

§ 81/21 Yttrande över revisionens granskning – Granskningsrapport - HR-stabens uppdrag, mål och förutsättningar

Diarienummer: RS-LED21-0506

Behandlat av	Mötesdatum	Ärendenr
1 Regionstyrelsen	2021-05-04	§ 81/21

Regionstyrelsens beslut

Yttrandet över revisionens granskning godkänns.

Yrkanden

Magnus Leivik (M), Eva Callhammar (L) och Juha Frondelius (KD) yrkar att regionstyrelsen ska besluta att hos revisorerna begära förlängd svarstid, samt återremittera ärendet till regiondirektören i syfte att justera svaret till revisorerna i enlighet med följande:

Ärendet återremitteras i syfte att justera svaret så att det bättre svarar upp mot de frågeställningar som revisorerna ställer i yttrandet. Det föreslagna svaret är inte tillfredsställande, och svarar selektivt och endast delvis på revisorernas rekommendationer. De svar som ges bör vara mer konkreta, med tydlig angivelse av åtgärder med tider och ansvar. Även de brister som revisorerna iakttar, men som saknar en direkt åtföljande rekommendation, ska kommenteras med förslag till tidsatta åtgärder.

Ordföranden Monica Johansson (S) yrkar avslag på yrkande från Magnus Leivik (M) med flera.

Ordföranden och Jacob Sandgren (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Proposition

Ordföranden Monica Johansson (S) frågar styrelsen om ärendet ska återremitteras i enlighet med yrkande från Magnus Leivik (M) med flera eller om ärendet ska avgöras idag, och finner att ärendet ska avgöras idag.

Ordföranden ställer förvaltningens förslag under proposition och finner att det bifalls.

Ärendet

Regionens revisorer har granskat HR-staben i syfte att klargöra vilka uppdrag enheten har och vilka mål och riktlinjer som gäller för verksamheten, samt om regionstyrelsen säkerställer att verksamheten bedrivs enligt fattade beslut och med tillfredställande intern styrning och kontroll.

Den sammanfattade bedömningen är att regionstyrelsen i stort säkerställer att verksamheten inom HR-staben bedrivs enligt fattade beslut och med tillfredsställande intern styrning och kontroll.

Revisorerna har begärt att regionstyrelsen ska lämna ett yttrande samt uppgifter om verkställda och planerade åtgärder. Utifrån detta besvaras revisorernas rekommendationer i det föreslagna yttrandet.

Av yttrandet framgår att inom flera av de områden där revisionen lämnat rekommendationer pågår arbete. Coronapandemin har dock gjort att inom vissa områden har arbetet fått gå på sparlåga/helt avstanna då medarbetare inom HR-staben har prioriterats att arbeta inom andra områden.

Yttrandet har tagits fram av tjänstepersoner inom HR-staben.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande 2021-03-11

Yttrande över revisionens granskning - HR-stabens uppdrag, mål och förutsättningar

Granskningsrapport HR-stabens uppdrag, mål och förutsättningar

Beslutet expedieras till

Revisionen

Jan Grönlund, Regiondirektör

Kajsa Fisk, HR-direktör

Akten

Handläggare
Susanne Frölander
HR-staben

Datum
2021-03-11

Dokumentnummer
RS-LED21-0506-2

Ärendegång
Regionstyrelsen

Mötesdatum
2021-05-04

Yttrande över revisionens granskning – Granskningsrapport - HR-stabens uppdrag, mål och förutsättningar

Förslag till beslut

Regionstyrelsens beslut

Yttrandet över revisionens granskning godkänns.

Ärendet

Regionens revisorer har granskat HR-staben i syfte att klargöra vilka uppdrag enheten har och vilka mål och riktlinjer som gäller för verksamheten, samt om regionstyrelsen säkerställer att verksamheten bedrivs enligt fattade beslut och med tillfredställande intern styrning och kontroll.

Den sammanfattade bedömningen är att regionstyrelsen i stort säkerställer att verksamheten inom HR-staben bedrivs enligt fattade beslut och med tillfredsställande intern styrning och kontroll.

Revisorerna har begärt att regionstyrelsen ska lämna ett yttrande samt uppgifter om verkställda och planerade åtgärder. Utifrån detta besvaras revisorernas rekommendationer i det föreslagna yttrandet.

Av yttrandet framgår att inom flera av de områden där revisionen lämnat rekommendationer pågår arbete. Coronapandemin har dock gjort att inom vissa områden har arbetet fått gå på sparlåga/helt avstanna då medarbetare inom HR-staben har prioriterats att arbeta inom andra områden.

Yttrandet har tagits fram av tjänstepersoner inom HR-staben.

Beslutsunderlag

Yttrande över revisionens granskning - HR-stabens uppdrag, mål och förutsättningar

Granskningsrapport HR-stabens uppdrag, mål och förutsättningar

Handläggare

Susanne Frölander
HR-staben

Datum

2021-03-11

Dokumentnummer

RS-LED21-0506-2

Beslutet expedieras till

Revisionen
Jan Grönlund, Regiondirektör
Kajsa Fisk, HR-direktör
Akten

Yttrande över revisionens granskning – Granskningsrapport – HR-stabens uppdrag, mål och förutsättningar

Regionens revisorer har granskat HR-staben i syfte att klargöra vilka uppdrag enheten har och vilka mål och riktlinjer som gäller för verksamheten, samt om regionstyrelsen säkerställer att verksamheten bedrivs enligt fattade beslut och med tillfredställande intern styrning och kontroll.

Den sammanfattade bedömningen är att regionstyrelsen i stort säkerställer att verksamheten inom HR-staben bedrivs enligt fattade beslut och med tillfredsställande intern styrning och kontroll.

Revisorerna har begärt att regionstyrelsen ska lämna ett yttrande samt uppgifter om verkställda och planerade åtgärder.

Nedan redovisas revisorernas rekommendationer i *kursiv* stil. Under respektive punkt följer regionstyrelsens svar.

Regionens mål och budget 2020

Revisorernas rekommendation: *att regionen ser över styrande dokument för regionens personalfrågor för att säkerställa prioriterings- och planeringsförutsättningar mer tydligt och långsiktigt. Det är viktigt att strategi och plan för kompetensförsörjning/kompetensutveckling ingår i det.*

Regionstyrelsens svar:

Det styrande dokumentet "Gemensam värdegrund för personalfrågor" är under bearbetning och kommer att revideras. Genomlysningen av policyn bygger på regionfullmäktiges beslut (RS-LED19-2419-6) och ska återrapporteras vid färdigställandet.

Regionstyrelsens verksamhetsplan med budget 2020-2022

Revisorernas rekommendation: *att regionstyrelsen utvecklar rapportering för prioriterade områden för personalfrågor.*

Regionstyrelsens svar:

I Mål och budget framgår planperiodens prioriterade områden. Vid sidan av denna kommer fokus att läggas på regeringens nya arbetsmiljöstrategi för 2021 - 2025. Strategin tar fasta på fyra fokusområden:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet
- En arbetsmarknad utan fusk och brott – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.

Rutin avseende årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är på remiss och kommer vid färdigställandet att svara an till behovet av en mer strukturerad och kontinuerlig rapportering.

Regionens övergripande planerings- och uppföljningsgrupp undersöker om behov finns av att detaljstyra rapportering på underliggande nivåer. Syftet är att få rapporteringen mer enhetlig och att styra rapporteringen till de viktigaste frågorna för regionstyrelsen.

HR-stabens verksamhetsplan med budget 2020-2022

***Revisorernas rekommendation:** att regionen säkerställer att de politiska målen är korrekt formulerat i rapporteringsverktyget PLUSS. Detta ger verksamheterna förutsättningar för att arbeta utifrån regionens gemensamma målsättningar.*

Regionstyrelsens svar:

Rutinen är att verksamhetens mål stäms av mot beslutade mål i ”Mål och budget” samt ”Regionstyrelsens verksamhetsplan med budget”.

Dokumentet beslutas dock sent på året (november/december) och verksamheterna ska då redan vara klara med sin planering. Verksamheterna planerar alltså parallellt med politiken vilket också är nödvändigt. Emellertid står sig de politiska målen normalt bra över tid och ändras inte radikalt över åren vilket gör att de verksamhetsmål som inte stämmer överens med de politiskt satta är få.

HR-direktörens stab

Enheten för Rekrytering och arbetsmarknad

Rekryteringsprocessen

***Revisorernas rekommendation:** att dokumentera hela rekryteringsprocessen för att ge ytterligare stöd för regionens chefer vid rekrytering.*

Det ger också organisationen förutsättningar att arbeta mer processorienterat och standardiserat.

Regionstyrelsens svar:

Dokumenterad rutin för rekrytering gällande annonspublicering är under revidering och beräknas vara klart hösten 2021. Visualisering av rekryteringsprocessen kommer att publiceras på Insidan under året.

Enheten för Chefsstöd Regional verksamhet

Chefsstöd kring HR-frågor

Revisorernas rekommendation: att uppdragsbeskrivning ses över och uppdateras utifrån beslutat arbetssätt.

Regionstyrelsens svar:

Arbetet med att ta fram HR-specialistens basutbud till verksamheterna är färdigställt och kommer att följas upp kontinuerligt. Dokument är gemensamt för både Chefsstöd Regional verksamhet och Chefsstöd hälso- och sjukvård.

Dokumentet ”Hantering av Verkställighetsbeslut i arbetsgivarfrågor inom regional verksamhet”, i revisionsrapporten benämnt som delegationsordning, är färdigställt och förankrat med berörda verksamheter. Det som återstår är beslut om verkställighet, vilket kommer att ske innan sommaren.

Regionens arbetsmiljöarbete

Revisorernas rekommendation: att regionstyrelsen säkerställer uppföljning av regionens arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att uppföljning av regionens arbetsmiljö och rapportering till förtroendevalda kommer i mål. Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär bland annat att årligen följa upp hur arbetsmiljöarbetet fungerar och förändra detta vid behov. Uppföljningen är också ett sätt att säkerställa att regionen följer lagen.

Regionstyrelsens svar:

Det pågår ett arbete med att ta fram en regiongemensam rutin och mall för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), så att uppföljning utförs på alla organisatoriska nivåer och återkopplas till politiken. Den årliga uppföljningen ska säkerställa att Region Sörmland lever upp till Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och bidra till att åtgärder ger en bättre arbetsmiljö. Om det vid uppföljningen framkommer brister ska dessa

åtgärdas. Genomgången ska användas för att driva utvecklingen mot ständig förbättring av arbetsmiljön.

Ett område omfattar uppföljning av fördelning av arbetsmiljöuppgifter vilken ska säkerställa att regionens verksamheter har en dokumenterad, tydlig och aktuell fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

En regiongemensam process för hur den årliga uppföljningen ska gå till, vilka områden som omfattas av uppföljningen samt att det framgår att åtgärder ska vidtas vid brister, ska bidra till att säkerställa regionens arbetsmiljöarbete och de förtroendevaldas uppföljningsansvar.

Enheten för Kompetensutveckling

Samordning av regionens utbildningsutbud på Kompetensportalen

Revisorernas rekommendation: att regionen säkerställer arbete med kompetensutvecklingsplaner och strukturerad tillämpning av Kompetensportalen. Enligt regionens budget 2020 ska det finnas kompetensutvecklingsplaner för medarbetare.

Regionstyrelsens svar:

I dagsläget pågår en upphandling gällande Kompetensportal det vill säga ett "Learning management system/Talent management system". Vid etablerandet av det nya LMS- systemet kommer frågan om hur regionen på ett mer strukturerat sätt kan säkerställa arbetet med kompetensutvecklingsplaner att omhändertas.

Region Sörmlands kompetensförsörjningsmodell

Revisorernas rekommendation: att regionen tydliggör mer långsiktig plan och strategi för kompetensförsörjningen och tidplan för implementeringen. Regionens styrmodell ger förutsättningar för uppföljning med indikatorer.

Regionstyrelsens svar:

Projektdirektivet för kompetensförsörjningsmodellen anger följande effektmål:

- 2022-12-31 arbetar 80 % av verksamheterna systematiskt och spårbart med kompetensförsörjning. Mätning av tillämpningen kan ske genom att se hur stor andel av verksamheterna som arbetar med kompetensförsörjningsaktiviteter i kompetensportalen.

- 2022-12-31 har varje medarbetare en individuell utvecklingsplan vilken är kopplad till verksamhetens mål. Mäts genom andel genomförda medarbetarsamtal samt ifyllda utvecklingsplaner.

Införande och implementering av kompetensförsörjningsmodellen har omfattat både hälso-och sjukvård och annan övrig verksamhet. Under 2020 har implementeringen avbrutits till följd av covid-19. Av samma skäl kommer effektmålen inte att uppnås enligt plan. Reviderad tidplan åligger styrgruppen för kompetensförsörjningsmodellen att ta fram under året. Indikatorer med koppling till ovanstående är under framtagande.