

§ 246/24 Yttrande över granskningsrapport - Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Diarienummer: RS-LED24-1744

Regionstyrelsens beslut

Yttrandet godkänns.

Yrkande

Tomas Borin (VfP) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Proposition

Ordförande Christoffer Öqvist (M) ställer förvaltningens förslag under proposition och finner att det bifalls.

Ärendet

Region Sörmlands revisionskontor har på uppdrag av regionens revisorer genomfört en översiktlig granskning av kompetensutveckling för medarbetare i hälso- och sjukvården.

Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan (PRD-nämnden), på en översiktlig nivå, bedriver ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling som säkerställer att personalens yrkeskompetens vidmakthålls och utvecklas, för att kunna bedriva en hälso- och sjukvård, som motsvarar kraven i hälso- och sjukvården.

Den sammanfattande bedömningen är att regionstyrelsen och PRD-nämnden till viss del säkerställer detta.

Revisionen framför följande fyra rekommendationer till regionstyrelsen för det fortsatta utvecklingsarbetet:

Tydliggör en mer långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling och komplettera styrande dokument med mål och systematisk uppföljning och utvärdering

Överväg att besluta om att det är obligatoriskt att använda kompetensförsörjningsmodellen och Kompetensportalen för alla för att möjliggöra spårbarhet, en systematisk uppföljning och utvärdering av kompetensutvecklingsarbetet.

Överväg att ta fram indikatorer/nyckeltal/mål för uppföljning

Fortsätt utveckla kompetensförsörjningsmodellen och tydliggör, ansvar för, hur och när uppföljning och utvärdering ska genomföras

Förvaltningen stödjer revisionens rekommendationer med att så snart förutsättningarna finns, tydliggöra en långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling. För att möjliggöra spårbarhet och systematisk uppföljning ser förvaltningen också möjlighet att dokumentationen av medarbetarsamtal samt karriärvägar för aktuella yrkesgrupper kan göras obligatoriska i Kompetensportalen.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande – Yttrande över granskningsrapport – Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Yttrande över granskningsrapport – Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Granskningsrapport - Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Beslutet expedieras till

Revisorerna

Magnus Johansson, Regiondirektör

Kajsa Fisk, HR -direktör

Akten

Handläggare
Kajsa Fisk
HR-staben

Datum
2024-11-15

Dokumentnummer
RS-LED24-1744-2

Ärendegång
Regionstyrelsens arbetsutskott
Regionstyrelsen

Yttrande över granskningsrapport - Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Förslag till beslut

Regionstyrelsens beslut

Yttrandet godkänns.

Ärendet

Region Sörmlands revisionskontor har på uppdrag av regionens revisorer genomfört en översiktlig granskning av kompetensutveckling för medarbetare i hälso- och sjukvården.

Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan (PRD-nämnden), på en översiktlig nivå, bedriver ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling som säkerställer att personalens yrkeskompetens vidmakthålls och utvecklas, för att kunna bedriva en hälso-och sjukvård, som motsvarar kraven i hälso-och sjukvården. Den sammanfattande bedömningen är att regionstyrelsen och PRD-nämnden till viss del säkerställer detta.

Revisionen framför följande fyra rekommendationer till regionstyrelsen för det fortsatta utvecklingsarbetet:

Tydliggör en mer långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling och komplettera styrande dokument med mål och systematisk uppföljning och utvärdering

Överväg att besluta om att det är obligatoriskt att använda kompetensförsörjningsmodellen och Kompetensportalen för alla för att möjliggöra spårbarhet, en systematisk uppföljning och utvärdering av kompetensutvecklingsarbetet.

Överväg att ta fram indikatorer/nyckeltal/mål för uppföljning

Fortsätt utveckla kompetensförsörjningsmodellen och tydliggör, ansvar för, hur och när uppföljning och utvärdering ska genomföras

Handläggare
Kajsa Fisk
HR-staben

Datum
2024-11-15

Dokumentnummer
RS-LED24-1744-2

Förvaltningen stödjer revisionens rekommendationer med att så snart förutsättningarna finns, tydliggöra en långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling. För att möjliggöra spårbarhet och systematisk uppföljning ser förvaltningen också möjlighet att dokumentationen av medarbetarsamtal samt karriärvägar för aktuella yrkesgrupper kan göras obligatoriska i Kompetensportalen.

Ekonomiska konsekvenser

Kostnaden för en obligatorisk dokumentation av medarbetarsamtal samt karriärvägar i Kompetensportalen finns redan idag inom ramen för befintlig budget.

Utifrån den nuvarande ekonomiska situationen med en process för att minska personalresurserna saknar regionen i nuläget möjlighet att fullfölja revisionens rekommendation kortsiktigt gällande långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

De kostnader som revisionens rekommendation kommer att föra med sig, för framtagande av långsiktig plan och strategi gällande kompetensförsörjning, finns främst inom området ökade personalkostnader och eventuellt nytt systemstöd.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande – Yttrande över granskningsrapport – Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Yttrande över granskningsrapport – Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Granskningsrapport - Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Beslutet expedieras till

Revisorerna
Magnus Johansson, Regiondirektör
Kajsa Fisk, HR -direktör
Akten

Yttrande över granskningsrapport - Kompetensutveckling för medarbetare inom hälso- och sjukvården

Region Sörmlands revisionskontor har på uppdrag av regionens revisorer genomfört en översiktlig granskning av kompetensutveckling för medarbetare i hälso- och sjukvården.

Granskningens syfte är att bedöma om regionstyrelsen och nämnden för primärvård, rättspsykiatri och Dammsdalskolan (PRD-nämnden), på en översiktlig nivå, bedriver ett ändamålsenligt arbete med kompetensutveckling som säkerställer att personalens yrkeskompetens vidmakthålls och utvecklas, för att kunna bedriva en hälso-och sjukvård, som motsvarar kraven i hälso-och sjukvården.

Den sammanfattande bedömningen är att regionstyrelsen och PRD-nämnden till viss del säkerställer detta.

Revisionen framför fyra rekommendationer till regionstyrelsen för det fortsatta utvecklingsarbetet

- 1. Tydliggör en mer långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling och komplettera styrande dokument med mål och systematisk uppföljning och utvärdering.*

För området som avser kompetensförsörjning arbetar regionen utifrån ARUBA-modellen som innebär att Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla samt Avveckla medarbetare, genom tydliga processer, för att säkerställa god kompetensförsörjning.

Medarbetarpolicyn anger att ”tillsammans arbetar chefer och medarbetare för att tillvarata och utveckla varje medarbetares kompetens utifrån verksamhetens behov”. Kompetensutveckling genomförs i många olika former och på olika nivåer, klinikerna har egna utbildningar och program för kompetensutveckling där interna resurser används.

Utifrån den nuvarande ekonomiska situationen med en process för att minska personalresurserna saknar vi i nuläget möjlighet att fullfölja revisionens rekommendation kortsiktigt. Förvaltningen stödjer Revisionens rekommendation med att så snart förutsättningarna finns tydliggöra en långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning och kompetensutveckling med mål och plan för uppföljning och utvärdering.

2. *Överväg att besluta om att det är obligatoriskt att använda kompetensförsörjningsmodellen och Kompetensportalen för alla för att möjliggöra spårbarhet, en systematisk uppföljning och utvärdering av kompetensutvecklingsarbetet.*

Kompetensportalen är Region Sörmlands IT-stöd för kompetensutveckling. Systemet erbjuder en samlad bild av medarbetarens utbildningar, innehavda kompetenser, mål och medarbetarsamtal och är därmed ett viktigt verktyg i arbetet med verksamhetens kompetensutveckling samt stöd i kvalitetssäkringsarbetet.

Utifrån den nuvarande ekonomiska situationen med ett pågående omfattande förändringsarbete för att möta de minskade personalresurserna saknas förutsättningar att genomföra detta. För att möjliggöra spårbarhet och systematisk uppföljning kan dokumentationen av medarbetarsamtal samt karriärvägar för aktuella yrkesgrupper göras obligatoriska i Kompetensportalen. Ett förändringsarbete att inför kommande års medarbetarsamtal införa detta som obligatoriskt initieras.

3. *Överväg att ta fram indikatorer/nyckeltal/mål för uppföljning*

Detta är en komplex fråga och kan vara en utmaning att ta fram mätbara mål, nyckeltal och indikatorer då det finns många professioner med specialiteter, kompetensutveckling kan ske på många olika sätt och i många olika enheter/verksamheter.

Uppföljning av kompetensutvecklingsarbetet sker, på individnivå i medarbetarsamtalet. Det varierar i vilken grad uppföljningen och dokumentationen registreras i Kompetensportalen. Det förekommer att dokumentationen sker med ”papper och penna”. Divisionerna följer upp vissa genomförda utbildningar och genomförda medarbetarsamtal följs upp i medarbetarenkäten.

Förvaltningen bedömer att detta bör fortsätta ske på lokalnivå för att hantera bristen på likvärdighet inom förvaltningen som helhet. Däremot finns det i arbetet med en långsiktig plan förutsättning att identifiera sådant som skulle kunna målsättas inom större kompetensgrupper och nivåer.

4. *Fortsätt utveckla kompetensförsörjningsmodellen och tydliggör, ansvar för, hur och när uppföljning och utvärdering ska genomföras.*

Även detta är ett bra förslag vilket förvaltningen anser bör vara en del i framtagandet av en mer långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjning när förutsättningarna för detta arbete medges.

Uppföljning och utvärdering sker i dagsläget inte på en högre aggregerad nivå men de enskilda verksamheterna arbetar kontinuerligt med uppföljning och utvärdering i samband med medarbetarsamtal, utvecklingsplaner och verksamhetsuppföljningar.

REGION SÖRMLAND

Christoffer Öqvist (M)
Regionstyrelsens ordförande

Magnus Johansson
Regiondirektör