

# Regionens revisorer

## Styrning och kontroll över HR-stödet till chefer

### Rapport nr 9/2020

#### **Den politiska styrningen är svag**

Granskningen visar att Region Västerbotten saknar övergripande riktlinjer och överenskommelser för hur styrning och uppföljning av HR-stödet ska gå till. Hälso- och sjukvårdsnämnden har ingen egen HR-stab. HR-stöd får hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning från en central HR-stab i regionstyrelsens förvaltning. Regionstyrelsens styrning och uppföljning är svag och hälso- och sjukvårdsnämnden saknar styrning och uppföljning av det verksamhetsnära HR-stödet till chefer i hälso- och sjukvårdsförvaltningen. I hög grad hanteras styrningen och uppföljningen av det verksamhetsnära HR-stödet genom informella kontakter mellan HR-direktören, hälso- och sjukvårdsdirektören och andra tjänstepersoner i styrelsens och nämndens förvaltningar. Varken styrelsen eller nämnden har kontroll över om HR-stödet till chefer är tillräckligt.

Efter den senaste granskningen år 2016 av HR-stödet redovisade landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att åtgärder hade vidtagits med anledning av identifierade brister. Styrelsen och nämnden hade i en enkät frågat verksamhetschefer hur de upplevde att HR-stödet fungerade. Styrelsen och nämnden uppgav att de fortsättningsvis skulle göra enkäter och följa upp hur HR-stödet fungerade. I yttrandena över granskningen informerade styrelsen och nämnden också om att överenskommelser, så kallade "service level agreement" (SLA), mellan HR och chefer i verksamheterna skulle tas fram för att förbättra styrningen och kontrollen av HR-stödet.

Denna uppföljande granskning visar att varken styrelsen eller nämnden, sedan enkäten efter den förra granskningen, har följt upp hur det verksamhetsnära HR-stödet fungerar. De överenskommelser om HR-stöd (SLA) som styrelsen och nämnden utlovade är ännu inte framtagna.

#### **Positivt enkätresultat**

Positivt är att en enkätundersökning som vi genomfört visar att en majoritet av tillfrågade chefer inom hälso- och sjukvården och tandvården upplevde att de fick det stöd de behövde från sina HR-partners. Dock visade resultatet att det fanns skillnader mellan olika verksamhetsområden och mellan olika chefsnivåer.

#### **Rekommendationer**

Enligt kommunallagen är styrelser och nämnder ansvariga för att verksamheterna inom deras ansvarsområden fungerar tillfredsställande. Revisorerna lämnar nedanstående rekommendationer till regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden:

- Förtydliga hur regionstyrelsens centrala HR-stab ska fungera i förhållande till övriga nämnders förvaltningar.
- Tydliggör hur styrning av det centrala HR-stödet ska gå till när det gäller stödets inriktning och omfattning. Säkerställ exempelvis att det finns beslutade principer och kriterier för hur fördelningen av HR-partners till chefer ska gå till.
- Säkerställ en kontinuerlig uppföljning av att HR-stödet till cheferna fungerar ändamålsenligt.
- Säkerställ en tydligare berednings- och beslutsprocess för styrande dokument inom HR-området som berör flera nämnders verksamheter.
- Säkerställ att uppdrag för HR-strateg, HR-partners med flera som arbetar som stöd till chefer i hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning är beslutade och dokumenterade.

För ytterligare information om granskningen kontakta Eva Moe, telefon 090-785 73 55. Den kompletta rapporten finns på regionens hemsida [www.regionvasterbotten.se/revision](http://www.regionvasterbotten.se/revision) men kan också beställas från regionens revisionskontor.