

2017-01-25

RS/1783/2016

Regionens revisorer

## Svar på revisorernas granskning av kompetensförsörjning

Revisionskontoret har genomfört en granskning av kompetensförsörjning. Granskningens syfte har varit att svara på om regionstyrelsen har säkerställt en tillfredsställande styrning, kontroll och uppföljning av arbetet med kompetensförsörjning för att klara kompetensförsörjning på kort och lång sikt.

Regionstyrelsen konstaterar att den utförda granskningen genomförts endast tre månader in i den nya organisationen samt att de områden som revisorerna omnämner idag har någon pågående aktivitet/utvecklingsarbete.

*Vi rekommenderar regionstyrelsen att närmare undersöka vilket stöd cheferna saknar och utifrån resultatet tydliggöra verksamhetsstödet uppdrag och arbetsuppgifter för att säkerställa att stödfunktioner och chefer har en likartad uppfattning om ansvarsrollerna.*

Undersökning angående bland annat stöd och behov av kompetensutveckling har genomförts via enkät under oktober 2016 till alla enhetschefer enligt uppdrag till utskottet för personal, regionstyrelsen § 57 2016. Resultatet kommer att redovisas för utskottet för personal i november 2016. Dessutom har på uppdrag av regionstaben en inventering av ekonomi- och personalfunktionens stöd samt av assistentstöd genomförts som ska redovisas samtidigt.

Utifrån dessa undersökningar kommer en handlingsplan att tas fram. Även arbetet med att tydliggöra verksamhetsstödet uppdrag och arbetsuppgifter pågår.

*Befogenhet att sätta lön är en fråga som vi bedömer bör klargöras eftersom uppfattningen avseende vad som gäller varierar mellan regionstaben och områdena. Det har framkommit indikationer som tyder på att de administrativa rutinerna för att anställa personal bör ses över. Vi rekommenderar att chefernas ansvar och befogenheter tydliggörs avseende lönesättning och rutin för anställning.*

Det finns styrdokument som tydliggör chefernas ansvar och befogenheter avseende lönesättning och rutin för anställning.

Chefernas ansvar och befogenheter avseende lönesättning och rutin vid anställning tydliggörs vid introduktion av nyanställda chefer och i samband med Ny som chef. Dessutom klargörs kontinuerligt ansvaret i samband med löneöversyn och vid rekryteringstillfällen, då via personalkonsulter.

*En ny kompetensförsörjningsprocess är på väg att tas fram, till detta är ett systemstöd under implementering. Vi bedömer att ansvaret för de olika delarna i processen och systemstödet införande förutsätter en tydlig styrning.*

*Vi rekommenderar regionstyrelsen att ge en tydlig styrning vid införandet av den nya processen och systemstödet.*

Regionstyrelsen kommer att tydliggöra ansvaret för de olika delarna i kompetensförsörjningsprocessen. När det gäller implementeringen av systemstöd framgår ansvar i de olika delarna i den införandeplan som har utarbetats. När systemet är i drift kommer det att finnas ett rolldokument där ansvar för de olika delarna framgår.

*Regionstyrelsen har inte en tillfredställande kontroll som ger förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen på kort och lång sikt inom delar av hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Kostnaderna för inhyrd personal ökar och flera av cheferna uppger att det är mycket svårt att rekrytera fast personal. Att minska inhyrd personal och arbetade timmar för fast personal inom verksamheternas uppdrag kan innebära kortsiktiga och dyra lösningar med en ogynnsam effekt för arbetsmiljön, vilket på längre sikt kan innebära negativa konsekvenser för regionens kompetensförsörjning. Vi rekommenderar regionstyrelsen att bevaka kompetensförsörjningen och vara tydlig med information till cheferna om vad som ska prioriteras i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och hur de ska hantera mål*

När det gäller behov av läkare och sjuksköterskor kan man konstatera att det har ökat år från år. Detta gäller också nationellt. Landstingens/regionernas ökade behov motsvaras inte av utbudet av antalet utexaminerade. För att motverka denna diskrepans arbetar Region Jämtland Härjedalen med RAK, (Rätt Använd Kompetens), det vill säga hur nyttjas medarbetarnas kompetens optimalt. Pågående arbete med karriärvägar och kompetenskort för undersköterskor, skötare, barnskötare och ambulanssjukvårdare är en del i det arbetet. Det bör också tilläggas att Region Jämtland Härjedalen idag har fler anställda sjuksköterskor än tidigare.

*Det finns brister avseende uppföljning av arbetet med kompetensförsörjning.*

- *Mål och satsningar på kompetensförsörjning omnämns i de flesta av regionens övergripande styrdokument, men uppföljningen av dessa saknas i vissa fall (LUP och kompetenskonto).*
- *Resultatet av de genomlysningar och som genomförts för att komma tillrätta med ekonomi, kompetensförsörjning och arbetsmiljö (t.ex. "Vem gör vad i vården") bör tillvaratas och följas upp av regionstyrelsen för att säkerställa att åtgärder vidtas.*

*Vi rekommenderar regionstyrelsen att följa upp beslutade mål och satsningar och tillvarata resultatet av dem. Uppdrag bör tydligare preciseras och följas upp för att säkerställa att åtgärder sedan vidtas.*

Attraktiv arbetsgivare, som är en del av den långsiktiga utvecklingsplanen, följs upp och revideras årligen på tjänstemannanivå.

I hälso- och sjukvårdsförvaltningens verksamhetsplan för 2017 - ingår fortsatt arbete med 'Vem gör vad i vården' (RAK). Även utskottet för personal får regelbunden uppföljning av arbetet med den långsiktiga utvecklingsplanen samt 'Vem gör vad i vården'.



*Avsaknad av en dokumenterad utvärdering och vilken effekt de olika rekryteringsinsatserna som genomförts har gett, kan försvåra uppföljning och bedömningen om framtida åtgärder och insatser.*

*Vi rekommenderar regionstyrelsen att säkerställa en systematisk uppföljning och utvärdering av de rekryterings insatser som genomförts och vilka effekter insatserna gett. Uppföljning och utvärdering bör dokumenteras för att säkra att tillräckliga underlag finns för beslut om framtida satsningar.*

Personalavdelningen arbetar med marknadsförings- och rekryteringsinsatser. Medverkan på stämmor, mässor, studiebesök för skolungdomar, övergripande annonsering ska ses mer som en långsiktig rekryteringsaktivitet, det vill säga att förmedla ett budskap om vad Region Jämtland Härjedalen står för och kan erbjuda. Uppföljningar av dessa aktiviteter utifrån vilka som så småningom blir medarbetare i Region Jämtland Härjedalen är inte möjligt eftersom effekterna kan visa sig lång tid efteråt. Undantagsvis kan man härröra en rekrytering från en sådana aktiviteter.

När det gäller övergripande rekryteringsinsatser görs det uppföljningar vad gäller rekrytering av sjuksköterskor från Mittuniversitet och AT-läkare som stannar kvar som ST-läkare. Vad gäller sjuksköterskor från Mittuniversitet görs uppföljningar per termin. När det gäller AT-rekrytering så görs det årliga uppföljningar av hur många som blir kvar i regionen efter avslutad AT.

När det gäller annonsering kan uppföljningar göras utifrån var man har sett annonsen och varför man väljer att söka arbete i Region Jämtland Härjedalen. Ett utvecklingsarbete pågår där personal- och kommunikationsenheten samarbetar för att bland annat kunna göra uppföljningar på ett bättre sätt.

REGION JÄMTLAND HÄRJEDALEN



Ann-Marie Johansson  
Regionstyrelsens ordförande



Ingela Jönsson  
Tf. Regiondirektör