

Landstingsstyrelsens förvaltning  
SLL Personal och utbildning

TJÄNSTEUTLÅTANDE  
2015-10-12

LS 2015-0805

Handläggare:  
Kerstin Jungstedt

Landstingsstyrelsens  
personalutskott

Ankom Stockholms läns landsting
2015 -10- 22
Dnr. LS 2015-0805

Rotel IV

## **Svar på skrivelse från Håkan Jörnehed (V) om vem som får vara chef i vården**

### **Ärendebeskrivning**

Håkan Jörnehed (V) har den 2 juni 2015 lämnat en skrivelse till landstingsstyrelsens personalutskott angående vem som får vara chef i vården.

### **Beslutsunderlag**

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 12 oktober 2015  
Skrivelse från Håkan Jörnehed (V) den 2 juni 2015

### **Förslag till beslut**

Personalutskottet föreslås besluta

att anse skrivelsen besvarad.

### **Förvaltningens förslag och motivering**

#### *Sammanfattning*

Håkan Jörnehed (V) har den 2 juni 2015 lämnat en skrivelse till landstingsstyrelsens personalutskott angående vem som får vara chef i vården. I skrivelsen önskas bland annat svar på om Karolinska universitetssjukhusets senast framtagna kravprofiler för chefstjänster stämmer överens med landstingets gemensamma riktlinjer för chefsförsörjning.

Karolinska universitetssjukhuset bedriver ett strukturerat arbete vid chefstillsättningar med utgångspunkt i de gemensamma riktlinjerna.

*Bakgrund*

Håkan Jörnehed (V) har lämnat en skrivelse till landstingsstyrelsens personalutskott angående vem som får vara chef i vården. I skrivelsen står att Karolinska universitetssjukhuset i sina senaste utlysningar har ställt krav på att de sökande till verksamhetschefstjänster och divisionschefstjänster ska vara läkare. Därför efterfrågas i skrivelsen svar på om Stockholms läns landsting har några riktlinjer för chefskap och hur de riktlinjerna stämmer överens med Karolinska sjukhusets kravspecifikation för verksamhetschefstjänster. Vidare önskas svar på hur en läkarlegitimation värderas som merit vid chefsrekrytering och hur den viktas mot andra kompetenser.

*Överväganden*

Utgångspunkten för rekrytering av chefer inom hälso- och sjukvården är Stockholms läns landstings gemensamma riktlinjer för chefsförsörjning, personalpolicy, kompetenskrav på chefer och Socialstyrelsens Handbok "Vem får göra vad i hälso- och sjukvården och tandvården?".

Stockholms läns landsting har gemensamma riktlinjer för chefsförsörjning för att attrahera, identifiera, rekrytera och utveckla blivande samt befintliga chefer. Chefer i Stockholms läns landsting har i sina uppdrag alltid det samlade ansvaret för verksamhet, ekonomi och personal.

Chefer med rätt kompetens är grundläggande för att landstinget ska klara sitt uppdrag. Inom ramen för KOLL – modell för kompetensplanering har det tagits fram landstingsgemensamma chefsroller med beskrivning av de kompetenskrav som landstinget ställer på sina chefer. Högskoleexamen är ett formellt kompetenskrav för chefstjänster. Stockholms läns landsting har fyra ledarkriterier som beskriver ett önskvärt chef- och ledarskap: utvecklingsinriktad, kommunikativ, värdegrundsbaserad och mål- och resultatnriktad. Kompetenskraven och ledarkriterierna syftar bland annat till att ligga till grund för och skapa tydlighet vid rekrytering av chefer.

I landstinget sker en strukturerad rekrytering av chefer. Inför varje chefsrekrytering analyseras kompetensbehovet och en kravprofil för chefstjänsten tas fram. Kravprofilen beskriver bland annat vilka kompetenser, färdigheter, erfarenheter och vilken personlighet som behövs för den aktuella chefstjänsten. Kravprofilen tar dessutom hänsyn till mångfaldsperspektivet och ligger till grund för urval, bedömning och beslut om tillsättning.

Varje verksamhet äger rätt att utforma kravprofilen för en chefstjänst med utgångspunkt i landstingets gemensamma riktlinjer för chefsförsörjning. En bedömning av vilka kompetenskrav som ska föreligga för en specifik tjänst görs i varje enskilt fall. Det finns ingen generell struktur för hur olika kompetenser värderas relativt varandra när en tjänst ska tillsättas. Värdering sker i förhållande till den kravprofil som görs inför varje rekrytering.


Vid Karolinska universitetssjukhusets senaste rekryteringar av verksamhetschefer har stor vikt lagts vid ledarskapsförmåga. Medicinsk kompetens har generellt inte varit det tyngsta kriteriet för att bli verksamhetschef. Karolinska universitetssjukhuset har olika typer av akademisk kompetens bland sina verksamhetschefer. I de fall chefer inte har den medicinska kompetensen så delegeras det till annan person.

#### **Ekonomiska konsekvenser av beslutet**

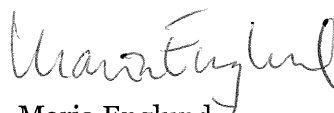
Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

#### **Miljökonsekvenser av beslutet**

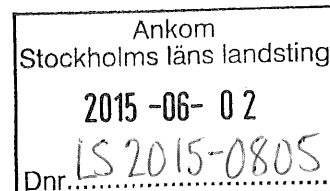
I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.



Toivo Heinsoo  
Landstingsdirektör



Maria Englund  
Personaldirektör

**Skrivelse av Håkan Jörnehed (V) om vem som får vara chef i vården**

Det har länge pågått en diskussion om vilka professioner som är lämpliga som chefer i vården. Om varje medarbetar ska arbeta på toppen av sin kompetensnivå och göra rätt saker behöver vi frångå gamla tankesätt att chefen alltid ska vara läkare. Ibland kan annan personal, som är proffs på att vara just chef, vara att föredra.

De senaste utlysningarna av divisions- och verksamhetschefer på bl.a. Karolinska Universitetssjukhuset har dock ställt som krav att den som söker ska vara läkare.

**Jag vill därför ha skriftligt svar på följande frågor:**

1. Har SLL några riktlinjer för chefskap?
2. Om så är fallet, hur stämmer de i så fall överens med Karolinska sjukhusets kravspecifikation på verksamhetschefer?
3. Hur värderas en läkarlegitimation som merit vid en chefsrekrytering och hur viktas den mot andra kompetenser?

Håkan Jörnehed (V)