

§ 41 Återrapportering av internkontrollarbetet 2016 (KSKF/2017:56)

Beslut

Förslag till kommunfullmäktige

Återrapporteringen av internkontrollarbetet 2016 läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har inkommit med en skrivelse i ärendet daterad den 8 februari 2017. Av skrivelsen framgår bland annat att internkontroll är ett viktigt verktyg för styrning som ger bättre beslutsunderlag och en större möjlighet att hantera oönskade händelser. Ytterst är syftet att säkerställa att verksamhetens mål nås. Internkontroll är även ett kraftfullt verktyg för verksamhetsutveckling och ständiga förbättringar. Förbättringsarbete för utifrån kontrollerna kommer att drivas av personalchefer och strateger i processledningsgruppen för kompetensförsörjning, processledningsgrupp HR.

För 2016 valdes två kontrollmoment:

- Uppföljning av säkerställande av att inrapporterad sjukfrånvaro i sjuk- och friskanmälan (016-7102020) motsvarar registreringen i PSSjälvservice.
- Uppföljning av hur förvaltningen säkerställer att enhetscheferna genomför introduktion av nyanställda på ett ändamålsenligt sätt med avseende på innehåll och upplevelse av delegerat ansvar för arbetsmiljö som gemensamt kontrollområde för alla nämnder.

Kontrollmoment inrapportering och registrering av sjukfrånvaro

Kontrollen gjordes genom en enkätundersökning. Enkäten skickades ut till samtliga chefer med personalansvar. Datainsamlingen pågick mellan 5 oktober och 28 oktober. Totalt besvarades enkäten helt eller delvis av 219 respondenter, vilket ger en svarsfrekvens på 72 procent.

78 procent av respondenterna anger att de gör någon typ av avstämning mellan 2020 och PS självservice, medan 22 procent svarar nej. Ingen könsskillnad finns. Av de som inte gör någon avstämning är de främsta orsakerna tidsbrist, brist på

Eskilstuna – den stolta Fristaden

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------

rutin eller att det är en uppgift som inte prioriteras. Flera anger också att någon annan genomför uppföljningen.

Kontrollmoment säkerställning av introduktion nyanställda

Tio förvaltningar och två bolag svarade under oktober och november månad 2016 de har etablerade och kända rutiner och arbetssätt för introduktion av nya medarbetare. Sju av respondenterna har etablerade sätt att följa upp nya medarbetares introduktion avseende innehåll och upplevelse, fem saknar denna typ av uppföljning.

Yrkanden

Sarita Hotti (S) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Kommunstyrelsen

Återrapportering av internkontrollarbetet 2016

Förslag till beslut

Återrapporteringen av internkontrollarbetet 2016 läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

För 2016 valdes två kontrollmoment:

- Uppföljning av säkerställande av att inrapporterad sjukfrånvaro i sjuk- och friskanmälan (016-7102020) motsvarar registreringen i PSSjälvservice.
- Uppföljning av hur förvaltningen säkerställer att enhetscheferna genomför introduktion av nyanställda på ett ändamålsenligt sätt med avseende på innehåll och upplevelse av delegerat ansvar för arbetsmiljö som gemensamt kontrollområde för alla nämnder.

Kontrollmoment inrapportering och registrering av sjukfrånvaro

Syftet med kontrollmomentet var att kontrollera att enhetschefen säkerställer inrapportering av sjukdom som sker i sjuk- och friskanmälan (016-7102020) motsvarar registrering som sker i PSSjälvservice. Anmälan genom sjuk- och friskanmälan leder inte till en automatisk registrering i PSSjälvservice.

PSSjälvservice är det system som skapar löneberedningsunderlag.

Risker med felaktig inrapporteringen är att det påverkar både ekonomi och statistik (mäter sjuktal).

Resultat av genomförda kontroller

Kontrollen gjordes genom en enkätundersökning. Enkäten skickades ut till samtliga chefer med personalansvar. Datainsamlingen pågick mellan 5 oktober och 28 oktober. Totalt besvarades enkäten helt eller delvis av 219 respondenter, vilket ger en svarsfrekvens på 72 %.

78 % av respondenterna anger att de gör någon typ av avstämning mellan 2020 och PS självservice, medan 22% svarar nej. Ingen könsskillnad finns. Av de som inte gör någon avstämning är de främsta orsakerna tidsbrist, brist på rutin eller att det är en uppgift som inte prioriteras. Flera anger också att någon annan genomför uppföljningen.

Analys och fortsatt arbete

I det fortsatta arbetet med att utveckla och definiera, en delvis ny, rehabiliteringsprocess samt i upphandling av ny VAB-, sjuk- och friskanmälanshantering kommer behovet av kommungemensam rutin att utredas.

Kontrollmoment säkerställning av introduktion nyanställda

Syftet med kontrollmomentet var att kontrollera att förvaltningarna säkerställt en ändamålsenlig introduktion av nyanställda (tillsvidare-, visstids- och timanställda) i innehåll och form. Enhetscheferna genomför introduktionen med stöd av en rutin, vilken innehåller en kommungemensam checklista kompletterad av specifika delar för förvaltningarna.

Introduktion av nyanställda är viktig eftersom det ger ett första intryck av arbetsplatsen och kommunen vill vara en attraktiv arbetsgivare. En bra introduktion kan skapa effektivitet då den nya medarbetaren lär sig fort och antalet fel minskar.

Resultat av genomförda kontroller

Tio förvaltningar och två bolag svarade under oktober och november månad 2016 de har etablerade och kända rutiner och arbetssätt för introduktion av nya medarbetare. Sju av respondenterna har etablerade sätt att följa upp nya medarbetares introduktion avseende innehåll och upplevelse, fem saknar denna typ av uppföljning.

Analys och fortsatt arbete

I det pågående arbetet med kommungemensam introduktionsprocess för medarbetare, som initierats av processledningsgruppen för kompetensförsörjning (PLG HR), kommer uppföljning avseende innehåll och upplevelse, att ingå som ett delmoment.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Internkontroll är ett viktigt verktyg för styrning som ger bättre beslutsunderlag och en större möjlighet att hantera oönskade händelser. Ytterst är syftet att säkerställa att verksamhetens mål nås. Internkontroll är även ett kraftfullt verktyg för verksamhetsutveckling och ständiga förbättringar. Förbättringsarbete för utifrån kontrollerna kommer att drivas av personalchefer och strateger i processledningsgruppen för kompetensförsörjning, PLG HR.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Pär Eriksson
Kommundirektör

Tommy Malm
Ekonomidirektör

