

Yttrande avseende strategisk kompetensförsörjning

Revisionen har granskat den strategiska kompetensförsörjningen och lämnar följande rekommendationer:

- Tydliggör ansvar och roller i det strategiska arbetet med personal- och kompetensförsörjningen. Klargör vilket uppdrag hälso- och sjukvårdens chefer har i det strategiska arbetet med att långsiktigt kompetensförsörja de verksamheter de styr över.
- Säkerställ att HR-stödets inriktning och omfattning svarar mot verksamheternas behov. Tydliggör HR-stabens uppdrag och hur regionstyrelsens förvaltning ska stödja hälso- och sjukvårdens verksamheter i arbetet med kompetensförsörjningen.
- Stärk styrningen och kontrollen över regionens strategiska personal- och kompetensförsörjning. Säkerställ att det på alla nivåer i förvaltningarna bedrivs ett aktivt och målinriktat arbete med att säkra regionens behov av kompetens på lång och kort sikt.
- Säkerställ att arbetet med kompetensförsörjning analyseras och utvärderas fortlöpande i syfte att utvärdera om strategierna och åtgärderna är ändamålsenliga. Besluta om ytterligare åtgärder om arbetet inte ger avsett resultat.

Hälso- och sjukvårdsnämnden lämnar följande svar på revisionsrapporten:

Tydliggör ansvar och roller i det strategiska arbetet med personal- och kompetensförsörjningen. Klargör vilket uppdrag hälso- och sjukvårdens chefer har i det strategiska arbetet med att långsiktigt kompetensförsörja de verksamheter de styr över.

Svar:

Varje chef med personalansvar inom Hälso- och sjukvården ansvarar för kompetensförsörjning för sin enhet på både kort och lång sikt. Områdeschefer och verksamhetschefer har ansvar för den långsiktiga kompetensförsörjningen i sina områden och verksamheter medan förvaltningschefer har det övergripande ansvaret. HR-staben är ett stöd och en viktig partner i det strategiska arbetet med personal- och kompetensförsörjning på alla nivåer inom hälso- och sjukvården. HR ska bidra med exempelvis kunskap om rekrytering, kompetensutveckling och arbetsmiljöfrågor och andra områden kopplat till kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningsstrategin, som fastslagits efter beslut i regionstyrelsen under hösten 2022, är resultatet av ett antal workshops med ledningsgrupper inom framför allt Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Det är verksamheten själva som via deltagande i framtagandet av strategin identifierat och prioriterat vilka åtgärder som regionen behöver vidta i arbetet med den strategiska kompetensförsörjningen. Strategin ger en riktning och prioritering för det långsiktiga arbetet med

kompetensförsörjning och den ska underlätta arbetet med till ledning, styrning och prioritering när det gäller vilka åtgärder som ska prioriteras inför nästkommande verksamhetsår inom respektive nämnd.

Prioriterade åtgärder från kompetensförsörjningsstrategin kommer att införlivas i de årliga nämndplanerna och verksamhetsplanerna och följas upp återkommande vid delårsrapporter och årsrapporter.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

Vidta åtgärder för att säkerställa och följa upp att beslutade åtgärder i kompetensförsörjningsstrategin genomförs i enligt plan.

Säkerställ att HR-stödets inriktning och omfattning svarar mot verksamheternas behov. Tydliggör HR-stabens uppdrag och hur regionstyrelsens förvaltning ska stödja hälso- och sjukvårdens verksamheter i arbetet med kompetensförsörjningen.

Svar:

HR-staben i Region Västerbotten har i uppdrag att både strategiskt och operativt stödja och utveckla organisationens verksamheter inom förekommande HR-relaterade frågor samt tillse att det bedrivs en jämlik och konsekvent tillämpad personalpolitik. HR-staben arbetar både med organisations- och förvaltningsövergripande processer likväl som att stötta verksamheter och chefer i den direkta tillämpningen av HR-frågor.

HR-staben, liksom övriga administrativa staber som är organisatoriskt placerade inom regionstyrelsens förvaltning, arbetar förvaltningsövergripande. Detta innebär för HR-stabens del att den ska vara ett professionellt stöd i HR-/personalrelaterade frågor till ledningsfunktioner på alla nivåer inom respektive förvaltning.

Gällande stöd i arbetet med kompetensförsörjning från regionstyrelsen till hälso- och sjukvårdens verksamheter så sker det både genom regionövergripande processer och strategier, exempelvis digitaliseringsstrategi och kompetensförsörjningsstrategi som ger inriktningar och verktyg för hela organisationens verksamheter som inom området kompetensförsörjning. I kompetensförsörjningsstrategin har också HR-staben en samordnande och rådgivande roll till verksamheternas chefer.

Det direkta HR-stödet till hälso- och sjukvårdens verksamheter kan omfatta en mängd olika delar som att rekrytera och behålla personal, vara ett stöd i att kompetensutveckla personalen, bistå i arbetet med att säkerställa en god arbetsmiljö, hantering av personalfrågor (anställningsvillkor, löner, arbetsrätt och andra frågor som rör personalen i Region Västerbotten), strategisk bemanningsplanering och ledarskapsutveckling. Behovet av stöd inom dessa områden varierar över tid och förändras mellan verksamheter beroende på erfarenhet hos chefer och rådande situation på arbetsplatsen.

Hur HR-stödet ska utformas och fördelas från regionstyrelsens förvaltning till hälso- och sjukvårdens verksamhet är en tjänstepersonsfråga. Med stöd av framtagna principer och kriterier samt en god dialog med tjänstepersonsledningen inom respektive förvaltning, ska det skapas bra förutsättningar för att bedriva och kunna

ge ett kvalitativt och kvantitativt bra HR-stöd. I de fall det uppstår behov av omfördelning av HR-resurser eller omprioriteringar av innehållet kan överenskommelserna justeras i dialog.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

Hälso- och sjukvårdsnämnden ger hälso- och sjukvårdsdirektören i uppdrag att verka för att regionstyrelsens centrala HR-stab ges tillräckliga resurser utifrån behov av HR-stöd till hälso- och sjukvårdens verksamheter. Detta görs bland annat genom en god och löpande dialog med tjänstepersonsledningen i respektive förvaltning angående behov och prioriteringar av HR-stöd och aktivt utveckla samarbetet vidare

Stärk styrningen och kontrollen över regionens strategiska personal- och kompetensförsörjning. Säkerställ att det på alla nivåer i förvaltningarna bedrivs ett aktivt och målinriktat arbete med att säkra regionens behov av kompetens på lång och kort sikt.

Svar:

I arbetet med strategisk personal- och kompetensförsörjning så bör förvaltningarna arbeta aktivt med åtgärder/aktiviteter inom de strategiska åtgärdsområdena som identifierats i kompetensförsörjningsstrategin:

- Behålla, utveckla och attrahera
- Arbetsmiljö och arbetssätt
- Löner och villkor
- Ledarskap och medarbetarskap
- Ledning och styrning
- Forskning och utbildning
- Bemanning och arbetstider
- Seniora medarbetare

Strategisk personal- och kompetensförsörjning kräver ett helhetsperspektiv och ett aktivt arbete inom en bredd av åtgärder under planperioden 2023–2030.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

Vidta åtgärder för att säkerställa och följa upp att beslutade åtgärder i kompetensförsörjningsstrategin genomförs i enligt plan.

Säkerställ att arbetet med kompetensförsörjning analyseras och utvärderas fortlöpande i syfte att utvärdera om strategierna och åtgärderna är ändamålsenliga. Besluta om ytterligare åtgärder om arbetet inte ger avsett resultat.

Svar:

För att kunna utvärdera och förbättra det strategiska arbetet med personal- och kompetensförsörjning är det viktigt att regelbundet följa upp och utvärdera insatserna. Beslutade och prioriterade åtgärder i kompetensförsörjningsstrategin ska införlivas i ordinarie plan och uppföljningsprocesser (nämndsplaner, verksamhetsplaner, delårs- och årsrapporter). Utöver det så genomförs medarbetarundersökningar och uppföljande arbetsmiljömätningar årligen samt utvärdering och uppföljning av specifika insatser som återrapporteras till nämnd.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

Vidta åtgärder för att säkerställa och följa upp att beslutade åtgärder i kompetensförsörjningsstrategin genomförs i enligt plan.