



Till Landstingsstyrelsen samt Nämnden för Blekingesjukhuset, Nämnden för psykiatri och habilitering och Nämnden för primärvården

EY har på uppdrag av landstingets revisorer genomfört en granskning av landstingets arbete med kompetensförsörjning inom Blekingesjukhuset, psykiatri och habilitering och primärvården. Syftet är att analysera och bedöma om de strategier, processer och rutiner som Landstinget Blekinge använder för att säkerställa landstingets behov av personal/kompetens är ändamålsenliga.

Den övergripande bedömningen är att det sedan ett par år drivs ett systematiskt arbete med kompetensförsörjning, både på landstingsövergripande nivå och vid de granskade förvaltningarna. Landstinget behöver dock se över hur stödet till förvaltningarna kan förbättras för att möta resursbehoven och hur personalfunktionens stöd i större utsträckning kan möta verksamhetens behov.

Strategin för personal- och kompetensförsörjning som Landstingsfullmäktige antog hösten 2014 är ändamålsenlig. Den omfattar strategiskt viktiga och relevanta områden och lägger därmed en bra grund för arbetet. Intervjuerna visar att cheferna i varierande grad känner till strategin. Det är därför viktigt att arbetet fortgår med att förankra strategin och synliggöra hur de olika aktiviteterna som genomförs knyter an till strategin och är delar av en helhet.

Arbetet för att stärka arbetsgivarvarumärket och de olika framåtsyftande rekryteringsåtgärderna är mångfacetterat och involverar de granskade förvaltningarna. Det sker ett aktivt arbete med kompetensutveckling. Projektet "På toppen av sin kompetens" kan bidra till att kompetens och tid nyttjas mer effektivt i verksamheterna.

Flera personalgrupper är svårrekryterade varför det krävs temporär resursförstärkning vilket framförallt sker genom inhyrning av personal. Nu tas krafttag inom psykiatri inom ramen för ett projekt som SKL driver för att minska behovet av hyrläkare. Projektet ger möjlighet till samarbete och erfarenhetsutbyte mellan landsting. Beaktande av läkargruppens åsikter ses som en framgångsfaktor.

Vi ger följande rekommendationer till landstingsstyrelsen:

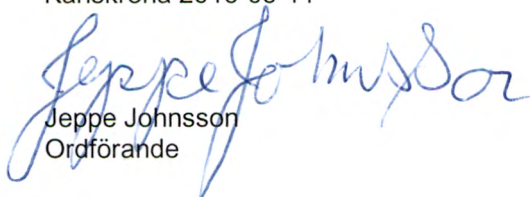
- ▶ Fortsätt arbetet med att förankra personal- och kompetensstrategin så att den får ett starkt genomslag i verksamheten och bidrar till att synliggöra det systematiska arbete som bedrivs.
- ▶ Se över hur personalfunktionens stöd i större utsträckning kan möta verksamheternas behov
- ▶ Överväg andra modeller för att lösa personalbemanningen vid korttidsfrånvaro då stödet från Bemanningenheten inte är effektivt.
- ▶ Se över hur avgångssamtalen kan utvecklas.

Vi ger följande rekommendation till landstingsstyrelsen och nämnderna:

- ▶ Säkerställ att alla medarbetare har individuella kompetensutvecklingsplaner.

Svar önskas senast 1 september 2016

Karlskrona 2016-03-11


Jeppe Johnsson
Ordförande