

Tjänsteställe, handläggare
Staben HR, Maria Åkesson

Sammanträdesdatum
2024-06-10

Beteckning
Dnr: 24RS1033

Er beteckning:

Regionens revisorer, c/o PWC
Box 885
721 23 Västerås

Svar på revisionsrapporten Granskning av personal- och kompetensförsörjning

Regionstyrelsen avger följande svar på gjord revisionsrapport och gjorda bedömningar i rapporten:

- Att säkerställa att ansvarsfördelningen avseende personal- och kompetensförsörjningen är tydliggjord inom hela organisationen.

Region Örebro län har en struktur och metod för bedömning av kompetensförsörjning. Komplexiteten utgörs av att personal- och kompetensförsörjning omfattar allt från bemanningsplanering till mer strategiska långsiktiga ställningstaganden utefter verksamhetens uppdrag. Svårigheten ligger i att balansera nuläget med framtidens behov av kompetens. Resultatet av analyserna kring kompetensförsörjning har ett brett användningsområde och behöver vägas samman med omvärldsanalyser, prognoser, underlag från myndigheter och intresseorganisationer. Underlaget utgör ett ställningstagande för såväl Region Örebro län som helhet som för respektive förvaltning. De 8 strategiska utvecklingsområdena som tagits fram är gemensamma för regionen och skall vidareutvecklas regionövergripande och inom varje förvaltning. Det möjliggör också en implementering på alla nivåer i organisationen. Revisionsrapporten påvisar att detta arbete behöver förstärkas.

- Att säkerställa att stödet från HR är tillräckligt för cheferna. Detta kan med fördel ske genom ett samtal om förväntan mellan förvaltning och HR för att hamna på rätt nivå. Exempelvis såsom det arbetssätt som påbörjats av enhetschef och HR-strateg inom Hälso- och sjukvårds-

förvaltningen.

Stöd för både bemanningsplanering och kompetensförsörjning finns och ska utvecklas.

- Tillse att samtliga förvaltningar har upprättade kompetensförsörjningsplaner samt att dessa fastställs av respektive nämnd.

Den gemensamma kompetensförsörjningsprocessen är utformad för att ta fram en regionövergripande kompetensförsörjningsplan som sedan kompletteras med fördjupade kompetensförsörjningsplaner i varje förvaltning - utifrån de specifika behov som finns i respektive förvaltning. Så har exempelvis gjorts inom Hälso- och sjukvårdsförvaltningen som har utgått från samma 8 utvecklingsområden som den regionövergripande, fast med mer specifika åtgärder.

- Att stärka arbetet med Region Örebro läns arbetsgivarvarumärke.

Utvecklingsområdet ”Att arbeta aktivt för att stärka anseendet som arbetsgivare” är ett påbörjat utvecklingsarbete inom ramen för den strategiska kompetensförsörjningsplanen 2023-2025.

- Att tillse att rutiner tas fram för att sammanställa och analysera information från avslutningssamtalet som ett redskap för att utveckla regionens Arbetsgivarvarumärke.

Avslutningssamtalen är en av de parametrar som bidrar till att utveckla regionens arbetsgivarvarumärke. I utvecklingsområdet som nämns i punkten ovan pågår en analys utifrån avslutningssamtal, avgångsenkäter, tidigare medarbetarenkät (en ny mätning skall göras under hösten 2024), studenternas syn på regionen som arbetsgivare, verksamhetsförlagda utbildningar, placeringar med mera.

Regionstyrelsen kommer att beakta synpunkterna i revisionsrapporten i utvecklingen av arbetet kring personal- och kompetensförsörjning.

För Region Örebro län

Andreas Svahn
Regionstyrelsens ordförande

Rickard Simonsson
Regiondirektör