

Regionkontoret

HR

Sandra Petersson, Karin Blomsén

HR-strateger

Tjänsteskrivelse**Datum**

2021-02-15

Diarienummer

RS210090

Regionstyrelsen**Svar till revisionsrapporten Granskning av personal- och kompetensförsörjning****Förslag till beslut**

Regionstyrelsen beslutar att;

- till revisionen avge yttrande i enlighet med regionkontorets förslag
- uppdra åt regionkontorets HR avdelning att säkerställa ett ändamålsenligt arbetssätt för att inhämta relevant information från de medarbetare som väljer att sluta sin anställning inom Region Halland.

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Halland har PwC genomfört en granskning av regionens arbete med personal- och kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att granska i vilken utsträckning som regionstyrelsen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Med både representanter från arbetsgivaren och personalorganisationer har underlag samlats in för en bedömning av hur väl Region Halland uppfyller kriterierna för det ändamålsenliga arbetet med Personal- och kompetensförsörjning.

Sammanfattningsvis visar granskningen att regionstyrelsen i hög grad säkerställt strukturer och rutiner som stödjer ett ändamålsenligt arbete inom kompetensförsörjning. Ett utvecklingsområde som lyfts fram är rutinerna för avgångssamtal.

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.

Granskningen har tittat på följande områden;

- Finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjning?
- Finns en fastställd ansvarsfördelning avseende personal- och kompetensförsörjning?
- Erhåller verksamheterna ett adekvat stöd för att behålla och attrahera nya medarbetare?
- Sker samverkan mellan regionen och externa aktörer (exempelvis universitet) för att tillgodose personal- och kompetensförsörjningen?
- Finns en etablerad rekryteringsprocess för att underlätta rekryteringsarbetet?
- Genomförs avgångssamtal och hur används denna information i arbetet med personal- och kompetensförsörjning?
- Genomförs aktiviteter för att stärka regionens varumärke som arbetsgivare för att både behålla och attrahera nya medarbetare.

Rapporten överlämnades i januari 2021 och svar på rapporten ska avges senast 22 mars 2021.

Revisionell bedömning och rekommendationer

Sammanfattningsvis visar granskningen att regionstyrelsen i hög grad säkerställt strukturer och rutiner som stödjer ett ändamålsenligt arbete inom kompetensförsörjning. Ett utvecklingsområde som lyfts fram är rutinerna för avgångssamtal.

Baserat på de iakttagelser som revisionen har gjort har det inkommit med rekommendationer enligt följande;

- Att åtgärder vidtas för att förbättra möjligheterna till olika former av kompetensutvecklingen för chefer.

- Att behovet av en övergripande strategi som beskriver formerna för samarbete med externa utbildningsaktörer prövas.
- Att se över chefers förutsättningar generellt och i synnerhet avseende första linjens chefer för att göra det mer attraktivt att inneha en chefsroll med avseende på antal underställda medarbetare, tillgång till stöd mm.
- Att åtgärder vidtas för att säkerställa att avgångssamtal genomförs och att informationen från dessa samtal används som ett bland flera verktyg för att utveckla regionens varumärke som arbetsgivare.
- Att behovet av en strategi för attraktiv arbetsgivare prövas som både innefattar åtgärder för att behålla medarbetare samt attrahera nya medarbetare.

Regionkontorets 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.

Att arbeta med chefers förutsättningar och stärka organisationens förmåga att leda förändring samt samverka med utbildningsaktörer finns med i mål och budget 2021 och föreslås även till budget 2022.

Regionstyrelsen ser också att det finns behov av att förtydliga och utveckla processen avseende medarbetare som väljer att avsluta sin anställning i Region Halland.

Det kommer framgent åligga regionkontoret och enligt delegation HR direktören att säkerställa att revisionens rekommendationer integreras i de pågående utvecklingsarbeten samt att förtydliga och utveckla processen avseende medarbetare som väljer att avsluta sin anställning i Region Halland. Detta i syfte ta vara på den informationen i förbättringsarbetet.

Regionstyrelsen konstaterar sammanfattningsvis mot bakgrund av rapporten att regionen har byggt upp ett välfungerande och strukturerade arbetsätt 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 arbetsätt och process för att tillvarata information i samband med medarbetares avgång.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet påverkar inte Region Hallands ekonomi.

Regionkontoret

Jörgen Preuss
Regiondirektör

Cristine Karlsson
HR-direktör

Bilaga:

Revisionsrapport, Granskning av personal-och kompetensförsörjning.

Styrelsens/nämndens beslut delges

Revisionen