

Britt-Marie Cartbo
Britt-Marie.Cartbo@skane.se

YTTRANDE

Datum 2020-11-23
Ärendenummer 2020-POL000499

1 (3)

Yttrande. Granskning av kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården (rapport nr 3 - 2020)

En revision har genomförts på uppdrag av Region Skåne där en granskning av kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården har varit i fokus. Revisionsföretaget PwC (PricewaterhouseCoopers) har biträtt i granskningsarbetet och återkommit med revisionsrapport benämnd ”Kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården 2020”.

I granskningsuppdraget har ingått att dels följa upp tidigare granskning av kompetensförsörjningen från år 2018, dels fånga nya förbättringsområden. Syftet med granskningen har varit att bedöma om Region Skånes arbete med kompetensförsörjning bedrivs ändamålsenligt.

Granskningen har visat på följande förbättringsområden:

- Årligen ta upp kompetensförsörjningsplanen för beslut och att i förekommande fall även sätta fokus på de mindre yrkesgrupperna.
- Tydliggöra vilka karriärvägar som finns tillgängliga både för de som vill göra en chefskarriär och för de som vill göra en karriär inom sin profession att detta kopplas till en tydlig löneutveckling.
- Se över chefernas förutsättningar med särskilt fokus på deras arbetsmiljö samt skapa möjlighet till reträttvägar för chefer som vill lämna sitt ledaruppdrag på ett ordnat vis.
- I sin analys av behoven gällande kompetensförsörjning har med en framtida bedömning av vilka behov som finns för att skapa handlingsberedskap. Detta med särskild hänsyn till de behov som uppstår i samband med den ökande digitaliseringen.
- Se över möjligheterna till att använda erfarna utbildningssjuksköterskor/teamledare på till exempel vårdavdelningarna för att skapa trygghet och ge hjälp och stöd till nyanställda sjuksköterskor.

Yttrande på revisionens förbättringsområden från Sjukhusstyrelsen i Kristianstad:

- Kompetensförsörjningsplanen har varit föremål för information hos sjukhusstyrelsen. och denna har god insyn i vilka utmaningar som finns kopplade till kompetensförsörjningen
Såväl mindre som större yrkesgrupper, där obalans i kompetensförsörjningen råder, är föremål för olika åtgärder.
- Region Skåne har gemensam chefs- och ledarutveckling med utbildningsprogram, för medarbetare med intresse för chefs- och ledarskap. Implementering och anpassning av regionens befintliga kompetensstegar inom sjukhuset pågår och beräknas vara klart under 2021.

Lönen ska vara individuell, differentierad och jämställd och utgå från medarbetarens resultat och måluppfyllelse i förhållande till verksamhetens uppdrag, mål, krav och förväntningar.

- I Region Skåne pågår flera förvaltningsgemensamma arbetsgrupper med målsättning att underlätta chefers administrativa arbete och frigöra tid för ett mer verksamhetsnära ledarskap. Arbetsgruppernas förslag till åtgärder avseende till exempel marknadsföring och rekrytering, med tydligare och bättre anpassade tjänster från GSF (Gemensam servicefunktion i Region Skåne), är planerade att genomföras under 2021.

Återkommande dialog förs mellan chef och överordnad chef, om chefsuppdragets innehåll och förväntningar, i medarbetarsamtalet. Dialog kring behov av kompetensutveckling, stöd, samt upprättande av en individuell utvecklingsplan diskuteras, men även avslut av chefsuppdrag ska diskuteras i god tid innan avveckling. Varje chefsavveckling är unik och möjligheter till karriärväxling hanteras i samråd med HR utifrån individens kompetens och erfarenhet.

- En del i uppdraget med regionens normaliseringsprocess innebär att identifiera och värdera möjligheter att ta tillvara nya arbetssätt, metoder och tekniker som introducerats i samband med pandemin. Det har skett en omfattande omställning till digital vård. Vikten av en grundläggande bred kompetens hos medarbetare har blivit tydlig, vilket också har be-lysts i förvaltningens prioriteringar till regionen för förebyggande insatser via omställningsavtalet KOM-KR.

Chefers och ledares förmåga att leda i förändring är av avgörande betydelse för hur väl Region Skåne lyckas med framtidens hälsosystem. Kompetensutveckling i förändringsledning är en framgångsfaktor för att hantera de förändringar som nya digitala arbetssätt innebär. Samtliga chefer och ledningsgrupper kommer att genomgå regiongemensam utbildning i förändringsledning.

- Verksamheterna arbetar aktivt med att utveckla introduktion för nyanställda och flera vårdavdelningar inom sjukhuset har även startat upp el-

ler planerar att starta upp utbildningssjuksköterskor eller motsvarande funktioner, för att stödja och skapa trygghet.

Behålla-perspektivet är och har varit det högst prioriterade målet under både 2019 och 2020 och åtgärder för att skapa trygghet och stöd är viktiga för att uppnå att medarbetare i högre grad väljer att stanna kvar.

Patrik Holmberg
ordförande

Johan Cosmo
sjukhuschef