

Revisionskontoret

Sammanfattning av granskningsrapport

Kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården

Uppdrag och syfte

Revisorerna i Region Skåne har genomfört en granskning av kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. PWC AB har biträtt i granskningsarbetet. Syftet med granskningen har varit att bedöma hur arbetet med kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården bedrivs.

Resultat av granskningen

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.

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.

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 behållarperspektivet 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 sjuktalet.
2. Att *regionstyrelsen* fattar beslut om att införa en särskild "skyddsring" 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.