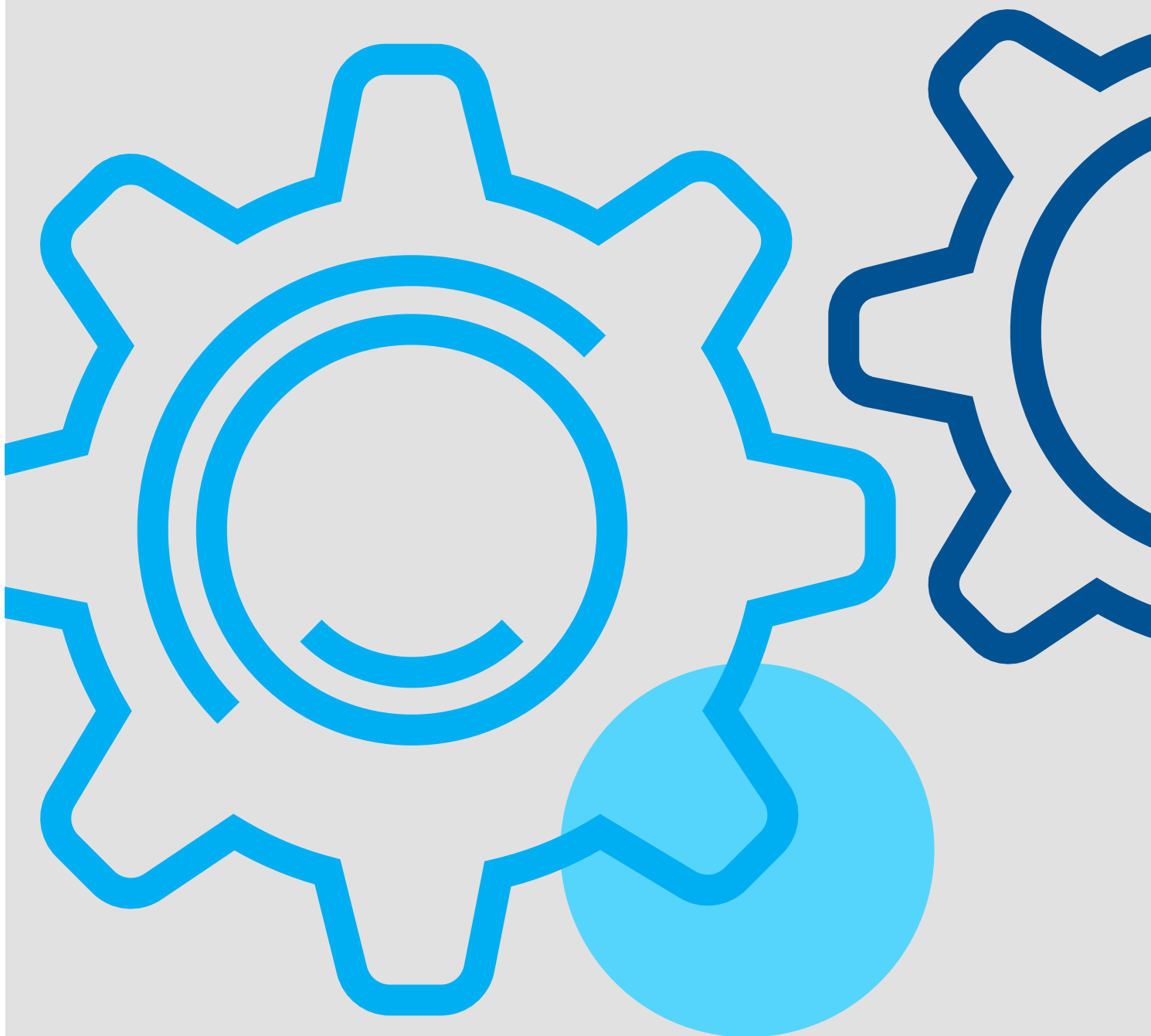


# Kompetensförsörjningsstrategi



## Innehåll

1.	SYFTE OCH TILLÄMPNING.....	3
2.	REGION STOCKHOLM – EN ORGANISATION SOM ÄR HÅLLBAR ÖVER TID .....	3
2.1	Vi arbetar tillsammans för att använda våra resurser på bästa sätt .....	4
2.2	Vi utmanar traditionella arbetssätt och använder teknikens möjligheter.....	4
2.3	Vi är en lärande organisation för framtiden.....	4
3.	KOMPETENSFÖRSÖRJNING I HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN I STOCKHOLMS LÄN.....	5

## **1. Syfte och tillämpning**

Kompetensförsörjningsstrategin syftar till att fastställa en gemensam riktning för hur Region Stockholm ska arbeta för att säkra förmågan att möta utmaningar och förändringar i omvärlden, samt nå uppsatta mål, genom att ha tillgång till rätt kompetens över tid.

Kompetensförsörjningsstrategin styr Region Stockholms nämnder och bolag. Nämnder och bolag ska beakta strategin vid upphandlingar och i avtal med privata utförare. Den styr också Region Stockholms arbete att som huvudman säkerställa kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården i hela länet. De två första avsnitten i strategin styr samtliga nämnder och bolag, därutöver finns avsnitt tre som enbart riktar sig till de nämnder och bolag som ansvarar för utförande av eller beställer hälso- och sjukvård.

Kompetensförsörjningsstrategin ska integreras i och utgöra en naturlig del av den ordinarie verksamhetsplaneringen i nämnder och bolag. Detta innebär bland annat att effekter på kompetensförsörjningen för Region Stockholm som helhet ska beaktas:

- i styrning och ledning på samtliga organisatoriska nivåer
- vid all budget- och verksamhetsplanering
- inför beslut och förändringar.

Prioritering och finansiering av aktiviteter kopplade till strategin ska hanteras årligen inom ramen för ordinarie processer för budget, investeringar och verksamhetsplanering. Arbetet utifrån strategin följs upp i ordinarie process för verksamhetsuppföljning.

Strategin styr inte det regionala utvecklingsarbetet där kompetensförsörjningen i länet som helhet är en viktig del.

## **2. Region Stockholm - en organisation som är hållbar över tid**

Vår huvudinriktning är det samlade långsiktiga kompetensbehovet för att vara en organisation som är hållbar över tid. Vi behöver även säkerställa att vi klarar av att hantera snabba förändringar genom att ställa om kompetens och produktion utifrån behov och förändringar i omvärlden.

Region Stockholm kraftsamlar inom tre områden för att säkra kompetensförsörjningen genom att:

- vi arbetar tillsammans för att använda våra resurser på bästa sätt
- vi utmanar traditionella arbetssätt och använder teknikens möjligheter
- vi är en lärande organisation för framtiden.

För att vara framgångsrika i detta arbete ska vi planera för en god arbetsmiljö som utvecklas löpande i dialog med medarbetarna. Grunden är Region Stockholms medarbetarpolicy, tillika arbetsmiljöpolicy, som anger styrande principer för medarbetare och chefer samt hur Region Stockholm ska agera som arbetsgivare.

### **2.1 Vi arbetar tillsammans för att använda våra resurser på bästa sätt**

Region Stockholms nämnder och bolag arbetar tillsammans som en arbetsgivare. En del i detta är att aktivt utveckla befintliga samarbeten, och söka nya, internt men också med andra aktörer i samhället.

Vi använder de samlade resurserna på bästa sätt för att skapa nytta för invånarna. Genom att gemensamt planera vår verksamhet och produktion, samt utveckla nya sätt att arbeta och förlägga arbetstider, skapar vi ett hållbart och förlängt arbetsliv.

- Vi arbetar tillsammans över verksamhets- och organisationsgränser.
- Vi har jämlika och likvärdiga villkor och förmåner.
- Vi har transparenta utvecklingsvägar inom hela vår organisation.
- Vi konkurrerar inte internt om kompetens.

### **2.2 Vi utmanar traditionella arbetssätt och använder teknikens möjligheter**

Den samlade efterfrågan på arbetskraft inom hela arbetsmarknaden kommer framöver att vara större än antalet personer i yrkesverksam ålder. Vi behöver därför arbeta systematiskt för att hitta nya arbetssätt och teknik som stödjer en effektiv resursanvändning och utveckling av verksamheten. Medarbetares tid och kompetens ska användas där den ger mest nytta. Region Stockholm ska arbeta aktivt med att ta bort detaljstyrning som hindrar utveckling och nya arbetssätt. Teknik, gemensamma data och analys ska underlätta arbetet och beslutsfattande.

- Vi utformar våra arbetsprocesser för att skapa värde för invånare och medarbetare.
- Vi slutar göra sådant som inte skapar nytta för helheten, som exempelvis dubbelarbete.
- Vi utvecklar strukturer för att använda nya kompetenser och tar tillvara kompetens som finns i samhället.
- Vi använder teknisk utveckling på ett systematiskt sätt för att avlasta och förenkla arbetsprocesser.

### **2.3 Vi är en lärande organisation för framtiden**

Region Stockholm ska vara en lärande organisation som strävar efter att öka sin förmåga att kunna anpassa sig till förändringar i omgivningen. Verksamhet och organisation ska vara utformade och resursatta för att vi ska kunna utföra våra kärnuppdrag, utveckla verksamheten och säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Medarbetare ska kunna utveckla och dela sin kompetens genom att delta i arbetet inom olika delar av organisationen och bidra i utbildning av studerande och framtida medarbetare. Genom samverkan, kontinuerligt lärande och utveckling av medarbetare skapar vi förutsättningar för att bygga upp både spetskompetens och bred kompetens. Vi deltar aktivt i forskning och utbildning i framkant inom relevanta områden och skapar kapacitet för verksamhetsintegrerat lärande med hög kvalitet i våra verksamheter.

- Vi delar aktivt kunskap och kompetens med varandra och andra aktörer.
- Vi organiserar våra verksamheter så att medarbetare kan upprätthålla och utveckla sin kompetens.
- Vi samverkar aktivt med utbildningsanordnare i syfte att påverka omfattning och innehåll av utbildningar så att de motsvarar Region Stockholms behov.
- Vi lär av det vi har gjort för att kunna agera på nya sätt.

## **3. Kompetensförsörjning i hälso- och sjukvården i Stockholms län**

Hälso- och sjukvårdens uppdrag består av tre delar; hälso- och sjukvård, utbildning och forskning. Alla tre delarna ingår i Region Stockholms kärnuppdrag.

Utformningen av hälso- och sjukvårdens struktur påverkar kompetensförsörjningen över tid. Nämnder och bolag som ansvarar för utförande av eller beställer hälso- och sjukvård har ett särskilt ansvar att beakta effekter på kompetensförsörjning för hälso- och sjukvården som helhet i länet. Inför köp av tjänster från privata utförare, upphandlingar och vårdval, ska alltid en analys göras avseende effekter på kompetensförsörjningen i hela hälso- och sjukvårdssystemet över tid.

Beställningar av hälso- och sjukvård från privata utförare ska vara utformade på ett sådant sätt att kompetensen hos medarbetarna som utför uppdraget upprätthålls och används effektivt, att utbildningsuppdraget säkerställs och att kompetensförsörjningen för den samlade hälso- och sjukvården beaktas.

Nämnder och bolag som producerar hälso- och sjukvård ska gemensamt planera och genomföra insatser för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Utgångspunkten ska vara det samlade behovet av kompetens för hälso- och sjukvården i länet. En förutsättning för detta är att vi gemensamt kartlägger och analyserar tillgänglig kompetens och nya behov.

Nämnder och bolag ska säkerställa ett aktivt deltagande i utbildningsuppdraget för att uppnå tillräcklig utbildningskapacitet. Lärandemiljöerna ska vara ändamålsenligt utformade med god handledarkompetens. Forskning och utveckling ska vara en integrerad del av verksamheten.

