

SAKSFREMLEGG

Arkivreferanse: 2021/208-8

Saksbehandler: Tom Robert Elvebu

Saksgang

Saksnummer	Møtedato	Utvalg
	22.04.2021	Styret Helse Nord IKT HF

Kompetanse- og ressursbehov Helse Nord IKT

Innstilling til vedtak

Styret i Helse Nord IKT HF inviteres til følgende vedtak:

1. Styret tar sak om kompetanse og ressursbehov i Helse Nord IKT til etterretning

Hensikt

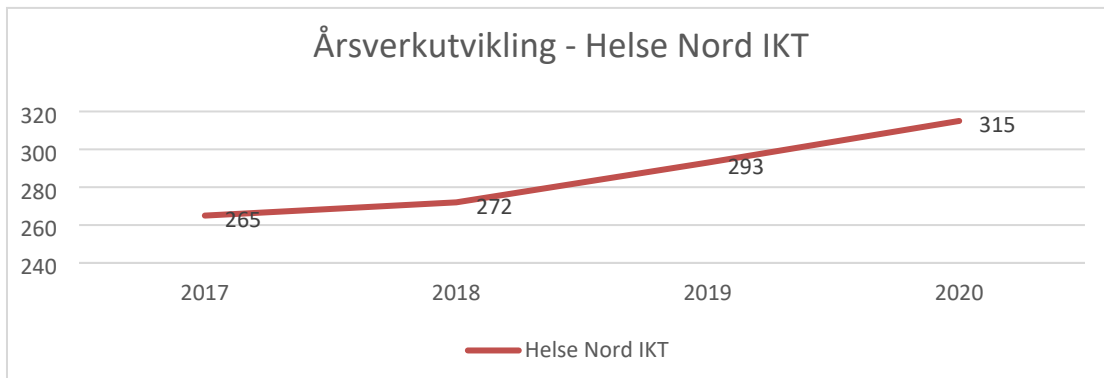
Hensikten med denne saken er å informere styret om arbeidet med å sikre at Helse Nord IKT (HN IKT) er i stand til å møte fremtidige kompetanse- og ressursbehov. Innledningsvis berører saken bakgrunn og nåsituasjon, før utfordringsbildet og igangsatte tiltak utdypes. Avslutningsvis oppsummerer administrerende direktør og inviterer styret til videre dialog om saken.

Nåsituasjon

Oppdragsdokumentet for 2021 (OD2021) ble vedtatt med strenge krav til informasjonssikkerhet og endringer i ansvars og oppgaveporteføljen rundt IKT. HN IKT er av den oppfatning at tilgang på IKT ressurser er avgjørende for at Helse Nord skal nå målene som er satt i OD2021. Dette saksfremlegget skal gi styret en tidlig vurdering av hvordan endringer i ansvars- og oppgaveportefølje og ivaretagelse av kravene til informasjonssikkerhet vil påvirke behovet for ressurser og kompetanse i HN IKT. HN IKT er avhengig av å tilpasse kompetanse og ressurser etter etterspørselen. Dette innebærer å ha styring med både ressursbehov og endringer i kompetansebehov. De siste årene har etterspørselen etter digitale løsninger økt, både globalt, nasjonal og i Helse Nord. Dette har bidratt til en kontinuerlig økning HN IKTs bemanning de siste årene. I tillegg har teknologiske endringer medført at Helse Nord IKT har etablert nye kompetanseområder, da spesielt innenfor informasjonssikkerhet, døgkontinuerlig drift, agil utviklingsmetodikk og for skybaserte løsninger. Høy kompleksitet og raske endringer innenfor

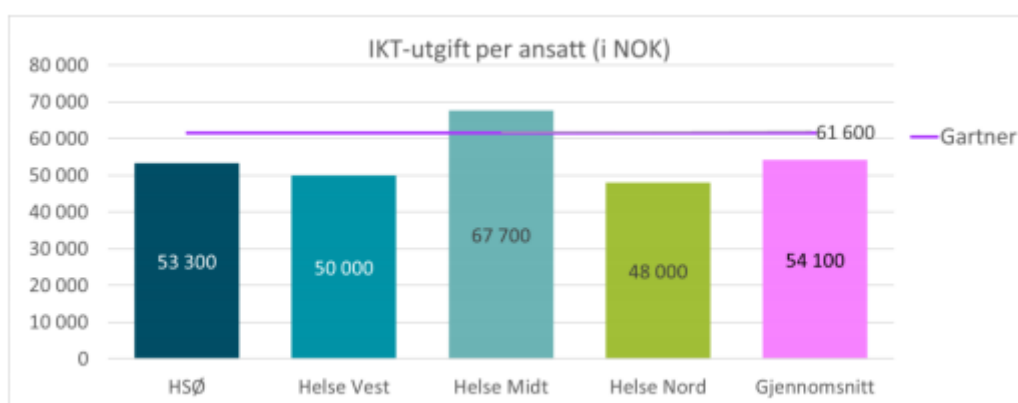
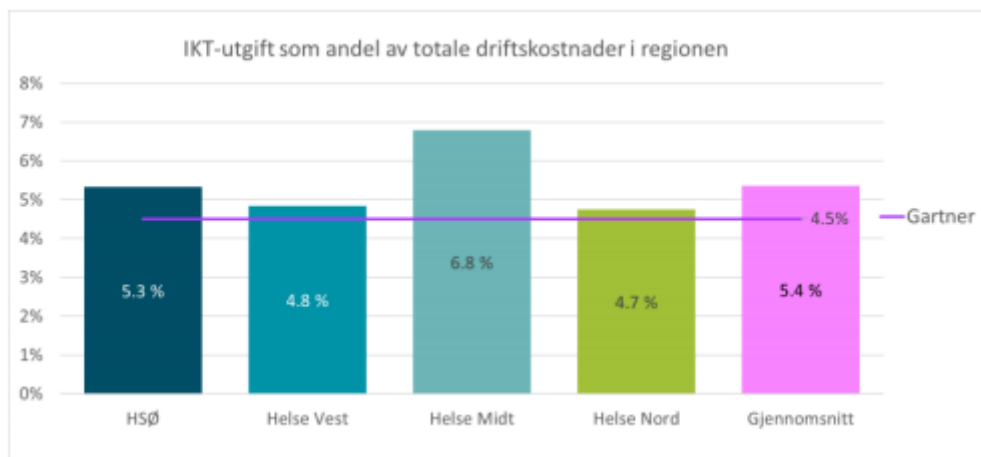
fagområdet gjør at kontinuerlig ressurs- og kompetanseutvikling er strategisk viktig for HNIKT, og har høyt ledelsesfokus.

Fra 2017 til nå har årsverksveksten vært på om lag 16 stillinger i året.



Det er alltid en risiko for at årsverksvekst gir effektivitetstap, og sammenligninger med tilsvarende virksomheter eller bransjestandarder er viktig i vekstperioder for å unngå at veksten innebærer dårligere konkurransekraft. Det har i perioden 2017 til 2019 blitt gjennomført komparative analyser av de 4 regionale IKT selskapene og Helse Nord IKT har gjennomført en benchmark av egne kostnader innenfor noen spesifikke kategorier sett opp mot gjennomsnittlige bransjetall fremskaffet av konsulentselskapet Gartner. Samtlige analyser og benchmarken viser at Helse Nord IKT har et kostnadsnivå som er på gjennomsnitt eller under sett opp mot sammenlignbare virksomheter. Analysen¹ fra 2019 peker på at Helse Nord, som eneste region har redusert sin ressursbruk innenfor IKT (0,8 %) fra 2018 til 2019, til tross for at de totale driftskostnadene i Helse Nord i samme periode er øket med 6 % og at Helse Nord er den regionen som bruker minst på IKT sett både i forhold til antall ansatte og i forholdet totale driftskostnader opp mot IKT kostnader

¹ Nasjonal e-helsemonitor. Ressursbruk på IKT i helse- og omsorgstjenesten i 2019 - Analyse av nøkkeltall for IKT



Utfordringsbildet

Ledelsen i Helse Nord IKT arrangerer halvårlige strategisamlinger, hvor utfordringsbildet, strategi/tiltak og risikohåndtering er i fokus. Dette arbeidet gir føringer for hvilke områder som må følges opp strategisk. Ved inngangen til 2021 er det to områder som skiller seg ut; 1) Ivareta krav til informasjonssikkerhet og 2) Sikre kompetanse og ressursutvikling for å ivareta de samlede kravene i OD2021.

Informasjonssikkerhet er adressert i tidligere styremøter og denne styresaken er ment å gi en orientering om hvilket utfordringsbilde vi står ovenfor hva gjelder kompetanse- og ressursutvikling.

Fokuset på kompetanse- og ressursutvikling kommer av at det er flere større endringer som sammenfaller i samme tidsperiode. Disse er:

- Endring i ansvar og oppgaveportefølje gitt oppdragsdokumentet 2021
 - o Informasjonssikkerhet stiller strengere kvalitetskrav til IKT løsninger og IKT leveranser
 - o Helse Nord IKT får et større ansvar for IKT drift og forvaltning
- Økende behov for realisering av nye IKT løsninger og IKT tjenester
- Sterk volumvekst innenfor IKT området
- Stor global og nasjonal etterspørsel etter IKT kompetanse.

OD2021 gir Helse Nord IKT et tydeligere og større ansvarsområde. Det er ikke gjort detaljerte beregninger knyttet til hvilke ressurs- og kompetansebehov dette medfører. Det er imidlertid ingen tvil om at overtagelsen av lokal infrastruktur, overtakelse av merkantil og teknisk forvaltning, portvaktfunksjon, krav til involvering av HN IKT i lokale anskaffelser samt krav til informasjonssikkerhet innebærer et behov for flere ressurser.

Det investeres betydelig i IKT løsninger og mange av disse løsningene skal tas i bruk de nærmeste årene. Dette gjelder sikkerhetsløsninger, behov for oppgradering av IKT infrastruktur, nye administrative og kliniske IKT løsninger og endringer knyttet til basis programvare som Windows og kontorstøtteverktøy. Det er gjort estimater på at dersom alle utviklingsløp innenfor IKT realiseres vil det være behov for en anslagsvis ressursøkning på 20-25 % frem mot 2025. Det er mye usikkerhet knyttet til tallene, men det vil være behov for en sterk økning de nærmeste årene for å klare å opprettholde forsvarlig drift av nye løsninger.

Det har de siste årene vært en betydelig volumvekst innenfor IKT området. For eksempel har vi siste 3 år sett en betydelig vekst innenfor IKT infrastruktur.

Område	Prosentvis vekst siste 3 år
Antall servere (fysisk og virtuelle)	60 %
Antall terrabyte lagring	199 %
Antall nettverksporter	40 %
Antall meldinger	16 % (siste 2 år)

Tilsvarende tall ser vi innenfor tjenesteporteføljen hvor totalt antall applikasjoner har øket med 58 % siste år (fra 564 til 889). Nedfor vises et noen utvalgte tjenestekområder.

Område	Prosentvis vekst i antall applikasjoner siste 3 år
EPJ	222 %
Lab	130 %
AMK	24 %
Bilddiagnostikk	61 %

Antall ansatte i Helse Nord har også øket siste årene og disse representerer økt volum i antall brukere. Årsverksveksten i Helse Nord har i perioden 2017 til 2020 vært på 940 ansatte, om lag 6,7 %.

Det er vanskelig å fremskrive hvordan volumveksten vil utvikle seg videre, men Helse Nord IKT legger til grunn at det vil være en betydelig vekst de nærmeste årene også, noe som må reflekteres i hvordan vi planlegger ressurs- og kompetansebehov.

Utfordringsbildet gir en klar indikasjon på et behov for en vesentlig økning av IKT ressurser og kompetanse og sammenholdes dette med sammenligninger rundt IKT kostnader i de nasjonale analysene vil det være en naturlig konklusjon at Helse Nord IKT står ovenfor en vesentlig oppbemanning de nærmeste årene.

Dette leder til utfordringsbidet med å beholde, bevare og utvikle egne medarbeidere og å sikre tilgang på tilstrekkelig ressurser og kompetanse i forhold til den økende etterspørselen.

Både evnen til å beholde og evnen til å rekruttere avhenger av hvordan arbeidsmarkedet for IKT ansatte utvikler seg og i hvilken takt det utdannes nye kandidater til arbeidsmarkedet. 19 januar 2021 publiserte samfunnsøkonomisk analyse en rapport² om Norges behov for IKT kompetanse i dag og framover. Rapporten er bestilt av Abelia, IKT-Norge, NITO, Digital Norway, Tekna, Negotia og EL og IT Forbundet. Rapporten konkluderer med at veksten i bruk av IKT øker behovet for IKT kompetanse og at det anslagsvis vil være behov for 40 000 flere sysselsatte med IKT utdanning innen 2030 og at det allerede i dag er mer enn 3000 ubesatte IKT stillinger. Rapporten gir en indikasjon på at det vil være krevende både å beholde IKT kompetanse, men også å rekruttere.

Oppsummert tilsier nåsituasjon og utfordringsbildet at mangel på IKT kompetanse vil kunne gi relativt store konsekvenser for IKT utviklingen i Helse Nord. Dette vil berøre områdene utvikling av nye IKT tjenester, driftsstabilitet og informasjonssikkerhet. Sannsynligheten for at dette blir en utfordring anses som høy, dette primært fordi det de neste 4 årene vil være et stort behov for økning av IKT ressurser og kompetanse og fordi tilgangen til ny kompetanse vil være krevende. Den nasjonale utdanningstakten er for lav og det er økende IKT behov i samfunnet. Dette er grunnlaget for at ledelsen i Helse Nord IKT har løftet frem fremtidig ressurs- og kompetansebehov som en av de fremste strategiske utfordringene til virksomheten de nærmeste årene

² Rapport nr. 1-2021 fra Samfunnsøkonomisk analyse AS ISBN-nummer: 978-82-8395-103-5
Oppdragsgiver: Abelia, IKT-Norge, NITO, Digital Norway, Tekna, Negotia og EL og IT Forbundet
Tilgjengelighet: Offentlig Dato for ferdistilling: 19. januar 2021 Forfattere: Fernanda Winger Eggen, Jonas Måøy, Rolf Røtnes, Marthe Norberg-Schultz og Jørgen Ingerød Steen

Hvordan møte utfordringsbildet

Bevare og beholde

Å beholde kompetanse er avgjørende for å sikre måloppnåelse de nærmeste årene. Helse Nord IKT har lav turnover, men dessverre har den turnover vi har hatt vært på kritisk kompetanse. I overordnet strategiplan er det to mål som skal bidra til å bevare og utvikle egne medarbeidere. Det er målene M1 – Sikre rett kompetanse og M2 – attraktiv arbeidsplass.

I år er det igangsatt et arbeid med å utarbeide og satse på utvikling av egen kompetanse gjennom strategisk kompetanseplan. Det er dedikert egne ressurser til dette, og selv om det har vært noen rekrutteringsutfordringer knyttet til dette tiltaket, anses dette som både viktig og riktig. I tillegg jobbes det hardt i Helse Nord IKT sine avdelinger for å sikre høy medarbeidertilfredshet. Medarbeiderundersøkelsen for 2020 har gode resultater og det skal jobbes hardt for at dette opprettholdes de nærmeste årene.

Det blir viktig å høste erfaringer knyttet til hva har fungert med hjemmekontor og hvordan vi da anlegger nye arbeidsordninger i etterkant av pandemien. Nye arbeidsordninger ses både på som en mulighet og en trussel. Mindre krav om tilstedeværelse gir en mulighet til å ha ansatte i hele Norge, samtidig som dette gir bedrifter over hele Norge mulighet til å hente kompetanse fra Helse Nord IKT. Det er vanskelig å si noe om hvor reell denne trusselen er, men vi må være forberedt på å konkurrere om arbeidskraft også utenfor våre nærområder.

Det skal satses på lederutvikling, både for å sikre godt lederskap og for å bevare og satse på gode ledertalenter.

Ivareta sterkt økende etterspørsel

Endringer i ansvar og oppgaver innen IKT Helse Nord gir Helse Nord IKT større ansvar og flere oppgaver, sterk volumvekst både innen IKT infrastruktur, antall brukere og innen IKT tjenester og en stor prosjektportefølje medfører et behov for å tilegne oss flere ressurser og ny kompetanse. I tillegg gir krav til informasjonssikkerhet nye kvalitetskrav til IKT tjenester.

Økende etterspørsel kan løses ved hjelp av rekruttering, konkurranseutsetting, innleie av eksterne konsulenter eller omprioritering av interne ressurser og effektivisering. Uavhengig av hvilke virkemiddel som benyttes må det sikres en planmessig tilnærming. En nyansettelse kan ta 6 måneder og en nyansatt vil bruke tid før den er produktiv, på samme måte som en konkurranse enten om å innleie eller tjenesteutsetting vil ha ledetid. Det må derfor gjøres gode kartlegginger for å møte fremtidige behov og dette må innarbeides i beslutningsunderlag for prosjekter og i den økonomiske langtidsplan.

Foreløpige kartlegginger indikerer at Helse Nord IKT vil ha en årsverksvekst på minimum 20-25 % frem mot 2025, bare knyttet til nye IKT tjenester. For å imøtekomme denne utfordringen er det etablert en prosess knyttet til business change management, hvor organisasjonsplaner etableres for tjenesteområdene og det er gitt oppdrag om å forbedre prosessen knyttet til driftsklargjøring av nye tjenester levert av prosjekter i omstillingsprogrammet. Hensikten med disse tiltakene er så tidlig som mulig identifisere kompetansebehov, for å kunne iverksette nødvendige virkemidler og å sikre finansiering.

Det må kartlegges hva OD 2021 vil kreve av ressurser og kompetanse og hvilke virkemidler som skal benyttes for å ivareta dette best mulig. Dette er et arbeid som er påstartet og avhenger av presiseringer knyttet til ansvarsforhold. Et eksempel på dette kan være dersom Helse Nord IKT overtar prosess knyttet til anskaffelse og avhending av sluttbrukerutstyr. For å gjøre dette på en forsvarlig måte må det kartlegges hvilke kompetanse- og ressursbehov dette vil kreve og hvilke virkemidler som bør benyttes for å ivareta dette best mulig.

Dagens finansieringsmodell ivaretar lisens, avskrivninger og vedlikehold knyttet til volumendringer, da disse i stor grad viderefaktureres direkte. Bemanningsbehov som følge av volumøkninger i prosjekter ivaretas gjennom prosjektmetodikken, mens kompetanse- og ressursbehov som følge av volumendringer utenfor prosjektene ivaretas i mindre grad av finansieringsmodellen. Det er et oppdrag å gjennomgå denne finansieringsmodellen og Helse Nord IKT bør sikre en finansieringsmodell som i større grad ivaretar volumendringer.

Sikre at flere får IKT utdanning

For å sikre tilgang på kvalifisert IKT kompetanse må Helse Nord IKT jobbe for at flere får IKT utdanning. I den forbindelse har Helse Nord IKT støttet Norges Arktiske Universitet (UIT) for å etablere en masterutdanning innen Helseteknologi og det er inngått et samarbeid med UIT om å bidra i denne utdanningen. Utdanningen har inntil 21 studieplasser årlig og Helse Nord IKT bidrar med undervisningsressurser og tilrettelegger for at studenter kan skrive masteroppgave innenfor relevante temaer.

Oppsummering

Helse Nord IKT satser på å bevare og beholde de medarbeiderne vi har i dag. Det jobbes hardt for å opprettholde medarbeidertilfredsheten og det satses nå ekstra på kompetanseutvikling og lederutvikling. Målet er å holde så lav turnover som mulig og å sikre kritisk kompetanse i et svært krevende arbeidsmarked. Helse Nord IKT står ovenfor en vesentlig økning i både etterspørsel og kvalitetskrav, både som følge av endringer i ansvarsforhold gjennom OD 2021, men også gjennom volumøkninger som følge av nye tjenester og økt bruk av digitale løsninger. Det er flere virkemidler som kan benyttes for å imøtekomme økt etterspørsel og det gjennomføres kartlegginger for å sikre en planmessig prosess, både med tanke på langsiktig økonomiplan og i forhold til å sikre rett kompetanse på rett tid.

Administrerende direktørs vurdering

Økt grad av digitalisering og strengere krav til informasjonssikkerhet gir økte kvalitetskrav til IKT løsninger. Dette gir et press på IKT kompetansen i samfunnet vårt. Manglende IKT ressurser og kompetanse vil utgjøre en risiko for at Helse Nord ikke når sine mål. Det er derfor viktig at Helse Nord IKT har gode prosesser knyttet til å bevare og beholde vår IKT kompetanse og at vi har en planmessig prosess for å tilegne oss nye ressurser og kompetanse. Kartlegginger viser at ressursbehovet for IKT kompetanse vil være svært stort frem mot 2025. Det er iverksatt tiltak for å bevare og beholde kompetanse, og det må sannsynligvis gjøres mer innenfor dette området. Helse Nord IKT skal være en attraktiv arbeidsgiver og det satses nå på kompetanseutvikling.

Det er gjort overordnede beregninger knyttet til fremtidig ressurs- og kompetansebehov som følge av porteføljen og det er igangsatt et forbedringsarbeid for å tidligere kartlegge driftsbehov som følge av IKT prosjekter. Det er etablert en egen prosess knyttet til business change management.

Ressurs- og kompetansebehov knyttet til endringer i ansvarsforhold i OD 2021 må kartlegges og sammen med beregnede volumendringer, må dette innarbeides i budsjettprosess og langsiktig økonomiplan.

Videre vil det gjøres fortløpende vurderinger av hvilke virkemidler som skal benyttes for å dekke de ulike behovene.

Det er igangsatt tiltak for å møte fremtidige behov, men det er i et krevende arbeidsmarked behov for å ha fokus på dette risikoområdet og administrerende direktør ønsker gjennom saksframlegget å invitere styret til en innledende dialog rundt problemstillingen.

Oddbjørn Schei

Administrerende direktør

Dette saksframlegget er elektronisk godkjent og innehar derfor ikke håndskrevet signatur.