

FÖRSTUDIE REKRYTERINGSPROCESS

Revisionskontoret
Leif Gabrielsson,
Revisionsdirektör
Dnr: REV/12/2024

Innehållsförteckning

1	INLEDNING/BAKGRUND.....	3
2	SYFTE.....	3
3	AVGRÄNSNING.....	3
4	METOD	3
5	RESULTAT AV FÖRSTUDIEN.....	3
5.1	NULÄGE	3
5.2	ANALYS OCH SLUTSATS	4
6	KVALITETSSÄKRING	5
7	UNDERTECKNANDE.....	5

1 INLEDNING/BAKGRUND

Regionen har sedan länge bemanningsproblem inom ett flertal yrkesgrupper, främst inom sjukvårdsrelaterade yrken. Regionen är sedan lång tid tillbaka beroende av extern bemanning från bemanningsföretag vilket medfört höga kostnader. Nu har regionen som mål att minska köp från bemanningsföretag och i stället anställa egen personal vilket bland annat ska minska regionens kostnader och trygga personalkontinuiteten inom sjukvården. För att underlätta arbetet med rekrytering finns det inom regionen en rekryteringsprocess med rutiner och regler som regionens HR-funktion tagit fram och i våras började man använda ett nytt verktyg/system för rekrytering.

Vid rekrytering är det också viktigt att personer som söker anställning till olika lediga tjänster bemöts på ett professionellt sätt för att ge ett bra intryck av regionen hos sökande. För att tillhandahålla möjligheter för detta har regionens HR-funktion utvecklat regionens rekryteringsprocess och verktyg som ska användas vid rekrytering och vid behov även utvecklas.

Från några håll har det framkommit osäkerheter om den rekryteringsprocess och det verktyg som används inom regionen för att handlägga rekryteringar är fungerande och effektiva. Det finns exempel på rekryteringar som i de system/rutiner som användes har pågått uppmot ett år, oftast beror det på brister i kommunikationen mellan hos chef/rekryterare att

Regionens revisorer har mot bakgrund av sin risk- och väsentlighetsanalys bedömt det angeläget att genomföra en förstudie av regionens rekryteringsprocess.

2 SYFTE

Förstudiens syfte är att inhämta information om regionens rekryteringsprocess och om det finns verktyg och rutiner som används samt om det finns behov av en fördjupad granskning.

3 AVGRÄNSNING

Förstudien har avgränsats till Regionstyrelsen.

4 METOD

Granskningen har utförts genom inhämtning och granskning av relevanta dokument och intervjuer med berörda tjänstemän.

5 RESULTAT AV FÖRSTUDIEN

5.1 NULÄGE

Region Jämtland Härjedalen arbetar kontinuerligt med att rekrytera framför allt vårdpersonal för att säkra regionens kompetensförsörjning och minska behovet av dyr bemanning från bemanningsföretag. I delårsbokslutet 2024 rapporterades att man är 178 fler månadsavlönade än föregående år vilket indikerar att det görs ganska många rekryteringar inom regionen varje år. I regionplanen 2024 - 2026 finns ett långsiktigt nyckeltal som mäts i andel av total personalkostnad som utgörs av kostnader för inhyrd bemanning.

Från april 2024 används ett nytt system/process för rekrytering, Visma Recruit. Systemet används för att underlätta rekryteringsarbetet och flera moment i rekryteringen sker i systemet samtidigt som all information i rekryteringen sparas där. Chefen ansvarar för rekryteringen och kan vid behov få hjälp av den centrala HR-funktionen som också tillhandahåller och ansvarar för verktygets funktionalitet. Planen är att systemet ska vara så användarvänligt så att alla rekryterande chefer efter utbildning själva ska kunna genomföra hela rekryteringen utan stöd av HR. När det gäller referenstagningar används systemet Refapp som är integrerad med Visma Recruit.

I Visma Recruit kan man som rekryterande chef välja mellan ett antal rekryteringsprocesser, till exempel rekrytering inom eller utöver befintlig budget, rekrytering med eller utan KBR (kunskapsbaserad rekrytering). Därefter tar chefen fram olika nyckelkompetenser för rekryteringen som systemet använder för att ta fram förslag på jobbannonser, intervju- och referensfrågor, allt för att underlätta för chefer och höja kvalitén i rekryteringsarbetet. I Visma Recruit hanteras alla ansökningar och utskick av rekryterande chef till sökande.

I förstudien framkom vid intervjuer att det sedan flera år tillbaka finns krav på behovsanalys inför rekryteringar. De intervjuade anser att det i en del fall känns onödigt att fylla i uppgifter i behovsanalys och vänta med rekrytering innan den är godkänd. Det finns risk för att man "tappar" sökanden om det tar lång tid att få behovsanalysen godkänd.

Chefer anstränger sig för att använda det tillhandahållna rekryteringsverktyget Visma Recruit i så stor utsträckning som möjligt. Beroende på erfarenhet och utbildning i systemet så används verktyget i olika utsträckningar av rekryterande chef, en del chefer arbetar mycket med rekryteringar och gör allt själv medan andra behöver stöd från HR.

Eftersom Visma Recruit är ett relativt nytt system för rekryteringar inom regionen saknar många chefer kunskaper om vad systemet kan hjälpa till med och hur det kan användas. De intervjuade anser dock att systemet kan underlätta rekryteringsarbetet för chefer men att chefer behöver lära sig systemet för att se dess fulla potential vilket man också tror kommer att ske. Det finns digitala utbildningar på regionens kunskapsportal så alla kan göra sin utbildning i systemet när man så önskar.

När det gäller verktyget Refapp för referenstagningar saknar de intervjuade erfarenhet av systemet då man inte använt det utan arbetar på det tidigare sättet med frågor och svar på papper. Därför kan man inte uttala sig om man anser att verktyget är bra och man har heller inte haft någon utbildning i systemet, vilket man anser vara en brist. Dock anser man att arbetet med referenstagningar i Refapp blir mer strukturerad och dokumenterad vilket tidigare har brustit på en del håll.

Från regionens HR-funktion anser man att användning av Visma Recruit och Refapp kommer att underlätta arbetet med rekryteringar då alla annonser, ansökningar och övriga dokument kommer att finnas i systemet och att det lättare går att få en överblick om var man är i rekryteringsarbetet. Det kommer också vara lättare för andra personer att fortsätta en pågående rekrytering vid ordinarie chefs frånvaro eller sjukskrivning då allt material som tillhör rekryteringen ska finnas i systemet.

5.2 ANALYS OCH SLUTSATS

Förstudiens syfte har varit att visa om det finns behov av en fördjupad granskning av regionens rekryteringsprocess.

Regionens rekryteringsprocess med ett nytt verktyg/system har implementerats och börjat användas under våren 2024. Det finns risk för att systemet inte används på avsett sätt då chefer och användare ännu inte utbildat sig i att använda systemet och dess olika moduler,

exempelvis Refapp för referenstagning. Vid intervjuer har inga brister i rekryteringsprocessen eller i systemet Visma Recruit framkommit och de intervjuade menar att den nya processen och det nya verktyget kommer att underlätta arbetet med rekryteringar. Vid chefernas samtal med sökanden under rekryteringen har inga problem eller felaktigheter kring själva rekryteringen, till exempel kommunikation/meddelanden/utskick nämnts.

Vår sammanfattande bedömning är att rekryteringsprocessen enligt uppgift i stort fungerar bra, dock ifrågasätter man kravet på behovsanalys som ibland känns onödig. De sökanden har inte haft några problem eller framfört synpunkter på att processen eller kommunikationen upplevs krånglig. Det nya systemet, Visma Recruit kommer att underlätta vid rekryteringar, dock behöver flera av användarna av systemet utbildas för att kunna använda systemet fullt ut.

Vår slutsats och rekommendation blir att avvakta med en fördjupad granskning tills dess att det nya verktyget för rekrytering har använts ett tag för att kunna göra en granskning/utvärdering om det finns behov av en fördjupad granskning.

6 KVALITETSSÄKRING

Projektledare svarar för kvalitetssäkring gentemot uppgiftslämnare och av de insamlade uppgifter som används i analysen. Projektledaren har det primära ansvaret för att den analys och de bedömningar och förslag som förs fram är tillräckligt underbyggda.

Ansvarig för kvalitetssäkring har det övergripande ansvaret för att kontrollera om granskningen har en tillräcklig yrkesmässig och metodisk kvalitet samt att det finns en överensstämmelse mellan revisionsfrågorna/kontrollmålen, metoder, fakta, slutsatser/bedömningar och framförda förslag.

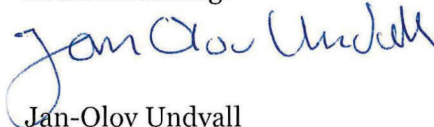
7 UNDERTECKNANDE

Projektledare:



Leif Gabrielsson
Revisionsdirektör

Kvalitetssäkring:



Jan-Olov Undvall
Certifierad kommunal revisor