

Överenskommelse om Kompetenskommission

Bakgrund

Demografin gör kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården till en av det kommande decenniets största utmaningar. Regioner och kommuner behöver stärka sektorns attraktivitet för att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens, nu och i framtiden. Samtidigt pågår en omställning i hela vårdkedjan för att hälso- och sjukvården och den kommunala vård- och omsorgen ska vara fortsatt effektiv och av hög kvalitet. Vården och omsorgen måste kunna möta de demografiska förändringarna, den snabba kunskapsutvecklingen och invånarnas behov på ett bättre sätt.

En stabil och långsiktigt hållbar kompetensförsörjning är en förutsättning för en god arbetsmiljö och vice versa. Brist på medarbetare med rätt kompetens ökar arbetsbelastningen vilket påverkar arbetsmiljön negativt. Pandemin satte hälso- och sjukvården under extrem press och sådana situationer kan kräva särskilda lösningar. Däremot behöver verksamheterna vara bättre rustade för att klara naturliga och återkommande variationer så som exempelvis arbetstoppar och semesterperioder.

I takt med att det blir svårare att behålla och rekrytera medarbetare ökar floran av kortsiktiga och reaktiva lösningar. I stunden kan det uppfattas som positivt och lösa akuta situationer, men i längden riskerar det att bygga på verksamheternas problem. För att bryta detta krävs ett långsiktigt arbete som omfattar såväl strukturella som kulturella faktorer.

Gemensam problemanalys

För att komma tillrätta med problemen krävs ett långsiktigt och uthålligt ansvarstagande från alla berörda parter. Utgångspunkt för arbetet behöver vara en gemensam problembild baserad på fakta. Frågor som kan vara aktuella att analysera är till exempel personalomsättning, orsaker till frivillig deltid, förläggning av arbetstid och ledigheter, sjukfrånvaro, organisatoriska frågor, chefers förutsättningar att leda utveckling samt förutsättningar för samarbete mellan olika kompetenser och professioner. Det ska också göras en konsekvensanalys av den lokala avtalsfloran.

Utifrån detta ska parterna göra en gemensam analys och prioritering samt identifiera möjliga lösningar som parterna förfogar över och kan påverka på kort och lång sikt. Parterna ska också vara en stark röst och samtalspartner till

regeringen och relevanta myndigheter i frågor av betydelse för kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården. Arbetet ska bland annat vara knutet till omställningen Nära vård samt relevanta partsarbeten.

Åtgärdsplan

Utifrån den gemensamma problemanalysen ska parterna prioritera och upprätta en åtgärdsplan för de frågor som är av störst betydelse för att klara kompetensförsörjningen. Arbetet ska också möta förändringar kopplade till utvecklingen av hälso- och sjukvården. Arbetet ska vara långsiktigt men parterna formulerar delmål som ska uppnås till 2024.

Organisation

Parter är de fackliga organisationer som är berörda av omställningen till Nära vård. Arbetet ska ledas och bäras av en styrgrupp med representanter på hög nivå i organisationerna exempelvis förbundsstyrelseledamöter, berörda direktörer i regionerna samt förvaltningschefer för kommunal hälso- och sjukvård. Till arbetet ska en kommunikationsplan kopplas.

Stockholm den 3 april 2022

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala Företagens Arbetsgivarorganisation**

.....

OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....