

Revisionsrapport personal- och kompetensförsörjning

Förslag till beslut

Regionstyrelsen ger regiondirektören i uppdrag att säkerställa att åtgärder vidtas för att genomföra insatser utifrån revisionens rekommendationer.

Yttrande till beslutsförslaget

Regionstyrelsen ser positivt på revisorernas granskning av regionens arbete med personal- och kompetensförsörjning. Personal- och kompetensförsörjning är ett högt prioriterat område inom Region Norrbotten. Revisorerna lyfter ett antal viktiga utvecklingsområden för regionstyrelsen att följa upp.

Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Region Norrbotten har genomfört en granskning av regionstyrelsens arbete med personal och kompetensförsörjning. Granskningens syfte är att bedöma i vilken utsträckning regionstyrelsen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning. Revisionens samlade bedömning är att regionstyrelsen inte helt säkerställt en ändamålsenlig personal- och kompetensförsörjning.

Arbete pågår inom alla av revisionens identifierade utvecklingsområden och kommer att intensifieras under 2023.

Beslutsunderlag

Bilagor

1. Revisionsrapport Granskning av personal- och kompetensförsörjning
2. Revisorernas skrivelse

Ärendet

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Norrbotten genomfört en granskning av regionstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning. Granskningens syfte är att bedöma i vilken utsträckning regionstyrelsen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Utifrån genomförd granskning är revisionens samlade bedömning att regionstyrelsen

Under våren 2022 har en granskning genomförts, med intervjuer och representanter från HR-avdelningen, divisionsledning och verksamheter.

Granskningen har skett genom att följande fem revisionsfrågor har besvarats:

- Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

- Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen?
- Genomförs aktiviteter för att utveckla regionens arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare?
- Bedrivs det ett tillräckligt aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt?
- Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning och fattas beslut om åtgärder vid behov?

Utifrån genomförd granskning är de förtroendevalda revisorernas bedömning att regionstyrelsen inte helt säkerställt en ändamålsenligt personal- och kompetensförsörjning.

Revisorernas rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar regionens revisorer följande rekommendationer till regionstyrelsen:

- Säkerställ att ansvarsfördelningen avseende personal- och kompetensförsörjningen är tydliggjord inom hela organisationen.
- Att behovet av HR-stöd hos cheferna löpande följs upp i syfte att säkerställa ett stöd som både motsvarar verksamheternas förväntningar och de lagkrav mm som ställs på regionen som arbetsgivare.
- Säkerställ att samtliga verksamheter har kompetensförsörjningsplaner i enlighet med kompetensförsörjningsstrategin samt att dessa antas av regionstyrelsen.
- Tillse att rutin tas fram för att sammanställa och analysera information från avgångssamtal som ett redskap för att utveckla regionens arbetsgivarvarumärke.
- Överväga att ta fram en strategi kring attraktiv arbetsgivare.

Regiondirektörens kommentarer

Arbete med kompetensförsörjning har bedrivits i olika utsträckning under pandemin och omställningen.

Regionen har en kompetensförsörjningsstrategi som är beslutad av Regionstyrelsen. Till strategin har en handlingsplan med regionövergripande aktiviteter tagits fram. Aktiviteter kopplat till handlingsplanen har påbörjats och arbetet fortlöper under kommande år.

Syftet med kompetensförsörjningsplanerna är att synliggöra behov som ett led i att behålla och utveckla befintlig personal samt att rekrytera nya medar-

betare. Aktiviteter sker både i respektive verksamhet och på regionövergripande nivå. Rekrytering av fem rekryteringsspecialister för att stödja verksamheterna i arbetet pågår.

Arbete med kompetensförsörjningsplaner för verksamheterna har till viss del fått stå tillbaka under omställningen, då divisionerna och verksamhetsområden har förändrats.

Regionen har tagit fram en ny mall för kompetensförsörjningsplan hösten 2022. Arbetet med de nya kompetensförsörjningsplanerna har påbörjats och kommer fortsätta under 2023. Genomförda kompetensförsörjningsplaner följs bland annat vid årsrapportering.

Planerade aktiviteter 2023 är att fastställa medarbetarlöfte och grafisk profil till ett färdigt arbetsgivarvarumärke samt att marknadsföra arbetsgivarvarumärket. Initiativ är startat för att förbättra och tydliggöra vd regionen erbjuder som arbetsgivare. Detta arbete ska nu lyftas fram och synliggöras, både internt och externt, då det är en fråga av avgörande betydelse inom regionen.

Aktivitet för att arbeta med området ”attraktiv arbetsgivare” är att ta fram medarbetarlöfte och arbetsgivarvarumärke under 2023 med processbeskrivning, målgrupper, budskap och marknadsföring.

I framtagandet av medarbetarlöfte och arbetsgivarvarumärke under 2023 kommer även en översyn ske för att få klarhet gällande hur dessa hänger ihop med avslutningsenkäten. Avgångssamtal sker i dialog med närmaste chef medan avslutsenkät sker anonymt och presenteras på region och divisionsnivå.

Ansvarsfördelningen i olika processer finns på Insidan som är Regionens intranät. Arbete pågår med att tydliggöra ansvar och roller i nya chefers introduktion och utbildningar till befintliga chefer inom organisationen.

När det gäller stöd till cheferna i organisationen har HR-ansvariga och HR-parternas kontinuerliga dialoger med verksamheten. Behov av eventuella förändringar sker löpande.

Protokollsutdrag skickas till:

Regionens förtroendevalda revisorer

Kommunikationsdirektör

Divisionschefer

Hälso- och sjukvårdsdirektör