



Datum
2019-02-01

Adress
205 80 Malmö

Diarienummer
HVO-2018-3311

Förslag till yttrande

Till
Revisorskollegiet

**Revision av Malmö stads kompetensförsörjning
SR-2018-80**

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden föreslås besluta att lämna följande yttrande:

Yttrande

Hälsa-, vård- och omsorgsnämndens svar på revisorskollegiets rekommendationer följer nedan.

Säkerställa att åtgärder vidtas för att öka måluppfyllelsen till målområde 9 och målen i kompetensförsörjningsplanen

Granskningen av kompetensförsörjning är avgränsad till 2018 års arbete och nämnden kan konstatera att mål 9: *Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ska vara en attraktiv arbetsgivare där anställda inom nämndens verksamheter har hög kompetens, goda arbetsvillkor och likvärdiga förutsättningar* inte uppnås 2018. Måluppfyllelsen 2018 bygger på de målandikatorer som beslutades av nämnden i januari 2018. En orsak till att målandikatorerna inte uppnåtts är att förvaltningen då var ny och att det därför saknades ett relevant statistiskt underlag när indikatorerna fastställdes vilket gjorde det svårt att bedöma vilka förflyttningar som var realistiska att göra inom området. Indikatorerna mäter också i flera fall medelvärden, exempelvis för personalomsättning, vilket ger ett värde som inte är talande för alla yrkesgrupper.

Kommunfullmäktiges budget med mål för 2019 beslutades den 20 december 2018, och nämnden har därefter fram till den 31 mars 2019 på sig att besluta om nämndspecifika mål och målandikatorer. I arbetet med nämndsbudget 2019 kommer målandikatorerna för målområde 9 att arbetas om och kan i vissa fall komma att ersättas. Åtgärder för en ökad måluppfyllelse utgår därefter från mål och indikatorer för 2019.

När det gäller kompetensförsörjningsplanen har en ny plan tagits fram jämfört med den som granskats av revisionen. Planen beslutades av hälsa-, vård- och omsorgsnämnden i december 2018 (§ 107). I prognosarbetet med att ta fram kompetensbehov på kort och på lång sikt för planen 2018 har förvaltningens chefer utgått från den demografiska utvecklingen, ändrad befolkningssammansättning, verksamhetsförändringar, verksamhetsstatistik och omvärldsfaktorer som exempelvis hälso- och sjukvårdsavtalet med Region Skåne och lagen (2017:612) om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård. Ökade krav i verksamheterna och mer komplexa uppdrag kommer att medföra ett behov av att arbeta med att höja kompetensen.

Det är stor skillnad på målen mellan 2017 och 2018 års plan. Jämfört med kompetensmålen från 2017 har kompetensmålen 2018 för yrkeskategorierna undersköterska och vårdbiträde förändrats och anpassats efter den generella undersköterskebristen och att en renodling av arbetsuppgifterna planeras. För legitimerad personal har kompetensmålen värden ökat, bland annat på grund av att mer sjukvård bedrivs och kommer att bedrivas i hemmet. Exempelvis var målet 2017 att på två års sikt öka det totala antalet undersköterskor med 298 stycken, målet 2018 är en utökning om 13 undersköterskor på två års sikt och för sjuksköterskor har målet ökat från 35 till 52 stycken på två års sikt. De förändrade målen ger påverkan på vilka åtgärder som bör vidtas för ökad måluppfyllelse i kompetensförsörjningsplanen. En uppdaterad aktivitetsplan finns i kompetensförsörjningsplanen, se bilaga 1, nedan följer ett urval.

- Genomföra, sammanställa och analysera avgångssamtal och avgångsenkäter för att utgöra grund för dialog kring ytterligare åtgärder för att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera medarbetare framöver (följs upp/utvärderas januari 2019).
- Vidareutveckla arbetet med universitet, högskolor och andra utbildningsanordnare (följs upp/utvärderas hösten 2019).
- Fortsatt arbete med att tydliggöra sektionschefers uppdrag och förutsättningar (följs upp/utvärderas hösten 2019).
- Workshop för medarbetare inom hälso- och sjukvårdsverksamheter för att ta fram förslag till åtgärder och aktiviteter för att minska personalomsättningen (genomförs våren 2019).
- Ta fram förslag till nya roller och uppdrag för undersköterskor och vårdbiträden (följs upp/utvärderas hösten 2019, påverkas av den statliga utredningen kring yrket undersköterska som slutrapporteras den 30 april 2019).
- Fortsatt arbete med att utveckla gemensamma introduktionsprogram och att utveckla e-lärande i samband med introduktion (följs upp/utvärderas hösten 2019).
- Ta fram en modell för yrkeskarriär (följs upp/utvärderas hösten 2019).
- Uppföljningssamtal med nyanställda sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter, biståndshandläggare och sektionschefer (följs upp/utvärderas hösten 2019).
- Valideringsutbildning för vårdbiträden (genomförs våren 2019)

Stärka arbetet med kompetensförsörjningsplanen och gapanalysen vad avser mer utvecklade riskanalyser och särskilt tydliggöra åtgärder för att minska identifierade kompetensgap

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden är medveten om att analysarbetet i kompetensförsörjningsprocessen har förbättringsområden, där en del är att utveckla metoden kring gapanalysen. Nämnden ser därför gärna att kommunstyrelsen följer revisionens rekommendationer om att ge återkoppling till nämnderna avseende kompetensförsörjningsplanerna i syfte att utveckla analysarbetet och de vidare åtgärder som behöver vidtas.

Även i 2018 års kompetensgap har hälsa-, vård- och omsorgsnämnden endast redovisat kvantitativa uppgifter när det gäller yrkeskategorierna undersköterska och vårdbiträde. I arbetet med gapanalysen 2019 kommer dock även en kvalitativ analys att göras. Då har organisationen ett annat utgångsläge som underlättar analysen, den interna omorganisationen är klar och den statliga utredningen om undersköterskeyrket är klar. Med tanke på att mer sjukvård kommer att bedrivas i hemmet behöver kompetensnivåerna öka i många fall.

När det gäller åtgärder för att minska identifierade kompetensgap, se kompetensförsörjningsplan 2018, bilaga 1 och urval ovan.

Vidta ytterligare åtgärder för att uppnå målsättningarna kring kontinuitet gentemot brukarna och minskat antal timvikarier

Arbetet med åtgärderna som redovisas i granskningsrapporten fortgår: projektet *Heltid som norm*, pilotprojekt inom *Malmömodellen*, byte av planeringsverktyg samt kontinuerlig uppföljning av personalkontinuitet inom ordinärt boende. Den uppföljningen visar en förbättring under 2018 och att Malmö stads hemtjänst har högre kontinuitet än rikssnittet. Projekt har även startats upp i en enhet inom hemtjänst där resursgrupper bildats vilket hittills resulterat i färre timvikarier och bättre hushållning av resurser.

Nämnden vill också särskilt lyfta att arbetet med kompetensförsörjning är ett långsiktigt arbete och att det kan ta tid innan åtgärdernas effekter syns i verksamheten. Det råder nationell brist på nämndens stora yrkesgrupper och att minska kompetensgapen är en uppgift som inte löses under ett kalenderår.

Malmö stads beslutade process kring kompetensförsörjning bidrar till en viktig kontinuerlig analys av behoven och ger en möjlighet att årligen omvärdera och justera pågående aktiviteter på området. Nämnden anser med bakgrund i ovanstående svar på revisionens rekommendationer, kompetensförsörjningsplan 2018 och att kompetensförsörjningen samlats under en särskild enhet som styrs direkt av förvaltningsledningen att de påbörjade och planerade insatserna är tillräckliga för att säkerställa ett ändamålsenligt kompetensförsörjningsarbete.

Ordförande

.....
Anders Rubin
.....

Förvaltningsdirektör

.....
Gisela Gréen
.....