

Granskning av Kompetensförsörjning - uppföljning

Uppdrag och syfte

På uppdrag av Region Skånes revisorer har Capire AB genomfört en uppföljande granskning av hur Region Skåne arbetar inom området kompetensförsörjning. Kontaktperson från revisorskollegiet har varit Lars-Olof Olsson med Eva Tency Nilsson som projektledare från revisionskontoret. Granskningen har omfattat perioden april till och med augusti. Förutom det regionövergripande perspektivet omfattas samtliga förvaltningar.

Bakgrund

Kompetensförsörjning handlar om att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare. Region Skånes övergripande mål i detta sammanhang, på kort och lång sikt, är att ha den kompetens som krävs för att klara verksamhetens mål och uppdrag. Eftersom Region Skåne är en utpräglad kunskapsorganisation är rätt kompetens en av grundförutsättningarna för att verksamheterna, både nu och i framtiden, skall kunna möta medborgarnas krav och behov. Chefer på alla nivåer skall arbeta aktivt med kompetensförsörjning genom att utifrån verksamhetsuppdraget definiera befintlig kompetens och eventuella kommande bristområden. Senaste granskning inom området framgår av rapport nr 16/2011.

Resultat av granskningen

Den sammanfattande bedömningen är att det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet i Region Skåne har utvecklats och blivit mer systematiskt. Arbetet drivs i samma struktur inom hela organisationen och grundas på ett nära samarbete mellan samtliga förvaltningar i Regionen. Arbetet har under senare år även fått ökad prioritet och har en tydligare förankring i Regionens ledningsstruktur. Dock har brister i arbetsmiljö och arbetsvillkor som orsak till ökad personalomsättning inte fått tillräckligt utrymme i Regionens och förvaltningarnas allmänna styrning.

Regionen har samtidigt hamnat i en negativ spiral med personalbrist inom vissa kategorier och försämrad arbetsmiljö inom flera områden.

Region Skåne har för närvarande inte full kontroll på frågan om hur den kortsiktiga personalproblematiken skall lösas. I det nuvarande läget finns risker att arbetsmiljö- och bemanningsproblematiken leder till ett sämre patientomhändertagande.

Vidare görs bedömningen att Regionen under de senaste åren har brustit i helhetssyn och att många ekonomiskt motiverade åtgärder genomförts utan att tillräckliga överväganden gjorts om dessas konsekvenser på Regionens attraktivitet som arbetsgivare. Detta riskerar att försämra Region Skånes image som arbetsgivare också på längre sikt med fortsatt ökad personalomsättning och svårigheter att rekrytera.

Strukturen för och dialogen inom organisationen och med universitetet rörande ST-tjänster har förbättrats sedan föregående granskning. Kunskapen om gällande regelverk är hög och riktlinjerna kommuniceras till förvaltningarna på ett tillfredsställande sätt. Den långsiktiga planeringen av ST-tjänster kan dock bli tydligare för att undvika risker att förvaltningarna inte i tillräcklig utsträckning klarar av att ta hand om ST-läkarna på grund av bland annat avsaknad av handledare och flaskhalsar i sidotjänstgöring.

Granskningen har bland annat identifierat följande **förbättringsområden**:

1. Kunskaperna om arbetsmiljö och kompetensförsörjningsfrågor i beslutsfattandet inklusive genomförandet av regelmässiga konsekvensanalyser
2. Långsiktig planering avseende ST-tjänster
3. Region Skånes varumärke som arbetsgivare
4. Resultaten avseende kompetensförsörjningsinsatserna