



## LANDSTINGET BLEKINGE

Landstingsdirektörens stab  
Personalenheten  
Jonas Kullberg

2016-07-27

Ärendenummer: 2016/00389  
Dokumentnummer: 2016700389-5

Till  
Landstingsstyrelsen

# Svar på granskning av landstingets arbete med kompetensförsörjning

## Sammanfattning

EY har på uppdrag av landstingets revisorer genomfört en granskning av landstingets arbete med kompetensförsörjning inom Blekingesjukhuset, psykiatri och habilitering samt primärvården. Syftet har varit att analysera och bedöma om de strategier, processer och rutiner som landstinget Blekinge använder för att säkerställa landstingets behov av personal/kompetens är ändamålsenliga. Den övergripande bedömningen är att det sedan ett par år drivs ett systematiskt arbete med kompetensförsörjning, både på landstingsövergripande nivå och vid de granskade förvaltningarna. Landstinget behöver dock se över hur stödet till förvaltningarna kan förbättras för att möta resursbehov och hur personalfunktionens stöd i större utsträckning kan möta verksamhetens behov.

Strategin för personal- och kompetensförsörjning som antogs av Landstingsfullmäktige 2014 anses ändamålsenlig, det bedrivs ett mångfacetterat arbete för att stärka arbetsgivarvarumärket och ett antal framåtsyftande rekryteringsåtgärder, samt ett aktivt arbete med kompetensutveckling.

Följande rekommendationer lämnas till Landstingsstyrelsen:

1. Fortsätt arbetet med att förankra personal- och kompetensstrategin så att den får ett starkt genomslag i verksamheten och bidrar till att synliggöra det systematiska arbete som bedrivs.
2. Se över hur personalfunktionens stöd i större utsträckning kan möta verksamheternas behov.
3. Överväg andra modeller för att lösa personalbemanningen vid korttidsfrånvaro då stödet från bemanningsenheten inte är effektivt.
4. Se över hur avgångssamtalen kan utvecklas.

Följande rekommendation lämnas till landstingsstyrelsen och nämnderna:

5. Säkerställ att alla medarbetare har individuella kompetensutvecklingsplaner.

## Förslag till svar från landstingsstyrelsen

1. Landstingsstyrelsen instämmer i att arbetet med att förankra personal- och kompetensstrategin behöver fortsätta. När strategin antogs 2014 kommunicerades den

men sedan dess har inte någon generell information genomförts. Strategin är välkänd i landstingets ledningsgrupp och inom personalfunktionen, men inte i lika hög grad bland chefer på förvaltningarna. Dock ingår fr.o.m. 2016 strategin och de strategiska aktiviteter som baseras på den som en del i den obligatoriska utbildningen för nya chefer. För att ytterligare förankra strategin bör den och framförallt de aktiviteter som kommer att genomföras på ett landstingsövergripande plan presenteras i landstingsledningsgruppen samt förvaltningarnas ledningsgrupper. Genom att den presenteras i landstingsledningsgruppen blir den en del av den information som kommuniceras från landstingsledningsgruppens möten till hela organisationen. För att ytterligare förstärka förankringen bör samma information genomföras på förvaltningarnas ledningsgrupper kompletterat med vad detta innebär specifikt för respektive förvaltning. Dialog om införande av denna kommunikationsordning kommer att genomföras med förvaltningarna under hösten 2016.

2. Ett strukturerat arbete med att utveckla personalfunktionens stöd till verksamheterna pågår och kommer att fortsätta. Fokus för arbetet ligger på att utveckla ändamålsenliga processer och styrande dokument samt ge möjlighet att på ett enkelt sätt tillgodogöra sig och använda dessa. Ett exempel på detta är riktlinjen för systematiskt arbetsmiljöarbete som beskriver hur detta arbete ska bedrivas i landstinget. För att ge cheferna stöd i att konkret bedriva arbetet finns en arbetsmiljösidan på intranätet med mallar, instruktioner och rutiner. Tillsammans med den reviderade arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud samt stödet från den interna expertresursen landstingshälsan skapar detta ökade förutsättningar att genomföra ett kvalitativt arbetsmiljöarbete. Ett annat exempel är medarbetarfliken ”min anställning” som ger information till medarbetarna om alla aspekter av deras anställning på landstinget. Genom att samla och synliggöra informationen för medarbetare frigörs tid för chefer och personalfunktionen. Övriga processer håller på att utvecklas på samma sätt, och system- och informationsstöd ses över. På detta sätt ökas stödet till verksamheterna utan att de personella resurserna inom personalfunktionen behöver öka. Förutom ovanstående har också en organisationsförändring genomförts inom personalfunktionen, där det landstingsövergripande stödet i personalfrågor samlats på landstingsdirektörens stab, medan personalkonsulterna nu är en del av förvaltningarnas staber. Målet med omorganisationen, som trädde i kraft 2 maj 2016, är att bättre möta verksamheternas behov genom att det verksamhetsnära stödet kommer närmare dem, samtidigt som det övergripande stödet centraliseras.
3. I rapporten pekas på att bemanningsenheten på Blekingesjukhuset inte förmår möta behovet av personalbemanning vid korttidsfrånvaro. Därmed bör rekommendationen om att använda andra modeller för att lösa personalbemanningen vid korttidsfrånvaro ställas till Blekingesjukhusets nämnd snarare än landstingsstyrelsen. Rekommendationen har besvarats av nämnden för Blekingesjukhuset.
4. Avgångssamtalen har kompletterats med en enkät som ges till alla som slutar. Enkäten ger möjlighet till att sammanställa och analysera orsaker till att man lämnar landstinget som arbetsgivare och blir därmed ett kvantitativt komplement till de kvalitativa avgångssamtalen. I och med detta bedöms avgångssamtalen vara ändamålsenliga.
5. Antalet upprättade individuella utvecklingsplaner är fr.o.m. 2016 inte ett mått under målområdet ”engagerade medarbetare och goda utvecklingsmöjligheter” i landstingsplanen. Antalet upprättade individuella kompetensutvecklingsplaner kommer dock att fortsätta följas upp och utvärderas. Förvaltningarna arbetar aktivt för att alla

medarbetare ska ha en sådan och detta arbete kommer att fortsätta. Personalenheten på landstingsdirektörens stab kommer att fortsätta sitt stöd i detta arbete, bl.a. genom nya riktlinjer för medarbetarsamtal samt en guide för medarbetarsamtal som chefer kan använda för att säkerställa att de täcker alla delar i medarbetarsamtalet, inklusive upprättandet av den individuella utvecklingsplanen.

## Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

att lämna ovanstående svar på granskningen av landstingets arbete med kompetensförsörjning

Karlskrona enligt ovan



Peter Lilja  
Landstingsdirektör



Jonas Kullberg  
Personaldirektör