

Regionstyrelsen
Hälso- och sjukvårdsnämnden
Personalnämnden
Primärvårdsnämnden
Psykiatri-, rehabilitering- och
hjälpmedelsnämnden
Samtliga sjukhusstyrelser

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

Revisorerna har genomfört en granskning av kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården. I uppdraget har ingått att dels följa upp tidigare granskning av kompetensförsörjning från år 2018 och dels fånga upp nya förbättringsområden. PwC har biträtt i granskningsarbetet och upprättat bifogad rapport. Syftet med granskningen har varit att bedöma om Region Skånes arbete med kompetensförsörjning bedrivs ändamålsenligt.

Den sammanfattande bedömningen är att Region Skånes arbete med kompetensförsörjning delvis bedrivs ändamålsenligt vilket grundar sig på följande delbedömningar.

Av granskningen framgår att samtliga granskade nämnder och sjukhusstyrelser står inför ännu större utmaningar vad gäller kompetensförsörjningen i jämförelse med tidigare granskning. Grupper som är svåra att rekrytera till är bland annat allmänläkare, sjuksköterskor med specialistinriktning men även mindre yrkesgrupper som biomedicinska analytiker, audionomer och dietister. Ytterligare utmaningar som påverkar möjligheterna att kunna rekrytera är bland annat vilket geografiskt läge som verksamheten har, möjligheten att kunna erbjuda en god arbetsmiljö samt konkurrenskraftiga löner.

Granskningen konstaterar att primärvårdsnämnden, psykiatri-, rehabilitering- och hjälpmedelsnämnden samt sjukhusstyrelserna för Sus, Trelleborg, Helsingborg och Ängelholm har antagit en kompetensförsörjningsplan. Avseende de sjukhusstyrelser som inte har gjort detta konstateras att dessa har utarbetat en kompetensförsörjningsplan som varit föremål för information hos berörd sjukhusstyrelse. Mot den bakgrunden görs bedömningen att samtliga nämnder och sjukhusstyrelser har skaffat sig en

god insyn i vilka utmaningar som finns kopplat till kompetensförsörjningen. Kompetensförsörjningsfrågan är en återkommande informationspunkt på nämndernas och sjukhusstyrelsernas sammanträden.

Vidare görs bedömningen att det delvis har säkerställts att chefer har tillgång till ett adekvat stöd för att behålla och utveckla medarbetare. Flera goda exempel redovisas som bland annat användandet av erfarna utbildningssjuksköterskor/teamledare som stöd för sjuksköterskor med mindre erfarenhet samt olika former av ledarskapsatsningar.

I granskningen görs bedömningen att det har vidtagits ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att cheferna har adekvata förutsättningar för sitt chefs- och ledarskapsuppdrag. Denna bedömning görs mot bakgrund av att åtgärder har vidtagit i förhållande till tidigare granskning vad gäller bland annat att tillhandahålla chefs- och ledarutbildningar samt erbjuda mentorstöd till nya chefer. Granskningen visar dock att chefernas arbetsmiljö behöver uppmärksammas i större utsträckning för att skapa en hållbar arbetsmiljö för denna grupp och göra det mer attraktivt att ta på sig en ledarroll.

Granskningen konstaterar att arbetet med att attrahera unga till framtida arbete inom Regions Skånes verksamheter delvis bedrivs ändamålsenligt. Denna bedömning görs med utgångspunkt från de aktiviteter som genomförts av exempelvis information via sociala medier om hur det är att arbeta inom regionen, besök i skolor, medverkan på mässor med mera. Initiativ har även tagits för att få igång praoverksamheten inom de olika verksamheterna. Det konstateras dock att det saknas en tydlig strategi såväl inom de granskade nämnderna och sjukhusstyrelserna som övergripande inom Region Skåne för hur yngre ska attraheras till att i framtiden vilja arbeta inom Region Skåne.

Det konstateras att effekterna av pandemin har inneburit en positiv medial uppmärksamhet av vårddyrkena. Det är viktigt att denna kraft kan användas till att skapa positiva förebilder i det framtida rekryteringsarbetet.

Granskningen visar på följande **förbättringsområden**:

Samtliga sjukhusstyrelser, primärvårdsnämnden och psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden rekommenderas att:

- 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 och 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 exempelvis vårdavdelningarna för att skapa trygghet och ge hjälp och stöd till nyanställda sjuksköterskor.

Revisorskollegiet behandlade bifogad rapport vid sammanträdet 2020-10-27 och beslutade att översända rapporten för yttrande till primärvårdsnämnden, psykiatri-, habilitering- och hjälpmedelsnämnden och samtliga sjukhusstyrelser avseende ovan angivna rekommendationer men även avseende innehållet i rapporten i sin helhet. Regionstyrelsen, Hälso- och sjukvårdsnämnden och personalnämnden uppmanas att svara avseende innehållet i rapporten i sin helhet.

Vi emotser svar senast 2020-12-14.

För revisorskollegiet

Louise Rehn Winsborg
Ordförande

George Smidlund
Revisionsdirektör