

Personal- och kompetensförsörjning – uppföljning

Revisionsrapport nr 11 2023



Ansvarig verksamhet	Revisionskontoret
Kontakt	Anders Marmon, tfn: 010-831 41 35, e-post: anders.marmon@regionvarmland.se
Datum	2023-11-21
Diarienummer	Rev/23007
Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad	

Innehåll

Innehåll	3
1. Inledning	4
1.1 Syfte och frågeställningar	4
1.2 Avgränsning	5
1.3 Revisionskriterier	5
1.3 Ansvarig nämnd	5
1.5 Metod	6
2. Granskningens resultat	7
2.1 Hur sker uppföljning av målsättningar kopplat till personal- och kompetensförsörjning?	7
2.2 Finns uppsatta indikatorer inom personal- och kompetensförsörjning?	7
2.3 Sker rapportering av personalomsättning till tjänstemannaledning och politisk nivå?	8
2.4 Hur sker arbetet med regionens arbetsgivarvarumärke?	8
2.5 Finns en strategisk plan för kompetensförsörjning och sker en regelbunden uppföljning av planen?	9
3. Sammanfattande bedömning	9
4. Källor	10

1. Inledning

Regionens revisorer har enligt Kommunallagen ansvar för att genomföra årlig granskning av regionens samtliga verksamheter. Utifrån detta uppdrag och ansvar har regionens revisorer utarbetat dokumentet "Granskningsstrategi" i vilket de beskrivit de områden som revisorerna främst ska fokusera på under innevarande mandatperiod. Baserad på granskningsstrategin gör revisorerna en årlig riskbedömning och revisionsplan. I "Revisionsplan 2023" har revisorerna aktualiserat en granskning i form av en uppföljning av granskningen av personal- och kompetensförsörjning från 2019.

Regionens revisorer genomförde 2019 en granskning avseende regionens personal- och kompetensförsörjning. Den samlade bedömningen i rapporten var att Regionstyrelsen till viss del utövade en styrning och hade en uppföljning som säkerställde ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Granskningen visade på vissa utvecklingsområden vad gällde Regionstyrelsens uppföljning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning samt att regionens arbete med arbetsgivarvarumärket kan utvecklas.

Utifrån granskningens resultat gavs ett antal rekommendationer till Regionstyrelsen:

- Utveckla uppföljningen av målsättningar kopplat till personal- och kompetensförsörjning genom att tillse att uppsatta indikatorer följs upp.
- Tillse att personalomsättningen följs upp och rapporteras till både ledning och styrelse.
- Tillse ett sammanhållet och strategiskt arbete med regionens arbetsgivarvarumärke, till exempel genom att tydliggöra vad arbetet omfattar och hur det ska bedrivas.
- Följa upp arbetet med att färdigställa en strategisk plan för kompetensförsörjning.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet var att följa upp granskningen av regionens personal- och kompetensförsörjning från 2019. Den övergripande frågan var om Regionstyrelsen och Hälso- och sjukvårdsnämnden, utifrån sina respektive uppdrag och ansvarsområden, tillsett att åtgärder vidtagits inom de utvecklingsområden som lyftes fram i den tidigare granskningsrapporten.

Granskningen skulle ge svar på följande revisionsfrågor:

- Hur sker uppföljning av målsättningar kopplat till personal- och kompetensförsörjning?
- Finns uppsatta indikatorer inom personal- och kompetensförsörjning?
- Sker rapportering av personalomsättning till tjänstemannaledning och politisk nivå?
- Hur sker arbetet med regionens arbetsgivarvarumärke?
- Finns en strategisk plan för kompetensförsörjning och sker en regelbunden uppföljning av planen?

1.2 Avgränsning

Granskningen har utförts som en uppföljning av granskningen av personal- och kompetensförsörjning från 2019 och avser Regionstyrelsen samt Hälso- och sjukvårdsnämnden. Granskningen ska ligga till grund för ansvarsprövningen 2023.

1.3 Revisionskriterier

Granskningen har skett utifrån de aktuella lagar och föreskrifter som finns inom området. Revisionskriterier är också beslut fattade av Regionfullmäktige samt övriga gällande styrdokument.

1.3 Ansvarig nämnd

Regionstyrelsen har ett övergripande ansvar för hela regionens verksamhet genom bland annat sitt uppsiktsansvar.

Av Regionstyrelsens reglemente framgår: "Regionstyrelsen är anställningsmyndighet för all personal men varje nämnd ska ansvara för personalen inom sitt verksamhetsområde. Regiondirektören är förvaltningschef och har den ledande ställningen inom förvaltningen. Regionstyrelsen har till uppgift att anställa och besluta om upphörande av anställning för all personal. Vidare har Regionstyrelsen i uppgift att ansvara för personalfrågor som berör regionens hela personal."

Hälso- och sjukvårdsnämnden i Region Värmland utövar ledning och planering av hälso- och sjukvård samt tandvård ur ett övergripande befolknings- och helhetsperspektiv.

Av nämndernas reglementen framgår: "Nämnden ansvarar för personalen inom sitt verksamhetsområde. Nämndens uppgift är personalfrågor som inte regionstyrelsen ska ha hand om, d.v.s. nämnden svarar för arbetsmiljö och övriga personalfrågor

under anställningsförhållandet och som inte berör samtlig personal, såsom exempelvis ledning och fördelning av arbetet (inkl. arbetsmiljöuppgifter), kompetensutveckling och åtgärderna varning och omplacering.”

1.5 Metod

Granskningen har genomförts i form av dokumentstudier och intervjuer. Företrädare för HR-avdelningen i regionen har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

I bilaga 1 redovisas dokument som finns som underlag till granskningen.

2. Granskningens resultat

Utifrån resultatet i granskningen från 2019 gavs ett antal rekommendationer till Regionstyrelsen:

2.1 Rekommendation: Utveckla uppföljningen av målsättningar kopplat till personal- och kompetensförsörjning genom att tillse att uppsatta indikatorer följs upp

Regionstyrelsens svar till revisionen från 2020:

”Region Värmland har under lång tid tagit fram flertal indikatorer inom området personal- och kompetensförsörjning. Ett fortsatt arbete pågår med att ta fram relevanta mål samt koppla indikatorer till dessa för att stödja verksamheten. En bärande del i detta är att indikatorerna tydligt ska kunna kopplas till mål. Den övergripande kompetensförsörjningsplanen som tas fram för 2020- 2023 är en stor del i arbetet med målsättningarna.”

Revisonfråga 1:

Hur sker uppföljning av målsättningar kopplat till personal- och kompetensförsörjning?

Aktuellt läge idag:

Aktiviteter som genomförs inom målområdet Hållbart arbetsliv och är kopplade till kompetensförsörjning följs upp i samband med delårsrapport, årsredovisning samt i samband med fördjupningstillfällen i Regionstyrelsen.

2.2 Rekommendation: Tillse att personalomsättning följs upp och rapporteras till både ledning och styrelsen.

Regionstyrelsens svar till revisionen från 2020:

”Arbete med att ta fram tillförlitliga data angående personalomsättning har varit en prioriterad aktivitet för Region Värmland under 2019. Under 2020 kommer rapportering av underlaget kunna ske löpande till ledning och styrelse.”

Revisionsfråga 2:

Finns uppsatta indikatorer inom personal- och kompetensförsörjning?

Aktuellt läge idag:

För 2024 finns indikatorer framtagna för målområdet Attraktiv arbetsgivare som berör kompetensförsörjning. Dessa är resultatet från medarbetarenkät (HME) och personalomsättning - andel avgångar.

2.3 Rekommendation: Tillse ett sammanhållet och strategiskt arbete med regionens arbetsgivarvarumärke, t.ex. genom att tydliggöra vad arbetet omfattar och hur det ska bedrivas.

Regionstyrelsens svar till revisionen från januari 2020:

”Regionen kommer att ta fram mål och planer för arbetet under 2020.”

Revisionsfråga 3:

Hur sker arbetet med regionens arbetsgivarvarumärke?

Aktuellt läge idag:

Kommunikationsavdelningen arbetar kontinuerligt med att stärka regionens arbetsgivarvarumärke, tillsammans med HR. Det gör man bland annat genom att jobba med kanalval, budskap och bildmanér vid rekryteringsannonsering.

Under de senaste åren har Region Värmland haft en kampanj som heter ”365 skäl”, vars syfte är att lyfta fram positiva sidor av olika bristyrken som sjuksköterska, fysioterapeut och biomedicinsk analytiker.

Enheten för rekrytering och administration har tagit fram en plan för hur Region Värmland ska arbeta med att bli en attraktiv arbetsgivare. Den handlar främst om regionens kontakt med skolor på olika nivåer och hur regionen ska delta på olika mässor.

Som ett led i att vara attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera och bibehålla medarbetare arbetar regionen med ett helhetserbudande som innefattar finansiella ersättningar, förmåner, utveckling och flexibilitet samt identitet. Delarna har ingen inbördes prioritering och ska ses som lika viktiga delar i Regionens helhetserbudande till medarbetarna.

Revisionsfråga 4:

Sker rapportering av personalomsättning till tjänstemannaledning och politisk nivå?

Aktuellt läge idag:

Ja, under 2023 infördes uppföljning av personalomsättning – avgångar i Regionstyrelsens månadsuppföljning.

2.4 Rekommendation: Följa upp arbetet med att fastställa en strategisk plan för kompetensförsörjning.

Regionstyrelsens svar till revisionen från 2020:

”Arbetet med den strategiska kompetensförsörjningsplanen färdigställs för Region Värmland under första kvartalet 2020. Den strategiska planen redovisas för styrelsen.”

Revisionsfråga 5:

Finns en strategisk plan för kompetensförsörjning och sker en regelbunden uppföljning av planen?

Aktuellt läge idag:

Sedan 2022 finns en övergripande strategisk kompetensförsörjningsplan för Region Värmland som helhet.

I juni 2023 beslutades det personalpolitiska programmet som innefattar personalpolitisk plan, personalpolicy och arbetsmiljöpolicy. Av den personalpolitiska planen framgår mål (Attraktiv arbetsgivare) och strategier för kompetensförsörjning. Strategierna utgår från den strategiska kompetensförsörjningsplanen.

Genomförda kompetensförsörjningsaktiviteter följs upp i samband med delårsrapport, årsredovisning samt i samband med fördjupningstillfällen i Regionstyrelsen. Flera av dessa aktiviteter kan kopplas till den strategiska kompetensförsörjningsplanen.

Förändrad planeringsprocess för 2024 möjliggör och skapar förbättrad struktur och systematik för både planering och uppföljning av kompetensförsörjningsområdet. Detta genom att målområdet Attraktiv arbetsgivare tydligt lyfts in i ordinarie process för verksamhetsplanering och uppföljning. Det skapar också en förbättrad hantering av verksamheternas lokala handlingsplaner för kompetensförsörjningsarbetet som i och med denna förändring blir en integrerad del av verksamhetsplaneringen och dess uppföljning.

3. Sammanfattande bedömning

Det huvudsakliga syftet med denna uppföljning var att kartlägga hur det ser ut i nuläget avseende slutsatser och iakttagelser samt de rekommendationer som lämnades till Regionstyrelsen efter granskningen som genomfördes 2019.

Utifrån den uppföljande granskningens resultat är vår bedömning att vi har fått svar på de frågor som ställts. Av svaren i denna rapport framgår att utvecklingsarbete pågår inom de områden som rekommendationerna berör.

Anders Marmon
Certifierad kommunal yrkesrevisor

4. Källor

- Övergripande strategisk kompetensförsörjningsplan
- Den värmländska kompetensförsörjningen
- Delårsrapport Region Värmland 2023
- Delårsrapport Hälso- och sjukvårdsnämnden 2023
- Årsredovisning Region Värmland 2022

Revisionen är ett demokratiskt kontrollinstrument som på uppdrag av fullmäktige ska granska styrelsens och nämndernas verksamhet samt presentera en revisionsberättelse. I Kommunallagen fastslås att revisorerna bland annat ska granska:

- Om verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.
- Om räkenskaperna är rättvisande, samt
- Om nämndernas interna kontroll är tillräcklig.

Vidare genomför revisorerna fördjupade granskningar inom områden där det finns betydande risker som kan medföra allvarliga konsekvenser.

Region Värmlands revisorsgrupp består av sju revisorer som utses av Regionfullmäktige. Revisionen biträds av sakkunniga vid regionens egna revisionskontor samt av upphandlade revisionsbyråer.

Information om revisionen och revisionsrapporter hittar du här: [Revision - Region Värmland \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)
