

# Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms läns landsting 2016–2021



BESLUTAD AV  
LANDSTINGSFULLMÄKTIGE 2016-11-15  
(LS 2015-0998)

# 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

Arbetsätt, 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.

