

HR-avdelningen  
Krister Eriksson  
Tfn: 063-14 75 51063-14 75 08  
E-post: krister.eriksson@regionjh.se

2022-04-14  
Regionstyrelsen

## Redovisning av utvecklingsarbete avseende personalförsörjning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Jämtland Härjedalen genomförde revisionskontoret 2021 en granskning av regionens personalförsörjning. Granskningens syfte var att bedöma om regionen bedriver ett aktivt arbete för att säkra en god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats för medarbetarna.

I granskningsrapporten framförde revisorerna i huvudsak följande rekommendationer till regionstyrelsen:

- Kompetensförsörjningsarbetet sker systematiskt och processinriktat
- Långsiktig plan för kompetensförsörjning revideras
- Regionstyrelsen och Hälso- och sjukvårdsnämnden ser över sina mål och mätetal för kompetensförsörjningen
- Åtgärder vidtas för att resultaten från avgångssamtal kan användas som en del i utvecklingsarbetet
- En översyn görs av hur de administrativa uppgifterna i samband med rekryteringen organiseras
- Aktiviteter för personalförsörjning följs upp och utvärderas.
- En översyn görs av ansvar och befogenheter för linjechefer så att dessa bättre harmoniserar med varandra
- Det sker en översyn av om attraktiv arbetsgivare ska återinföras som handlingsplan och mål

## Redovisning av pågående och genomförda åtgärder

Svar presenteras per rekommendation här nedan.

Kompetensförsörjningsarbetet sker systematiskt och processinriktat
--

Det finns en processbeskrivning för Region Jämtland Härjedalens långsiktiga kompetensförsörjning (tidigare "Långsiktig plan för Region Jämtland Härjedalens kompetensförsörjning" dnr 21469-2 en del i LUP) som anger hur kompetensförsörjning ska ske enligt svensk standard. En översyn har genomförts av denna processbeskrivning som därefter publicerats i verksamheten.

Till processbeskrivningen finns Kompetenskartläggning 2022–2035 (dnr 45132) och Kompetensanalys (dnr 37922) kopplade. Kompetenskartläggningen är klar och kompetensanalysen planeras vara klar den 30 april.

Långsiktig plan för kompetensförsörjning revideras

Regionen har både en Regionövergripande handlingsplan, där Hälso- sjukvården är prioriterad och även områdesövergripande egna handlingsplaner. Den regionövergripande planen är klar men områdesvis har man kommit olika långt, främst beroende på belastning i verksamheterna. Genomgång och uppdateringar kommer ske under 2022 där en prioriteringsordning tas fram utifrån belastning på de olika verksamheterna. Samtliga områden ska vara klara till 31/12 2022.

Regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden ser över sina mål och mätetal för kompetensförsörjningen

Översyn av mål och mätetal genomförs regelbundet i verksamheten och omvärldsbevakning mot andra regioner har påvisat stora utmaningar i att forma mätetal inom kompetensförsörjningsområdet. Den utredning som genomfördes hösten 2021 påvisade inte att mer precisa mätmetoder finns hos andra Regioner än de som Region Jämtland Härjedalen tillämpar. Regionen avser att tillsvidare fortsatt följa de nyckeltal som mäter emot personalkapacitet, personalomsättning samt avgångsorsaker. Vidare kommer regionen att under 2022 se över formerna för målsättning och uppföljning inom kompetensförsörjningsområdet.

Åtgärder vidtas för att resultaten från avgångssamtal kan användas som en del i utvecklingsarbetet

Påminnelser har gått ut till chefer för att säkerställa att avslutningssamtal görs på ett strukturerat sätt. Därutöver sker punktinsatser utifrån behov i verksamheter där en stor mängd avgångar sker genom egen uppsägning. Uppföljningsinsatser har införts halvårsvis där nästa avstämning sker per den 31 maj 2022.

En översyn görs av hur de administrativa uppgifterna i samband med rekryteringen organiseras

Den processbeskrivning som anger hur rekryteringsarbetet ska genomföras, bl.a. avseende vem som gör vad, har uppdaterats och är klar. Därutöver har en utvecklingsinsats inletts att digitalisera och underlätta den administrativa processen. Den digitala utvecklingen är dock beroende av flera olika system och verktyg varför ett tydligt besked om när det är klart inte kan ges i nuläget.

Aktiviteter för personalförsörjning följs upp och utvärderas.

Regionen följer upp genomförda personalförsörjningsaktiviteter utifrån besöksstryck, fysisk närvaro, intresseanmälningar, i förekommande fall enkätundersökningar, och antalet ansökningar vid extra spridning av annonser. Dock finns inte verktygen för att se effekterna på lång sikt. Under pandemin har de fysiska träffarna helt uteblivit, då förutsättningarna nu förbättras planeras dessa att återupptas.

En översyn görs av ansvar och befogenheter för linjechefer så att dessa bättre harmoniserar med varandra

1. Ett arbete har planerats med mål att tydliggöra chefers ansvar och mandat genom översyn av regionens delegationsbestämmelser. Revideringen påbörjas april och planeras att träda i kraft inför 2023.
2. Granskning av roller, ansvar och befogenheter (RS/224/2022). Översyn och sammanställning av dokument som berör roller, ansvar och befogenheter kopplat till ekonomi, arbetsmiljö, verksamhet och delegationsrätt etc. Återrapportering ska göras till Regionstyrelsen 31 maj – 1 juni 2022.
3. Granskning av regelverk och rutiner för Regionens chefer (RS/864/2021)
4. Med mål att tydliggöra chefers ansvar och befogenheter inom Hälso- och sjukvårdens förvaltningsområde har hälso- och sjukvårdsdirektören beslutat om nya rutiner avseende:
  - Rutin för behovsanalyser
  - Rutin vid lönesättning
  - Ersättningar vid planerad extra mottagning
5. Uppdrag från Regionstyrelsen (2022-01-25) att göra en översyn och revidering av regelverk och rutiner för regionens chefer inom Ekonomi- och HR-området. Uppdraget genomförs bl.a. genom en genomlysning av regionens dokument samt genom intervjuer med chefer och ska återredovisas till Regionstyrelsen 31 maj – 1 juni 2022.

Det sker en översyn av om attraktiv arbetsgivare ska återinföras som handlingsplan och mål

Region Jämtland Härjedalens arbete med regionen som en attraktiv arbetsgivare sker inom ramen för regionens befintliga styrmodell. Det innebär att policys och planer såsom den Personalpolitiska policyn (DNR:RS/1528/2017), Regionplanen, regionstyrelsens och nämndernas verksamhetsplaner samt verksamheternas underliggande handlingsplaner, innehåller strategiska inriktningar, mål och utvecklingsinsatser som ska stödja utvecklingen av regionens attraktivitet. Detta med avseende på att attrahera, rekrytera och behålla både nya och befintliga medarbetare.

Viljeinriktningen och de utvecklingsinsatser regionens befintliga planer utgörs av motsvarar i hög grad detsamma som återfanns den tidigare planen Attraktiv arbetsgivare. Det var mot bakgrund av dessa likheter den planen togs bort, samt att det i regionen förelåg ett övergripande behov att tydliggöra och förenkla målstyrnings- och uppföljningsprocesserna i verksamheten.

Regionledningen har inlett diskussioner dels inom ledningen, och dels tillsammans med arbetstagarorganisationerna i Regionkommittén om hur ett partsgemensamt arbete om Region Jämtland Härjedalen som attraktiv arbetsgivare kan bedrivas. Det är i dagsläget för tidigt att bedöma i vilken form arbetet kan komma att bedrivas, om det ska ske inom en särskild handlingsplan för Attraktiv arbetsgivare eller vid vilken tidpunkt.

Sedan årsskiftet 2021-2022 har hälso- och sjukvårdsdirektören fått i uppdrag att utveckla förutsättningarna inom hälso- och sjukvårdsverksamheten genom ett 8-punktsprogram. Programmet kan till stora delar kopplas till regionen som en attraktiv arbetsgivare där en av punkterna i uppdraget är Attraktiv arbetsgivare: att ta fram planer för kompetensförsörjning och kompetensutveckling.