

*Handläggare:
Kristina Pesula*

Kompetensförsörjning för framtidens hälso- och sjukvård

Ärendebeskrivning

Stockholms läns landsting har ansvaret för att säkerställa att länets invånare får en säker och god hälso- och sjukvård oavsett vem som bedriver vården. En avgörande faktor för att klara detta uppdrag är att det finns tillräckligt med personal med rätt kompetens.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteutlåtande 2011-03-16

Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslås uppdra åt landstingsdirektören

att med utgångspunkt från slutrapporten "Framtidens Hälso- och sjukvård", och de beslut som fattas med anledning av denna, göra en kartläggning och konsekvensanalys över förväntade kompetensbehov

att utifrån identifierade kompetensbehov inom framtidens hälso- och sjukvård föreslå åtgärder och investeringar för att överbrygga eventuella kompetensgap

att kontinuerligt avrapportera arbetet till produktionsutskottet

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Som sjukvårdshuvudman har Stockholms läns landsting ansvaret för att säkerställa att länets invånare får en god och säker hälso- och sjukvård. Den viktigaste faktorn för att landstinget ska klara sitt uppdrag är att det finns tillräckligt med kompetens och att den utvecklas i takt med verksamhetens behov. Landstinget är också en av landets största arbetsgivare med ca 43 000 medarbetare inom förvaltningar och bolag.

Bakgrund

Stockholms läns landsting står inför utmaningar i form av en ökande befolkning och förändrade finansiella förutsättningar. Kraven från medborgarna och möjligheterna att medicinskt- och tekniskt diagnostisera och behandla sjukdomar förändras och förbättras hela tiden.

Omfattande analys- och kartläggningsarbeten pågår inom landstinget för att utifrån de utmaningar som finns konkretisera och föreslå struktur för den framtida hälso- och sjukvården. HSN-f har nyligen avslutat projektet "Framtidens hälso- och sjukvård" med uppdrag att analysera och konkretisera den framtida hälso- och sjukvården i Stockholms län utifrån vårdbehov och begränsade finansiella resurser. Projektets slutrapport har särskilt fokuserat på förändringar i utbudet av hälso- och sjukvården fram till 2015 till följd av NKS.

I FoUU-strategin (LS 1005-0483) anges bland annat att personalförsörjning är en viktig fråga och en stor utmaning inför framtiden. Vårdens innehåll förändras i snabb takt och utbildningarna måste anpassas till vårdens behov så att kommande personal kan fungera väl inom dagens och morgondagens sjukvård så att vårdkvalitet och patientsäkerhet kan säkerställas. FoUU-strategin lyfter också fram att det är angeläget att det tas fram en strategi för det livslånga lärandet och att det finns incitament för att personalen ska vidareutbilda sig.

Landstingets organisation är kunskapsintensiv och runt 70 procent av medarbetarna har yrken som kräver högskoleutbildning. Stora pensionsavgångar kräver framförhållning när det gäller kompetensplanering. Medelåldern bland landstingets anställda är över 45 år och drygt 12 procent är 60 år eller äldre. Medarbetare med rätt kompetens och i rätt antal är avgörande för att landstinget ska klara sitt uppdrag. Behovet av och inriktningen på kompetens utvecklas och förändras hela tiden. Det som krävde spetskompetens igår kan vara bassjukvård imorgon.

Kompetensen hos alla yrkesgrupper måste tas tillvara. Ständiga förbättringar ställer krav på fortlöpande utveckling av yrkesroller och samspel mellan olika yrkeskategorier. Arbetssätt och organisation ska stödja hög produktivitet och patientsäkerhet.

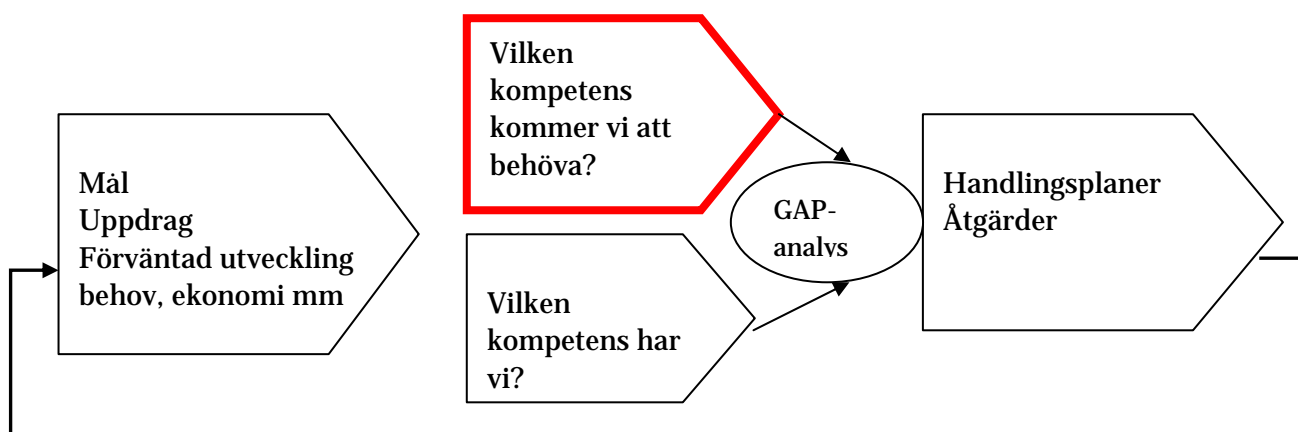
I landstingets huvudmannansvar ingår att säkerställa rätt dimensionering och kompetens av hälso- och sjukvårdspersonal i länet. Detta ställer krav på nära och kontinuerlig samverkan både med utbildningsanordnare och med vårdens aktörer. Det gäller både avseende innehåll och kvalitet i utbildningar samt på dimensionering av utbildningsplatser. Fortlöpande

kompetensutveckling av medarbetarna är en nödvändighet för att kunna upprätthålla en god och säker hälso- och sjukvård.

Den landstingsfinansierade vården är en lärandemiljö för utbildningar på grund och avancerad nivå inklusive vårdinriktade utbildningar inom gymnasieskolan. Utbildningsplatser med kompetenta handledare ska finnas inom verksamheterna.

Konkurrensen om talangerna ökar när arbetsmarknaden vidgas och ekonomin blir alltmer globaliserad. För att vara en konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare krävs bland annat integration och samverkan mellan sjukvård, utbildning och forskning. I en allt större konkurrens är det också viktigt att få ungdomar att välja vårdutbildningar.

Modell för kompetensförsörjning



För att förbättra möjligheterna till en enhetlig och kontinuerlig kompetensplanering, på både operativ och strategisk nivå, pågår ett arbete med att införa en landstingsgemensam modell för kompetensplanering. Modellen bygger på SIS-standard och utgörs av en årscykel där utgångspunkten är verksamhetens mål och uppdrag. Utifrån dessa definieras vilken kompetens som behövs och behoven jämförs med befintlig kompetens. Det eventuella glappet ligger sedan till grund för planeringen av kompetensutveckling. Införande av modellen drivs av SLL Personal, genom projektet KOLL (KOMpetens sLL) som också har som uppdrag att modellen stöds av ett IT-system. Våren 2011 startar ett antal piloter för att testa modell och systemstöd.

Som ett komplement till landstingets egna prognoser och för att säkerställa hållbarhet och trovärdighet i behovsprognoserna är samverkan mellan

externa aktörer och omvärldsbevakning ett krav. I dag samverkar landstinget med en mängd olika aktörer, bland annat SKL, andra landsting och regioner, länsstyrelsen, Stockholms stad, arbetsförmedlingen och med privata vårdgivare.

Innehållet i uppdraget:

- Att med utgångspunkt från slutrapporten "Framtidens hälso- och sjukvård", och de beslut som fattas med anledning av denna, göra en kartläggning och konsekvensanalys över förväntade kompetensbehov.
- Att utifrån identifierade kompetensbehov inom framtidens hälso- och sjukvård föreslå åtgärder och investeringar för att överbrygga eventuella kompetensgap.
- Att föreslå aktiviteter och åtgärder för att behålla, ta tillvara och utveckla kompetenta medarbetare.
- Att fortsatt arbeta för att attrahera och rekrytera medarbetare till hälso- och sjukvården.
- Att verka för att kompetensen hos alla yrkesgrupper tas tillvara och att yrkesroller och samspel mellan olika yrkeskategorier utvecklas.
- Att möjliggöra ett kvalitetssäkrat och effektivt e-lärande i syfte att göra kompetensutveckling tillgängligt för stora grupper på ett kostnads- och tidseffektivt sätt och för en ökad patientsäkerhet.
- Att breddinföra landstingets kompetensplaneringsmodell KOLL med ett IT-stöd i landstingets verksamheter. Föreslå vilka verksamheter/flöden som är kritiska ur ett strategiskt perspektiv och som bör prioriteras vid införandet.
- Att belysa bristyrkesområden och föreslå åtgärder.
- Att fortsatt arbeta för att ta tillvara kompetensen hos personer med utländsk vårdutbildning. Det gäller både svenskar som läser utomlands som ska ges möjlighet att få praktik och personer med utländsk vårdutbildning utanför EU/EES som ska ges möjlighet till auskultationer/praktikplats.
- Att i samverkan med olika aktörer som t ex SKL, länsstyrelse, kommuner, arbetsförmedling och privata vårdgivare för att ta fram regionala behovsanalyser för att säkerställa hög trovärdighet och acceptans av alla aktörer inom vård och omsorg.

Uppdraget med att kartlägga, analysera samt föreslå åtgärder ska ha ett brett arbetssätt där landstingets kompetens och resurser tas tillvara.

Uppdraget beräknas pågå under 2011-2012 och redovisas i en rapport. Kontinuerlig avrapportering ska ske till produktionsutskottet med förslag till åtgärder samt investeringsbehov. En första avrapportering föreslås under hösten 2011.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet i sig innebär inga ekonomiska konsekvenser då interna resurser ska tas tillvara. Dock kommer kartläggning och analys med all sannolikhet innebära konsekvenser i form av åtgärder och aktiviteter. Dessa kan komma att medföra behov av investeringar för att kunna säkra kompetensen.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets miljöpolitiska program Miljösteg 5 har hänsyn till miljön beaktats och bedömningen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbeskrivning i detta ärende.

Toivo Hensoo
Tf Landstingsdirektör

Maria Englund
Personaldirektör