

# **Personal och utbildning Uppföljningsrapport 2018**

## Innehållsförteckning

1.	Inledning .....	4
2.	Medarbetarna i siffror .....	5
2.1	Medarbetare per förvaltning och bolag.....	5
2.2	Medarbetare per yrkesgrupp och könsfördelning.....	7
2.3	Anställningsformer.....	9
2.4	Arbetstidsmätt.....	10
2.5	Arbetstidsavtal med Vårdförbundet.....	12
2.6	Sysselsättningsgrad .....	12
2.7	Åldersfördelning.....	13
2.8	Personalkostnader och kostnader för inhyrd personal.....	13
2.9	Lön och löneutveckling .....	16
3.	Chef- och ledarskap.....	23
4.	Kompetensförsörjning .....	26
4.1	Attraktiv arbetsgivare.....	26
4.2	Rekrytera och bemanna .....	28
4.3	Kompetensplanering .....	30
4.4	Gyllene Äpplet .....	34
4.5	Utbildningsuppdraget .....	35
4.6	Särskilda utbildningssatsningar.....	37
4.7	Personer med utländsk vårdutbildning .....	38
4.8	Allmäntjänstgöring för läkare, AT .....	39
4.9	Specialisttjänstgöring för läkare, ST .....	39
4.10	Praktisk tjänstgöring för psykologer, PTP .....	40
5.	Jämställdhet, jämlikhet och mångfald.....	41
6.	Arbetsmiljö och hälsa.....	44
6.1	Arbetsmiljölyftet.....	46
6.2	Frisktal och sjukfrånvarons utveckling.....	46
6.3	Sjukfrånvaro .....	48
7.	Jämförelser med Västra Götalandsregionen och Region Skåne....	51
8.	Definitioner .....	53

Siffror inom parentes avser motsvarande period föregående år om inte annat anges. Avvikelse kan förekomma i tabeller och diagram då siffrorna är avrundade från tusen kronor till miljoner kronor.

## 1. Inledning

En viktig förutsättning för att landstinget ska kunna fullfölja sitt uppdrag är att kompetensförsörjningen fungerar. Landstinget behöver vara en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som verksamheterna behöver.

Årets rapport är en fördjupad uppföljning där fokus ligger på data och analyser inom personalområdet. Rapporten är ett av flera underlag som ingår i landstingets strategiska arbete med kompetensförsörjning och ger underlag för fördjupade analyser och prioritering för aktiviteter och åtgärder.

Ett annat viktigt underlag är den landstingsgemensamma medarbetaruppföljningen. Den visar att resultaten ligger generellt på fortsatt hög nivå. Många medarbetare är mycket motiverade och känner att de har meningsfulla arbetsuppgifter. Ledarskapet upplevs som gott och en hög andel av cheferna upplever att de har goda förutsättningar för att utöva sitt ledarskap. De utmaningar som identifierats handlar bland annat om medarbetare inom vården som utsätts för hot och våld i arbetet.

I slutet av rapporten finns definitioner på begrepp som används i rapporten.

## 2. Medarbetarna i siffror

*Stockholms läns landsting är en av landets största arbetsgivare med drygt 45 000 medarbetare inom ett hundratal yrken.*

Stockholms läns landsting ansvarar för hälso- och sjukvård, kollektivtrafik och regionplanering men bidrar även till kultur och folkbildning i länet.

Antalet medarbetare i landstinget ökade under året till 45 341 (44 738). Den procentuella ökningen är störst inom verksamhetsområdet Kultur beroende på att landstingsarkivet sedan 1 april 2018 ingår i kulturförvaltningen. Landstingsarkivet ingick tidigare i landstingsstyrelsens förvaltning under övrig verksamhet. Verksamhetsområde Kollektivtrafik har ökat till följd av konsultväxling, då konsulter ersätts av anställd personal.

Antal medarbetare fördelat på verksamhet

Verksamhetsområde	2018	2017	2016
Hälso- och sjukvård	43 162	42 699	42 583
Kollektivtrafik	846	784	709
Kultur	123	65	61
Regionplanering	44	44	41
Övrig verksamhet	1 166	1 146	1 179
<b>Totalsumma</b>	<b>45 341</b>	<b>44 738</b>	<b>44 573</b>

**Fel! Ogiltig länk.** Antal medarbetare anställningsform och sysselsättningsgrad

Antal anställda	2018	2017	2016	Kvinnor 2018	Män 2018
Antal anställda 1)	45 341	44 738	44 573	78%	22%
Antal årsarbetare 2)	44 043	43 357	43 194	78%	22%
Sysselsättningsgrad 3)	97%	97%	97%	97%	98%
Tillsvidareanställda 4)	92%	91%	91%	93%	89%
Heltidsanställda	89%	88%	88%	87%	93%

1) Månadsavlönade, tillsvidare- och visstidsanställda, per den 31/12.

2) Summerad sysselsättningsgrad. Exempel, två månadsavlönade som arbetar 50 procent blir en årsarbetare.

3) Genomsnittlig avtalad sysselsättningsgrad.

4) Inklusive anställda med tillfällig anställning, men med en tillsvidareanställning i grunden.

### 2.1 Medarbetare per förvaltning och bolag

Karolinska Universitetssjukhuset hade flest antal anställda med drygt 15 000 medarbetare, därefter kommer Stockholms läns sjukvårdsområde med nästan 12 000 medarbetare. Hälso- och sjukvårdsverksamheterna har i genomsnitt en könsfördelning på 80 procent kvinnor och 20 procent män.

## I de övriga verksamhetsområdena är fördelningen mellan kvinnor och män jämnare.

Medarbetare per förvaltning och bolag fördelat per kön 2018

Förvaltning/bolag	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	Andel män
AB Stockholms Läns Landstings Internfinans	5	4	9	56%	44%
Ambulanssjukvården i Storstockholm AB	172	171	343	50%	50%
Danderyds Sjukhus AB	3 292	730	4 022	82%	18%
Folktandvården Stockholms län AB	1 708	238	1 946	88%	12%
Förvaltning för utbyggd tunnelbana	31	29	60	52%	48%
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	498	145	643	77%	23%
Karolinska Universitetssjukhuset	12 475	3 137	15 612	80%	20%
Kulturförvaltningen	89	34	123	72%	28%
Landstingsrevisorerna	14	8	22	64%	36%
Landstingsstyrelsens förvaltning	315	155	470	67%	33%
Locum AB	141	152	293	48%	52%
MediCarrier AB	52	90	142	37%	63%
Patientnämnden	19	5	24	79%	21%
S:t Eriks Ögonsjukhus AB	341	79	420	81%	19%
SLL IT *	83	289	372	22%	78%
Stockholm Care AB	8	2	10	80%	20%
Stockholms läns sjukvårdsområde	9 031	2 758	11 789	77%	23%
Södersjukhuset AB	3 800	942	4 742	80%	20%
Södertälje Sjukhus AB	949	220	1 169	81%	19%
Tillväxt- och regionplaneförvaltningen	33	11	44	75%	25%
Tiohundra AB**	2 000	300	2 300	87%	13%
Trafikförvaltningen	418	368	786	53%	47%
<b>Totalt</b>	<b>35 474</b>	<b>9 867</b>	<b>45 341</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

\*SLL IT särredovisas på grund av att de har ett eget företagsnummer sedan 2017, men de tillhör organisatoriskt landstingsstyrelsens förvaltning.

\*\*I underlagen ingår alla anställda i vårdbolaget Tiohundra AB. Tiohundra AB ägs av kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje, ett samarbete mellan Stockholms läns landsting och Norrtälje kommun.

Antal medarbetare per förvaltning och bolag per år

Förvaltning/bolag	2018	2017	2016
AB Stockholms Läns Landstings Internfinans	9	8	9
Ambulanssjukvården i Storstockholm AB	343	333	307

Danderyds Sjukhus AB	4 022	3 955	3 800
Folk tandvården Stockholms län AB	1 946	1 993	1 983
Förvaltning för utbyggd tunnelbana	60	45	28
Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	643	728	699
Karolinska Universitetssjukhuset	15 612	15 500	15 442
Kulturförvaltningen	123	65	61
Landstingsrevisorerna	22	24	26
Landstingsstyrelsens förvaltning	470	472	859
Locum AB	293	268	285
MediCarrier AB	142	126	111
Patientnämnden	24	20	22
S:t Eriks Ögonsjukhus AB	420	422	413
SLL IT*	372	374	
Stockholm Care AB	10	11	13
Stockholms läns sjukvårdsområde	11 789	11 472	11 740
Södersjukhuset AB	4 742	4 674	4 634
Södertälje Sjukhus AB	1 169	1 172	1 117
Tillväxt- och regionplaneförvaltningen	44	44	41
Tiohundra AB **	2 300	2 293	2 302
Trafikförvaltningen	786	739	681
<b>Totalt</b>	<b>45 341</b>	<b>44 738</b>	<b>44 573</b>

\*SLL IT särredovisas på grund av att de har ett eget företagsnummer sedan 2017, men de tillhör organisatoriskt landstingsstyrelsens förvaltning

\*\*I underlagen ingår alla anställda i vårdbolaget Tiohundra AB. Tiohundra AB ägs av kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje, ett samarbete mellan Stockholms läns landsting och Norrtälje kommun.

## 2.2 Medarbetare per yrkesgrupp och könsfördelning

Den största yrkesgruppen under 2018 var sjuksköterskor, nästan 10 400 anställda. Av dessa var 88 procent kvinnor och 12 procent män, samma andelar som föregående år. De yrkesgrupper som har jämnast fördelning mellan kvinnor och män var ingenjörer och läkare.

Ökningen av undersköterskor och administrativ personal beror bland annat på att hälso- och sjukvården anställt fler medarbetare inom dessa yrken för att avlasta andra yrkesgrupper, som exempelvis sjuksköterskor. Ökningen av handläggare beror bland annat på trafikförvaltningens arbete att ersätta konsulter med egenanställd personal. Antalet tandläkare och tandköterskor har minskat jämfört med förra året, det beror bland annat på svårigheter att rekrytera på grund av brist på tandvårdspersonal i hela landet.

## Antal och andel medarbetare per yrkesgrupp och kön 2018

Yrkesgrupp	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor	Andel män
Administratörsarbete	1 004	181	1 185	85%	15%
Arbetssterapeut	553	33	586	94%	6%
Barnmorska	1 089	5	1 094	100%	0%
Biomedicinsk analytiker	967	141	1 108	87%	13%
Fysioterapeut/sjukgymnast	717	130	847	85%	15%
Handlägggararbete	2 272	1 270	3 542	64%	36%
Hantverkararbete	70	295	365	19%	81%
Ingenjör	188	203	391	48%	52%
Kurator	605	77	682	89%	11%
Ledningsarbete	1 786	635	2 421	74%	26%
Logoped	299	23	322	93%	7%
Läkare, icke specialistkompetens	1 657	1 087	2 744	60%	40%
Läkare, specialistkompetens	1 957	1 631	3 588	55%	45%
Medicinsk sekreterare	1 895	42	1 937	98%	2%
Psykolog	808	253	1 061	76%	24%
Sjukhustekniker, laboratoriepersonal	430	177	607	71%	29%
Sjuksköterska	9 131	1 266	10 397	88%	12%
Tandläkare	488	171	659	74%	26%
Tandsköterska	880	21	901	98%	2%
Tekniker	63	271	334	19%	81%
Undersköterska/skötare med flera	7 451	1 496	8 947	83%	17%
Övrig personal	1 023	307	1 330	77%	23%
<b>Totalt</b>	<b>35 333</b>	<b>9 715</b>	<b>45 048</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

I tabeller som är nedbrutna på yrken ingår inte Locum AB i underlaget.

## Antal medarbetare per yrkesgrupp och år

Yrkesgrupp	2018	2017	2016
Administratörsarbete	1 185	1 131	1 085
Arbetssterapeut	586	570	575



Barnmorska	1 094	1 080	1 116
Biomedicinsk analytiker	1 108	1 120	1 156
Fysioterapeut/sjukgymnast	847	864	867
Handlägggararbete	3 542	3 360	3 177
Hantverkararbete	365	343	302
Ingenjör	391	378	347
Kurator	682	680	708
Ledningsarbete*	2 421	2 330	2 218
Logoped	322	312	300
Läkare, icke specialistkompetens	2 744	2 746	2 748
Läkare, specialistkompetens	3 588	3 593	3 585
Medicinsk sekreterare	1 937	1 911	1 973
Psykolog	1 061	1 074	1 124
Sjukhustekniker, laboratoriepersonal	607	576	567
Sjuksköterska	10 397	10 476	10 701
Tandläkare	659	681	684
Tandsköterska	901	940	928
Tekniker	334	309	321
Undersköterska/skötare med flera	8 947	8 687	8 453
Övrig personal	1 330	1 309	1 353
<b>Totalt</b>	<b>45 048</b>	<b>44 470</b>	<b>44 288</b>

\*På grund av ett fåtal felregistreringar under 2017 och 2016 i det personaladministrativa systemet Heroma, skiljer sig antalet chefer och antalet ledningsarbete sig åt i tabellen avsnitt 3.

I tabeller som är nedbrutna på yrken ingår inte Locum AB i underlaget.

## 2.3 Anställningsformer

Inom landstinget hade 92 procent av medarbetarna en tillsvidareanställning under 2018. Yrkesgruppen läkare utan specialistkompetens har en låg andel tillsvidareanställda, vilket bland annat beror på att läkare under allmäntjänstgöring (AT) alltid har tidsbegränsade anställningar.

Andel tillsvidareanställda per kön 2018

Yrkesgrupp	Kvinnor	Män	Totalt
Administratörsarbete	89%	88%	89%

Arbetsterapeut	92%	85%	91%
Barnmorska	97%	80%	97%
Biomedicinsk analytiker	97%	96%	96%
Fysioterapeut/sjukgymnast	93%	91%	92%
Handlägggararbete	91%	93%	92%
Hantverkararbete	86%	88%	88%
Ingenjör	88%	89%	88%
Kurator	90%	88%	90%
Ledningsarbete	98%	98%	98%
Logoped	88%	87%	88%
Läkare, icke specialistkompetens	58%	56%	57%
Läkare, specialistkompetens	97%	95%	96%
Medicinsk sekreterare	97%	83%	97%
Psykolog	85%	79%	83%
Sjukhustekniker, laboratoriepersonal	90%	85%	89%
Sjuksköterska	98%	98%	98%
Tandläkare	98%	94%	97%
Tandsköterska	98%	76%	98%
Tekniker	94%	94%	94%
Undersköterska/skötare med flera	92%	89%	92%
Övrig personal	92%	89%	91%
<b>Totalt</b>	<b>93%</b>	<b>89%</b>	<b>92%</b>

## 2.4 Arbetstidsmätt

Heltidsanställning är norm i landstinget. Med heltid avses 100 procent. Deltid avser avtalad tid som är mindre än 100 procent. Det innebär att om medarbetare har en avtalad tid på 99,9 procent så räknas det som deltid.

Under året har en utredning gjorts för att kartlägga och sammanställa anledningen till att personal inom Stockholms läns landsting arbetar deltid (LS 2017–0415). Utredningen omfattar en kvantitativ analys som bygger på flera datamängder hämtade från landstingets personalsystem intervjuer med anställda inom sjukvården. Den kvantitativa kartläggningen visar att landstinget når upp till målsättningen att erbjuda heltidsanställningar och visar t ex att den avtalade genomsnittliga sysselsättningsgraden är 97% i landstinget. Vidare visar kartläggningen att endast 2,5 procent (1 116 medarbetare) av alla månadsavlönade har en avtalad sysselsättningsgrad som understiger 70 procent.

Inom landstinget hade 89 procent av medarbetarna en heltidsanställning. Det har inte skett några större förändringar de senaste åren. Andel kvinnor med heltidsanställning var 87 procent och motsvarande siffra för män var 93 procent. I de allra flesta yrkesgrupper var andelen heltidsanställda 80

procent eller mer. Högst andel finns i yrkesgruppen ledningsarbete med 99 procent och lägst andel bland barnmorskor med 56 procent.

Andel heltidsanställda per kön 2018

Yrkesgrupp	Kvinnor	Män	Totalt
Administratörsarbete	90%	93%	90%
Arbetssterapeut	92%	97%	92%
Barnmorska	56%	60%	56%
<Biomedicinsk analytiker	92%	96%	93%
Fysioterapeut/sjukgymnast	93%	98%	94%
Handlägggararbete	96%	96%	96%
Hantverkararbete	96%	95%	95%
Ingenjör	98%	98%	98%
Kurator	84%	87%	84%
Ledningsarbete	99%	99%	99%
Logoped	92%	96%	93%
Läkare, icke specialistkompetens	98%	99%	99%
Läkare, specialistkompetens	91%	92%	91%
Medicinsk sekreterare	90%	93%	91%
Psykolog	89%	91%	90%
Sjukhustekniker, laboratoriepersonal	96%	98%	97%
Sjuksköterska	89%	91%	89%
Tandläkare	81%	82%	82%
Tandsköterska	84%	100%	84%
Tekniker	95%	98%	97%
Undersköterska/skötare med flera	79%	88%	81%
Övrig personal	82%	93%	85%
<b>Totalt</b>	<b>87%</b>	<b>93%</b>	<b>89%</b>

Andel heltidsanställda per yrkesgrupp och år

Yrkesgrupp	2018	2017	2016
Administratörsarbete	90%	92%	90%
Arbetssterapeut	92%	91%	90%

Barnmorska	56%	53%	52%
Biomedicinsk analytiker	93%	93%	93%
Fysioterapeut/sjukgymnast	94%	94%	93%
Handlägggararbete	96%	96%	96%
Hantverkararbete	95%	95%	93%
Ingenjör	98%	97%	98%
Kurator	84%	82%	81%
Ledningsarbete	99%	99%	99%
Logoped	93%	92%	93%
Läkare, icke specialistkompetens	99%	98%	98%
Läkare, specialistkompetens	91%	91%	91%
Medicinsk sekreterare	91%	91%	89%
Psykolog	90%	91%	91%
Sjukhustekniker, laboratoriepersonal	97%	97%	96%
Sjuksköterska	89%	89%	88%
Tandläkare	82%	83%	83%
Tandsköterska	84%	82%	84%
Tekniker	97%	98%	97%
Undersköterska/skötare med flera	81%	80%	78%
Övrig personal	85%	86%	84%
<b>Totalt</b>	<b>89%</b>	<b>88%</b>	<b>88%</b>

I tabeller som är nedbrutna på yrken ingår inte Locum AB i underlaget.

## 2.5 Arbetstidsavtal med Vårdförbundet

2017 träffade landstinget ett nytt arbetstidsavtal för sjuksköterskor, barnmorskor, röntgensjuksköterskor samt biomedicinska analytiker i dygnet-runt-verksamhet. Avtalet ger en möjlighet till arbetstidsförkortning på upp till knappt fyra timmar per vecka. Timmarna kan tas ut i tid, lön eller pensionsavsättning. Utöver arbetstidsförkortning ges möjlighet till ytterligare en veckas ledighet om medarbetaren är kvar i verksamheten ett helt kalenderår. Arbetet med att implementera arbetstidsavtalet tillsammans med Vårdförbundet pågår.

## 2.6 Sysselsättningsgrad

Sysselsättningsgraden anger den anställdes arbetstid i förhållande till heltidsmättet. I stort sett samtliga yrkesgrupper hade en avtalad sysselsättningsgrad, det vill säga den sysselsättningsgrad som framgår av anställningsavtalet, på 95 procent eller mer. Undantagen är grupperna barnmorska och kurator, med en sysselsättningsgrad på 90 respektive 95 procent, en svag ökning inom båda grupperna. Den avtalade

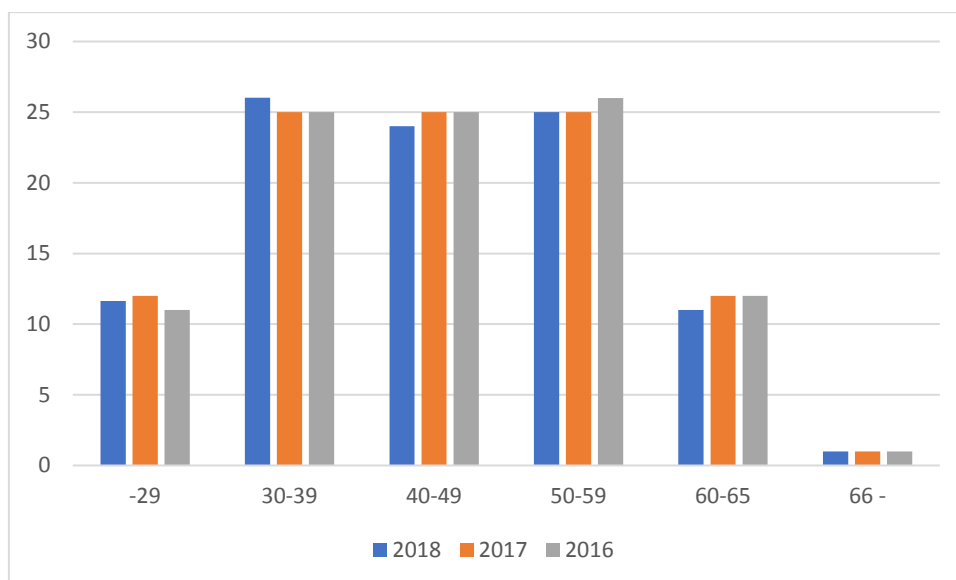
sysselsättningsgraden var totalt 97 procent. 97 procent för kvinnor och 98 procent för män. Ingen eller marginella förändringar av sysselsättningsgraden har skett under de senaste åren.

## 2.7 Åldersfördelning

Spridningen i ålder hos landstingets medarbetare var ganska jämnt fördelad, med cirka 25 procent var i grupperna 30-39, 40-49 och 50-59 år. Andelen i gruppen 30-39 år har ökat något medan andelen i åldersgruppen 40-49 minskat något. Åldersgrupperna under 29 år och över 60 år representerade drygt tio procent var. Genomsnittsåldern för samtliga medarbetare var 45 år.

De yrkesgrupper med störst andel medarbetare mellan 60 och 65 år var biomedicinska analytiker och medicinska sekreterare. I gruppen 66 år eller äldre var läkare med specialistkompetens störst. Högsta andelen medarbetare som är 29 år eller yngre återfinns bland hantverksarbete, fysioterapeuter och ingenjörer.

Andel anställda per åldersgrupp, procent



## 2.8 Personalkostnader och kostnader för inhyrd personal

Personalkostnader inklusive kostnader för inhyrd personal uppgick 2018 till 32 472 miljoner kronor, motsvarande kostnad 2017 var 30 556 miljoner kronor, en ökning med 6,3 procent.

Personalkostnaderna ökade från 29 892 miljoner kronor till 31 582 miljoner kronor, en ökning med 5,7 procent mellan 2017 och 2018. Av dessa är 20 104 miljoner kronor lönekostnader, en ökning med 4,8 procent jämfört med föregående år.

Personalkostnader	Bokslut	Bokslut	Förändring	Budget
Mkr	2018	2017	%	2018
Lönekostnader	-20 104	-19 191	4,8%	-19 375
varav -sjuklön	-362	-347	4,3%	-293
-semester	-2 374	-2 268	4,7%	-2 243
-ersättning för övrig frånvaro	-3 241	-3 063	5,8%	-2 873
-övertidsersättning	-430	-382	12,7%	-307
Pensionskostnader	-4 669	-4 014	16,3%	-4 386
Sociala avgifter	-6 236	-6 109	2,1%	-6 097
Övriga personalkostnader*	-572	-578	-0,9%	-548
<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-31 582</b>	<b>-29 892</b>	<b>5,7%</b>	<b>-30 407</b>
Kostnad för inhyrd personal	-890	-664	34,1%	-130
varav -Hälso- och sjukvård**	-665	-540	23,1%	
-Kollektivtrafik	-126	-96	31,6%	
-Kultur	-1	-1	-	
-Regionplanering	0	0	-	
-Övriga	-98	-28	252,9%	
<b>Summa kostnader</b>	<b>-32 472</b>	<b>-30 556</b>	<b>6,3%</b>	<b>-30 537</b>

\*Företagshälsovård, friskvård, utbildnings- och konferenskostnader, personalrepresentation, kostnadsersättningar samt förändring semesterlöneskuld.

\*\* här ingår även hälso-och sjukvårdsförvaltningen, Stockholm Care, Medicarrier och Patientnämnden

Från 2018 är inbetalningen av premien ändrad för kollektivavtal AKAP-KL till att betalas fyra gånger per år mot tidigare en gång per år. Kostnaderna för tjänstepensionen har därför tillfälligt ökat då kostnaden för 2018 innehåller premier för både 2017 och för första halvåret 2018.

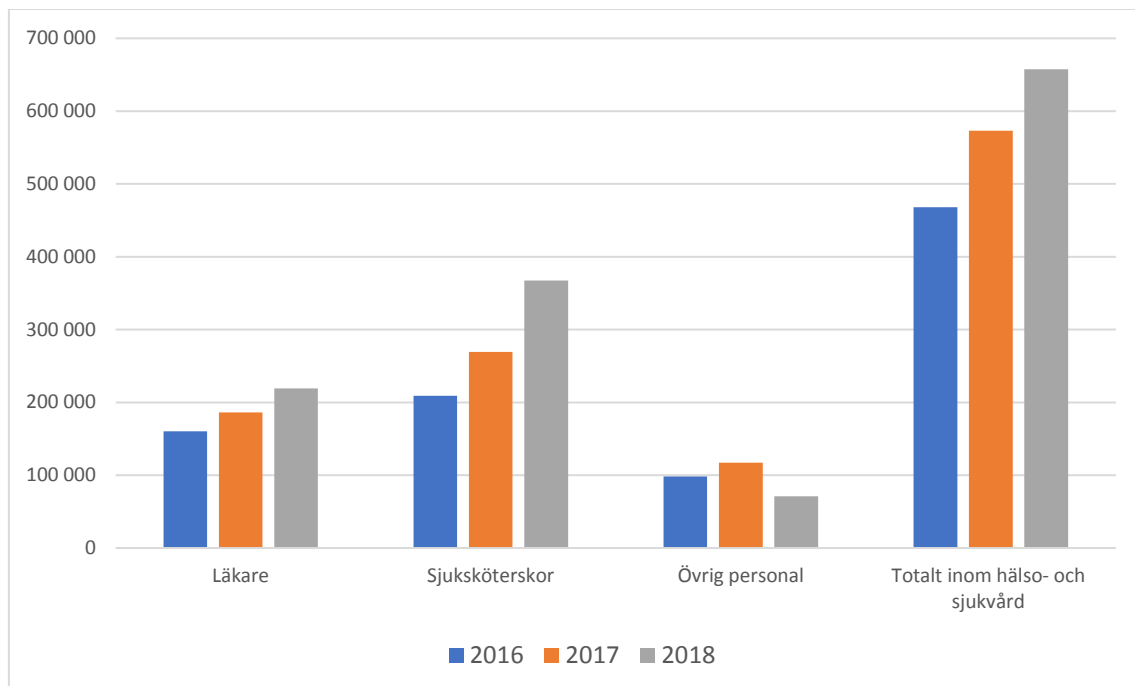
### ***Kostnader för inhyrd personal inom hälso- och sjukvård***

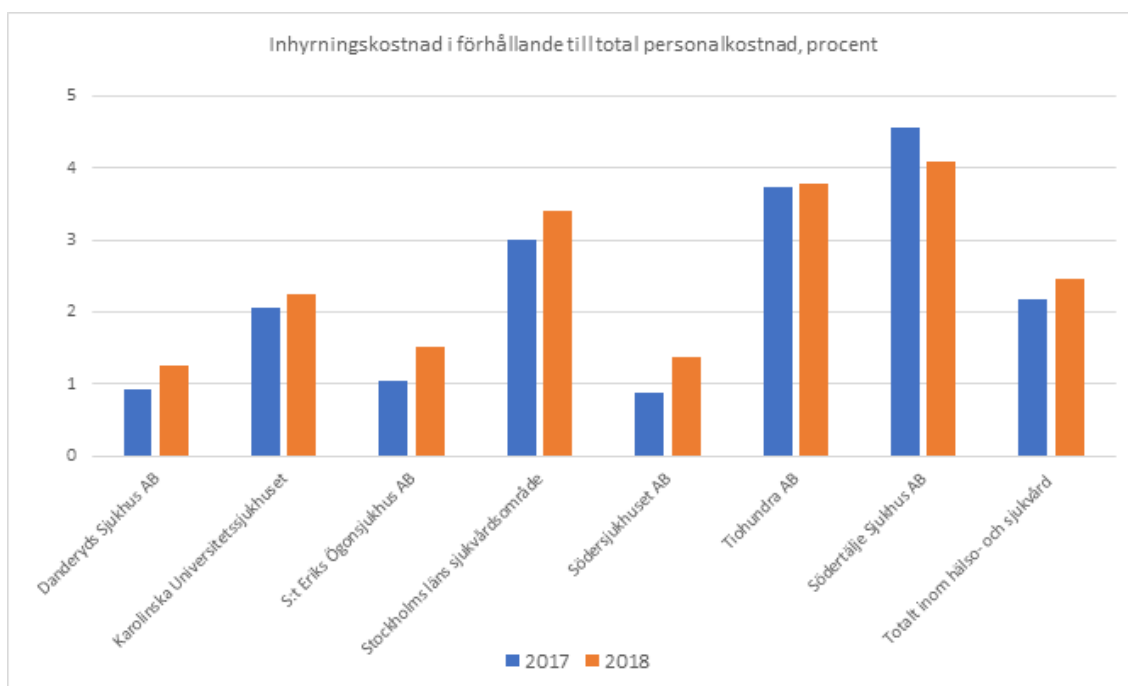
Landstinget har som mål att minska på inhyrd personal för en ökad kontinuitet och bättre arbetsmiljö. På grund av hög personalomsättning och rekryteringssvårigheter har inhyrningskostnaden emellertid ökat för samtliga redovisade grupper exklusive övrig personal som minskat med 39 procent. Kostnaderna för inhyrd personal inom hälso- och sjukvårdsverksamheterna (avser akutsjukhusen och sjukvårdsområdet men inte tandvården) var 658 (549) miljoner kronor.

I relation till den totala personalkostnaden utgjorde kostnaden för inhyrd personal 2,5 procent, motsvarande siffra för 2017 var 2,2 procent, för hälso- och sjukvårdens verksamheter. I jämförelse med de flesta andra regioner i

landet är det en relativt låg andel. Danderyds Sjukhus AB ligger lägst av landstingets hälso- och sjukvårdsverksamheter. Södertälje Sjukhus AB ligger fortsatt högst men har minskat sin andel i förhållande till personalkostnaden. Både Tiohundra och Södertälje sjukhus har relativt höga inhyrningskostnader, det beror bland annat på ett svårare rekryteringsläge på grund av det geografiska läget

Kostnader för inhyrd personal inom hälso- och sjukvård, tusen kronor





## 2.9 Lön och löneutveckling

Nedan redovisas statistik för medel- och medianlön, lönespridning och löneutveckling. Till skillnad mot medelvärdet påverkas inte medianen av löner som avviker mycket från genomsnittet.

All statistik baseras på grundlön inklusive fasta tillägg uppräknat till heltid. Utöver detta har många yrkesgrupper tillägg för arbete på obekvämt arbetstid

### **Medellön och löneutveckling**

Medellöneutvecklingen i procent påverkas av löneöversyn men också av strukturella faktorer som att en del anställda slutar och andra nyanställs. Den totala löneutvecklingen under 2018 var 2,7 procent, det är 0,1 procentenhet lägre än 2017. Kvinnor hade högre procentuell löneutveckling än män båda åren. Under 2018 var löneutvecklingen för kvinnor 2,8 procent och för män 2,3 procent. Konsumentprisindex var 1,8 procent 2017 och 2,0 procent 2018 var enligt SKL:s rapport "Om kommunernas och landstingens ekonomi".

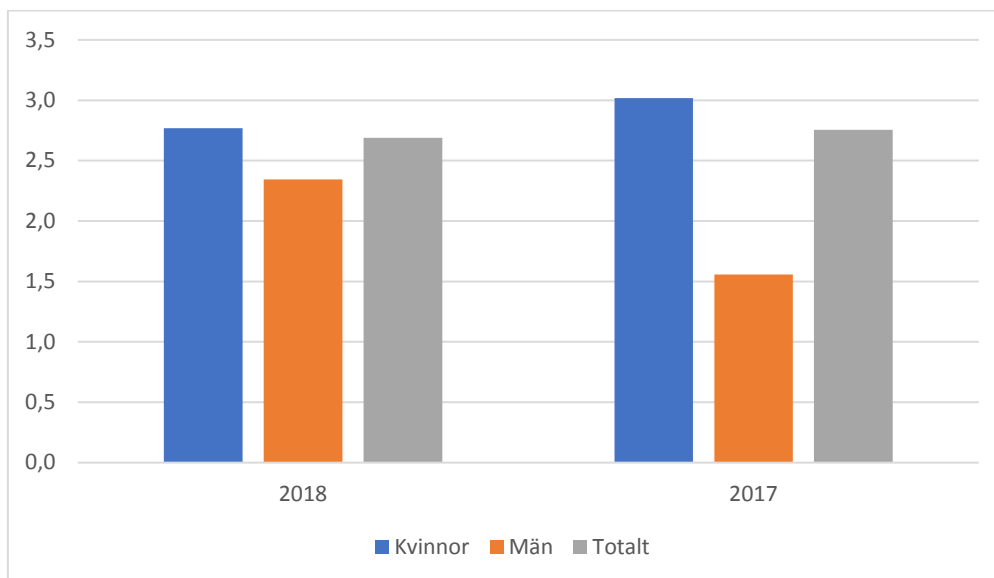
År 2018 var medellönen 38 200 kronor. Kvinnors medellön var 36 500 kronor och mäns var 44 700 kronor. En förklaring till att män har högre medellön är att de i högre utsträckning arbetar inom yrken med högre löneläge. Exempelvis arbetar cirka 30 procent av männen i landstinget som läkare medan motsvarande siffra för kvinnor är tio procent. Inom hälften av yrkesgrupperna har kvinnor högre medellön än män, och inom hälften har



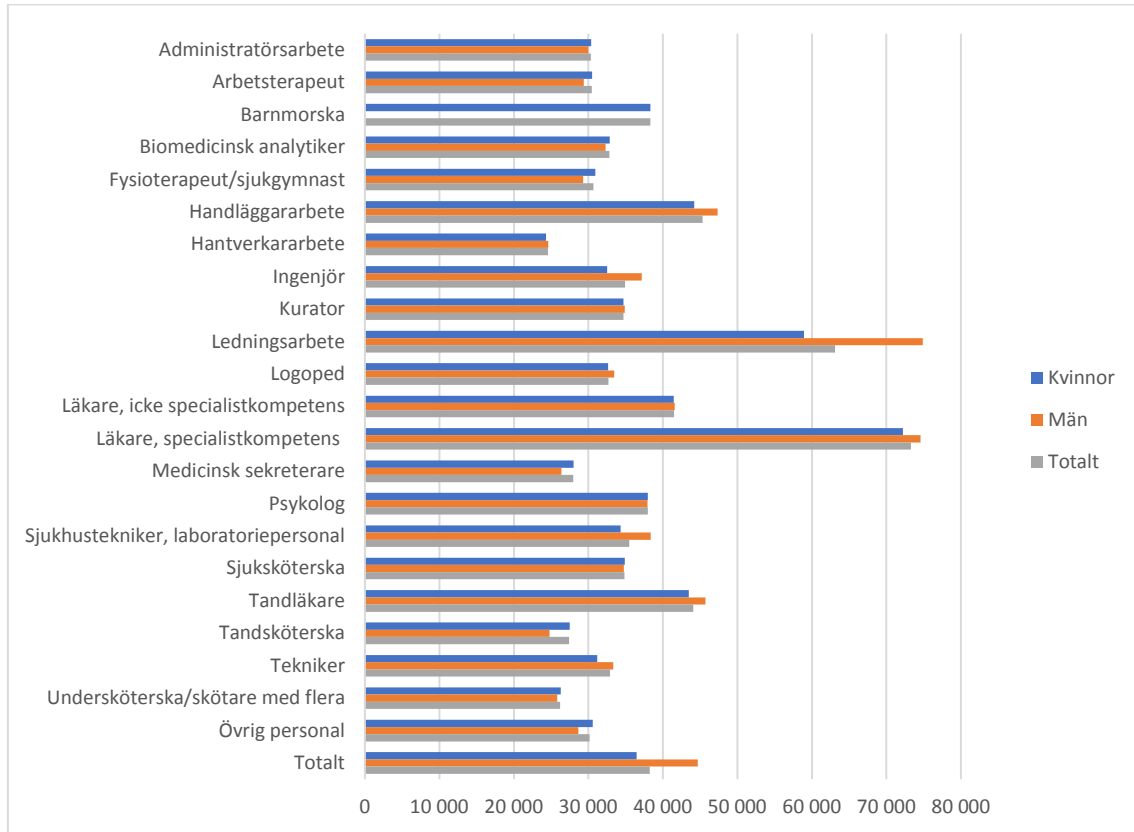
män högre. Skillnader i medellön mellan könen kan bero på flera orsaker som exempelvis olika lång arbetslivserfarenhet, olika arbetsuppgifter och ansvar.

Från 2017 till 2018 var den totala medellöneökningen 1 002 kronor. Från 2016 till 2017 var motsvarande ökning 999 kronor. Kvinnors medellön har under perioden 2016–2018 ökat mer än männens, 2 023 kronor jämfört med 1 693 kronor.

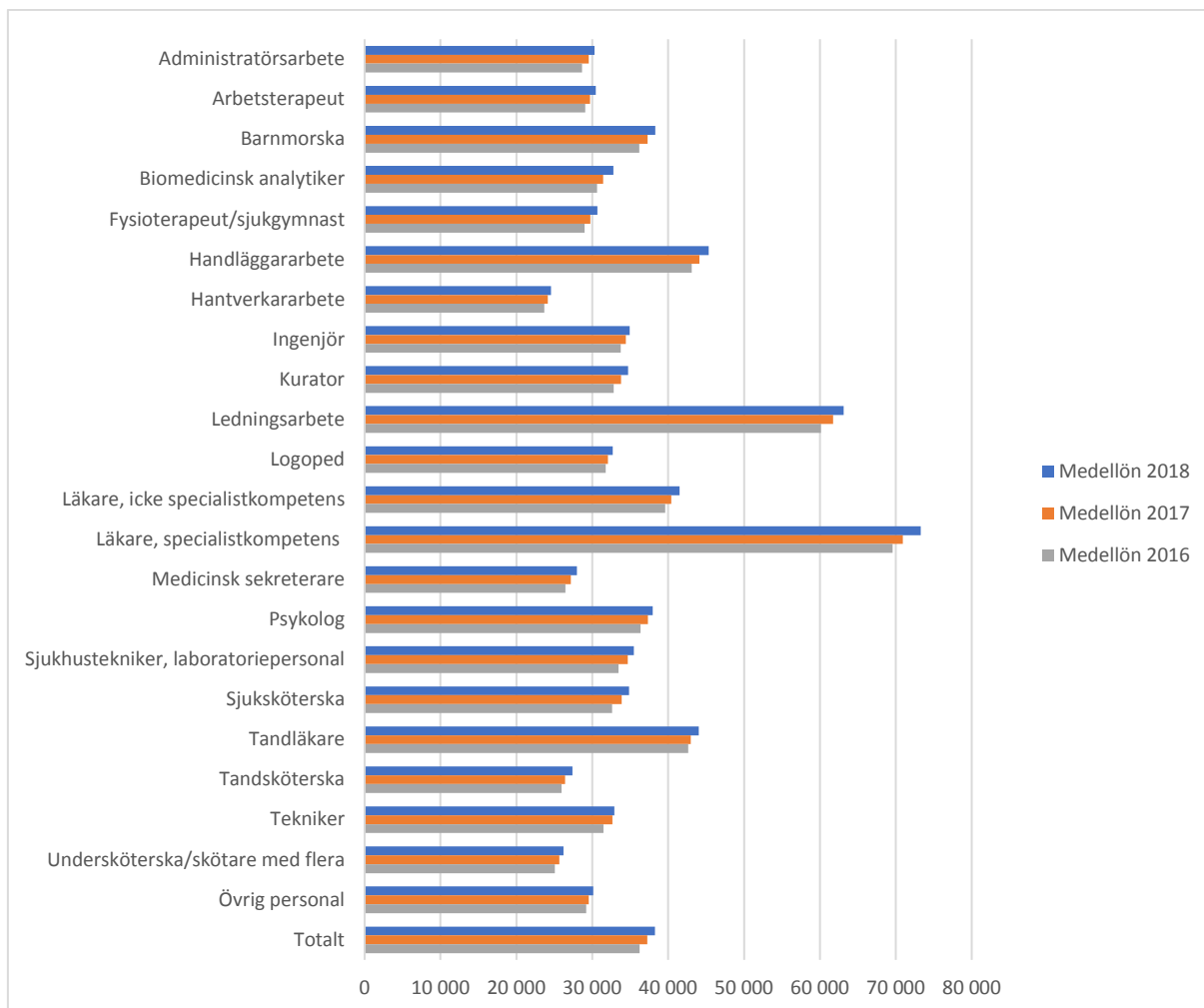
Löneutveckling i procent per kön och år



Medellön per yrkesgrupp och kön 2018, kronor



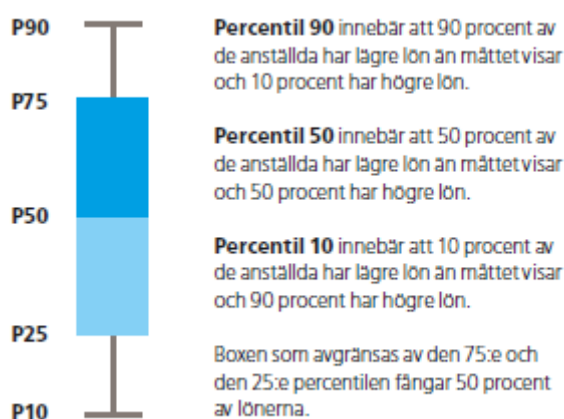
Grupper med färre än tio medarbetare redovisas inte.

**Medellön per yrkesgrupp och år, kronor**

***Medianlön och lönespridning***

År 2018 var medianlönen 33 500 kronor. Medianen anger den mittersta lönen och innebär att 50 procent har lägre lön och 50 procent högre lön. Kvinnors medianlön var 32 800 kronor och mäns var 38 000 kronor. Att medianlönen är lägre än medellönen kan förklaras av att lönerna är snedfördelade. Höga löner påverkar medelvärdet.

Förutom medellön och medianlön är det också viktigt att ha information om lönespridningen. En medellön på till exempel 37 000 kronor visar inte om alla individer tillhörande en grupp har en månadslön på 37 000 kronor eller om lönen varierar mycket mellan individerna i gruppen.

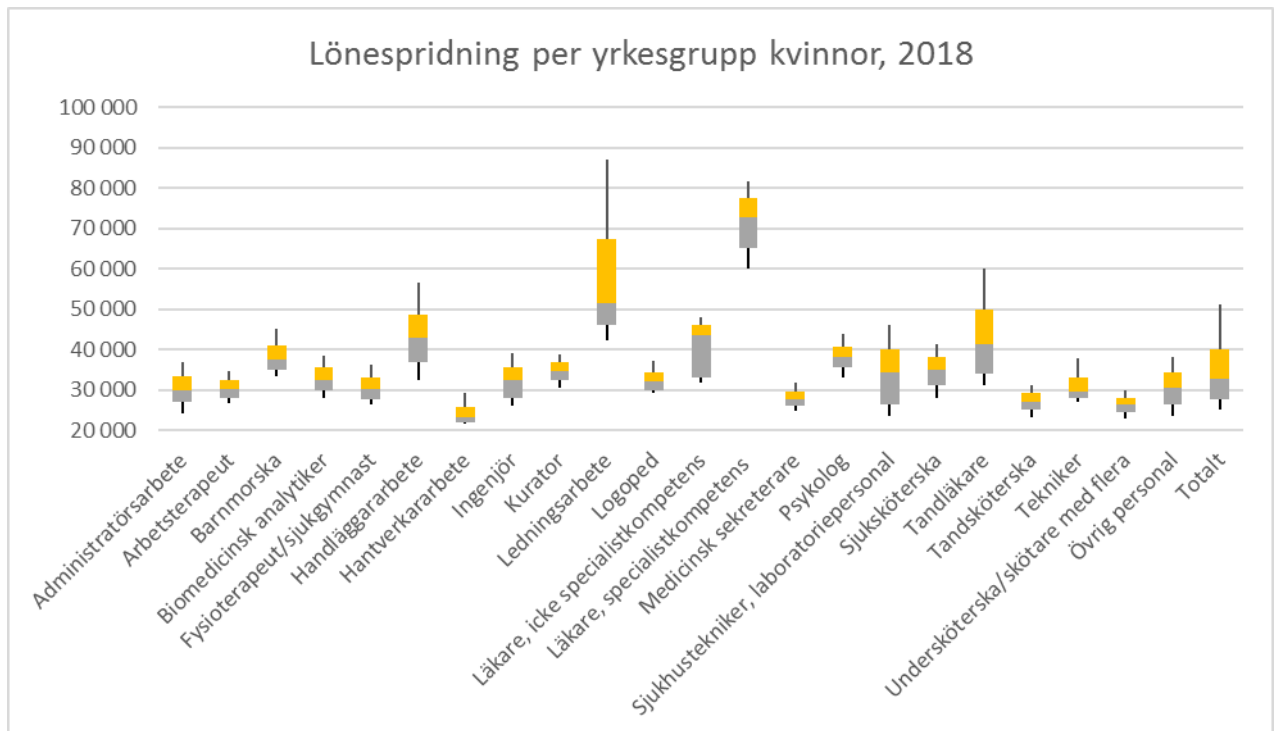
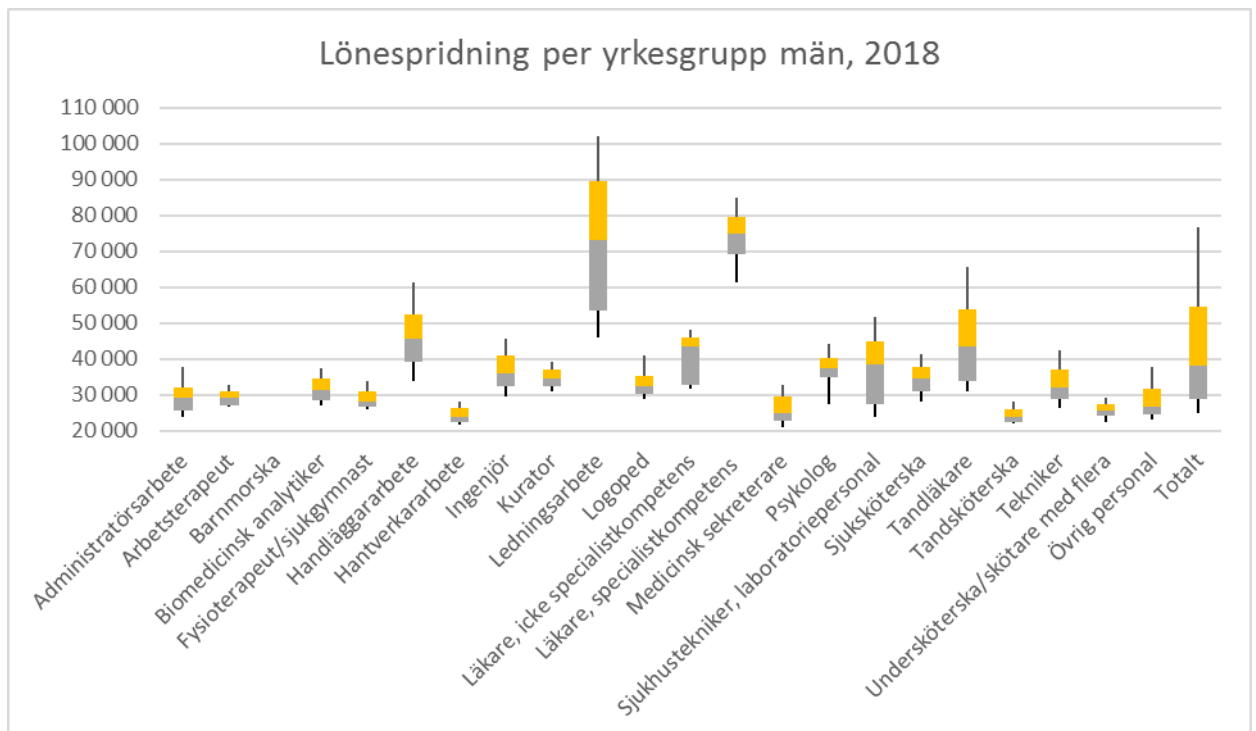
Ett vanligt sätt att mäta lönespridning är att studera den 10:e och 90:e percentilen. Den 10:e och 90:e percentilen fångar 80 procent av lönerna och kan ses som ett mått på lönespridning.



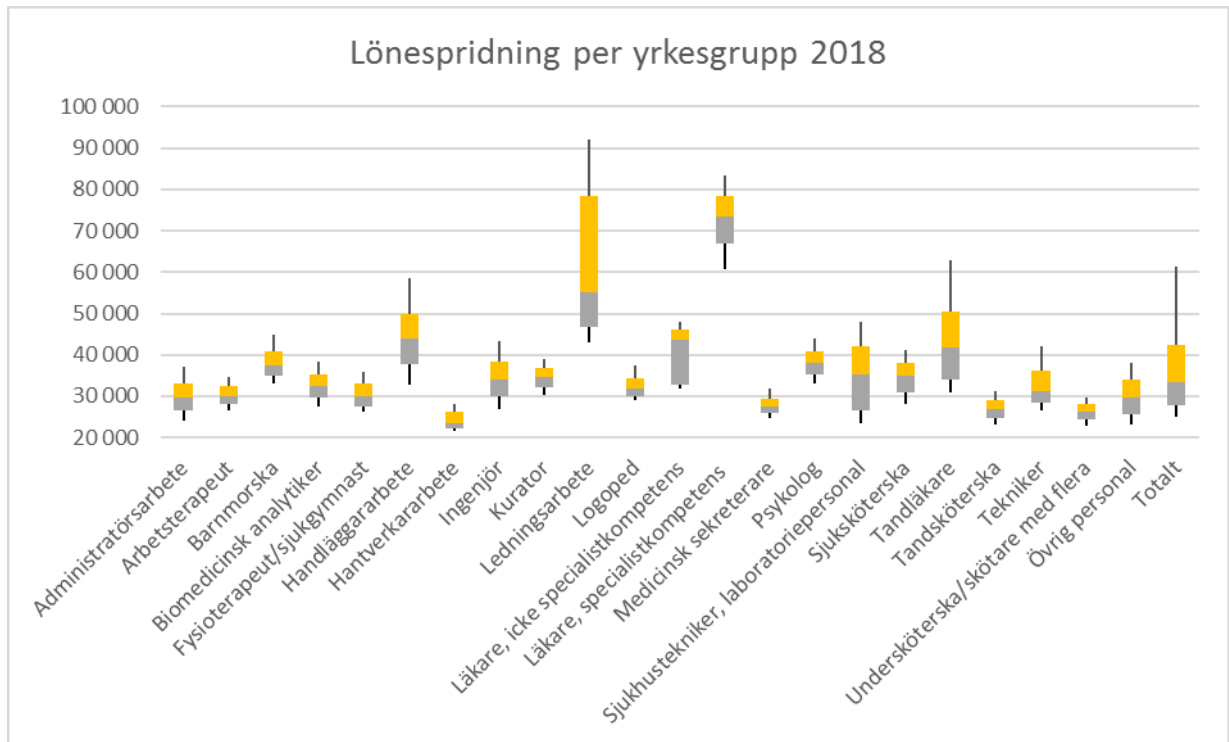
År 2018 hade 80 procent av de anställda en månadslön mellan 25 050 och 61 200 kronor. 80 procent av kvinnorna hade en månadslön mellan 25 100 och 51 000 kronor och motsvarande siffror för män var 25 000 respektive 76 800 kronor. Att män har en större lönespridning kan på samma sätt som medellön, förklaras av att män i högre utsträckning arbetar inom yrken med högre löneläge.

Störst lönespridning hade yrkesgruppen inom ledningsarbete där 80 procent hade en månadslön mellan 42 900 och 92 000 kronor. Minst lönespridning hade yrkesgrupperna arbetsterapeuter, hantverkararbete, kurator, logoped, medicinsk sekreterare, tandsköterskor samt undersköterskor och skötare.

I handlingsplanen utifrån kompetensförsörjningsstrategin har landstinget fastslagit att verksamheterna ska ha en lönesättning som bidrar till en ökad lönespridning. Även landstingets gemensamma kompetensstegar, som är under framtagande och implementering, ska ge stöd för en tydlig lönesättning och löneutveckling.

**Lönespridning per yrkesgrupp kvinnor 2018**

**Lönespridning per yrkesgrupp män 2018**


## Lönespridning per yrkesgrupp 2018



### 3. Chef- och ledarskap

*Ett väl fungerande chef- och ledarskap är en viktig förutsättning för att landstinget ska utvecklas och effektiviseras. Chefer inom landstinget ska vara tydliga arbetsgivare som driver och utvecklar verksamheten tillsammans med medarbetarna.*

Landstinget arbetar systematiskt och långsiktigt med chefsförsörjning för att säkerställa tillgången på chefer.

Som ett led i att säkra tillväxten av framtida förvaltningschefer har landstingets sjätte ledarutvecklingsprogram Regionernas utvecklingsprogram för framtida förvaltningsledning, RUFF, pågått under året med ett planerat avslut våren 2019. Programmet genomförs tillsammans med Region Skåne och Västra Götalandsregionen.

En annan satsning för att stödja chefer är Chefshandledning i grupp med landstingsinterna samtalsledare. För att kunna erbjuda fler chefer chefshandledning i grupp har ytterligare nio samtalsledare utbildats under 2018 och nio tillkommer att utbildas 2019. Syftet är att i grupp utbyta erfarenheter och reflektera kring vardagliga frågeställningar kopplat till det egna chefsuppdraget.

En pilotomgång av Morgondagens chef, med 20 deltagare, genomfördes under 2018. Piloten var framgångsrik och fler utbildningar startar 2019. Satsningen har som mål att trygga framtida behov av Region Stockholms första linjens chefer.

För att öka kunskapen om landstingets vision, styrning, värdegrund och personalpolicy arrangerar landstinget en introduktionsdag för nyutbildade chefer två gånger per år. Dagarna var fullbokade och till 2019 kommer därför antalet platser att utökas från 110 till 200 per år.

Landstingets nätverk Ung och chef, som vänder sig till chefer som är yngre än 37 år, träffades fyra gånger under året. Målet med nätverket är att behålla genom att stötta unga chefer samt attrahera unga att vilja bli chefer. Träffarna var fullbokade under året och kommer under 2019 att utökas från 20 till 25 platser per gång.

Ledarskapsindex har ökat med en enhet sedan 2017 från 77 till 78 i medarbetaruppföljning 2018. Majoriteten av landstingets verksamheter har ett ledarskapsindex mellan 72 och 79. Ambulanssjukvården i Storstockholm AB, Stockholms läns sjukvårdsområde, Södertälje Sjukhus AB och Locum AB är några av de förvaltningar och bolag som har ökat sitt ledarskapsindex jämfört med 2017.

Årets utfall beträffande ledarskapsindex visar att andelen chefer med ett ledarskapsindex på minst 70 eller mer har ökat med två procentenheter, medan andelen med ett ledarskapsindex mellan 50 och 69 har minskat med samma andel. Hela 79 procent av cheferna inom Stockholms läns landsting har ett ledarskapsindex på minst 70

### ***Chefsstödsindex***

Landstingets chefsstödsindex bygger på Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) där förutsättningar för ledarskapet bland annat innebär tillräckliga befogenheter, en rimlig arbetsbelastning och stöd i rollen som chef och arbetsledare.

För att ta fram ett chefsstödsindex ställdes följande tre frågor till landstingets chefer i medarbetaruppföljningen:

- Jag har befogenheter som överensstämmer med mitt ansvar som chef.
- Jag har tillräckligt med stöd för att kunna utföra mitt arbete som chef.
- Totalt sett har jag goda förutsättningar att utöva mitt ledarskap.

Frågorna besvarades av 99 procent av cheferna och resultatet indikerar att cheferna är fortsatt nöjda med sina förutsättningar att utöva sitt ledarskap. Indextalet är 76 (77).

### ***Antal chefer och kön***

Stockholms läns landsting hade under 2018 drygt 2 400 chefer. Av dem är 74 procent kvinnor vilket är en lägre andel än den totala andelen anställda kvinnor i landstinget, vilken är 79 procent.

På de högre chefsnivåerna är fördelningen jämställd mellan kvinnor och män. På de lägre chefsnivåerna är kvinnor överrepresenterade och speglar könsfördelningen i medarbetargrupperna. Kartläggningen ger underlag för fortsatt analys för att förstå organisationen och vilken möjlighet det finns att göra karriär etc.

Chefsnivå, antal	2018	2017	2016
AA - chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	20	19	22
BA - chef direkt underställd AA-chef	92	85	61
BB - mellanchefer underställd AA/BA- chef	225	233	257
BC - chef direkt överställd C-chef	139	141	117
C - 1: a linjens chef	1 945	1 855	1 771
<b>Totalt</b>	<b>2 421</b>	<b>2 333</b>	<b>2 228</b>

På grund av ett fåtal felregistreringar under 2017 och 2016 i det personaladministrativa systemet Heroma, skiljer sig antalet chefer och antalet som redovisas i ledningsarbete sig åt.



<b>Chefsnivå, andel kvinnor respektive män 2018</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
AA - chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	55%	45%
BA - chef direkt underställd AA-chef	62%	38%
BB - mellanchefer underställd AA/BA- chef	70%	30%
BC - chef direkt överställd C-chef	75%	25%
C - 1: a linjens chef	75%	25%
<b>Totalt</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>

## 4. Kompetensförsörjning

*Tryggad kompetensförsörjning är prioriterad frågan och ett av landstingets övergripande mål 2018. Kontinuerligt verkar landstinget för att vara en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera, utveckla och behålla kompetens. Genom att ha ett gott och inkluderande ledarskap, hållbar arbetsmiljö samt genom att kontinuerligt ta tillvara, upprätthålla och utveckla den kompetens som finns kan kompetensförsörjningen tryggas.*

### **Kompetensförsörjningsstrategi**

Som ett stöd för det strategiska kompetensförsörjningsarbetet antog landstingsfullmäktige 2016 en landstingsövergripande strategi för kompetensförsörjning, LS 2015–0998. Strategin tydliggör bland annat vikten av en utvecklad arbetsorganisation, en strukturerad kompetensutveckling och ett gott ledarskap som förutsättningar för att landstingets verksamheter ska ha rätt och tillräcklig kompetens. Strategin kompletteras av Stockholms läns landstings personalpolicy, LS 0909–0750, som anger de värderingar som är viktiga för landstinget som arbetsgivare.

Med utgångspunkt från kompetensförsörjningsstrategin fastställde landstingsstyrelsen under 2017 en handlingsplan, LS 2016–1483, som innehåller konkreta och tidsatta aktiviteter för en långsiktigt tryggad kompetensförsörjning.

Handlingsplanen är indelad i följande utvecklingsområden:

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

### **4.1 Attraktiv arbetsgivare**

Arbetet med att stärka bilden av landstinget som attraktiv arbetsgivare är långsiktigt. Övergripande budskap och gemensamma kommunikationsinsatser, där flera av landstingets verksamheter medverkar, bidrar till bilden av landstinget som en arbetsgivare med många möjligheter.

Andelen stolta och engagerade medarbetare har enligt medarbetaruppföljning 2018 ökat med en procentenhet jämfört med 2017, från 59 procent 2017 till 60 procent 2018.

Andel ambassadörer totalt och uppdelat på chefer och medarbetare

	2018	2017	2016
Chef	51%	48%	46%
Medarbetare	27%	27%	27%
Total andel ambassadörer	29%	28%	28%

Enligt medarbetaruppföljningen var den genomsnittliga andelen ambassadörer i landstingets förvaltningar och bolag 29 procent, en ökning med en procentenhet jämfört med 2017. Att medarbetarna talar väl om sin arbetsplats och arbetsgivare är viktigt eftersom deras positiva bild av landstingets verksamheter bidrar till att attrahera nya medarbetare. Förvaltning för utbyggd tunnelbana och Locum AB är några av de förvaltningar och bolag som har ökat andelen ambassadörer sedan 2017.

Den mest besökta sidan på landstingets webbplats, [sll.se](http://sll.se), är lediga jobb med cirka 28 000 besökare per månad. För många är det den första kontakten med landstinget som arbetsgivare och webbplatsen är därför en viktig kanal för att visa landstingets utbud av yrken och bredd av verksamheter.

Behovet av långsiktig kompetensplanering och allt större konkurrens om arbetskraften, ställer krav på att tidigt möta ungdomar och studerande för att informera om landstingets yrken och för att marknadsföra landstinget som framtida arbetsgivare.

Landstinget deltar årligen på SACO Studentmässan som riktar sig till gymnasieelever i årskurs tre som står inför sitt högskoleval. I landstingets monter kan elever träffa ambassadörer från många av hälso- och sjukvårdens yrken som berättar om sitt arbete och svarar på frågor. 2018 besöktes mässan av omkring 22 000 studerande.

Landstinget erbjuder sedan många år ungdomar i åldern 16–18 år sommarjobb. Syftet är att ungdomarna ska få prova på att arbeta i landstingets verksamheter och inspirera dem till att välja utbildningar till yrken inom landstingets verksamheter. Landstinget anställde drygt 700 ungdomar, av 7 000 sökande, på sommarjobb. För kommunikation och marknadsföring av platserna använder landstinget sociala medier som Instagram och Facebook.

Sommarjobben är mycket uppskattade. I den årliga uppföljningsenkäten angav 88 procent att de varit mycket nöjda eller nöjda med sitt sommarjobb. På frågan: Kan du tänka dig att jobba inom hälso- och sjukvården i framtiden svarade 45 procent ja, 39 procent kanske och 16 procent svarade nej

Under skolterminerna erbjöd landstingets verksamheter högstadieelever prao i sammanlagt omkring 200 veckor. Eleverna fick följa en undersköterska i arbetet under en eller två veckor. Praon utvärderades via en webbenkät där 86 procent svarade att de blev väl omhändertagna. 86 procent svarade mycket nöjd eller nöjd med sin prao. 89 procent svarade ja eller kanske på frågan om de kunde tänka sig ett arbete inom hälso- och sjukvården i framtiden.

## **4.2 Rekrytera och bemanna**

Bemanningsituationen har varit utmanande för hälso- och sjukvården särskilt vad avser grund- och specialistutbildade sjuksköterskor. Åtgärder är bland annat att införa nya arbetssätt samt att arbeta med uppgiftsväxling och bemanningsstruktur för att säkra att rätt kompetens används till rätt arbetsuppgifter och för att frigöra tid till vårdnära uppgifter.

Det råder hård konkurrens om kvalificerad kompetens på Stockholms arbetsmarknad. Det har även varit märkbart för landstingets verksamheter som bland annat rekryterar kvalificerade projektledare, IT-specialister och upphandlare.

Antalet sökande per annons har ökat jämfört med 2017. Totalt var antalet ansökningar per annons 14,2 (11,8). En orsak till ökningen kan vara en högre omsättning på arbetsmarknaden som också syns i en ökad personalomsättning. Flest ansökningar var det på undersköterskeannonserna, med 53,9 (46,0) sökande per annons och lägst antal sökande var det på sjuksköterskeannonserna, med 5,2 (4,3) sökande per annons. Andelen kvinnor som sökte var 76,5 procent samt 23,2 procent var män och 0,3 procent har angett annat (annat kan anges om man inte vill definiera sig som man eller kvinna eller av annan anledning inte vill svara).

Statistiken för 2017 avser inte ett helt kalenderår då det nya rekryteringsverktyget lanserades den 26 april varför underlagen inte är helt jämförbara. Först nästa år går det att se om trenden med ökat antal ansökningar håller i sig.

## Antal ansökningar i genomsnitt per annons och kategori

Yrkeskategorier	2018	2017
Administration, personal, ekonomi, IT	22,3	18,4
Biomedicinsk analytiker	18,2	16,1
Chefer	7,3	6,5
Fastighet, teknik och bygg	15,5	11,0
Försörjningspersonal	41,7	36,2
Kem, fysik	19,0	7,6
Läkare	10,2	8,5
Medicinteknik, ingenjörer och övriga inom teknik	15,4	15,1
Paramedicinsk personal	9,6	8,0
Pedagogisk personal	18,8	9,8
Sjuksköterska, barnmorska	5,2	4,3
Tandvårdpersonal	10,1	8,4
Undersköterska, skötare, barnsköterska	53,9	46,0
Övrig hälso- och sjukvårdspersonal	17,0	11,3
Övriga yrken	20,9	26,0
<b>Totalsumma</b>	<b>14,2</b>	<b>11,8</b>

### **Personalomsättning**

Personalomsättningen har ökat från tolv till tretton procent, men varierar mellan olika yrkesgrupper. Störst var omsättningen i grupperna sjuksköterskor och barnmorskor, 18 procent och lägst bland logoped och läkare med 7 respektive 6 procent.

## Personalomsättning per yrkesgrupp och år

Yrkesgrupp	2018	2017	2016
Administratörsarbete	12%	8%	9%
Arbetssterapeut	16%	16%	16%
Barnmorska	18%	13%	10%
Biomedicinsk analytiker	8%	10%	11%
Fysioterapeut/sjukgymnast	13%	16%	11%
Handläggarsarbete	15%	12%	10%
Hantverkararbete	8%	12%	8%
Ingenjör	14%	8%	8%
Kurator	14%	16%	16%
Ledningsarbete	8%	9%	9%
Logoped	7%	9%	8%
Läkare, icke specialistkompetens	6%	6%	4%
Läkare, specialistkompetens	6%	9%	10%
Medicinsk sekreterare	12%	11%	10%
Psykolog	12%	23%	14%

Sjukhustekniker, laboratoriepersonal	8%	11%	7%
Sjuksköterska	18%	15%	14%
Tandläkare	14%	16%	14%
Tandsköterska	9%	12%	13%
Tekniker	8%	9%	5%
Undersköterska/skötare med flera	10%	10%	9%
Övrig personal	13%	16%	12%
<b>Totalt</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>

### 4.3 Kompetensplanering

Att ha rätt kompetens är avgörande för att nå landstingets uppsatta mål. Därför behöver verksamheten veta vilken kompetens som finns och vilken som behöver utvecklas.

#### ***KOLL – modell för kompetensplanering***

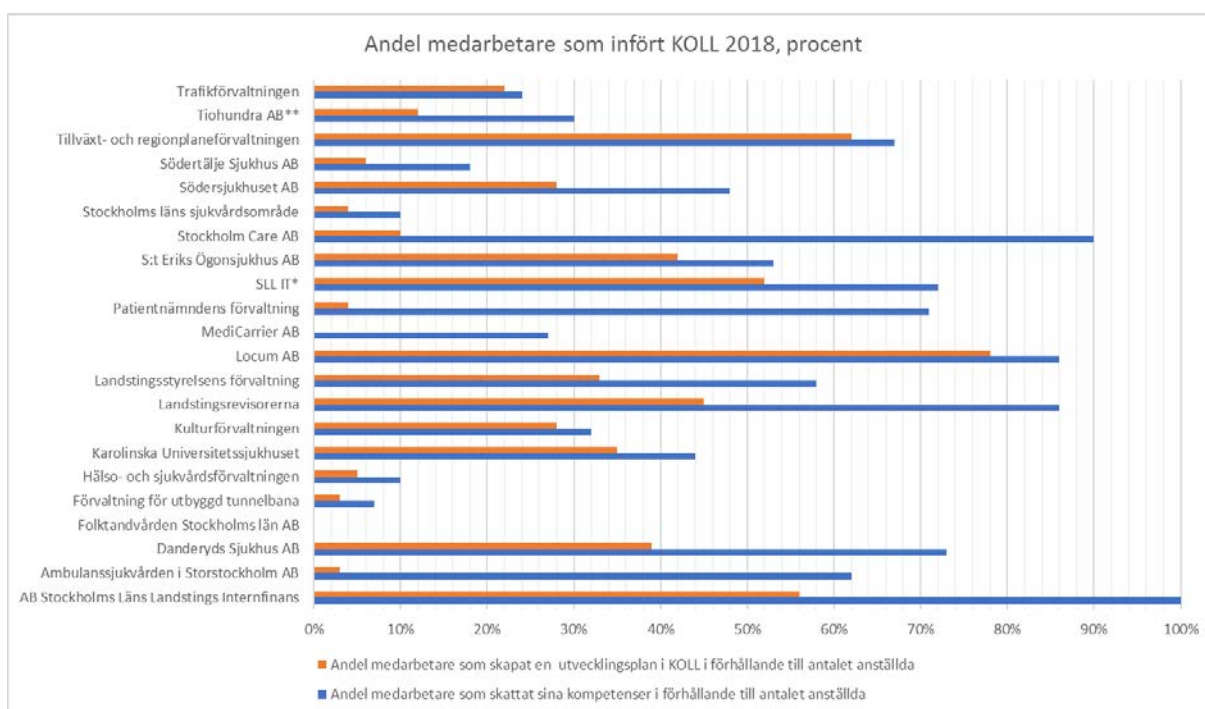
För att arbeta strukturerat och systematiskt med kompetensplanering, både på operativ och strategisk nivå, används inom landstinget en kompetensplaneringsmodell – KOLL.

Modellen, tillsammans med IT-stödet ProCompetence, erbjuder ett verktyg för att få en överblick av den befintliga kompetensen i verksamheten och vilken kompetens som behövs utifrån verksamhetens mål och uppdrag. Tillsammans med IT-stödet ProCompetence stödjer den kompetensplaneringsprocessens olika steg; kartläggning, planering, genomförande och uppföljning. Den tydliggör även vilka kompetenser som krävs för att utföra olika arbetsuppgifter.

KOLL utgår från de roller och kompetenser som krävs för att utföra arbetsuppgifterna. Rollerna i KOLL är gemensamma för hela landstinget och samma krav ställs för likvärdiga uppdrag, vilket ger förutsättningar för bland annat en kvalitetssäker vård. För medarbetarna innebär modellen att deras kompetenser synliggörs.

Utifrån konstaterade kompetensgap går det att planera, prioritera och samordna insatser. Dessutom blir det tydligt vilka kompetenser som krävs för att utföra olika arbetsuppgifter. Det gör det möjligt att omfördela och växla arbetsuppgifter för att effektivisera verksamheten eller för att hantera bristen på en viss yrkeskategori. Tydliga roller i KOLL skapar förutsättningar för att tillämpa de kompetensstegar som har tagits fram.

Verksamheter med lika uppdrag reviderar sina framtagna roller tillsammans. Detta ökar samsynen kring kompetenskraven och ger underlag för att samordna olika utvecklingsinsatser.



\*SLL IT särredovisas på grund av att de har ett eget företagsnummer sedan 2017, men de tillhör organisatoriskt landstingsstyrelsens förvaltning.

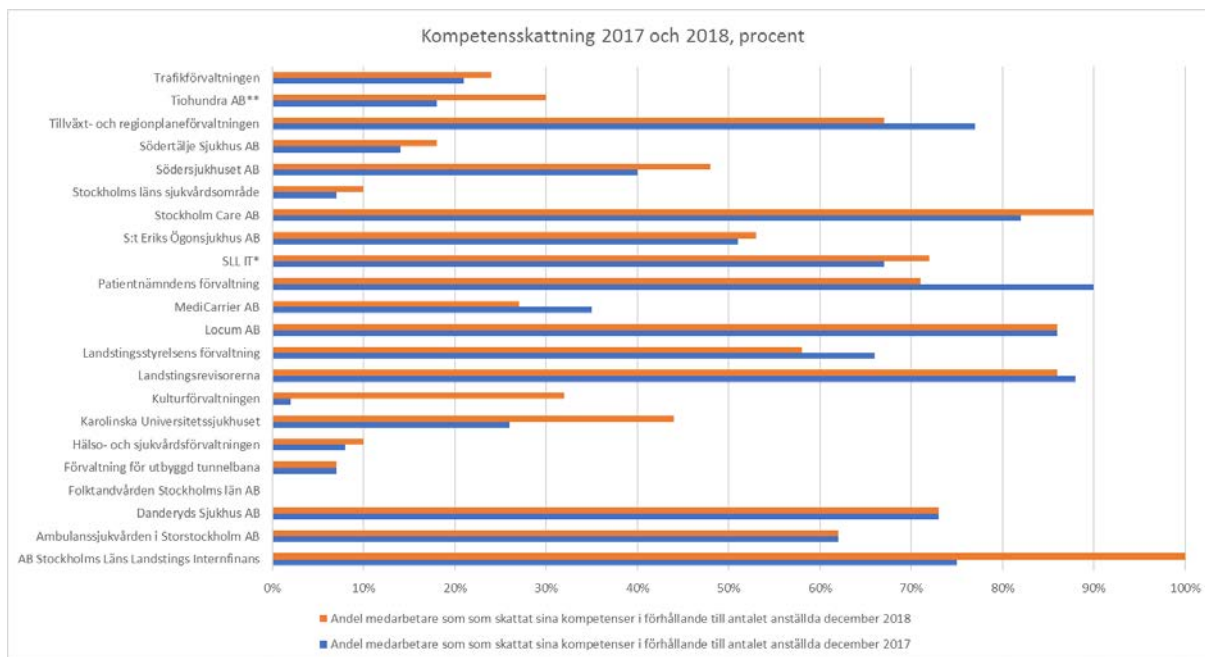
\*\*I underlagen ingår alla anställda i vårdbolaget Tiohundra AB. Tiohundra AB ägs av kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje, ett samarbete mellan Stockholms läns landsting och Norrtälje kommun.

Antalet roller har under året ökat med drygt 100 till 725 olika roller. Rollerna revideras enligt framtagen rutin. När nya verksamheter inför modellen sker en kvalitetssäkring av roller och kompetenser. Det bidrar till att rollerna blir mer stringenta för varje ny verksamhet som inför KOLL.

### ***KOLL i utvecklingssamtal en framgångsfaktor***

En framgångsfaktor är om cheferna efter införandet använder sig av KOLL i utvecklingssamtalen och lägger upp utvecklingsplanerna i ProCompetence. De ser då snabbt nyttan med kompetensmodellen och hur de kan använda sig av registrerade data för systematisk kompetensplanering. Önskvärt är att andelen medarbetare som lagt upp en utvecklingsplan i ProCompetence är nästan lika stor som andelen medarbetare som skattat sin kompetens.

Det är därför positivt att andelen medarbetare som skapat en utvecklingsplan i KOLL ökade från 16 procent till 23 procent under året.



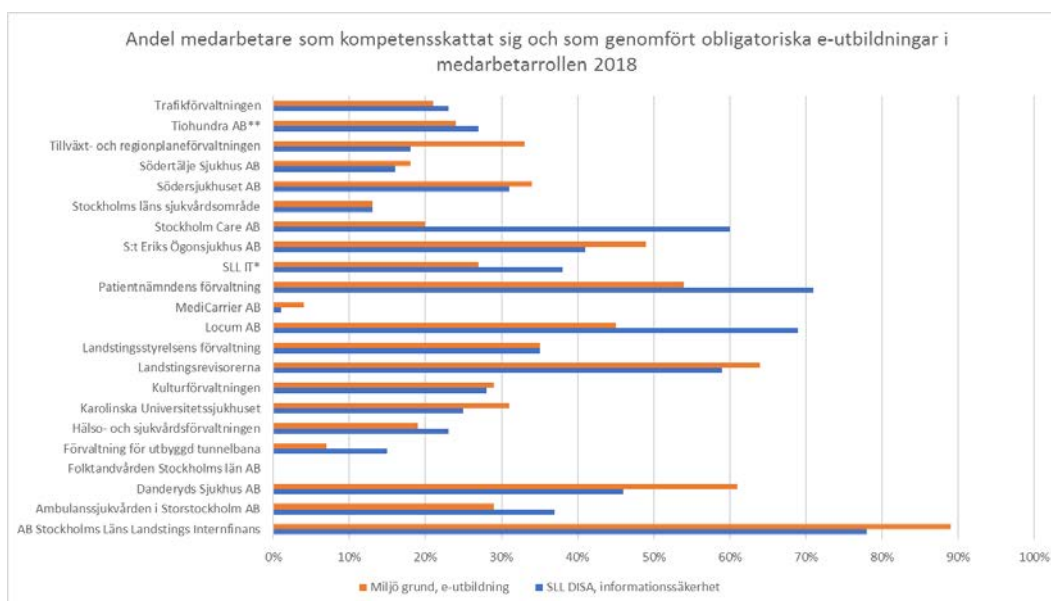
\*SLL IT särredovisas på grund av att de har ett eget företagsnummer sedan 2017, men de tillhör organisatoriskt landstingsstyrelsens förvaltning.

\*\*I underlagen ingår alla anställda i vårdbolaget Tiohundra AB. Tiohundra AB ägs av kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje, ett samarbete mellan Stockholms läns landsting och Norrtälje kommun.

Andelen medarbetare inom landstinget som använder modellen ökade från 26 till 35 procent under året, vilket motsvarar en ökning på 4 000 medarbetare och totalt cirka 15 700 användare. De största ökningarna skedde på Karolinska Universitetssjukhuset, från 3 301 medarbetare till 6 920 och på Södersjukhuset AB, från 1 851 medarbetare till 2 238.

Det innebär att målet på 65 procent för 2018 inte har uppnåtts. Att införandet är lägre än planerat beror, enligt de lokala processledarna i verksamheterna bland annat, på det samtidiga införandet av kompetensstegar och arbetet med att förtydliga hur de båda modellerna samverkar. Det har även saknats processledare, som inför och förvaltar modellen, i några förvaltningar och bolag vilket medfört en lägre införandetakt.





\*SLL IT särredovisas på grund av ett de har ett eget företagsnummer sedan 2017, men de tillhör organisatoriskt landstingsstyrelsens förvaltning. \*\*I underlagen ingår alla anställda i vårdbolaget Tiohundra AB. Tiohundra AB ägs av kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje, ett samarbete mellan Stockholms läns landsting och Norrtälje kommun.

Rollen medarbetare i KOLL är obligatorisk för samtliga medarbetare och innehåller krav på ett antal e-utbildningar som ska genomföras. Att genomförande av de två utbildningarna i diagrammet inte är högre kan bero på att medarbetarna inte hunnit eller prioriterat att gå eller att man inte registrerat att man genomfört utbildningen

### **Kompetensindex**

Medarbetarnas kompetens behöver upprätthållas och kontinuerligt utvecklas utifrån verksamhetens behov. Det är viktigt att ta tillvara och använda medarbetenas kompetens till rätt arbetsuppgifter. Merparten av kompetensutvecklingen sker på arbetsplatsen i det dagliga lärandet, där en viktig del är att lära av varandra. Utifrån frågor i medarbetaruppföljningen följs medarbetarna uppfattning om sin kompetensutveckling.

Kompetensindex ligger på samma nivå som föregående år 77 (77) medan resultatet på frågan: På min arbetsplats är vi bra på att lära av varandra har ökat till 75 (74).

Kompetensindex

	2018	2017	2016
Stockholms läns landsting totalt	70	70	69

På min arbetsplats är vi bra på att lära av varandra

	2018	2017	2016
Stockholms läns landsting totalt	75	74	74

### **Kompetensstegar**

Utifrån kompetensförsörjningsstrategin har landstingsdirektören fått i uppdrag att i samarbete med berörda verksamheter ta fram gemensamma kompetensstegar för samtliga yrkesgrupper i landstinget. Syftet med kompetensstegar är att bidra till att attrahera och behålla medarbetare genom att skapa tydliga karriärvägar och förutsättningar för kompetensutveckling för olika yrkesgrupper.

Kompetensstegarna för hälso- och sjukvårdens yrkesgrupper ska utgå från verksamhetens och patienternas behov samt integrera vårdutveckling och forskning i det kliniska arbetet. Under 2018 har kompetensstegarna för sjuksköterskor och undersköterskor i klinisk vård börjat införas med positiv respons från verksamheterna som arbetat med införande. Införandet har skett lokalt med stöd av gemensam process och utbildnings- och informationsmaterial.

Vid årsskiftet hade 4 447, av totalt ca 11 000, sjuksköterskor och barnmorskor placerats in i kompetensstegen. Kompetensstegar för arbetsterapeuter, fysioterapeuter, röntgensjuksköterskor och medicinska sekreterare har tagits fram under året och påbörjat införande. Arbeta med att ta fram kompetensstegar för dietister, biomedicinska analytiker – klinisk fysiologi respektive laboratoriemedicin, audionomer och psykologer pågår.

## **4.4 Gyllene Äpplet**

Stockholms läns landsting delar årligen ut priset Gyllene Äpplet vilket uppmärksammar initiativ som utvecklar både enskilda individer och hela verksamheter. Utmärkelsen ska även inspirera till förbättringar i andra verksamheter.

### **Förstapristagare**

Förstapris 2018 gick till Kunskapsteam Cancer i Primärvården, Akademiskt Primärvårdscentrum, Stockholms läns sjukvårdsområde. Juryns motivering: "Med en patientgrupp i fokus, där tiden är avgörande för behandlingsresultatet, har det primärvårdsbaserade multiprofessionella teamet byggt en bro mellan vårdgivare genom kunskapsspridning."

Kunskapsteamet har underlättat införandet av standardiserade vårdförlopp för patienter med välgrundad misstanke om cancer. Det övergripande målet är att korta utredningstiden. De åtta vårdutvecklarna, som även jobbar i primärvården och träffar patienter, har arbetat intensivt med att inventera behov, sprida kunskap och bygga broar mellan vårdcentraler och andra vårdgivare.

### ***Andrapristagare***

Andrapris 2018 gick till Vårdplaneringsteamet, Södertälje Sjukhus AB. Juryns motivering: "Ett multidisciplinärt team som löser knutar för såväl patienter och anhöriga, som för medarbetare. Helhetssyn och patientfokus bidrar till bättre flöden och arbetsmiljö, men framför allt ökad trygghet för patienten och dennes anhöriga."

Vårdplaneringsteamet har infört ett helt nytt arbetssätt när det gäller patienter som behöver fortsatt stöd av andra samhällsaktörer efter utskrivningen från sjukhusets slutenvård. Teamet avlastar andra yrkesgrupper och utvecklar samtidigt en djup kunskap om hela utskrivningsprocessen. Patienter som är färdigbehandlade kan lämna sjukhuset snabbare än förut.

## **4.5 Utbildningsuppdraget**

All landstingsfinansierad hälso- och sjukvård i länet omfattas av ett utbildningsuppdrag. Utbildningsuppdraget innebär att landstinget årligen tillhandahåller ett stort antal utbildningsplatser åt högskolor, yrkeshögskolor och gymnasieskolor. Det pågår en kontinuerlig ökning av antalet studerande på utbildningar inom hälso- och sjukvård vilket även innebär ett ökat behov av platser för verksamhetsförlagd utbildning.

Att stärka den pedagogiska kompetensen, utveckla goda lärandemiljöer och optimera studentflödena över terminerna för att möta upp det ökande behovet är ett fortlöpande arbete. Landstinget bidrar aktivt till ett pedagogiskt inriktat forsknings- och utvecklingsarbete genom årliga utlysningar av medel för pedagogiska projekt.

### ***Verksamhetsintegrerat lärande***

Landstinget samverkar med ett flertal högskolor, universitet, gymnasie- och yrkeshögskolor kring studerandes verksamhetsintegrerade lärande (VIL). Arbetsgrupper, där landstinget och lärosätena finns representerade, arbetar kontinuerligt för att förbättra processerna och säkerställa tillgången på utbildningsplatser av god kvalitet.

Genom ett separat utbildningsboks slut, vilket är en del av landstingets forskning, utveckling och utbildningsboks slut (FoUU), följs verksamheternas utbildningsuppdrag upp. Verksamheterna redovisade 2018 att satsningar gjorts för att stärka handledarkompetensen, pedagogiska funktioner, utveckla interprofessionella lärandemiljöer och pedagogiska modeller för att möta ett ökande antal studenter.

Verksamheterna har haft en stor utmaning i att uppfylla utbildningsuppdraget på grund av ombyggnationer och verksamhetsflytt. Olika satsningar görs för att stärka handledarkompetensen bland vårdens medarbetare. Det finns fortfarande en stor andel medarbetare som saknar formell handledarkompetens. De som har formell handledarkompetens är oftast de som har funktionen att vara studentansvariga, bedöma studenten utifrån lärandemål och lämna underlag till skolan för examination etc. De som inte har formell handledarkompetens kan handleda student enstaka dagar i det dagliga arbetet.

Landstinget fortsatte under 2018 satsningen på adjungerade kliniska adjunkter (AKA) vilket är en funktion med ett särskilt pedagogiskt uppdrag. Under året genomförde landstinget handledarutbildning för undersköterskor i samverkan med Vård- och omsorgscollege Stockholm. Landstinget medfinansierar kliniska träningscenter (KTC) för studenters träning av olika praktiska färdigheter och kliniska utbildningsavdelningar och -mottagningar (KUA) och (KUM) för träning av interprofessionellt teamarbete. Då det skett en utökning av sjuksköterskeutbildningen i Stockholm är efterfrågan på dessa utbildningsplatser större än tillgången.

Akademiska lärandemiljöer inom ambulanssjukvård, geriatrik och primärvård har fortsatt medfinansierats av landstinget. I dessa verksamheter samverkar landstingsägda och privata vårdgivare kring utbildningsuppdraget.

Antal studerandeveckor per studerandekategori

Studerandekategori	Antal veckor
Ambulanssjukvårdare, lärande i arbete (LIA)	106
Apotekarprogrammet	114
Arbetssterapiprogrammet	1 305
Audionomprogrammet	194
Barnmorskeprogrammet	2 368
Biomedicinska analytikerprogrammet	965
Dietistprogrammet	137
Fysioterapeutprogrammet	2 720
Kiropraktor legitimationspraktik	137
Kompletteringsutbildning barnmorskor	90
Kompletteringsutbildning fysioterapeuter	66
Kompletteringsutbildning läkare	322
Kompletteringsutbildning sjuksköterskor	350
Logopedprogrammet	635

Läkarprogrammet	45 383
Magisterprogrammet klinisk farmaci	24
Medicinska sekreterare (LIA)	2 611
Naprapat legitimationspraktik	66
Psykologprogrammet	1 333
Sjukhusfysikerprogrammet	77
Röntgensjuksköterskeprogrammet	787
Sjuksköterskeprogrammet	27 489
Socionomprogrammet	696
Specialistsjuksköterskeprogrammen	4 449
Steriltekniker och specialistundersköterska (LIA)	309
Gymnasieskolor, arbetsplatsförlagt lärande (APL)	7 802
<b>Totalt</b>	<b>100 535</b>

Källa: Systemet Kliniskt Placeringsprogram (KliPP) och verksamheternas faktureringsunderlag

Under året har cirka 100 500 utbildningsveckor genomförts i landstingsfinansierade verksamheter.

Läkarstudenter och sjuksköterskestudenter är de största studentgrupperna. Siffran för läkarstudenter inkluderar även perioder av teoretiska moment.

Ett dokument har tagits fram för överenskommelse mellan landstinget och lärosäte för hantering av ärenden då studerande utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Överenskommelsen har tagits fram i samverkan med Karolinska Institutet, Ersta Sköndal Bräcke högskola, Röda Korsets Högskola och Sophiahemmet Högskola och klargör att båda parter åtar sig att samverka vid eventuell utredning och åtgärd vid sådan händelse. Överenskommelse kan tecknas med alla lärosäten som landstinget har VIL-avtal med. En broschyr med studentinformation är framtagen, se under avsnitt Jämställdhet, jämlikhet och mångfald.

## 4.6 Särskilda utbildningssatsningar

### *Lärandemiljöer för studenter*

Av de statliga medel som landstinget erhållit för att förbättra förlossningsvård och kvinnors hälsa genomfördes 2016 en utlysning av fyra miljoner kronor för utveckling av lärandemiljöer för studenter. Medel kunde sökas av landstingets verksamheter samt privata vårdgivare med vårdavtal med landstinget. Medel beviljades då för fyra pedagogiska projekt inom förlossningsvård och mödrahälsovård som har slutförts under 2018.

### ***Interprofessionellt lärande och teamarbete***

Landstinget avsatte en miljon kronor för fortsatt utveckling av Center för kliniskt interprofessionellt lärande och samverkan. Centret, som är placerat vid Södersjukhuset AB, är ett landstingsövergripande kunskapscentrum för kliniskt interprofessionellt lärande för medarbetare inom vårdens alla professioner. Facilitatorkurser för att stödja interprofessionell samverkan har genomförts med deltagare från vårdens olika verksamheter och från olika professioner.

### ***Medicinsk teknik***

Samarbetet med Kungliga Tekniska högskolan och Karolinska Institutet gällande kompetensutveckling inom områden i skärningen mellan teknik, vård och hälsa har fortgått. Två kurser inom medicinsk teknik avslutades under vårterminen. Målgrupp för kurserna var medarbetare från olika professioner inom hälso- och sjukvården, som till exempel läkare, sjuksköterskor och undersköterskor som dagligen hanterar medicintekniska produkter. Initiativ har tagits av landstinget för att skapa en utbildning i egen regi. Utbildningen kommer vara webbaserad och ska vara tillgänglig även för privata vårdgivare, via öppna sidan på Lärtorget. Webbutbildningen kommer att vara kostnadsfri för samtliga.

### ***Satsning på specialistsjuksköterskeutbildning***

Landstinget har under året medfinansierat löneförmån för sjuksköterskor som genomgått en specialistsjuksköterskeutbildning eller barnmorskeutbildning. En förutsättning har varit att verksamheterna har identifierat ett kompetensbehov som kan tillgodoses genom att medarbetare tillägnar sig specialistsjuksköterskekompetens. Löneförmånen uppgår till medarbetarens heltidslön under förutsättning att studierna bedrivs på heltid. Under 2018 har cirka 200 sjuksköterskor beviljats studielön för studier på hel- eller deltid.

Den uppdragsutbildning som upphandlats centralt av landstinget under 2018 är Specialistsjuksköterskeutbildning inriktning hälso- och sjukvård för barn och ungdomar med fördjupning inom neonatologi. Utbildningen finns inte inom högskolans ordinarie utbud.

## **4.7 Personer med utländsk vårdutbildning**

Stockholms läns landsting har under året erbjudit ungefär 50 personer, med vårdutbildning från länder utanför EU och EES, möjlighet till praktik- och auskultationsplatser. Den största gruppen utgörs av läkare som har gjort provtjänstgöring inför svensk legitimation. Andra yrkesgrupper som fått stöd är tandläkare, farmaceuter, sjuksköterskor och barnmorskor.

Socialstyrelsen har under 2018 fortsatt arbetet med att införa en ny enhetlig legitimationsprocess för personer med utbildning utanför EU och EES för samtliga legitimationsyrken. Legitimationsprocessen består av flera steg, bland annat ska alla göra ett medicinskt kunskapsprov och en praktisk tjänstgöring. Kunskaper i svenska språket och svensk författning är ett krav.

#### **4.8 Allmäntjänstgöring för läkare, AT**

Efter avlagd läkarexamen krävs allmäntjänstgöring under minst 18 månader för att få läkarlegitimation. Tjänstgöringen, i form av en anställning som läkare för allmäntjänstgöring, ska ske under handledning. Innehållet regleras i patientsäkerhetsförordningen och i Socialstyrelsens föreskrifter. Allmäntjänstgöringen omfattar minst nio månaders tjänstgöring inom medicinska och kirurgiska specialiteter på akutsjukhus, samt tre månader inom psykiatri och sex månader inom allmänmedicin. Blocken ska göras i en viss ordning, allmänmedicin ska göras sist.

Samtliga landsting och regioner i Sverige ska erbjuda AT-tjänster för alla som har avlagt läkarexamen och för läkare med utländsk utbildning som föreskrivits allmäntjänstgöring så att kraven för att få läkarlegitimation uppfylls. Allmäntjänstgöringen löper över två kalenderår i och med att den är minst 18 månader lång. Det innebär att antalet anställda AT-läkare i regionen är minst det dubbla i förhållande till antalet AT-block som startar under ett år.

Under 2018 startades ungefär 200 AT-block i landstingsdriven regi. Efterfrågan på AT-tjänster är mycket stor.

#### **4.9 Specialisttjänstgöring för läkare, ST**

För att en legitimerad läkare ska uppnå specialistkompetens krävs det en specialisttjänstgöring under minst fem år genom en särskild tjänst som ST-läkare.

Specialisttjänstgöringen regleras av Socialstyrelsens föreskrifter. Det finns en målbeskrivning för varje specialitet med krav på kunskaper och färdigheter som ska vara uppfyllda. När samtliga mål för specialiteten är uppnådda utfärdar Socialstyrelsen specialistkompetensbevis. ST-tjänsterna inom Stockholms läns landsting är tillsvidareanställningar.

Hälso- och sjukvårdslagen anger att det inom regionen ska finnas möjligheter till anställning för läkares specialisttjänstgöring i den

omfattning som motsvarar det planerade framtida behovet. Under 2018 fanns det cirka 1 600 ST-läkare i landstingsdriven regi.

#### **4.10 Praktisk tjänstgöring för psykologer, PTP**

Praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP) är en ettårig tjänstgöring efter examen som leder till att ansökan om psykologlegitimation kan göras från Socialstyrelsen. Ungefär 110 PTP- psykologer deltar årligen i landstingets PTP-program. Landstinget delfinansierar en majoritet av dessa PTP-tjänster, främst inom psykiatri men även inom primärvård, habilitering och somatisk vård.



## 5. Jämställdhet, jämlikhet och mångfald

*Landstinget bedriver ett målinriktat arbete för att aktivt förebygga och motverka all form av diskriminering och kränkande särbehandling. En jämställd och jämlik arbetsplats bidrar till en bra arbetsmiljö. Stockholms läns landstings strategier för arbetet med jämställdhet, jämlikhet och mångfald är utbildning, utveckling och uppföljning.*

### **Likabehandling**

Alla verksamheter inom landstinget ansvarar för att länets invånare behandlas likvärdigt och individuellt. Ingen får diskrimineras på grund av kön, sexuell läggning, könsidentitet, etnisk eller kulturell bakgrund, religion, ålder, funktionsnedsättning eller andra individuella egenskaper. Landstinget erbjuder medarbetare och chefer ett antal e-utbildningar inom jämställdhets- och jämlikhetsområdet.

Samtliga chefer inom landstinget har fått erbjudande om att delta i en certifierad jämställdhets- och jämlikhetsutbildning. I vissa verksamheter ingår den som obligatorisk del i chefens kompetensutvecklingsplan, i andra är det ett erbjudande. Utbildningarna har blivit fullbokade snabbt. I chefens utbildnings Övriga mer av ett erbjudande. Utbildningarna blir fulltecknade snabbt och har kölistor. Syftet med utbildningen är att ge förutsättningar att utveckla ett normmedvetet ledarskap samt att sprida kunskap inom området. Under året arrangerades fyra utbildningar med sammanlagt 80 chefer. I utbildningen ingår ett eget arbete för att utveckla den egna verksamheten och inspirera till fortsatt arbete inom området. Flera av dessa arbeten sammanställdes i en broschyr "Att vända på stenar" för kunskapsspridning och publicerades under 2018.

### **Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier**

För trakasserier och sexuella trakasserier råder nolltolerans. I landstingets kompetensförsörjningsstrategi samt i personalpolicyn, vilka är beslutade av landstingsfullmäktige, står att landstingets arbetsplatser ska kännetecknas av mångfald, jämlikhet och jämställdhet samt vara toleranta och inkluderande miljöer utan diskriminering och kränkande särbehandling.

Varje förvaltning och bolag har riktlinjer och rutiner för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetsgivaren är skyldig att se till att ingen medarbetare utsätts för detta på arbetsplatsen. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka, arbeta förebyggande och se till att det finns en beredskap för att ta hand om problemet om det uppstår.

I medarbetaruppföljningen följs frågor om trakasserier och sexuella trakasserier samt frågor om kränkande särbehandling upp och sammanställs i en bilaga till medarbetaruppföljningen. Åtta procent av landstingets medarbetare har svarat ja på frågan om de blivit utsatta för kränkande särbehandling under det senaste året på sitt arbete och två procent för sexuella trakasserier, det är samma nivå som tidigare år. Vad gäller diskriminering är de vanligaste upplevda grunderna kön, ålder och etnicitet. 85 procent anger att de har kunskap om var de ska vända sig för att få hjälp, det är en ökning med fem procent mot föregående år.

### ***Förebyggande arbete***

Att förebygga förekomsten av kränkningar och trakasserier har varit ett av fokusområdena för många av landstingets verksamheter.

Landstingets broschyr som handlar om att förebygga trakasserier på arbetsplatser och som bygger på aktuell forskning har under året varit ett stöd och använts av verksamheterna i det förebyggande arbetet mot trakasserier. Broschyren har tillsammans med landstingets kortlek om normer gett kunskap och goda dialoger i ett interaktivt förebyggande arbete för inkluderande arbetsplatser med gott bemötande.

Landstinget har också tagit fram en broschyr med information till studerande om vart de kan vända sig vid upplevelse av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Skriften vänder sig till studerande med placering för verksamhetsintegrerat lärande (VIL) hos landstingets vårdgivare. Broschyren klargör lagstiftning, förhållningssätt och tillvägagångssätt vid förekomsten av olämpliga beteenden.

### ***Ny e-utbildning för chefer***

Under året har ett arbete med att ta fram en e-utbildning om icke-diskriminerande rekrytering påbörjats. Utbildningen ska ses som ett kunskapsstöd där deltagaren reflekterar kring hur en rekrytering vanligen går till och vilka moment i rekryteringsprocessen som är mest avgörande för att inte riskera felrekryteringar. Målgruppen är chefer.

### ***Statistik och jämställdhet***

Den totala chefsstrukturen inom landstinget visar på bra jämställdhet. 74 procent av alla chefer är kvinnor vilket ska ställas i relation till att 79 procent av alla anställda är kvinnor. På den högsta nivån av chefer är 55 procent kvinnor. Se även avsnitt Chef- och ledarskap.

När det gäller tillsvidareanställningar är det marginella skillnader mellan andelen kvinnor och män. Andelen anställda med heltidstjänst visar

fortfarande skillnader, till männens fördel. Se även avsnitt Medarbetarna i siffror.

De stora jämställdhetsutmaningarna finns i yrkesgruppernas könsstrukturer och i långtidssjukfrånvaron. Utifrån de stora yrkesgrupperna har var sjätte yrkesgrupp en jämställd könsstruktur, med minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor. Se även avsnitt Medarbetarna i siffror.

Yrkesgruppernas könsstruktur märks framförallt i lönenivåer. Kvinnors medianlön är i genomsnitt 16 procent lägre än mäns medianlön vilket beror på yrkesstrukturer. Kvinnor har i högre grad lägre betalda yrken jämfört med de yrken som män har. Se även avsnitt Lön och löneutveckling.

Kvinnor har i genomsnitt 22 sjukdagar och män 12 sjukdagar under året. Högst sjukfrånvaro har kvinnor i yrkesgruppen undersköterskor med 31 sjukdagar i genomsnitt och män 19 dagar. Lägst sjukfrånvaro har män i yrkesgruppen ledningsarbete med fyra sjukdagar medan kvinnor har nio sjukdagar. Skillnaden mellan kvinnor och män syns mest gällande långtidssjukfrånvaro. Se även avsnitt Arbetsmiljö och hälsa.

### ***Hbtq-utbildning***

För att förbättra mottagande och bemötande av hbtq-personer inom hälso- och sjukvården erbjuder Stockholms läns landsting vårdgivare att genomgå en utbildning för att höja hbtq-kompetensen. Utbildningen leder till diplomering av både enskilda medarbetare och verksamheter. Idag är 62 landstingsfinansierade verksamheter diplomerade, varav 15 tillkom under 2018. Cirka 700 medarbetare utbildades under året inom ramen för hbtq-diplomeringen.

## 6. Arbetsmiljö och hälsa

*Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en ständigt pågående process vilken innebär att undersöka arbetsmiljön, bedöma risker, vidta åtgärder och sedan följa upp att åtgärderna har haft effekt. Ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete förutsätter att det finns mål för arbetsmiljön som syftar till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.*

### **Strategiskt arbetsmiljöarbete**

Det är viktigt i det strategiska arbetsmiljöarbetet att fokusera på att främja hälsa och förebygga ohälsa på individ-, grupp- och organisationsnivå. Ett fokusområde i landstingets verksamheter har varit arbetsmiljöutbildningar för chefer. Även andra roller som till exempel sjuksköterskor på Danderyds Sjukhus AB har fått kompetenshöjning inom ledarskap och arbetsmiljö för att stärka sin roll och därmed också arbetsmiljöarbetet. Många arbetsmiljöfrågor under året har varit kopplade till fysisk arbetsmiljö och de flyttar som skett till nya lokaler.

Totalt tio procent av medarbetarna upplever att de under de senaste tolv månaderna har utsatts för hot och/eller våld som har samband med sitt arbete. Det en minskning med en procentenhet jämfört med föregående år. Verksamheterna har fortsatt arbetet med att förebygga, bemöta och följa upp våld och hot genom ett antal aktiviteter, bland annat säkerhetsutbildning, seminarium om hot och våld. Ambulanssjukvården i Storstockholm AB har en positiv utveckling med en minskning av hot och/eller våld med sex procentenheter sedan 2016.

Ett fortsatt arbete med att höja kunskapen om hur arbetstider kan förläggas så hälsosamt som möjligt i dygnet-runt-verksamheter har genomförts både för chefer och medarbetare under 2018.

### **Medarbetaruppföljning**

Landstingets medarbetaruppföljning är ett styrinstrument för att undersöka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) i enlighet med Arbetsmiljöverkets OSA-föreskrift, identifiera förbättringsområden och möjliggöra jämförelse och lärande mellan olika verksamheter. Varje förvaltning och bolag ansvarar för lokalt genomförande, åtgärdsarbete och uppföljning. Under hösten har samtliga landstingsdrivna verksamheter genomfört medarbetaruppföljningen.

## Totalindex, medarbetarindex och ledarskapsindex

	2018	2017	2016
Ledarskapsindex	78	77	76
Medarbetarindex	76	76	75
<b>Totalindex</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>73</b>

## Totalindex per förvaltning och bolag

	2018	2017	2016
<b>Stockholms läns landsting totalt</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>73</b>
Trafikförvaltningen	74	74	73
Tiohundra AB	79	78	78
Tillväxt- och regionplaneförvaltningen	70	74	74
Södertälje Sjukhus AB	75	75	76
Södersjukhuset AB	75	75	74
Stockholms läns sjukvårdsområde	77	76	75
Stockholm Care AB	66	86	80
S:t Eriks Ögonsjukhus AB	76	76	77
Patientnämndens förvaltning	86	79	68
MediCarrier AB	77	75	71
Locum AB	81	79	74
Landstingsstyrelsens förvaltning	71	71	70
Landstingsrevisorerna	79	78	75
Kulturförvaltningen	76	68	71
Karolinska Universitetssjukhuset	71	70	69
Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen	75	74	70
Förvaltning för utbyggd tunnelbana	79	78	72
Folktandvården Stockholms län AB	76	76	77
Danderyds Sjukhus AB	75	76	75
Ambulanssjukvården i Storstockholm AB	75	73	71
AB Stockholms Läns Landstings Internfinans	91	90	88

Generellt ligger resultaten i Stockholms läns landstings medarbetaruppföljning på en hög nivå. Många medarbetare har en hög motivation och känner att de har meningsfulla arbetsuppgifter. De känner också sig uppskattade på sina arbetsplatser. Resultatet visar att 60 procent

av medarbetarna inom landstinget är stolta och motiverade medarbetare. Motsvarande resultat för 2017 uppgick till 59 procent.

Värdet på landstingets totalindex är 74 och flertalet förvaltningar och bolag har totalindex mellan 70 och 90. Goda exempel här är Tiohundra AB med ett totalindex på 79 och Locum AB med totalindex på 81. Hela 79 procent av cheferna inom Stockholms läns landsting har ett ledarskapsindex på minst 70, vilket är ett mycket gott resultat. Det innebär att målen i Stockholms läns landstings Mål och budget 2017 har uppnåtts.

## **6.1 Arbetsmiljölyftet**

Under 2014 – 2021 satsar Stockholms läns landsting totalt 150 miljoner kronor i projektet Arbetsmiljölyftet. Projektet möjliggör särskilda arbetsmiljöåtgärder och förstärkt arbetsmiljöarbete inom hälso- och sjukvård, inför och under genomförandet av Framtidsplanen för hälso- och sjukvården inom Stockholms läns landsting. Projekten utgör en kraftsamling utöver det ordinarie och löpande arbetsmiljöarbetet, och planeras i dialog och samverkan med lokala fackliga företrädare.

Drygt 100 avslutade projekt inom Arbetsmiljölyftet har publicerats på projektets webbplats [arbetsmiljolyftet.ringla.nu](http://arbetsmiljolyftet.ringla.nu). Genom webbplatsen får många möjlighet att ta del av projekten, vilket underlättar spridningen av goda exempel. 20 av projekten sammanfattas även som korta filmer för att underlätta spridning. Under året har två seminarier arrangerats och en broschyr har tagits fram.

Två av Arbetsmiljölyftets projekt har implementerats enligt uppdraget i handlingsplanen utifrån kompetensförsörjningsstrategin. Dels införande av blodskanner inom akutsjukhusen och Stockholms läns sjukvårdsområde, dels framtagande av informationsmaterial kring hälsosamma arbetstider för chefer och medarbetare.

## **6.2 Frisktal och sjukfrånvarons utveckling**

Nedanstående statistik används som bland annat som grund i den centrala överenskommelsen om samarbete i sjukförsäkringsärenden mellan arbetsgivaren Region Stockholm och Försäkringskassan för att minska sjukfrånvaro. Förvaltningar och bolag som i relation till storlek och/eller sjukfrånvarostatistik får egen kontaktperson från försäkringskassans som stöd i att minska sjukfrånvaron.

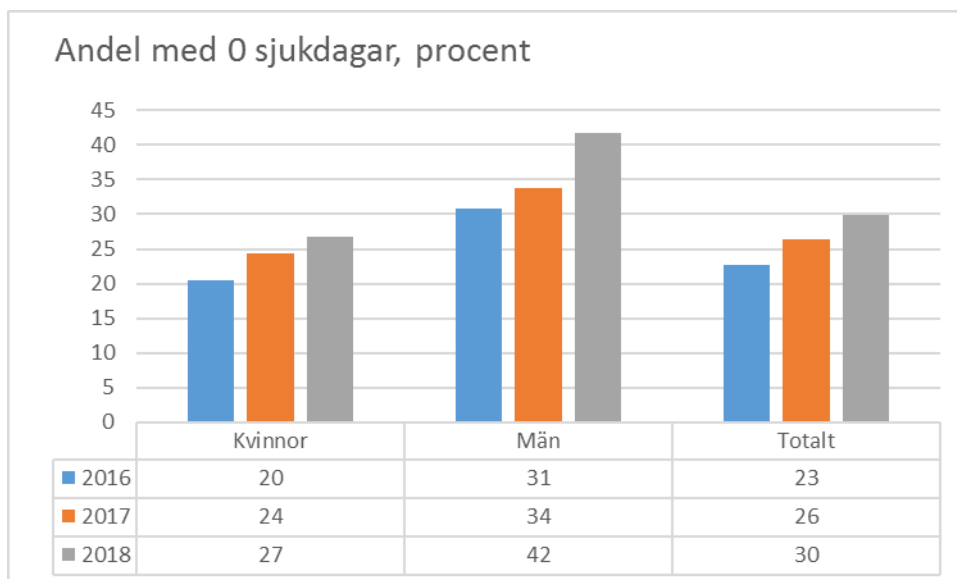
Ett arbete i relation till SKL:s satsning kring effektivare insatser för minskad sjukfrånvaro kommer att startas upp inom regionen för att få en

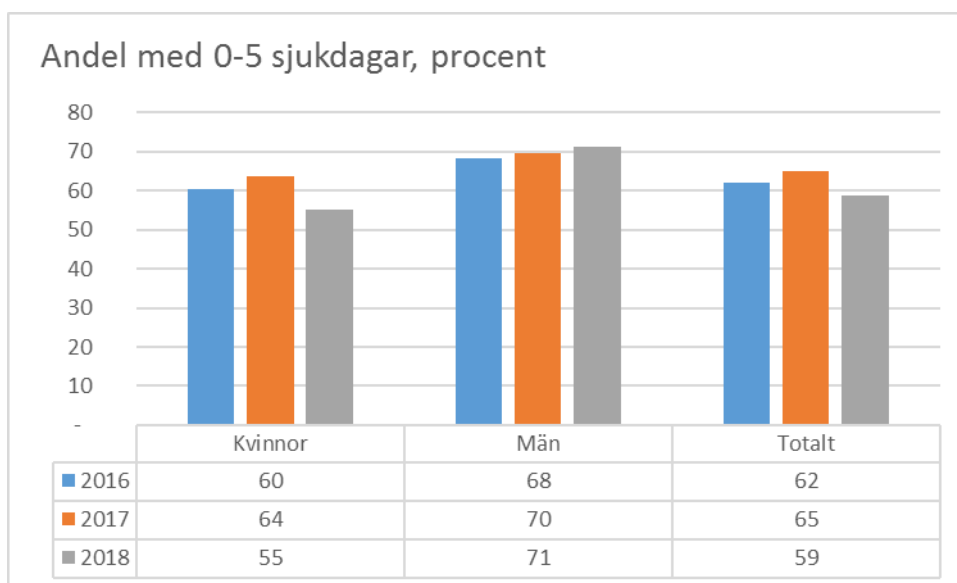
fördjupad analys kring sjukfrånvaro och därefter kunna sätta in rätt insatser.

Frisktalet definieras som andelen medarbetare som har noll eller högst fem sjukdagar per år. Under 2018 var frisktalet 59 procent, en minskning med sex procent sedan 2017. Frisktalet har minskat mest hos kvinnor med nio procent.

Andelen medarbetare med noll sjukdagar har ökat till 30 procent jämfört med 26 procent 2017. Kvinnor ligger procentuellt lägre med 27 procent till skillnad från män med 42 procent.

På Karolinska Universitetssjukhuset har fokus legat på att öka antalet rehabiliteringsmottagningar ute i verksamheten. Både Karolinska Universitetssjukhuset och Folk tandvården Stockholms län AB har arbetat systematiskt med lansering och implementering av systemstödet Hälsosam, en modul i personaladministrativa systemet Heroma. Det arbetet är en del i att kvalitetssäkra rehabiliteringsarbetet och arbeta med tidiga signaler i relation till ohälsa.





### 6.3 Sjukfrånvaro

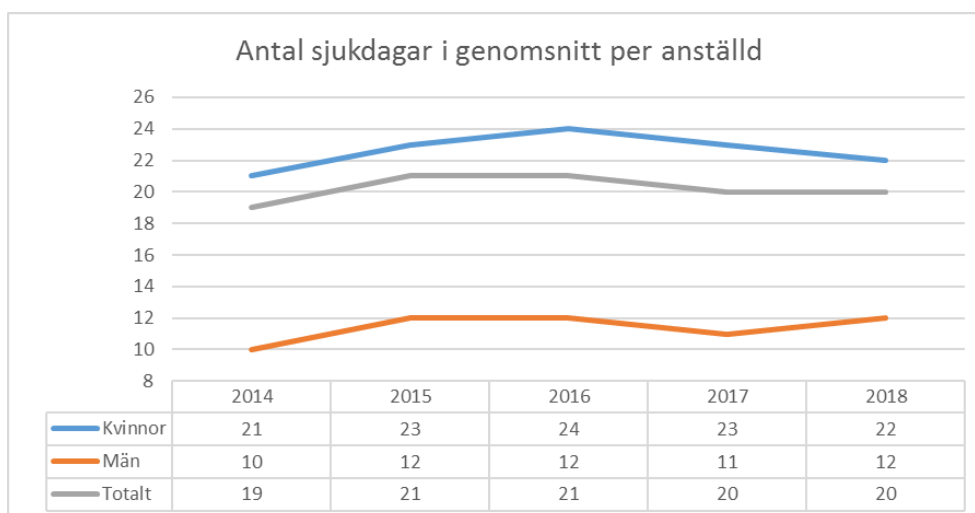
Sjukfrånvaron mäts på två sätt; procentuellt i relation till ordinarie arbetstid och i ett genomsnittligt antal sjukdagar per anställd och år.

Sjukfrånvaron har under 2018 minskat något jämfört med föregående år. I relation till ordinarie arbetstid var sjukfrånvaron under året 6,2 procent (6,3 procent föregående år). Som föregående år hade kvinnor nästan dubbelt så många sjukdagar jämfört med män, 22 dagar för kvinnor i jämförelse med 12 dagar för män. Totala antalet sjukdagar var 2018 20(20).

Andelen sjukfrånvaro som utgörs av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer har minskat till 49,2 procent av total sjukfrånvarotid, jämfört med 52 procent 2017.

Obligatorisk sjukfrånvaroredovisning i procent			
Sjukfrånvaroandel i relation till ordinarie arbetstid*	2018	2017	2016
Kvinnors sjukfrånvaroandel	6,9	7,0	7,2
Mäns sjukfrånvaroandel	3,8	3,7	3,8
Totala sjukfrånvaroandelen	6,2	6,3	6,5
29 år eller yngre	6,1	5,8	5,9
30-49 år	5,7	5,9	6,0
50 år eller äldre	6,9	7,0	7,2
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i relation till total sjukfrånvarotid	49,2	52,0	53,0
*) Ordinarie arbetstid avser avtalad tid exklusive frånvaro utan ekonomiskt värde			





### ***Sjukdagar per yrkesgrupp***

Det genomsnittliga antalet sjukdagar under 2018 för samtliga yrkesgrupper var 20 dagar per anställd och år. Yrkesgruppen ledningsarbete hade lägst antal sjukdagar, åtta dagar, medan undersköterska/skötare med flera samt kurator hade det högsta, 29 dagar respektive 27 dagar.

Antal sjukdagar i genomsnitt per yrkesgrupp, kön och år									
Yrkesgrupp	2018			2017			2016		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Administratörsarbete	26	20	25	24	17	23	26	15	24
Arbets terapeut	22	25	22	23	14	23	24	12	24
Barnmorska	22	18	22	25	4	25	27	9	27
Biomedicinsk analytiker	21	21	21	22	21	21	23	19	22
Fysioterapeut/sjukgymnast	20	15	19	20	14	19	19	11	18
Handläggarsarbete	13	8	12	14	9	12	14	8	12
Hantverkararbete	22	20	20	17	18	18	23	20	21
Ingenjör	18	11	14	16	11	13	15	12	14
Kurator	27	22	27	31	20	30	29	20	28
Ledningsarbete	9	4	8	9	3	8	9	4	7
Logoped	21	14	20	20	8	19	23	6	22
Läkare, icke specialistkompetens	13	6	10	13	6	10	12	6	10
Läkare, specialistkompetens	15	7	12	17	7	13	18	7	13
Medicinsk sekreterare	26	15	26	27	14	26	28	15	28
Psykolog	23	10	20	22	10	19	23	10	20
Sjukhustekniker, laboratoriepersonal	17	10	15	16	9	14	17	7	15
Sjuksköterska	22	11	20	23	12	22	24	13	23
Tandläkare	20	15	18	18	18	18	21	14	19
Tandsköterska	21	12	21	22	15	22	22	7	22
Tekniker	20	19	19	35	17	19	18	19	19
Undersköterska/skötare med flera	31	19	29	32	19	30	34	22	32
Övrig personal	23	16	21	22	17	21	22	19	21
<b>Totalsumma</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>21</b>

### **Arbetskador**

Uppföljningen av risker, tillbud och arbetskador inom hälso- och sjukvården sker i ett avvikelserapporteringssystem. Antalet inrapporterade arbetskador uppgick under 2018 till totalt 2 325 vilket är en ökning med 5 procent från föregående år då arbetskadorna uppgick till totalt 2 213.

De vanligaste förekommande skadegrupperna var stick- och skärskador samt våld och hot följt av fallolyckor och belastningsskador. När det gäller yrkeskategorier som drabbas av skada/sjukdom/ohälsa ligger den högst hos undersköterskor och sjuksköterskor.

Antal arbetskador fördelat på orsaker

Orsak	2018	2017	2016
Fallolyckor	432	418	485
Belastning	222	234	252
Våld och hot	506	454	487
Stickskador	580	528	469
Smitta	45	45	38
Psykosociala	111	98	102
Strålning/strålsäkerhet	1	-	-
Fysiska	106	133	125
Övrigt	322	303	292
<b>Totalt</b>	<b>2 325</b>	<b>2 213</b>	<b>2 250</b>

## 7. Jämförelser med Västra Götalandsregionen och Region Skåne

*Stockholms läns landsting har sedan flera år ett samarbete med Västra Götalandsregionen och Region Skåne. För att kunna göra jämförelser med andra organisationer som är ungefär lika stora och som har liknande verksamhet har nedanstående gemensamma nyckeltal tagits fram.*

Personaluppgifter per 2018-12-31 för Stockholms läns landsting, Västra Götalandsregionen och Region Skåne. Uppgifterna avser månadsavlönade i förvaltningar och bolag. Analyser över skillnader mellan regionerna har inte hunnit göras.

	Stockholms läns landsting	Västra Götalandsregionen	Region Skåne
<b>Antal anställda</b>	<b>45 341</b>	<b>51 066</b>	<b>35 581</b>
Kvinnor	78,0%	78,6%	79,2%
Män	22,0%	21,4%	20,8%
<b>Andel heltidsanställda</b>	<b>89,0%</b>	<b>87,5%</b>	<b>90,9%</b>
Kvinnor	87,0%	86,0%	89,5%
Män	93,0%	93,3%	96,1%
<b>Andel tillsvidareanställda</b>	<b>92,0%</b>	<b>92,9%</b>	<b>92,3%</b>
Kvinnor	93,0%	94,0%	93,4%
Män	89,0%	88,9%	88,0%
<b>Antal årsarbetare</b>	<b>43 754</b>	<b>49 272</b>	<b>34 758</b>
Kvinnor	78,0%	78,3%	78,9%
Män	22,0%	21,7%	21,1%
<b>Medelålder</b>	<b>45,0</b>	<b>46,0</b>	<b>45,4</b>
Kvinnor	45,0	46,2	45,7
Män	44,0	45,4	44,5
<b>Medellön</b>	<b>38 242</b>	<b>35 252</b>	<b>35 652</b>
Kvinnor	36 476	33 685	33 846
Män	44 664	41 045	42 498
<b>Genomsnittlig sysselsättningsgrad</b>	<b>97%</b>	<b>96%</b>	<b>98%</b>
Kvinnor	97%	96%	97%
Män	98%	98%	99%
<b>Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, andel av ordinarie arbetstid</b>			
Kvinnor	6,9%	7,3%	6,1%
Män	3,8%	4,0%	3,4%
<b>Totalt</b>	<b>6,2%</b>	<b>6,5%</b>	<b>5,5%</b>
Yngre än 29 år	6,1%	5,8%	4,6%
30-49 år	5,7%	6,1%	5,1%
50 år och äldre	6,9%	7,2%	6,3%
Andel långtidssjukfrånvaro	49,2%	53,5%	45,5%

**PERSONAL OCH UTBILDNING  
UPPFÖLJNINGSRAPPORT 2018**

LS 2018–1077

Vissa yrkesgrupper	Stockholms läns landsting			Västra Götalandsregionen			Region Skåne		
	Års- arbetare	Andel procent	Medellön	Års- arbetare	Andel procent	Medellön	Års- arbetare	Andel procent	Medellön
Sjuksköterskor, bammorskor	11 100	25,4%	35 178	12 527	25,4%	33 062	9 181	26,4%	32 609
Undersköterskor m.fl.	8 534	19,5%	26 220	7 630	15,5%	25 589	6 736	19,4%	25 481
Läkare	6 239	14,3%	59 511	5 909	12,0%	58 369	4 673	13,4%	59 465
Tandläkare	626	1,4%	44 055	875	1,8%	47 852	420	1,2%	44 503
Tandsköterskor, -hygienister m.fl.	1 131	2,6%	28 101	1 881	3,8%	28 251	841	2,4%	26 671
Medicinska sekreterare m.fl.	1 882	4,3%	27 977	3 067	6,2%	25 816	1 985	5,7%	26 508
Rehabilitering och förebyggande	3 880	8,9%	33 684	4 428	9,0%	33 486	2 797	8,0%	33 007
Sjukhustekniker/laboratoriepersonal, biomedicinsk analytiker	2 210	5,1%	33 801	2 094	4,3%	31 607	1 647	4,7%	31 850
Utbildning, kultur och fritid	178	0,4%	33 852	1 009	2,0%	35 341	130	0,4%	34 050
Teknik, hantverkare	562	1,3%	27 972	1 536	3,1%	31 469	655	1,9%	28 047
Kök, städ, tvätt	344	0,8%	24 336	1 672	3,4%	23 555	739	2,1%	22 830
Administration	7 068	16,2%	48 860	6 644	13,5%	41 511	4 953	14,2%	41 050

Tabellen bygger på en annan indelning av yrkesgrupper än i övriga tabeller i rapporten, enligt överenskommelse med Västra Götalandsregionen och Region Skåne.

## 8. Definitioner

### **AID**

Arbetsidentifikation, är ett system för gruppering av arbetsuppgifter som används inom kommuner och landsting.

### **Ambassadör**

För att räknas som ambassadör ska medarbetaren ha besvarat samtliga frågor med 7 eller 8 på en 8-gradig skala i medarbetaruppföljningen:

- Förvaltningen/bolaget är en attraktiv arbetsgivare
- Jag är stolt över att arbeta på förvaltningen/bolaget
- Jag kan rekommendera andra att arbeta på förvaltningen/bolaget.

### **Andel heltidsanställda**

Antal månadsanställda med överenskommen sysselsättningsgrad 100 procent dividerat med antal månadsanställda.

### **Andel tillsvidareanställda**

Antal månadsanställda med en tillsvidareanställning dividerat med antal månadsanställda.

### **Antal anställda**

Antal månadsanställda.

### **Antal årsarbetare**

Summa överenskomna sysselsättningsgrader för månadsanställda.

### **APL**

Arbetsplatsförlagt lärande.

### **AT**

Allmäntjänstgöring, AT. Efter läkarexamen är AT ett krav för att få läkarlegitimation och för att göra specialittjänstgöring, ST.

### **Auskultation**

Innebär att i huvudsak som åhörare följa en verksamhet och dess göromål och arbetsuppgifter.

### **Deltid**

Avtalad sysselsättningsgrad mindre än 100 procent.

### **Genomsnittlig sysselsättningsgrad**

Antal årsarbetare dividerat med antal anställda.

**Hbtq**

Är en förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner- och personer med queera uttryck och identiteter.

**Heltid**

Avtalad sysselsättningsgrad är 100 procent.

**Index från medarbetaruppföljning**

Medarbetarskapsindex, ledarskapsindex samt totalindex. För att se vilka frågor som ingår i respektive index se Medarbetaruppföljning 2018, RS 2019-0240.

**KOLL**

Stockholms läns landstings kompetensplaneringsmodell.

**Kompetensstege**

Avser en struktur som syftar till att utveckla och upprätthålla kompetens samt tydliggöra karriärvägar.

**Ledningsarbete**

Ledningsarbete är en ny definition enligt AID, den är inte helt jämförbar i urvalet med begreppet chef. Urvalet i vilka som ingår i de respektive grupperna skiljer sig åt något. I yrkesgruppen ledningsarbete ingår de chefer som har som huvuduppdrag att arbeta som chef. Chefer som även deltar i det löpande arbetet återfinns däremot i andra yrkesgrupper. Av den anledningen skiljer sig antalet chefer och antalet ledningsarbete sig åt.

**LIA**

Lärande i arbete.

**Lön**

Avser grundlön inklusive fasta tillägg uppräknat till heltid.

**Lönespridning**

Ett komplement till medel- och medianlön och fångar spridningen på lönerna. Mäts genom den 10:e och 90:e percentilen. Den 10:e percentilen innebär att 10 procent av lönerna i gruppen är lägre och 90 procent av lönerna är högre. Den 90:e percentilen innebär att 90 procent av lönerna är lägre medan 10 procent är högre.

**Löneutveckling**

Mäter hur medellönen förändras från ett år till nästa.

***Medellön***

Summan av alla löner dividerat i antalet månadsanställda.

***Medianlön***

Medianlönen är den mittersta lönen för en grupp när man sorterar lönerna i storleksordning. Medianen betyder att 50 procent har en lägre lön än medianvärdet och 50 procent har en högre lön.

***Medelålder***

Genomsnittlig ålder för månadsanställda.

***Månadsavlönad***

Tillsvidare- och visstidsanställda.

***Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro, andel av ordinarie arbetstid***

Sjuktimmar dividerat med ordinarie timmar för månadsanställda. Andel långtidssjukfrånvaro: Sjuktimmar 60 dagar eller mer dividerat med totalt antal månadsanställda.

***Personalomsättning***

Det lägsta antalet anställda som börjat respektive slutat i procent av genomsnittligt anställda under en viss tidsperiod. Avser extern rörlighet det vill säga börjat/slutat i Stockholms läns landsting.

***Prao***

Praktisk arbetslivsorientering. Varje år erbjuder Stockholms läns landsting cirka 200 elever från grundskolans årskurs åtta och nio prao inom hälso- och sjukvården.

***PTP***

Är en förkortning som står för "praktisk tjänstgöring som psykolog". PTP är ett krav efter examen för att erhålla legitimation som psykolog.

***Queer***

Är ett brett normkritiskt begrepp vars betydelse inte är helt definierad. Queer kan dels användas för att beskriva ett förhållningsätt eller en rörelse som kritiserar normer kring kön och sexualitet (främst heteronormen). Ibland används ordet queer som ett paraplybegrepp för sexuella minoriteter.

***Sjukfrånvaroandel***

Andel sjukfrånvaro i procent i relation till ordinarie arbetstid.

***Sjukfrånvarodagar***

Antal sjukdagar i genomsnitt per månadsanställd.

***ST***

Specialisttjänstgöring, ST, är den vidareutbildning som legitimerade läkare genomför för att uppnå specialistkompetens.

***Sysselsättningsgrad***

Den anställdes arbetstid i förhållande till heltidsmättet.

***Tillsvidareanställd***

Anställningen har inte något bestämt slutdatum.

***Timavlönad***

En anställning där den anställda har anställning vid varje enskilt arbetstillfälle en så kallad intermitterent anställning.

***Utländsk bakgrund***

Person som själv är född utomlands eller vars båda föräldrar är födda utomlands.

***VIL***

Verksamhetsintegrerat lärande.

***Visstidsanställd***

Anställning som upphör ett bestämt datum, till skillnad från tillsvidareanställning.

***Vård- och omsorgscollege***

Vård- och omsorgscollege är en certifierad samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningar för att kvalitetssäkra rätt kompetens i vård och omsorg.

***Årsarbetare***

Summerad avtalad sysselsättningsgrad. Exempel: två medarbetare som arbetar 50 procent vardera blir en årsarbetare.