

Västerbottensteatern AB

Uppföljning Internkontrollpl an 2025

Innehåll

Uppföljning Internkontrollplan.....	3
-------------------------------------	---

Internkontrollplan med uppföljning

Nr	Process/rutin	Risk	Kontrollaktivitet	Frekvens/tidpunkt	1.Ansvarig för process 2.Kontroll utförs av
1	Beredskap	Händelser i omvärlden påverkar säkerhet mm)	<p>Se över/Uppdatera plan för krishantering (senast uppdaterad 2023-01-17)</p> <p>Informera personal om plan för krishantering</p> <p>Informations och utbildningsinsatser i enlighet med övriga bolag i Skellefteå kommunkoncern</p>	<p>Nov 2024 Genomförs juni 2025</p> <p>December 2024 Genomförs APT december 2025</p> <p>Löpande Steg 1 genomförd nov 2024 Steg 2 genomförd januari 2025 Steg 3 genomförs okt 2025</p>	<p>1. VD 2. Adm chef</p> <p>1.Adm chef 2.VD</p> <p>1.VD 2. Adm chef 2.VD, delegering till chef</p>
<p>VD har genomfört grundutbildning i stabsmetodik och krisledning för gemensam krisledning i Sara kulturhus. Under januari har även andra nyckelpersoner genomgått grundutbildningen. Uppdatering av Västerbottensteaterns krisplan genomförs våren 2025, där frågan om implementering i bolaget inkluderas.</p>					
2	Kompetensförsörjning	Vi kan inte tillgodose organisationen med rätt kompetens	<p>Dialog med relevanta samarbetspartners för att säkra tillräcklig kompetens.</p> <p>Kontakt med relevanta utbildningar och andra platser där framtida kompetens kan hittas</p>	<p>Vid behov</p> <p>Vid behov</p>	<p>1. Ansvarig chef 2.VD</p> <p>1. Ansvarig chef 2.VD</p>
<p>Dialog har förts med samarbetspartners, bl a andra regionala scenkonstinstitutioner och förvaltningar där kompetens finns för att täcka upp kompetensbehov inom ljudteknik under hösten. Under januari genomfördes rekrytering av ljudtekniker och producent. I underlaget av ansökningar har relevanta personer sparats för kommande behov, efter inhämtande av godkännande från de sökande. Rekryteringar under senvåren och hösten har skett med utnyttjande av dessa uppgifter och det upparbetade kontaktnätet. Bolaget har deltagit aktivt i det nationella nätverksarbetet som leds av Arbetsförmedlingen kultur och media, bland annat genom deltagande i deras branschråd.</p>					

3	Bisysslor	Någon i personal eller styrelse har en bisyssla som vi inte är medveten om och har bedömt/hanterat	Uppmaning till registrering Kontroll vid medarbetarsamtal	Juni 2025 Juni 2025	1.Ansvarig chef 2.VD 1.Ansvarig chef 2.VD
Uppmaning till alla anställda att uppdatera sina registeruppgifter har gjort i augusti 2025 och chefer har uppmanats att följa upp bisysslor på vårens medarbetarsamtal. Kontroll mot leverantörsregister kommer att genomföras i samråd med Skellefteå kommun enligt den rutin som håller på att arbetas fram.					

Nr	Process/rutin	Risk	Kontrollaktivitet	Frekvens/tidpunkt	1.Ansvarig för process 2.Kontroll utförs av
4	Informationssäkerhet	IT-haveri eller bedrägeri	Upphandling av ny leverantör av IT-tjänst alternativt inkorporering i kommunens IT-miljö Test av utbildningsnivå hos personalen (Nmbl) och ev fortsatt utbildningssatsning	Mars September 2025 Löpande tertialvis	1.Adm chef 2.VD 1.Adm chef 2.VD
Diskussion om IT-tjänst har förts med Skellefteå kommun men ingen tillfredsställande lösning har hittats. Upphandling av ny IT-tjänst har ännu inte skett. Utbildning har skett via Nmbl och statistik har följts upp tertialvis. Statistiken visar att medvetandenivån om datasäkerhet ökat och att många tagit del av minikurserna.					
5	Rekryteringsprocess	Att vi avviker från våra rutiner avseende rekrytering Rutiner för onboarding missas	Utvärdering av genomförda rekryteringar Stickprovskontroll av att onboardingrutiner följs	Löpande vid samverkan Maj 2025	1.VD 1.Adm chef 2.VD
Utvärdering av pågående rekryteringar genomförs efter avslut, beräknad till mars oktober 2025 (när rekrytering av admin chef är genomförd) Kontroll av onboarding i maj u a Kontroll av onboarding hösten genomförs i slutet av året.					

6	Löneprocess	Felaktiga ingångslöner/lönerevideringar	Kontroll av att fastställd rutin följs Jfr mot statistik, extern o intern inför varje rekrytering	Vid lönerevision i maj 2025 Löpande under året	1.Adm chef 2.VD 1.Adm chef 2.VD
<p>Ny arbetsvärdering har genomförts i oktober 2024 och lönestatistik har rapporterats in enligt de nya värderingarna vilket kommer att förbättra jämförelser mot statistik och underlätta lönekartläggningen. Åtgärden bedöms minska risken för felaktiga löner sätts.</p> <p>Rutinen för lönerevision har följts. Jämförelser mot statistik har skett vid samtliga rekryteringar Statistikinrapportering har skett hösten 2025</p>					
7	Mutor, korruption och efterlevnad av jävsregler	Någon i personal eller styrelse utsätter eller utsätts för otillbörlig påverkan som strider mot våra regler och rutiner	Uppmärksamma om rutiner om mutor och jäv vid ett personalmöte. Alternativt på avdelningsmöte	Maj Augusti December 2025	1.Adm chef 2.VD
Denna punkt har inte genomförts. Uppmärksamhet finns dock i organisationen.					
8	Hållbar verksamhet	Att bolaget inte når våra internt uppsatta hållbarhetsmål	Uppföljning vid varje produktion	Löpande	1.Ansvärig chef 2.VD
<p>Uppföljning sker enligt metoden Theatre Green Book avseende Allt som är värt, Arken och Stygn. Dialog förs med Norrlandsoperan för fortsatt kompetensutveckling inom området. Mål har satts för samtliga nya produktioner och utvärdering/uppföljning sker på teknikavdelningen samt har i viss mån skett på utvärderingsmöte med konstnärligt team (Stygn). Rutiner behöver arbetas fram t ex m a p mätbarhet men kunskapsinhämtande och utveckling sker i positiv riktning.</p>					

12	Omvärldsläge	Fortsatt ansträngd samhällsekonomi	Uppföljning av produktionskostnader och försäljningsintäkter mot budget Regelbunden omvärldsbevakning med analys o konsekvensbeskrivning som rapporteras till styrelse/ägare	Månadsvis Månadsvis, samt till styrelsemöten	1.Adm Chef 2.VD 1.VD 2.Styrelseordförande
<p>Uppföljning har skett inom bolaget och rapporteras på styrelsemöte. Marknadschef har redogjort för försäljningsintäkter på möte nov-2024. Slutsats av uppföljningsarbetet är att försäljningen till kommuner/skolor av barnteater inte fungerar tillfredsställande och åtgärder behöver vidtas. Marknadschef presenterar försäljningsläget och tankar/åtgärder kring detta på styrelsemöte i nov-25</p> <p>Ordförande deltar i av Svensk Scenkonst anordnad utbildning om nya perspektiv på kulturpolitiken. Aktuella frågor behandlas på styrelsemöten. VD deltar i samma utbildning med start hösten 2025.</p>					

Kommentarer:

www.skelleftea.se