

**BESLUT**

Diariern  
LOC 2023-1151  
Informationssäkerhetsklass: K1

Styrelsen för Locum AB

## Yttrande över remiss av Kompetensförsörjningsstrategi

### Ärendet

Locum AB har beretts möjlighet att yttra sig över förslag på Region Stockholms kompetensförsörjningsstrategi, RS 2023-0226.

### Beslutsunderlag

1. Yttrande över remiss av Kompetensförsörjningsstrategi, RS 2023-1210
2. Remiss av Kompetensförsörjningsstrategi, RS 2023-1210
3. Expeditionsmissiv

### Förslag till beslut

Styrelsen för Locum AB föreslås besluta

att uppdra åt verkställande direktör att avge yttrande över remiss av Kompetensförsörjningsstrategi, enligt förslag.

Victoria Hörnedal  
Verkställande direktör

## Yttrande över remiss av Kompetensförsörjningsstrategi

### Ärendet

Locum AB har beretts möjlighet att yttra sig över förslag på kompetensförsörjningsstrategi, RS 2023-0226.

### Bakgrund

Regionstyrelsen, via Rotel V, har den 14 november 2023 överlämnat remiss avseende förslag till Kompetensförsörjningsstrategi (RS 2023-0226) för yttrande.

I remissen för kompetensförsörjningsstrategin beskrivs huvudinriktningen för kompetensförsörjningen som att vara långsiktigt hållbar över tid och samtidigt snabbt kunna ställa om utifrån förändringar i omvärlden. Utifrån detta behöver Region Stockholm kraftsamla inom följande områden.

- 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 nå framgång inom dessa områden så är förstås en god arbetsmiljö en förutsättning, vilket vi alla verkar för utifrån Region Stockholms medarbetarpolicy, tillika arbetsmiljöpolicy.

Locums uppfattning är att ovanstående tre områden väl adresserar de utmaningar som vi, i likhet med regionens bolag och förvaltningar, i varierande omfattning står inför.

Respektive område förtydligas med ett antal beskrivande punkter vilket underlättar tolkning och efterlevnad av strategin. Punkterna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att Region Stockholm ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

### Överväganden

Locum välkomnar en gemensam strategi för den så kritiskt viktiga verksamhetsfråga som kompetensförsörjningen är. Strategin ger bolag och förvaltningar en tydlighet och ett ramverk att utgå ifrån i sina lokala kompetensförsörjningsplaner. På så sätt skapas goda förutsättningar att agera som en arbetsgivare med ett gemensamt angreppssätt.

Inom området "utmana traditionella arbetssätt och använda teknikens möjligheter" kan det komma att krävas vissa investeringar, inte bara i hårdvara och system utan även i kompetensutvecklingsinsatser av medarbetare för att kunna nyttja ny teknik. Här handlar det om att skapa tid och utrymme för det, vilket är en utmaning i tider av hårda ekonomiska prioriteringar. Genom att detta förtydligas i kompetensförsörjningsstrategin

kan det vara ett stöd för ställningstaganden i en mer långsiktig planering. Ytterst ligger ansvaret på respektive bolag och förvaltning.

Inom samma område lyfts fram att vi ska ”våga sluta göra sådant som inte skapar nytta till helheten”. Det förutsätter två saker, kunskap om vad som skapar nytta för helheten och modet att avstå eller sluta. Här finns dock ett gemensamt ansvar för båda delarna, dvs både att som medarbetare skaffa sig en helhetsförståelse och samtidigt bidra till en kultur där tillit och mod utgör en naturlig del av arbetsmiljön, oavsett om din roll är medarbetare eller chef. Helt i linje med regionens medarbetarpolicy tillika arbetsmiljöpolicy.

En gemensam kompetensförsörjningsstrategi är avgörande för att lyckas med det uppdrag som Region Stockholm har. I de demografiska utmaningar som samtliga regioner står inför bidrar kompetensförsörjningsstrategin med att såväl vägleda som styra bolagens och förvaltningarnas långsiktiga arbete med denna verksamhetskritiska fråga.

**Ekonomiska konsekvenser** En del av de åtgärder som kommer att krävas inom ramen för kompetensförsörjningsarbetet kan innebära kostnadsökningar på kort sikt för att på lång sikt bli ekonomiskt hållbara. Exempelvis kompetensutvecklingsinsatser som kan behövas i syfte att dra nytta av ny teknik och införa effektivare arbets sätt.

Syftet med strategin är att bidra till att Locum och övriga bolag och förvaltningar ges en ökad tydlighet i arbetet med att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare vilket ökar förutsättningarna att rekrytera rätt kompetens. Sett i ett större sammanhang bidrar det i positiv riktning utifrån ett ekonomiskt perspektiv.

## Miljökonsekvenser

Förslaget innebär oförändrade konsekvenser för miljö.

Victoria Hörnedal  
Verkställande direktör Locum AB

Strategi

**Remissversion -  
Kompetensförsörjningsstrategi**

Gäller från och med 1 juli 2024 till och med 31 december 2028

## Innehåll

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 1.  | SYFTE OCH TILLÄMPNING.....  | 3 |
| 2.  | KOMPETENSFÖRSÖRJNING I HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN I<br>STOCKHOLMS LÄN.....         | 3 |
| 3.  | REGION STOCKHOLM - EN ORGANISATION SOM ÄR<br>HÅLLBAR ÖVER TID.....            | 4 |
| 3.1 | Vi arbetar tillsammans för att använda våra resurser på bästa sätt            | 4 |
| 3.2 | Vi utmanar traditionella arbetsätt och använder teknikens<br>möjligheter..... | 4 |
| 3.3 | Vi är en lärande organisation för framtiden.....                              | 5 |
| 4.  | RELATERADE DOKUMENT.....  | 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 relevanta delar av strategin i avtal med privata utförare. Den styr också Region Stockholms arbete att som huvudman säkerställa kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården i hela länet.

Kompetensförsörjningsstrategin ska implementeras i nämnder och bolag i den ordinarie verksamhetsplaneringen. 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. Kompetensförsörjning i hälso- och sjukvården i Stockholms län**

Utformningen av hälso- och sjukvårdens struktur påverkar kompetensförsörjningen över tid. Nämnder och bolag som utför 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 över tid på kompetensförsörjningen.

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.

### **3. 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 också 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. Ledare och medarbetare på alla nivåer är avgörande för att förändring ska ske.

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

Region Stockholms nämnder och bolag arbetar tillsammans som en arbetsgivare. Vi använder de samlade resurserna på bästa sätt för att skapa nytta för invånarna. Genom att gemensamt planera produktionen och utveckla nya sätt att 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.

#### **3.2 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. Medarbetarens tid ska användas där den ger mest nytta och tekniken ska underlätta arbetet och beslutsfattande.

Den samlade styrningen i Region Stockholm ska fokusera på att ta bort detaljstyrning som cementerar arbetssätt och hindrar en effektiv prioritering och utveckling.

- Vi utformar våra arbetsprocesser för att skapa värde för invånare och medarbetare.
- Vi vågar sluta göra sådant som inte skapar nytta för helheten.
- 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.

### **3.3 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. En del i detta är att aktivt söka nya och utveckla befintliga samarbeten med andra aktörer i samhället. Verksamhet och organisation ska vara utformade och resurssatta 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 spetskompetens och, forskning och utbildning i framkant inom relevanta områden.

- Vi delar aktivt kunskap och kompetens med varandra.
- Vi organiserar våra verksamheter så att fler medarbetare kan få och upprätthålla en bredare eller fördjupad kompetens.
- Vi samverkar aktivt med utbildningsanordnare i syfte att påverka omfattning och innehåll av utbildningar så att de motsvarar Region Stockholms behov.
- Vi prioriterar och bidrar till att skapa kapacitet för verksamhetsförlagd utbildning, praktikplatser och examensarbeten med hög kvalitet i våra verksamheter.

## **4. Relaterade dokument**

Strategin kompletterar medarbetarpolicyn, tillika arbetsmiljöpolicyn med tillhörande riktlinjer (RS 2022-0912).



Regionledningskontoret  
Rotel V

REMISS  
2023-11-14

Diarienummer  
RS 2023-0226

Enligt sändlista

## Remiss av Kompetensförsörjningsstrategi

Rotel V remitterar för yttrande bilagt förslag på kompetensförsörjningsstrategi.

### Bakgrund

I mål och budget för Region Stockholm 2023 (RS 2022-0123) gav regionfullmäktige regionstyrelsen i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi under 2023. Arbetet med att ta fram kompetensförsörjningsstrategin har skett med utgångspunkt i den prognostiserade demografiska utvecklingen i landet. Prognoserna visar att behovet av hälso- och sjukvård och annan offentlig verksamhet kommer att öka påtagligt de kommande tio åren. Den samlade efterfrågan på arbetskraft inom hela arbetsmarknaden kommer att vara större än antalet personer i yrkesverksam ålder.

Regionledningskontoret har i dialog med nämnder, bolag och arbetstagarrepresentanter i centrala samverkansgruppen arbetat fram inriktningen för kompetensförsörjningsstrategin. Arbetet grundar sig i tidigare styrande dokument inom området, omvärldsbevakning och Sveriges kommuner och regioners identifierade strategier för kompetensförsörjning. Utgångspunkt för arbetet har varit den prognostiserade demografiska utvecklingen i landet som pekar mot att den samlade efterfrågan på arbetskraft inom hela arbetsmarknaden kommer att vara större än antalet personer i yrkesverksam ålder.

Den föreslagna Kompetensförsörjningsstrategin kommer att styra nämnder och bolag samt Region Stockholms arbete att som huvudman säkra kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården i hela länet. För att Region Stockholm ska vara en organisation som är hållbar över tid fokuserar strategin på tre områden där nämnder och bolag behöver kraftsamla och arbeta tillsammans. Syftet med de vägval som görs i strategin är att skapa en gemensam riktning och att strategin ska utgöra ett stöd i beslutsfattandet och den samlade styrningen. Aktiviteter och insatser som behöver genomföras för att uppnå effekt inom de prioriterade områdena föreslås beslutas i samband med budget. På så sätt integreras styrningen i den ordinarie processen för styrning och uppföljning. Detta skapar en tydlighet och minskar behovet av extra administration.

Nämnder och bolag ska beakta strategin i budget- och verksamhetsplanering samt i avtal med privata utförare. I strategin fastställs att nämnder och bolag, som producerar hälso- och sjukvård, gemensamt ska planera och genomföra insatser för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Kompetensförsörjningsstrategin kompletterar Medarbetarpolicy, tillika arbetsmiljöpolicy (RS 2022-0912), där viktiga områden för kompetensförsörjningen utvecklas. Vid behov av mer detaljerad styrning med utgångspunkt i de ställningstaganden som görs i strategin finns möjligheten att ta fram ytterligare styrande eller stödjande dokument

### **Remiss**

I remissen ligger att roteln vill ha remissinstansernas synpunkter på förslaget. Ge gärna förslag på förtydliganden. I remissvaren bör framgå vilka eventuella ekonomiska konsekvenser förslaget kan komma att medföra för verksamheten och varför.

Remissen är ett led i beredningen av ett ärende avsett att beslutas vid regionfullmäktiges sammanträde den 28 maj 2024.

Remisstiden sträcker sig till den 28 februari 2024.

Yttranden ska skickas till regionledningskontorets registrator, e-post: [registrator.rlk@regionstockholm.se](mailto:registrator.rlk@regionstockholm.se). Ange diarienummer RS 2023-0226

Frågor kring remissen kan besvaras av

Lena Halvardson Rensfelt, stf. HR direktör  
[lena.halvardson-rensfelt@regionstockholm.se](mailto:lena.halvardson-rensfelt@regionstockholm.se)

Susanne Eriksson, HR strateg  
[susanne.eriksson@regionstockholm.se](mailto:susanne.eriksson@regionstockholm.se)

Rozgar Watmani  
Kanslichef

### **Sändlista**

Folk tandvården Stockholms län AB  
Danderyds Sjukhus AB

REMISS  
2023-11-14Diarienummer  
RS 2023-0226

Södersjukhuset AB  
Tiohundra AB  
S:t Eriks Ögonsjukhus AB  
Södertälje Sjukhus AB  
Ambulanssjukvården i Storstockholm AB (AISAB)  
MediCarrier AB  
Locum AB  
Tobiasregistret AB  
Film Stockholm AB  
AB Storstockholms Lokaltrafik  
Waxholms Ångfartygs AB  
Karolinska Universitetssjukhuset  
Patientnämnden  
Regionrevisorerna  
Kulturnämnden  
Trafiknämnden  
Hälso- och sjukvårdsnämnden  
Primärvårdsnämnden  
Stockholms läns sjukvårdsområde  
Fastighets- och servicenämnden  
Klimat- och regionutvecklingsnämnden  
Förvaltning för utbyggd tunnelbana  
Centrala samverkansgruppen