Stockholms läns landsting

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 lånsiktiga 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

§ 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.