

Sekretariatet
Daniel Nilsson
Tfn: 063-14 75 71
E-post: daniel.l.nilsson@regionjh.se

2022-01-12

HSN/1574/2021

Svar på granskning av personalförsörjningen

Region Jämtland Härjedalens revisorer har genomfört en granskning av regionens personalförsörjning. Enligt revisionen syftar granskningen till att bedöma om regionen bedriver ett aktivt arbete för att säkra en god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats för medarbetarna.

I granskningsrapporten framför revisorerna i huvudsak följande rekommendationer till Regionstyrelsen:

- Kompetensförsörjningsarbetet sker systematiskt och processinriktat
- Hälsa- och sjukvårdsnämnden ser över sina mål och mätetal för kompetensförsörjningen
- Åtgärder vidtas för att resultaten från avgångssamtal kan användas som en del i utvecklingsarbetet
- En översyn görs av hur de administrativa uppgifterna i samband med rekryteringen organiseras
- Aktiviteter för personalförsörjning följs upp och utvärderas.
- En översyn görs av ansvar och befogenheter för linjechefer så att dessa bättre harmoniserar med varandra

Svar presenteras per rekommendation här nedan.

Kompetensförsörjningsarbetet sker systematiskt och processinriktat

Det finns en "Långsiktig plan för Region Jämtland Härjedalens kompetensförsörjning" (dnr 21469–2) som anger hur regionen ska arbeta med personalförsörjningen på ett systematiskt och strukturerat sätt enligt svensk standard för kompetensförsörjning. Till detta är Kompetens kartläggning 2018–2029 (dnr 45132) och Kompetensanalys (dnr 37922) kopplade, dessa är dock i behov av revidering vilket är under arbete, och beräknas vara klart under våren 2022. Tidigare revidering/uppdateringar har inte genomförts inom utsatt tid, främst på grund av pandemin. Det finns områdesövergripande egna handlingsplaner, dessa är i de flesta fall även de i behov av revidering. Genomgång och uppdateringar kommer ske under 2022 där en prioriteringsordning tas fram utifrån belastning på de olika verksamheterna.

Hälsa- och sjukvårdsnämnden ser över sina mål och mätetal för

kompetensförsörjningen

Att se över mål och mätetal pågår ständigt. Med mål att säkerställa verksamhetens behov av rätt kompetens är det svårt att sätta träffsäkra mätetal. En snabb utveckling och verksamhet där bemanningsmål och budget inte alltid harmoniserar gör att det inte finns fasta numerär att mäta emot. Omvärldsbevakning mot andra regioner visar också på att andra har stora utmaningar i att sätta mätetal. Regionen kommer att 2022 se över formerna för målsättning och uppföljning inom kompetensförsörjningsområdet.

Åtgärder vidtas för att resultaten från avgångssamtal kan användas som en del i utvecklingsarbetet

Åtgärder för att kunna tillvarata och använda resultaten av avgångssamtal för utveckling pågår redan. Sedan några år ska dessa samtal genomföras i en modul i SABA cloud för att resultaten ska kunna aggregeras på en högre nivå. Implementeringen av detta har tyvärr inte skett i önskad takt, dels utifrån säkrandet av anonymitet, dels svårigheter att föra ut kunskap och information till chefsledet i och med den höga belastning verksamheten varit/är under. Vi kan dock konstatera att användandet av det tekniska stödet vid avgångssamtal hela tiden ökar. Regionen kommer att under 2022 vidta åtgärder för att avslutningssamtal i ännu större utsträckning ska ske strukturerat i det digitala verktyget.

En översyn görs av hur de administrativa uppgifterna i samband med rekryteringen organiseras

Arbete med att uppdatera rekryteringsprocessen pågår och i det arbetet ingår även att titta på vem som gör vad och hur det görs. Bland annat med avsikt att effektivisera den administrativa hanteringen. Det finns en stor medvetenhet om belastningen det stora rekryteringsbehovet medför för vissa verksamheter, framför allt då det inom de stora personalgrupperna finns ett underskott av tillgänglig kompetens att rekrytera från, inte bara regionalt utan även nationellt och internationellt. Digitalisering är en stor del i förändringen och arbetet behöver takta in i det övergripande förändringsarbetet gällande digitalisering.

Aktiviteter för personalförsörjning följs upp och utvärderas.

Utvärderingar görs på de olika aktiviteterna, de långsiktiga insatserna som träffar med ungdomar, presumtiva medarbetare, mässor och övergripande annonsering/kommunikation är dock mycket svåra att effektmäta då detta ger effekt först senare, i vissa fall många år senare. Dock ser vi att arbetet med uppföljning bör förbättras rent allmänt och är något som kommer att planeras för när aktiviteter varit möjliga att genomföra efter pandemin. Uppföljning och utvärdering kommer påbörjas så snart personalförsörjningsbefrämjande åtgärder kommit igång i en mer normal omfattning när pandemiläget så medger, den bedömning som kan göras i dagsläget är att detta arbete kan inledas under senare delen av våren 2022.

En översyn görs av ansvar och befogenheter för linjechefer så att dessa bättre harmoniserar med varandra

Detta förslag behöver ses över för att utreda vad som avses och om det är en generell översyn som behöver till eller om det är isolerat till de områden som intervjuats det finns oklarheter i ansvar och befogenheter.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan det konstateras att revisionsrapporten pekar på flera rekommendationer och förslag till utveckling. En intention finns att det arbete som behöver göras sker mer verksamhetsnära och kan komma igång under 2022. Vissa utvecklingsinsatser har redan påbörjats och andra planerats för genomförande under 2022. Utöver det förutsätter vissa utvecklingsinsatser att belastningen på verksamheterna minskar och ger mer utrymme för att bidra med det som verksamheten behöver ge i fråga om input och planer för framtiden. Då pandemin och dess effekter fortfarande påverkar stort är det svårt att exakt ange när arbetet kan vara påbörjat, än mindre när det förväntas vara klart. Med den information regionen har i dagsläget är bedömningen att utvecklingsinsatserna kan vara genomförda under 2022.

Tom Silverklo (C)
Hälso- och sjukvårdsnämndens ordförande

Maria Söderkvist
Hälso- och sjukvårdsdirektör