

För kännedom
Regionfullmäktige

Regionstyrelsen

Revisionsrapport ”Ändamålsenligt rekryteringsarbete?”

Denna granskning har genomförts inom ramen för 2016 års revision, innan Norrbottens läns landsting blev Region Norrbotten. Med anledning av detta används benämningen landsting, och inte region, i vår revisionsrapport.

PwC har på vårt uppdrag granskat rekryteringsarbetet inom landstinget. Att säkerställa kompetensförsörjningen krävs för att en organisation ska kunna utföra sitt uppdrag. Området kompetensförsörjning omfattar flera delprocesser varav rekrytering är en. Syftet har varit att bedöma om landstingsstyrelsen säkerställt att rekryteringsarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt och med en tillräcklig intern kontroll.

Vår sammanfattande bedömning är att landstingsstyrelsen i en begränsad utsträckning säkerställt att rekryteringsarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Vi bedömer även att den interna kontrollen i sammanhanget är otillräcklig.

Bedömningen baseras i huvudsak på följande:

- Landstingsstyrelsen har till övervägande del en ändamålsenlig styrning av landstingets rekryteringsarbete. Detta inom ramen för styrande plan- och strategidokument samt att styrelsen fattat aktiva beslut gällande området. Samtidigt visar granskningen att antaget mål för området inte är känt och förankrat inom verksamheterna. Styrelsen bör ta initiativ till att göra antagna mål kända och förankrade. Positivt ses att ett arbete sker för att integrera kompetensförsörjningsarbetet i landstingets styrprocess.
- En ändamålsenlig styrning och systematik av verksamheternas rekryteringsarbete bedöms finnas i en begränsad utsträckning. Strategidokumentets intentioner återfinns i divisionernas planer, men inte styrelsens antagna mål. Det saknas ett sammanställt underlag som tydliggör vilket nuvarande, och kommande, kompetensbehov som finns i förhållande till det uppdrag som ska verkställas. Ett sådant underlag är i vissa delar att likna vid ett riskanalysunderlag.
- Största problemet som uppges finnas gällande rekryteringssituationer är att det saknas tillgång till kandidater. Om dessa finns, uppges chefer att de har ett till övervägande del tillräckligt stöd. Samtidigt visar granskningen att ”första-

linjens-chefer” med ansvar för en ”dygnet-runt-verksamhet” inte upplever sig ha ett tillräckligt stöd. Särskilt vad gäller korttidsrekrytering. Bristande IT-stöd medför att befintlig bemanningsenhet vid Sunderby sjukhus saknar möjlighet att bistå verksamhet vid övriga länets sjukhus gällande korttidsrekrytering.

- En samverkan sker med externa aktörer som syftar till att främja ett rekryteringsunderlag. Granskningen visar att det finns utrymme för ytterligare samverkan med nationella utbildningsaktörer för att bl.a. påverka utbildningsutbud.
- Vi bedömer att uppföljningen av landstingets rekryteringsarbete ur ett internkontrollperspektiv och måluppfyllelseperspektiv är bristande. Mål och målindikator är inte känt, och i uppföljningsdokument anges inte definition av ”ett svårrekryterat yrke”. Vidare bedömer vi att utrymme finns för en mer samlad struktur som inte bara tydliggör uppnådda målsättningar för rekryteringsområdet, utan även för kompetensförsörjningsområdet. Detta menar vi även kan signalera behov av ytterligare åtgärder från landstingsstyrelsens sida.
- En rapportering av givna uppdrag med bäring på rekryteringsområdet har efterfrågats av landstingsstyrelsen. Vi noterar även att information/utbildning har genomförts för landstingsstyrelsen. Mot bakgrund av att för området satta målsättningar inte uppnåtts menar vi att styrelsen bör överväga om ytterligare underlag behövs för sitt fortsatta beslut och prioriteringar för området rekrytering.

Med vänlig hälsning



Marita Björkman-Forsman
Revisionens ordförande

Anders Åknert
Förtroendevald revisor

Bilaga: Revisionsrapport ”Ändamålsenligt rekryteringsarbete?”, januari 2017