



Uppföljning av internkontrollplan – UR 2


Regionservice
Augusti 2023


Innehållsförteckning

1	Uppföljning av kontrollmoment	3
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.....	8

1 Uppföljning av kontrollmoment


1.1 Otillräcklig uppföljning på åtgärder som definierats i avvikelser


Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p>Följer vi upp åtgärder som definierats i avvikelser?</p> <p>Beskrivning av metod <i>Statistik och intervjuer</i></p>	<p>Metod 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>Resultat 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>Slutsats 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> Delvis uppfyllt</p>

Åtgärd	
Framtagande av ny rutin kring avvikelser	<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> Ska åtgärdas</p>


1.2 Digitala lösningar används inte i tillräcklig omfattning


Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p data-bbox="185 409 675 470">Använder vi digitala lösningar i möjlig och tillräcklig omfattning?</p> <p data-bbox="185 501 472 562">Beskrivning av metod <i>Intervjuer</i></p>	<p data-bbox="718 409 802 439">Metod</p> <p data-bbox="718 468 1366 649">Till denna delårsrapport har dimensionen digital förmåga undersökts. Digital förmåga definieras som: <i>Förmågan att förstå, fånga och förändra på basis av digitala möjligheter</i> (Magnusson, 2017). Förmågorna delas i sin tur in i tre kategorier: Effektivitet, Innovation och Balansering.</p> <p data-bbox="718 680 1347 925">Frågorna för dimensionen <i>digital förmåga</i> skickats ut via ett enkätverktyg till ett antal utvalda medarbetare inom Regionsservice, med representation från varje verksamhetsområde. De som varit aktuella för att svara på enkäten inför UR 2 är de personer som representerar verksamhetsområdet i RGS Digitaliseringsnätverk, och där med de som driver dessa frågor inom området.</p> <p data-bbox="718 956 828 985">Resultat</p> <ul data-bbox="767 1016 1374 1686" style="list-style-type: none"><li data-bbox="767 1016 1374 1290">• Inom kategorin effektivitet visar medelvärdet av resultaten på 2,9 i en 6-gradig skala. Resultatet av samma frågor vid UR 1 gav ett värde på 3,6. Med lägsta resultat på frågan om vi har "en styrning som skapar mycket goda förutsättningar för verksamhetens drift och utveckling i linje med strategiska målsättningen" (2,2).<li data-bbox="767 1319 1374 1473">• Inom kategorin innovation visar medelvärdet av resultaten på 2,5. Förra mätperioden var resultatet 3,0. Med lägsta resultat på frågan om vi har "en starkt innovationspremierande kultur" (1,5)<li data-bbox="767 1503 1374 1686">• Inom kategorin balansering visar medelvärdet av resultaten på 2,4. Förra mätperioden var resultatet 2,8. Med lägsta resultat på frågan om vi är "mycket bra på att konsekvent mäta och följa upp effekten av våra digitala satsningar?" (2,4) <p data-bbox="718 1740 828 1769">Slutsats</p> <p data-bbox="718 1776 1337 1892">Flera slutsatser kan dras utav resultatet. Framförallt finns ett behov inom förvaltningen att skapa förutsättningar för, och bygga processer kring hur vi ska arbeta med digitalisering på ett strukturerat sätt.</p>

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
	<p>Inom förvaltningen behöver det fortsatt formars arbetssätt för att effektivt fånga digitaliseringsmöjligheter som kan gynna flera av våra verksamheter. Vi behöver också finna sätt att förhålla oss till de begränsade förutsättningar regionen har kopplat mot digitalisering och innovation.</p> <p>Vi kan i resultatet också utläsa att samtliga svar har gett ett lägre värde i UR 2-mätningen jämfört mot föregående mätperiod. En anledning till detta kan vara respondenternas kunskaper och systemkompetens, vilken tros vara större hos de som svarat i UR 2 och arbetar mer fokuserat med dessa frågor.,</p> <p> 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>


1.3 Följer inte regionens riktlinjer för bisyssla


Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p>Följer vi regionens riktlinjer för bisyssla?</p> <p><i>Beskrivning av metod</i> <i>Statistik och intervjuer</i></p>	<p>Metod Kontrollmomentet "Följer vi regionens riktlinjer för bisyssla?" har undersökts genom statistik och intervjuer, utav HR-parters.</p> <p>HR-partner har under UR2 intervjuat resterande cheferna inom RGS. Bland annat ställdes frågor kring om rutinen för bisyssla är känd, om de vet om någon/några av medarbetarna har bisyssla, hur information inhämtas, samt hur cheferna själva hanterade bisyssla.</p> <p>Resultat Det som framkom i intervjuerna var att samtliga chefer kände till rutinen. De flesta hade läst den men flera uppgav att det var länge sedan.</p> <p>Samtliga chefer uppger att de ställer frågan kring bisyssla i samband med utvecklingssamtalen och svaret noteras i Kompetensportalen. Det framkom i samtalen att det råder otydlighet bland chefer och medarbetare vad som är en bisyssla vilket gör att det ibland blivit nej på frågan trots att medarbetaren hade en bisyssla.</p> <p>De chefer som hade medarbetare som hade känd bisyssla hade inte följt rutinen för ifyllande av blankett samt diarieföring. De flesta chefer som fått information om bisyssla har gjort en lämplighetsbedömning men inte fyllt i blanketten samt diariefört. Rutinen upplevs inte tydlig i fråga om att blankett skall fyllas i samt diarieföras, samt hur ofta detta ska ske.</p> <p>Inför kontrollen till årsbokslutet kommer det skickas en enkät till medarbetare där frågor ställs om bisysslor.</p> <p>Slutsats Befintliga rutiner kring bisyssla är otydliga och efterföljs där med inte inom förvaltningen.</p> <p> Delvis uppfyllt</p>

Åtgärd	
Rutin förtydligas och förankras med chefer inom förvaltningen	Rutin förtydligas och förankras med chefer inom förvaltningen.  Ska åtgärdas

1.4 Svårt att rekrytera personal med rätt kompetens

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
<p>Finns det svårigheter i att rekrytera personal med rätt kompetens?</p> <p>Beskrivning av metod <i>Intervjuer samt datainsamling från annonser och ansökningar</i></p>	<p>Metod För kontrollmomentet "finns det svårigheter i att rekrytera personal med rätt kompetens?" har kontroll genomförts till UR2-rapporteringen av HR-partners. HR-partners har intervjuat chefer inom de grupper som framkom under kontrollen efter UR1. Frågor som ställdes handlade om deras erfarenhet av rekrytering, tillräckligt antal sökande, rätt kompetens samt deras uppfattning kring rekryteringsläget.</p> <p>Resultat Det som framkom i intervjuerna med cheferna inom Kostservice, Teknik och fastighet, Städ och vårdnära service samt Televäxeln var att vissa yrkesgrupper är svårrekryterade. Exempelvis nämndes kock, elektriker, telefonist och lokalvårdare. Anledningarna till att det är svårrekryterat skiljer sig åt. Kock är ett bristyrke och få som utbildar sig. När det gäller elektriker handlar det om svårighet att matcha lön mot privata sektorn. Inom städ och vårdnära service finns många sökanden till utannonserade tjänster. Flera av de sökande är inte aktuella då de saknar formella kompetenser, exempelvis saknar körkort och har bristande språkkunskap. Televäxeln har tillräckligt många sökanden men svårt att hitta rätt utifrån personliga egenskaper såsom känsla för service samt språk och röst.</p> <p>Flera av våra chefer framför att anledningen till att det är svårrekryterat är att våra yrken inte uppfattas som attraktiva av våra sökanden. Lönerna inom offentlig verksamhet är oftast lägre jämfört med privat sektor vilket också påverkar. Vidare har vi yrken som kan uppfattas som fysiskt tyngre, exempelvis inom städ. Yrkena är inte attraktiva då de kan upplevas som tråkiga uppgifter samt svårigheter att göra karriär.</p> <p>Inom de tekniska yrkena upplevs dock en lättnad att rekrytera den senaste tiden. En anledning kan vara att marknaden inom den privata sektorn är mer osäker nu.</p>

Kontrollmoment	Resultat av genomförd kontroll
	<p>Slutsats Det som framkommit i intervjuerna med cheferna är att det är svårt att rekrytera inom vissa yrkesgrupper inom förvaltningen. En del yrken upplevs inte attraktiva och vi saknar sökanden med formella kompetenser. Vissa yrken har vi svårigheter att tillsätta utifrån lön. Inför årsbokslutet kommer en omvärldsbevakning genomföras, intervju med Rekryteringsteamet på Regionkontoret samt en ny mätning av statistik inom rekrytering tas fram.</p> <p> Delvis uppfyllt</p>

Åtgärd	
Arbeta för att bli en mer attraktiv arbetsgivare	<p>Insatser kommer att initieras för att arbeta med att bli attraktiv arbetsgivare där bland annat att undersöka möjligheten att vara med på mässor och göra attraktivare annonser när vi rekryterar.</p> <p> Ska åtgärdas</p>