktiviteter arbetsmiljö och arbetsorganisation

Aktivitet	Klart
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska systematiskt genomlysa och strukturera sin verksamhet i syfte att skapa en arbetsorganisation och kompetensmix som innebär att: • rätt kompetens används till rätt uppgift, • arbetsmiljön är god, • verksamheten är planerad utifrån ett patientperspektiv, • patientsäkerheten är hög	31 mars 2019
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska säkerställa att de har tillgång till landstingsinterna resurs-/bemanningscenter som motsvarar behovet av fortlöpande tillfälliga bemanningsbehov	31 dec 2018
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska ta fram en plan för att till den 1 januari 2019 ha uppnått minskat beroende av inhyrd personal	30 sep 2017
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska implementera behovsstyrd planering av läkares arbetstider i sina 24/7-verksamheter [6]	31 dec 2017

[5] Landstingsstyrelsen fattade beslut om att initiera projektet den 18 juni 2013 (LS 1305-0674),

[6] I enlighet med landstingsfullmäktiges beslut den 14-15 juni 2016 (LS 2016-0257)

Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska införa landstingets verktyg för personalplanering av läkare, GAT, i sina 24/7-verksamheter[7]	31 mars 2019
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska genomföra samordnade aktiviteter för att öka kunskapen hos chefer och medarbetare om hälsosam schemaläggning utifrån verksamhetens behov	31 dec 2018
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska, där det är relevant, använda scanner för elektronisk identitetskontroll av blodprodukter, efter modell från Arbetsmiljölyftet	31 dec 2018
Goda exempel från Arbetsmiljölyftet ska spridas och tas tillvara för implementering i landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter	31 mars 2019

4.2 Kompetensplanera och utveckla

I kompetensförsörjningsstrategin framgår att 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. 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.

Ett sätt att arbeta strukturerat med kompetensutveckling är att använda kompetensstege/modell. Syftet är att skapa tydliga utvecklingsvägar och tillvarata potentialen hos befintliga och nya medarbetare. Kompetensstegar tydliggör hur en medarbetare kan få utökat ansvar och nya arbetsuppgifter genom att öka sin kompetens. Kompetensstegarna[8] ska i grunden vara samma för en yrkesgrupp i alla verksamheter. Som grund för att avgöra på

[7] I Mål och budget för Stockholms läns landsting 2017 (LS 2016-0257) framgår att GAT ska vara heltäckande på landstingets samtliga akutsjukhus år 2018. Mäts genom andelen läkare som omfattas av GAT.

[8] I enlighet med landstingsstyrelsens beslut den 25 oktober 2016 (LS 2016–1498).

vilket steg en medarbetare befinner sig i en kompetensstege/modell används kompetenskraven och uppfyllanden av dem i KOLL.

4.2.1 Aktiviteter kompetensplanera och utveckla

Aktivitet	Klart
Redovisning till personalutskottet av hur kravställan på privata vårdgivares medverkan i utbildningsuppdraget utvecklas	Årligen
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska införa en landstingsgemensam rekrytering till läkares allmäntjänstgöring (AT)	31 dec 2018
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska ha en enhetlig längd på AT-tjänstgöringen	31 dec 2018
Framtagande och implementering av modell för prognostisering och bedömning av framtida behov av specialistläkare[9]	31 dec 2018
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska införa gemensamma kompetensstegar för sjuksköterskor	31 dec 2017
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska införa gemensamma kompetensstegar för undersköterskor	31 dec 2017
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska införa gemensamma kompetensstegar för fysioterapeuter, arbetsterapeuter och psykologer	31 dec 2018
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska införa introduktionsutbildningar för nyutexaminerad hälso- och sjukvårdspersonal	31 mars 2019
Landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter ska samordna kompetenssäkring av undersköterskor genom till exempel undersköterskekörkort	31 dec 2017

[9] I enlighet med projektet Utbildning och forskning i egenproducerad och upphandlad vård, HSN 2017-0891.