

Kanslienhets stab
Kia Ronnhed

2021-08-19

Granskningsrapport Styrning och kontroll över HR stödet till chefer

Hälso- och sjukvårdsnämnden lämnar följande svar på revisionens rekommendationer

1. Förtydliga hur regionstyrelsens centrala HR-stab ska fungera i förhållande till övriga nämnders förvaltningar.

Svar:

HR-staben, liksom övriga administrativa staber som är organisatoriskt placerade inom regionstyrelsens förvaltning, arbetar förvaltningsövergripande. Detta innebär för HR-stabens del att den ska vara ett professionellt stöd i HR-/personalrelaterade frågor till lednings-funktioner på alla nivåer inom respektive förvaltning. HR-stabens uppdrag är att agera som strategiskt och operativt stöd åt regionens olika verksamheter i HR-/personal-relaterade frågor samt att arbeta för en konsekvent och jämlik personalpolitik inom Region Västerbotten. I somliga fall hanterar HR-staben hela förvaltningsövergripande processer medan staben i andra fall fungerar som ett direkt stöd till chefer i hanteringen av olika HR-processer.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

Regionstyrelsens centrala HR-stab har att förhålla sig till och agera utifrån den organisation som fullmäktige beslutat. Alla organisationsstrukturer kan sägas ha både styrkor och svagheter. Den idag beslutade regiongemensamma organisationen med centrala staber samlade i en styrelse/nämnd, och som svarar för ett nämnds övergripande centralt stöd, har bedömts ha ett antal framsidor eller styrkor som varit vägledande för nuvarande organisering. Några av dessa framsidor är; förenklad styrning, ekonomiska skalfördelar, standardiserade processer, enhetlighet, att stab- och stödfunktionerna utvecklas väl inom sina professioner och att en ökad specialisering kan ske och karriärvägar inom respektive profession kan utvecklas. Ambitionen är att kunna förstärka framsidorna med nuvarande organisering och motverka de eventuella baksidor eller problem som uppkommer efter vägen.

2. 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.

Svar:

Det är en tjänstepersonsfråga hur stödet ska utformas och fördelas. Med stöd av framtagna principer och kriterier i kombination med en god dialog med tjänstepersonsledningen inom respektive förvaltning, skapas det bra förutsättningar för att bedriva och kunna ge ett kvalitativt och kvantitativt bra HR-stöd. I de fall det uppstår behov av omfördelning av HR-resurser eller omprioriteringar av innehållet kan överenskommelserna justeras i dialog.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

Bygga vidare på en bra dialog mellan tjänstepersonsledningarna i respektive förvaltning angående HR-stödet och även aktivt utveckla den vidare.

Kanslienhets stab
Kia Ronnhed

2021-08-19

3. Säkerställ en kontinuerlig uppföljning av att HR-stödet till cheferna fungerar ändamålsenligt.

Svar:

Uppföljningen av att chefsstöd fungerar ändamålsenligt bör göras enligt samma principer oavsett inom vilket kompetensområde, från vilken stab eller vo-område, som stödet ges och därmed också utformas i en gemensam dialog mellan förvaltningarna.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

HR-staben kommer att aktivt medverka till att en lämplig nämndövergripande modell tas fram för en kontinuerlig uppföljning av att chefsstödet inom Region Västerbotten fungerar ändamålsenligt.

4. Säkerställ en tydligare berednings- och beslutsprocess för styrande dokument inom HR-området som berör flera nämnders verksamheter.

Svar:

Berednings- och beslutsprocesserna för styrande dokument är inte unika processer för respektive stab utan ska vara nämndövergripande.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

HR-staben kommer att aktivt medverka till att tydliggöra dessa processer inom Region Västerbotten tillsammans med övriga staber och verksamhetsområden inom regionstyrelsen samt tjänstepersonsorganisationen inom övriga förvaltningar.

5. 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.

Svar:

Det är en tjänstepersonsfråga hur stödet ska utformas och fördelas. Inom Region Västerbotten finns inte formella befattningsbeskrivningar som dokumentation för innehållet i olika befattningar. När det gäller uppdragen för HR-partners, och för den HR-strateg som stödjer hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning, så fördelas dessa HR-resurser enligt principen om chefsens rätt att leda och fördela arbetet och den dialog som förs med de olika nämndförvaltningarna utifrån de behov som finns. Att specifikt kräva att det ska finnas formellt beslutade och dokumenterade uppdrag för dessa roller skulle inte vara ändamålsenligt och skulle innebära mer administration och därmed också högre administrativa kostnader.

Hälso- och sjukvårdsnämnden vidtar följande åtgärder:

Bygga vidare på en bra dialog mellan tjänstepersonsledningarna i respektive förvaltning för att säkra att uppdragen blir tydliga och motsvarar de behov som finns av chefsstöd.