

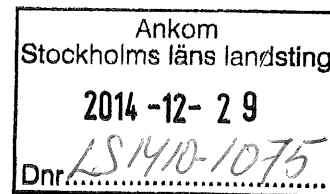
Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal och utbildning
Personalstrategiska avdelningen

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-12-11

LS 1410-1075

Handläggare:
Kerstin Jungstedt

Landstingsstyrelsens
personalutskott



Rote I IV

Skrivelse om utbildning för framtidens ledare i hälso- och sjukvården

Ärendebeskrivning

Folkpartiet Liberalerna, Kristdemokraterna och Centerpartiet har lämnat en skrivelse till landstingsstyrelsens produktionsutskott angående utbildning för framtidens ledare i hälso- och sjukvården.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 11 december 2014
Skrivelse från Folkpartiet Liberalerna, Kristdemokraterna och Centerpartiet den 2 september 2014

Förslag till beslut

Personalutskottet föreslår landstingsstyrelsen besluta

att ge landstingsdirektören i uppdrag att ta fram ett förslag till en landstingsgemensam strategi för utveckling av chefer inom hälso- och sjukvården.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

För att landstinget ska kunna förverkliga Framtidsplan för hälso- och sjukvården krävs det att chefer har den kompetens som behövs för att driva och genomföra förändringen. I syfte att säkra kompetensen och stärka ledarskapet hos chefer inom hälso- och sjukvården behövs en landstingsgemensam strategi för utveckling av chefer.

Bakgrund

Folkpartiet Liberalerna, Kristdemokraterna och Centerpartiet lämnade en skrivelse till landstingsstyrelsens produktionsutskott den 2 september 2014 angående utbildning för framtidens ledare i hälso- och sjukvården.

Produktionsutskottet avskaffades i den nya politiska organisationen och dessa uppgifter har delvis tagits över av personalutskottet (LS 1410-1178).

Landstingsfullmäktige fastställde i juni 2011 Framtidsplan för hälso- och sjukvården (LS 1104-0624). Denna omfattade en vision för utvecklingen av hälso- och sjukvården i Stockholms län fram till år 2025.

Framtidsplanens målbild bygger på att hälso- och sjukvården i varje möte med patienten fokuserar på patienten och dess situation. Begreppet nätverkssjukvård har en stor betydelse i visionen om en ny och bättre hälso- och sjukvård.

I framtidens hälso- och sjukvård samverkar vårdgivare, oavsett huvudman eller storlek, i nätverk runt patienten. Patienten ska alltid hitta rätt vart man än vänder sig och få den bästa hjälpen snabbt och enkelt.

Överväganden

Utgångspunkten för en landstingsgemensam strategi för utveckling av chefer inom hälso- och sjukvården är landstingets gemensamma riktlinjer för chefsförsörjning, landstingets personalpolicy och landstingets kompetenskrav på chefer.


För att landstinget ska kunna förverkliga Framtidsplanen krävs det att chefer har den kompetens som behövs för att driva och genomföra förändringen.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

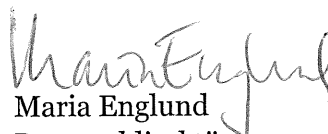
Några ekonomiska konsekvenser av förslaget beslut kan inte härledas.

Miljökonsekvenser av beslutet

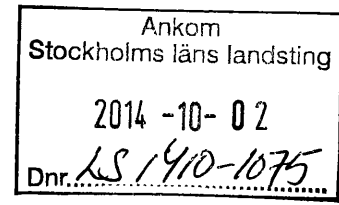
I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.



Toivo Heinsoo
Landstingsdirektör



Maria Englund
Personaldirektör



Utbildning för framtidens ledare i hälso- och sjukvården

Hälso- och sjukvården är en komplex verksamhet, vilket inte minst ställer höga krav på de nyckelpersoner som är ledare i vården. Rollen som ledare innefattar såväl ett ansvar för att verksamheten når sina mål avseende utveckling och ekonomi som att medarbetarna kompetensutvecklas och trivs med sitt arbete – samtidigt som patienternas bästa hela tiden är utgångspunkten.

I samband med genomförandet av framtidens hälso- och sjukvård kommer vårdens ledare att spela en viktig roll för att det viktiga förändringsarbetet blir framgångsrikt. Det är angeläget att våra ledare får ett bra stöd för att kunna känna trygghet och vara väl rustade för det utmanande uppdraget. Genom en landstingsgemensam strategi för vårdens ledare kan landstinget som arbetsgivare och koncern ta ett viktigt steg för att stärka ledarskapet inom hälso- och sjukvården.

Läkare är ofta ledare i vården, men i deras utbildning får dessa viktiga aspekter inte tillräckligt stort utrymme. Därför bör frågan om en särskild utbildning i ledarskap för ST-läkare prövas. Även andra läkare som är eller bedöms bli aktuella för chefsuppdrag måste få möjlighet till en bra utbildning för att vara rustade för ledarskapet.

Att bli ledare inom hälso- och sjukvården ska i normalfallet inte vara förbehållet någon särskild yrkesgrupp. Många sjuksköterskor och andra yrkesgrupper får chefsuppdrag. Utgångspunkten vid tillsättningar av chefer ska vara den enskilda kandidatens lämplighet. Samtidigt som rollen som ledare kan se olika ut för vårdens olika yrkesgrupper – till exempel på grund av läkares särskilda medicinska ansvar – är mycket av utmaningarna desamma. För att främja utbyte mellan vårdens yrkesgrupper och bidra till att gamla hierarkier bryts bör ledarskapsutbildningar utformas med gemensamma utbildningsmoment för olika professioner och med möjlighet till möten över organisationsgränser.

Landstingsdirektören bör därför återkomma till produktionsutskottet med förslag till en landstingsgemensam strategi för utbildning för framtidens ledare inom hälso- och sjukvården.