




# **Uppföljning av internkontrollplan - helår 2023**

Regionservice  
Helår 2023

# Innehållsförteckning


1.1	Otillräcklig uppföljning på åtgärder som definierats i avvikelser .....	3
1.2	Digitala lösningar används inte i tillräcklig omfattning .....	4
1.3	Följer inte regionens riktlinjer för bisyssla .....	6
1.4	Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.....	7



## 1.1 Otillräcklig uppföljning på åtgärder som definierats i avvikelser

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p><b>Följer vi upp åtgärder som definierats i avvikelser?</b></p> <p><b>Beskrivning av metod</b> <i>Statistik och intervjuer</i></p>	<p><b>Metod</b></p> <p>Manuell genomgång av inkomna avvikelser. Av 243 avvikelser valdes 45 ut för en slumpvis kontroll. I hälften av fallen hade "åtgärdens effekt" ej följts upp.</p> <p><b>Resultat</b></p> <p>Genom undersökning av inkomna avvikelser fann man att det under april – september avslutats totalt 243 avvikelser. 201 av avvikelserna gällde SITHS-kort som ej återlämnats efter anställningens slut. Dessa är till 90% "kundrelaterade" och avslutas och följs upp av "Kunden".</p> <p><b>Slutsats</b></p> <p>Ny rutin är framtagen. Implementering av rutinen sker under september och oktober. Samtliga som handlägger avvikelser är sammankallade till utbildning den 19 och 20 september.</p> <p> Uppfyllt</p>

Åtgärd	
Framtagande av ny rutin kring avvikelser	Utbildningen för handläggare har slutförts. Kontroll av avvikelser som avslutades under oktober – december, cirka 60 st, visade att ca 80% av dessa avvikelser hade följts upp avseende åtgärdens effekt. Resultatet visar på en mycket god utveckling.

## 1.2 Digitala lösningar används inte i tillräcklig omfattning

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p data-bbox="204 405 691 461"><b>Använder vi digitala lösningar i möjlig och tillräcklig omfattning?</b></p> <p data-bbox="204 495 485 551"><b>Beskrivning av metod</b> <i>Intervjuer</i></p>	<p data-bbox="735 405 1393 920"><b>Metod</b> Kontrollmomentet "Använder vi digitala lösningar i möjlig och tillräcklig omfattning?" har undersökts genom enkätutskick. En organisations digitala mognad kan mätas med olika metoder. På Regionervice har vi valt att mäta med en evidensbaserad modell, DiMiOS-modellen, som nyttjas av över 200 offentliga aktörer i Sverige, framtagna under ledning av Göteborgs Universitet. Digital mognad mäts i två dimensioner - Digital förmåga och Digitalt arv. Frågorna för dimensionen <i>digital förmåga</i> har skickats ut via ett enkätverktyg till ett antal utvalda medarbetare inom Regionervice, med representation från varje verksamhetsområde. De som varit aktuella för att svara på enkäten är områdeschefer, avdelningschefer, verksamhetsutvecklare och/eller samordnare inom området. Totalt insamlades 39 svar.</p> <p data-bbox="735 954 842 981"><b>Resultat</b></p> <ul data-bbox="783 1014 1393 1585" style="list-style-type: none"><li data-bbox="783 1014 1393 1193">• Inom kategorin effektivitet visar medelvärdet av resultaten på 2,8. Förra mätperioden var resultatet 2,9. Med lägsta resultat på frågan om vi har "en väl fungerande försörjningsstrategi för hur våra digitala behov skall tillgodoses" (2,4).</li><li data-bbox="783 1227 1393 1373">• Inom kategorin innovation visar medelvärdet av resultaten på 2,5. Förra mätperioden var resultatet 2,5. Med lägsta resultat på frågan om vi har "en starkt innovationspremierande kultur" (2,4)</li><li data-bbox="783 1406 1393 1585">• Inom kategorin balansering visar medelvärdet av resultaten på 2,3. Förra mätperioden var resultatet 2,4. Med lägsta resultat på frågan om vi är "mycket bra på att konsekvent mäta och följa upp effekten av våra digitala satsningar" (2,2)</li></ul> <p data-bbox="735 1619 1393 1888"><b>Slutsats</b> Flera slutsatser kan dras utav årets resultat. Framförallt finns ett behov inom förvaltningen att skapa förutsättningar för, och att införa ett ramverk kring hur vi ska arbeta med digitalisering på ett strukturerat sätt. Inom förvaltningen behöver det också tas fram ett arbetssätt för att effektivt fånga digitaliseringsmöjligheter som kan gynna flera av våra verksamheter.</p> <p data-bbox="735 1944 943 1984"> Delvis uppfyllt</p>

Åtgärd	
<p>Ta fram process över hur digitaliseringsinitiativ ska hanteras och genomföras</p>	<p>Process är framtagen och beslutad av ledningsgrupp. RGS Digitaliseringsnätverk har startats upp, vilka kommer vara ansvariga i att på ett förvaltningsgemensamt sätt driva utveckling inom detta område.</p> <p> Har åtgärdats</p>
<p>Ta fram handlingsplan utifrån genomförd mätning</p>	<p>Plan med åtgärder har tagits fram för vidare bearbetning under år 2024 inom beslutad verksamhetsplan. Vi har hittills identifierat följande behov av åtgärder,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• satsa på kompetenshöjande åtgärder gällande digitalisering,</li> <li>• etablera en portföljstyrning för våra digitaliseringsinitiativ,</li> <li>• etablera en försörjningsstrategi för digitala lösningar,</li> <li>• höja kompetensen hos våra verksamhetsutvecklare i att beskriva nya digitaliseringsbehov,</li> <li>• införa metodstöd för nyttokalkylering,</li> <li>• skapa en innovationspremierande kultur i organisationen.</li> </ul> <p> Har åtgärdats</p>

### 1.3 Följer inte regionens riktlinjer för bisyssla

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p><b>Följer vi regionens riktlinjer för bisyssla?</b></p> <p><b>Beskrivning av metod</b> <i>Statistik och intervjuer</i></p>	<p><b>Metod</b> Kontrollmomentet "Följer vi regionens riktlinjer för bisyssla?" har undersökts genom statistik, intervjuer och enkäter, utav HR-parters.</p> <p>HR-partner har i november skickat en enkät till samtliga tillsvidareanställda medarbetare i RGS. Frågorna som ställdes var om medarbetaren har en bisyssla samt om fråga om bisysslan ställts till medarbetaren i samband med medarbetarsamtal.</p> <p><b>Resultat</b> 55% svarade på enkäten (295 personer av 536). 17,3 % (51 styck) svarade att de har en bisyssla. 77,3 % av de svarande uppgav att de har fått frågan om de har en bisyssla. 17,6 % har uppgett att de inte fått frågan. Dessa medarbetare fanns inom alla områden förutom Stab och ledning. 5,1 % svarade att de inte visste om de fått frågan eller ej.</p> <p><b>Slutsats</b> I intervjuerna med cheferna inom RGS uppgav de att de ställde frågan om bisyssla i samband med medarbetarsamtalen. Svaren från medarbetarna visar att de upplever att de inte har fått frågan. Rutinen samt arbetssättet kring bisysslor upplevs ottydligt och svårarbetat.</p> <p>Antal bisysslor registrerade inom RGS har ökat under från en styck i början av året till 28 styck i december.</p> <p>Rutinen kring bisysslor var antagligen mer okänd vid årets inledning. Beaktat insatser som genomförts är rutinen nu mer känd då antalet registrerade bisysslor ökat.</p> <p>◆ Delvis uppfyllt</p>

Åtgärd	
<p>Rutin förtydligas och förankras med chefer inom förvaltningen</p>	<p>Rutin för bisyssla följdes inte fullt ut vid mättillfället. Rutinen har under året uppmärksamats för cheferna. Antal redovisade bisysslor har under året markant ökat vilket tyder på att rutinen är mer känd.</p> <p>■ Har åtgärdats</p>

## 1.4 Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p><b>Finns det svårigheter i att rekrytera personal med rätt kompetens?</b></p> <p><b>Beskrivning av metod</b> <i>Intervjuer samt datainsamling från annonser och ansökningar</i></p>	<p><b>Metod</b> För kontrollmomentet "finns det svårigheter i att rekrytera personal med rätt kompetens?" har kontroll genomförts till Årsbokslutet av HR-partners. HR-partners har via intervjuer gjort en omvärldsbevakning hur det ser ut i andra liknande verksamheter kring svårigheter att rekrytera. De intervjuade personerna var HR och chefer inom närliggande kommuner och en Region. Frågor som ställdes handlade om deras erfarenhet av rekrytering, tillräckligt antal sökande, rätt kompetens samt deras uppfattning kring rekryteringsläget.</p> <p><b>Resultat</b> I intervjuerna framkom att vissa likheter fanns med Regionservice svårigheter med att rekrytera. Bland annat var det kockar, tekniker och lokalvårdare som även de upplevde svårrekryterat. Det finns många sökande men flera av dem uppfyller inte kraven. Det kan också i de tekniska yrkena vara svårt att konkurrera med lön. För att främja kompetensförsörjningen använder en av de intervjuade sig av att ha kombinationstjänster inom lokalvård och måltid. Någon tog även upp att de har bra upparbetade kontakter med skolorna i närheten för att via praktik få personer att bli intresserade av verksamheten. En annan del var att via arbetsmarknadsåtgärder ta in t ex praktikanter eller andra långt från arbetsmarknaden. En av de intervjuade sa att de erbjuder internutbildning för att möta kraven inom vissa områden t ex lokalvård samt stödjer i att validera via utbildningsarrangörer.</p> <p>HR-partners har även gjort en uppföljande intervju med Rekryteringsteamet inom Region Halland. Statistik visar att rekryteringssvårigheterna fortsatt är främst till städ och vårdnära service och måltidsservice (kockar)..</p> <p><b>Slutsats</b> Det som framkommit i intervjuerna och i omvärldsbevakningen är att det även hos andra är svårrekryterat inom vissa yrkesområden. Det är överlag samma utmaningar med att det inte finns rätt kompetens på arbetsmarknaden som inom Regionservice. Även för framtiden förväntas utmaning med kompetensförsörjningen.</p> <p> Uppfyllt</p>

Åtgärd	
Arbeta för att bli en mer attraktiv arbetsgivare	Fortsatt arbete under 2024 med olika aktiviteter inom kompetensförsörjning.