

Granskning av personal- och kompetensförsörjning
Svar till revisionsrapporten
2021-03-02

Bakgrund

PwC har genomfört en granskning av regionens arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Syftet med granskningen har varit att undersöka i vilken utsträckning som regionstyrelsen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Yttrande ska lämnas senast 2021-03-21

Revisionsområden och bedömning

Finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjning?

Uppfyllt

Mål och strategier finns avseende personal- och kompetensförsörjning. En kompetensförsörjningspolicy har upprättats för perioden 2017–2026 vilket innebär att arbetet sker långsiktigt vilket vi anser är viktigt. Målen för personal- och kompetensförsörjning är integrerade i den ordinarie verksamhetsplanering. Detta anser vi bidrar till att skapa ett tydligare fokus på frågan om personal- och kompetensförsörjning.



Finns en fastställd ansvarsfördelning avseende personal- och kompetensförsörjning?

Uppfyllt

Det finns en formell ansvarsfördelning avseende personal och kompetensförsörjning och att de intervjuade anser att den är tydlig. Vi anser dokumentet HR Leveransmodell bidrar till att skapa en tydlighet kring vilket stöd som kan förväntas från HR-funktionen.



Erhåller verksamheterna ett adekvat stöd för att behålla och attrahera nya medarbetare?

Uppfyllt

Granskning visar att verksamheterna erhåller stöd för att både behålla medarbetare och attrahera nya medarbetare. Av intervjuer med chefer framgår att man generellt är nöjd med förutsättningarna med att behålla och utveckla medarbetare.



Sker samverkan mellan regionen och externa aktörer (exempelvis universitet) för att tillgodose personal- och kompetensförsörjningen?

Uppfyllt

Granskning visar att det finns flera olika samarbeten med lärosäten, bland annat m högskolan i Halmstad. Samverkan sker mellan regionen och de halländska kommunerna kring bla personal- och kompetensförsörjning.



Finns en etablerad rekryteringsprocess för att underlätta rekryteringsarbetet?

Uppfyllt

Det finns en etablerad rekryteringsprocess för att underlätta rekryteringsarbetet. Chefer upplever att de har ett tydligt ansvar i rekryteringsprocessen och att de har kännedom om det stöd som erbjuds från HR-funktionen. Det finns även dokumenterade rutiner som beskriver rekryteringsprocessen.



Genomförs aktiviteter för att stärka regionens varumärke som arbetsgivare för att både behålla och attrahera nya medarbetare

Uppfyllt

Granskning visar att det pågår ett flertal olika aktiviteter bla via sociala medier och medverkan på arbetsmarknads-mässor för att stärka regionens varumärke som arbetsgivare. I intervjuer bekräftas att regionens varumärke upplevs vara starkt och att det finns som vi tolkar en stolthet i att arbeta inom Region Halland. Vi anser att de målsättningar med tillhörande aktiviteter som beskrivs i kompetensförsörjningspolicyn bidrar till att skapa förutsättningar för regionen som attraktiv arbetsgivare.



Genomförs avgångssamtal och hur används denna information i arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

Ej uppfyllt

En mall för avgångssamtal. Dock saknas en systematik för att säkerställa att avgångssamtal genomförs samt en systematik för hur utfallet av avgångssamtalen ska sammanställas. Informationen från avgångssamtalen utgör ett viktigt bidrag till att utveckla regionens varumärke som arbetsgivare.



Revisionell bedömning

Sammanfattningsvis visar rapporten att Region Halland på ett strukturerat sätt arbetar med att tillgodose både en god utveckling och ett kvalitativt stöd med välutarbetade processer inom kompetensförsörjningsområdet.

Rapporten belyser också att Region Halland behöver säkerställa processen för avgångssamtal samt kännedom om processen i organisationen.

Förslag till yttrande

Regionstyrelsen delar i allt väsentligt revisionens bedömning och rekommendationer då det redan idag är en naturlig del av den befintliga styrningen och de prioriteringar som finns i planeringsprocessen, i synnerhet rekommendationerna gällande chefers kompetensutveckling och samarbeten med externa utbildningsaktörer.

Regionstyrelsen konstaterar sammanfattningsvis mot bakgrund av rapporten att regionen har byggt upp ett välfungerande och strukturerade arbetssätt inom kompetensförsörjning som är en viktig grundförutsättning för att arbeta vidare och utveckla organisationen samt möta de utmaningar som välfärden står inför.

De rekommendationer som ges motsvarar i stor grad det redan planerade arbetet som finns beskrivet i policy och styrdokument. Arbetet kan genomföras som en naturlig del av planeringsprocessen med undantag för processen avseende medarbetare som avslutar sin anställning i Region Halland. Därför ges ett uppdrag till regionkontoret att säkra arbetssätt och process för att tillvarata information i samband med medarbetares avgång.



Region Halland