

# Revisionskontoret

## Sammanfattning av granskningsrapport

### Personal- och kompetensförsörjning

#### Uppdrag och syfte

På uppdrag av Region Skånes revisorer har Capire granskat personal- och kompetensförsörjning inom Region Skåne. Det övergripande syftet med granskningen har varit att bedöma hur Region Skåne arbetar med personal- och kompetensförsörjning både vad gäller kortsiktig och långsiktig personal- och kompetensförsörjning samt personalomsättning.

Granskningen har utförts under perioden februari - april 2017. Kontaktperson från revisorskollegiet har varit Inger Åbonde. Helena Olsson och Marie Paulsen har varit projektledare från revisionskontoret.

#### Resultat av granskningen

Den sammanfattande bedömningen är att det övergripande arbetet, särskilt med långsiktig personal- och kompetensförsörjning, har utvecklats på ett positivt sätt sedan den tidigare granskningen 2015. Genom tillämpning av kompetensförsörjningsplaner har samtliga granskade förvaltningar god överblick av nuläge och rekryteringsbehov inför kommande år. Den uttalade avsikten är att åtgärdsförslagen ska föras ut till enhetsnivå i verksamheten och bli aktiva redskap i enheternas personalförsörjning. Så är dock endast delvis fallet. Snarare har Capire funnit att många chefer på enhetsnivå är avvaktande och ibland kritiska till det "merarbete" som åtgärderna anses innebära.

Den kortsiktiga kompetensförsörjningen är fortsatt problematisk inom hälso- och sjukvården. Inom serviceverksamheterna är situationen bättre. Capires bedömning är att det kortsiktiga kompetensförsörjningsuppdraget i första hand är ett verksamhetsledningsansvar. Det står i kontrast mot att det både från driftledningsnämnderna och från förvaltningarnas sida uppfattas att personalförsörjningen i första hand är ett ansvar för personalnämnden. Capires iakttagelse är att ansvaret i frågor kring produktionsledning-

och styrning inte har varit tydligt under det reglemente som gällde till och med 2016. Inte heller det från och med 2017 nya reglementet uppfattas som tydligt i dessa frågor. Särskilt gäller denna otydlighet vilket ansvar sjukvårdsnämnderna ska ha i förhållande till personalnämnden.

Granskningen har bland annat identifierat följande förbättringsområden:

1. Servicenämndens och driftledningsnämndernas (inklusive HSN:s roll gentemot Medicinsk service) ansvar och roll enligt reglementet för en ändamålsenlig kompetensförsörjning behöver förtydligas.
2. En bättre integration mellan verksamhetsutveckling och HR-frågor behöver åstadkommas samtidigt som en tydligare samverkan och kraftsamling inom koncernen behövs för ett bättre resursutnyttjande.
3. Förutsättningar för de verksamhetsansvariga, framförallt på enhetsnivå, att bedriva såväl ett kortsiktigt som långsiktigt bemanningsarbete behöver förbättras.
4. Personalnämndens satsningar inom området behöver bli tydligare och förankras bättre bland de medarbetare och chefer längst ut i organisationen som förutsätts svara för de konkreta insatserna.
5. Uppföljningen av kompetensförsörjningsinsatsernas effekter behöver utvecklas och förstärkas.