

Eva Tency Nilsson
Yrkesrevisor
Certifierad kommunal revisor
044-309 33 07
evatency.nilsson@skane.se

Datum 2018-12-19
Dnr 1801936

1 (3)

Regionstyrelsen
Personalnämnden

Granskning av kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården (rapport nr 7 - 2018)

Revisorerna har genomfört en granskning av kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. PWC AB har biträtt i granskningsarbetet och upprättat bifogad rapport.

Syftet med granskningen har varit att bedöma hur arbetet med kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården bedrivs. Den sammanfattande bedömningen är att detta arbete delvis bedrivs ändamålsenligt och effektivt. Grunderna för denna bedömning är bland annat följande.

Det bedrivs ett ändamålsenligt arbete med den kortsiktiga kompetensförsörjningen inom driftledningsnämnderna. Arbetet tar sin utgångspunkt i förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner som innehåller aktivitets- och handlingsplaner på kort sikt. Utifrån resultaten i genomförd enkät konstateras dock att det finns stora utmaningar i att rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Vidare framkommer i granskningen att det finns en adekvat *formell* ansvarsfördelning mellan personalnämnd, hälso- och sjukvårdsnämnd och driftledningsnämnderna utifrån reglementet. Däremot framkommer att det finns en *upplevd* otydlighet vad gäller roll- och ansvarsfördelningen i kompetensförsörjningsfrågor på nämnds nivå.

I granskningen görs bedömningen att personalnämnden får tillräcklig information om arbetet med den kortsiktiga kompetensförsörjningen. Driftledningsnämnderna får dock inte tillräcklig information mot bakgrund av att förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner inte är föremål för beslut i nämnderna. Vidare konstateras att arbetet med att behålla medarbetare inom driftledningsnämnderna endast till viss del är ändamålsenligt. Endast hälften av respondenterna i genomförd enkät anser att de har tillgång till stöd som motsvarar det behov som finns gällande att behålla och utveckla medarbetare. Det har inte varit tillräckligt stort fokus på behållarperspektivet.

Det sker ingen adekvat redovisning av uppgifter om personalrörlighet. Enligt granskningen finns en upplevd avsaknad av tillförlitliga och lättillgängliga uppföljningsrapporter med personalrelaterade nyckeltal. Det har heller inte hittills funnits förutsättningar för att använda resultatet från den regionala avgångsenkäten som ett verktyg i analys av personalrörligheten.

Granskningen konstaterar att den process som finns för att förankra personalnämndens beslut i nämnderna inte fullt ut är ändamålsenlig. Det finns en problematik kopplat till att personalnämnden inte har mandat att fatta beslut som andra nämnder har att följa.

Granskningen konstaterar vidare att driftledningsnämnderna för SUS och Kryh har säkerställt att arbetet med kompetensmixplanering sker på ett ändamålsenligt sätt men att Sund inte har säkerställt detta arbete. Likaså beträffande att det sker en uppföljning av hur arbetet med kompetensmixplanering bedrivs konstateras att detta arbete utförs inom SUS och Kryh men inte av Sund.

I granskningen framkommer även att driftledningsnämnderna behöver identifiera vilka resultat som ska uppnås avseende sjukfrånvaron för att kunna bedöma om de åtgärder som vidtas är tillräckligt effektiva och ger önskat resultat.

Utifrån resultatet av genomförd granskning av driftledningsnämnderna för SUS, Sund och Kryh lämnas följande **rekommendationer**:

1.
 - a. Att utifrån fastställd regionövergripande strategi och handlingsplan, tydligt kommunicera att 40/60 är ett förvaltningsövergripande inriktningsmål i arbetet med kompetensmixplanering och att respektive förvaltnings strategi och handlingsplan för kompetensmixplanering kommuniceras och tydliggörs på divisions- och enhetsnivå.
 - b. Att anta förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner i syfte att få tillräcklig information om det kortsiktiga kompetensförsörjningsarbetet samt att respektive nämnd följer upp effekterna och resultatet av kompetensförsörjningsinsatserna enligt kompetensförsörjningsplanen.
 - c. Att intensifiera arbetet med behålla-perspektivet utifrån kompetensförsörjningsplanerna samt att respektive nämnd säkerställer att chefer har tillgång till ett adekvat stöd som motsvarar det behov som finns gällande att behålla och utveckla medarbetare.
 - d. Att tydliggöra förväntade effekter kopplat till enskilda åtgärder mot sjukfrånvaron i syfte att möjliggöra uppföljning av *vilka effekter* dessa åtgärder har på sjuktaleten.
2. Att *regionstyrelsen* fattar beslut om att införa en särskild ”skyddsron” för chefer, för att på så sätt skapa ett fokus kring chefernas arbetsmiljö i syfte att säkerställa att cheferna har adekvata förutsättningar för sitt chefs- och ledarskapsuppdrag.

Revisorskollegiet behandlade bifogad rapport vid sammanträde 2018-12-19 och beslutade att översända rapporten för yttrande till Regionstyrelsen, främst avseende ovan rekommendation men även avseende innehållet i rapporten i sin helhet och till Personalnämnden för yttrande avseende innehållet i rapporten i sin helhet.

Vi emotser svar senast 2019-03-23.

Med anledning av den kommande förändringen av nämndsorganisationen kommer rapporten att översändas till de nya sjukhusstyrelserna, primärvårdsnämnden samt psykiatri- habilitering och hjälpmedelsnämnden för beaktande.

För revisorskollegiet

Lars-Erik Lövdén
Ordförande

George Smidlund
Revisionsdirektör