

Landstingets kompetensförsörjning - förstudie

Landstingets kompetensförsörjning - förstudie

Bakgrund

Landstingets revisorer har ansvar för att genomföra årlig granskning av landstingets samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har landstingets revisorer utarbetat dokumentet ”Granskningsstrategi” i vilket de beskrivit de områden som revisorerna främst ska fokusera på under innevarande mandatperiod. Baserad på granskningsstrategin gör revisorerna en årlig riskbedömning och revisionsplan. I ”Revisionsplan 2015” har revisorerna aktualiserat en förstudie av landstingets arbete vad gäller kompetensförsörjning.

Kompetens- och personalbrist, inom delar av verksamheten och inom olika specialiteter, är en verklighet som Landstinget i Värmland delar med flera landsting.

I årsredovisningen för år 2014 uppvisar Landstinget i Värmland brister vad gäller tillgänglighet till vård inom flera områden. Landstinget uppfyller inte vårdgarantin och uppvisar bristande måluppfyllelse vad gäller flerårsplanens och landstingsplanens tillgänglighetsmål. En av orsakerna till bristerna avseende tillgänglighet anges vara kompetens- och personalbrist inom vissa verksamhetsområden.

En ytterligare komplicerande faktor är att ett stort antal medarbetare, däribland personalkategorier som landstinget har brist på, går i pension inom de närmaste åren. Även det geografiska läget med närheten till den norska arbetsmarknaden är en faktor som ytterligare kan påverka möjligheten att såväl rekrytera som att behålla personal.

Kompetens- och personalbrist torde påverka såväl tillgängligheten som kvaliteten inom vården. Dessutom kan det försvåra utvecklingsarbete då stort fokus läggs på att klara av att driva den dagliga verksamheten.

Det finns många faktorer som pekar på vikten av att landstinget är framgångsrikt i sitt systematiska och strategiska arbete med kompetensförsörjning.

Syfte

Det övergripande syftet med denna förstudie är att ge revisorerna underlag för att bedöma om det finns behov av och förutsättningar för att genomföra en fördjupad granskning avseende landstingets kompetensförsörjning.

En utgångspunkt för förstudien är att kartlägga hur landstingsstyrelsen utövar styrning och uppföljning som säkerställer ett ändamålsenligt och systematiskt arbete med kompetensförsörjning?

Granskningen ska ge svar på följande revisionsfrågor:

- Hur sker landstingsstyrelsens styrning och uppföljning avseende kompetensförsörjning?
- Är styrningen och uppföljningen utformad på ett ändamålsenligt sätt för att säkerställa en god kompetensförsörjning?
- Vilka relevanta åtgärder i form av beslut, riktlinjer etc har landstingsstyrelsen vidtagit för att ge förutsättningar för ett framgångsrikt kompetensförsörjningsarbete?
- Har landstingsstyrelsen säkerställt att de har ett relevant underlag och en analys av kompetensförsörjningsbehoven och system för försörjningsåtgärder som fungerar ändamålsenligt?

Avgränsning

Granskningen avgränsas till en förstudie.

Revisionskriterier

Förstudien har utgått från tillämplig lagstiftning och föreskrifter samt landstingsfullmäktiges beslut, riktlinjer och tecknade avtal. Landstingsfullmäktiges beslut omfattar bland annat Landstingsplan 2015, flerårsplan samt landstingspolicy.

Ansvarig nämnd

Landstingsstyrelsen är ansvarig nämnd för berörd verksamhet.

Metod

Förstudien har genomförts i form av analys av dokument och genom intervjuer.

Resultat

Landstingsfullmäktige beslutade, vid sitt möte den 27 november 2014 (§117), att uppdra till landstingsdirektören att redovisa åtgärder för att förbättra hälso- och sjukvårdens tillgänglighet och kompetensförsörjning samt att en rapport över uppdraget skulle lämnas till styrelsen senast i januari 2015.

En första avrapportering av uppdraget skedde vid landstingsstyrelsens möte den 20 april.

I Delårsrapport 2, 2015 anges att ”Landstinget har en sammanvägd planering för kompetensförsörjning som bygger på behov och bedömningar hos enskilda divisioner och verksamheter. Därtill kommer det omfattande samarbetet med en rad utbildningsinstitutioner. Inför 2016 års löneöversyn har arbetet med kopplingen mellan lönebildning och kompetensförsörjning förstärkts.”

I vår granskning har framkommit att vissa styrdokument inom personalområdet inte finns på plats. Det gäller såväl policydokument (fastställs av landstingsfullmäktige) som strategidokument (fastställs av landstingsstyrelsen).

Det pågår ett arbete med att sammanställa en Landstingspolicy som omfattar hela landstinget. Policyn ska ange den politiska ledningens viljeinriktning och tydliggöra vilka värderingar och förhållningssätt som ska vara styrandeför landstingets arbete. Landstingspolicyn är ännu ej fastställd av landstingsfullmäktige.

I dagsläget finns heller inget fastställt policydokument, som avser samtliga delar av personalområdet (däribland kompetensförsörjning). Det finns ett förslag/utkast till personalpolicy framtaget och tanken är att personalpolicyn ska utgöra en del av den ovan nämnda landstingspolicyn. I förslaget/utkastet till personalpolicy finns en del som avser kompetensförsörjning.

Landstingsstyrelsen har fått redovisning, av aktuellt läge och vidtagna åtgärder där kompetensförsörjning utgjort en del, vid följande möten under 2015: 20 april, 19 maj, 1 juni, 23 juni och 22 september. I redovisningarna har följande delar kommenterats: Strategi för kompetensförsörjning, förstärkning av rekryteringsprocessen, förnyad introduktion, löneöversynsprocessen, insatser inom utbildning, akademisk vårdcentral samt kompetensplattformen.

Vid sitt aprilsammanträde fick landstingsstyrelsen en redovisning av kompetensplattformar för samverkan som Region Värmland etablerat. En av plattformarna har tagits fram för branschen hälsa, vård och omsorg. Kompetensplattformen ska bidra till att hälsa, vård och omsorgssektorn får god tillgång till den arbetskraft som efterfrågas

samt att regionen har en effektiv utbildningsverksamhet som svarar upp emot kompetensbehoven. Landstingsstyrelsen beslutade ”att ställa sig bakom svaren på frågeställningarna samt att landstinget fortsätter som deltagare i projektet.”

Under året har ett omfattande omställningsarbete startats upp och pågått. I detta arbete ingår bland annat att göra en bemanningsöversyn vari kompetensförsörjning på såväl kort som lång sikt torde vara en viktig del.

Det pågår arbete inom flera områden när det gäller kompetensförsörjning, kompetensutveckling och rekrytering.

Kompetensverktyget är ett system som införts i landstinget, där alla internutbildningar och administrationen av dessa är samlade. Alla utbildningar är sökbara i verktygets kurskatalog och det är även möjligt att lägga in nätbaserade utbildningar. Kompetensverktyget nås från Livlinan.

HR-staben genomförde 2014 ett projekt kring rekrytering som bland annat utmynnade i en översyn av riktlinjer inom rekryteringsområdet. I riktlinjerna anges att rekrytering är en av nyckelfrågorna i landstingets arbete med personal- och kompetensförsörjning. Vidare anges att landstinget i Värmland har ett omfattande rekryteringsbehov under de närmaste 10 åren. Behovet av att rekrytera medarbetare inom vissa uttalade bristyrken är stort och omfattande och det krävs hög kompetens och god kvalitet i rekryteringsarbetet.

HR-staben har också tagit fram en rutin för rekrytering. Av rutinen framgår bland annat de olika stegen i en rekryteringsprocess och vilka överväganden som bör göras i respektive steg.

Divisionernas kompetensförsörjningsplaner visar på ett fortsatt behov av specialistläkare, specialistsjuksköterskor, tandläkare, psykologer samt vårdadministratörer. Ett pågående arbete, i syfte att minska beroende av bemanningsföretag, är Kompletterande underläkartjänstgöring (KULT). KULT omfattar provtjänstgöring som ST-läkare och är en del av utvecklingsarbetet som väntas bidra till kompetensförsörjningen.

Det finns en ambition att samarbetet med utbildningsanordnare ska intensifieras för att säkerställa rätt kompetens för landstingets framtida uppdrag. Det gäller också ett ökat samarbete för kompetensförsörjning och utbildning i Uppsala–Örebroregionen.

Det pågår ett arbete med att ta fram en strategisk plan för kompetensutveckling inom landstinget. Uppdraget är att göra en översyn över hur arbetet med kompetensutveckling inom landstinget sker för närvarande samt att föreslå en framtida modell. I förslaget till

framtida modell kommer även ett förslag om systematik för analys, genomförande och uppföljning att ingå. Uppdraget ska slutrapporteras i december 2015.

Landstingsstyrelsens arbete med kompetensförsörjning utifrån revisionsfrågorna:

- Hur sker landstingsstyrelsens styrning och uppföljning avseende kompetensförsörjning?

Det finns inget policydokument, fastställt av landstingsfullmäktige, som omfattar kompetensförsörjning. Tanken är att den kommande gemensamma Landstingspolicyn ska omfatta även personalområdet där kompetensförsörjning utgör en del. Landstingspolicyn är dock ännu ej fastställd av landstingsfullmäktige.

Det finns heller ingen personalstrategi fastställd av landstingsstyrelsen. Avsaknaden av ett personalstrategidokument kan sammanhålla med att den övergripande landstingspolicyn ännu ej fastställts. Det torde vara av vikt att dessa båda dokument är kongruenta.

- Är styrningen och uppföljningen utformad på ett ändamålsenligt sätt för att säkerställa en god kompetensförsörjning?

Den styrning som är aktuell för landstingsstyrelsen är att fatta beslut på en övergripande nivå avseende kompetensförsörjning samt att fastställa strategidokument inom personalområdet. Som nämnts ovan fanns inte något sådant dokument på plats under 2015.

Den strukturerade uppföljning som sker avseende kompetensförsörjning, är framför allt kopplad till delårsrapporter och årsredovisning. Landstingsstyrelsen får även del av dokumentet "Medarbetare" som är landstingets officiella personalstatistik och ett komplement till årsredovisningen. I "Medarbetare 2014" finns inga uppgifter om kompetensförsörjning däremot redovisas frånvaro/ledighet för kompetensutveckling. Landstingsstyrelsen har dessutom, vid ett flertal av sina möten fått en redovisning, av planerade och vidtagna åtgärder, som avser kompetensförsörjning.

- Vilka relevanta åtgärder i form av beslut, riktlinjer etc har landstingsstyrelsen vidtagit för att ge förutsättningar för ett framgångsrikt kompetensförsörjningsarbete?

En genomgång av landstingsstyrelsens protokoll 2015 visar att landstingsstyrelsen (vid novembermötet 2014) begärt en redo-

visning av hälso- och sjukvårdens tillgänglighet och kompetensförsörjning. Avrapportering skedde vid styrelsens april-sammanträde.

Landstingsstyrelsen uppdrog, vid sitt möte den 22 september 2015, till landstingsdirektören att återkomma till landstingsstyrelsen i oktober med en fördjupad konsekvensanalys avseende ekonomi, resurs och kompetens i ett kort- och långsiktigt perspektiv.

Landstingsstyrelsen har fattat beslut om uppföljning och återrapportering av vidtagna åtgärder och effekter. Landstingsstyrelsen har fattat beslut om ”att godkänna redovisningen...”, ”att godkänna rapporten...”. Som tidigare nämnts har landstingsstyrelsen inte fastställt några styrdokument avseende kompetensförsörjning.

- Har landstingsstyrelsen säkerställt att de har ett relevant underlag och en analys av kompetensförsörjningsbehoven och system för försörjningsåtgärder som fungerar ändamålsenligt?

Landstingsstyrelsen har vid flera tillfällen begärt avrapporteringar av vidtagna åtgärder avseende kompetensförsörjning och information om effekterna av dessa. Landstingsstyrelsen har vid sina sammanträden fått begärd avrapportering och information av tjänstemannaledningen.

Slutsatser och rekommendationer

Det övergripande syftet med denna förstudie var att ge revisorerna underlag för att bedöma om det finns behov av att genomföra en fördjupad granskning avseende landstingets kompetensförsörjning

Vår bedömning är att landstingets revisorer bör avvakta med att göra en fördjupad granskning inom området kompetensförsörjning. Detta eftersom att landstingspolicyn ännu inte är fastställd av landstingsfullmäktige. Landstingsstyrelsen har heller inte fastställt någon personalstrategi för det samlade personalarbetet i landstinget.

Det pågår dessutom för närvarande ett omställningsarbete inom landstinget, vari ingår en bemanningsöversyn där kompetensförsörjning på både kort och lång sikt i hög grad är en aktuell fråga.

Johan Magnusson
Certifierad kommunal yrkesrevisor