

Revisionskontoret

Sammanfattning av granskningsrapport

Granskning av kompetensförsörjning inom hälso- och sjukvården

Uppdrag och syfte

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

Resultat av granskningen

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 specialinriktning men även mindre yrkesgrupper som biomedicinska analytiker, audionomer och dietister.

Granskningen konstaterar att primärvårdsnämnden, psykiatri-, habilitering- 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. Vidare görs bedömningen att det delvis har säkerställts att chefer har tillgång till ett adekvat stöd för att behålla och utveckla medarbetare. Det har vidtagits ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att cheferna har adekvata förutsättningar för sitt

chefs- och ledarskapsuppdrag. 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.

Vidare konstateras 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 vårdyrkena. 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.
- se över möjligheterna till att använda erfarna utbildningssjuksköterskor/teamledare på t ex vårdavdelningarna för att skapa trygghet och ge hjälp och stöd till nyanställda sjuksköterskor.