

Uppföljning av åtgärd i regionala utvecklingsnämndens tillsynsplan 2024: Inventering av checklista för nyanställda

Bakgrund

I regionala utvecklingsnämndens tillsynsplan för verksamhetsåret 2024 finns åtgärd för att hantera risken om bristande introduktion vid nyanställning och huruvida checklisten för nyanställda följs när flexibel arbetsmiljö erbjuds?

Åtgärden består i att inventera tillämpning av checklista för nyanställda i regionala utvecklingsförvaltningens ledningsgrupp.

Genomförande

Den 15 oktober riktades följande frågeställningar till regionala utvecklingsförvaltningens ledningsgrupp:

- I vilken utsträckning följs den regiongemensamma checklisten för introduktion av nyanställda? Kompletteras den av annan/verksamhetsspecifik introduktion?
- I vilken utsträckning följs den regiongemensamma checklisten för introduktion av nya chefer? Kompletteras den av annan/verksamhetsspecifik introduktion?
- På vilket sätt är introduktion till nya medarbetare/chefer anpassad till att flexibel arbetsmiljö erbjuds?

Samtliga chefer i regionala utvecklingsförvaltningens ledningsgrupp har inkommit med svar, skriftligen eller muntligen. Utifrån de svar som lämnats framgår att det anställningsstopp som råder sedan 27 april 2023 påverkar i vilken utsträckning svar bedöms kunna lämnas på frågeställningarna. Två chefer har svarat att man inte hanterat någon nyanställning för perioden då anställningsstopp råder sedan den 27 april 2023. Dessa chefer har samtidigt svarat att i annat fall hade regionövergripande checklista för nyanställda tillämpats.

En chef har ännu ej hanterat någon anställning så här långt. Ytterligare en chef har svarat att hen under sin tid vid Region Västerbotten så här långt hanterat enbart en anställning och har lämnat svar utifrån detta.

Nedan redovisas inkomna svar på utskickade frågeställningar, samt medskick som lämnats avseende de regiongemensamma checklistorna.

I vilken utsträckning följs den regiongemensamma checklisten för introduktion av nyanställda? Kompletteras den av annan/verksamhetsspecifik introduktion?

Majoriteten av svar beskriver att den regiongemensamma checklisten följs i stor utsträckning vid introduktion av nyanställda vad gäller de punkter som är relevanta för regionala utvecklingsförvaltningens verksamhet. Det konstateras att checklisten innehåller en del ej relevanta punkter för regional utveckling/kontorsarbete, exempelvis hygienrutiner, vaccinationer mm. Genomgående konstateras även att regiongemensam checklista

för introduktion av nyanställd kompletteras med verksamhetsspecifik introduktion utifrån verksamhetens och den nyanställdes behov.

En av de chefer som svarat har uppgivit att man ansvarat för en nyanställning så här långt: Vid det tillfället följdes inte den regiongemensamma checklistan specifikt, generell information på intranätet utgjorde stöd vid introduktionen av den nyanställda. I stället utformades ett eget introduktionsprogram utifrån tidigare introduktioner med verksamhetens processer, rutiner, arbetsmoment och IT-system samt kännedom om verksamheten samt regional utveckling. Ansvarig chef gick även genom rutiner/skyldigheter i arbetet och verksamhetschefen gick genom rutiner/skyldigheter i arbetet. Sedan fick personen genomgå regiongemensam webbutbildning/introduktion till Region Västerbotten digitalt. Vad gäller flexibel arbetsmiljö så ingick det i introduktionen och även en diskussion om upplägg för individen och skyldigheter/regelverk utifrån det.

Två andra svaranden har i sina svar redogjort för tillämpning utifrån tidigare erfarenheter samt deltagande i rekryteringsprocesser i andra förvaltningar. Det konstateras att den regionövergripande checklistan för introduktion av nyanställda följs, men att den även kompletteras av verksamhetsspecifik introduktion utifrån identifierade behov.

I vilken utsträckning följs den regiongemensamma checklistan för introduktion av nya chefer? Kompletteras den av annan/verksamhetsspecifik introduktion?

Möjligheten att svara är beroende av huruvida svarande chef har rekryterat chef, svar har dock även lämnats utifrån deltagande vid andra förvaltningars chefsrekryteringar. I dessa fall följdes den regiongemensamma checklistan, men den kompletterades även av verksamhetsspecifik introduktion.

På vilket sätt är introduktion till nya medarbetare/chefer anpassad till att flexibel arbetsmiljö erbjuds?

De kommentarer som lämnats kopplat till anpassning till flexibel arbetsmiljö beskriver att flexibel arbetsmiljö beaktas innan anställning, men även i samband med genomförande av anställningsintervjuer samt fortlöpande genom introduktion.

Möjlighet till flexibel arbetsmiljö lyfts i förekommande fall redan i samband med anställningsintervju, det är även en del i introduktionen. Även om flexibel arbetsmiljö erbjuds och den nyanställda valt en sådan lösning, är upplevelsen att introduktion i stor utsträckning sker fysiskt på plats.

Övriga medskick

Medskick inför översyn av regionövergripande checklista för introduktion av nyanställda chefer har lämnats. Det konstateras att följande punkter är viktiga att belysa vid introduktion:

- Personec/fakturahantering/comfact attest
- Delegation av arbetsmiljöansvar
- Chefsfilosofin, vår kultur, medarbetarerbjudande
- Årshjul
- Stratsys

- Chefskanalen
- Tagg för inpassering och utskrifter

Medskick har även lämnats utifrån de begrepp som inryms i regionövergripande checklistor för introduktion av nyanställd respektive introduktion för nyanställd chef: I den regionövergripande checklisten för introduktion uttrycks värdegrund som begrepp: Här bör övervägas att senare introducerade begrepp "Vår kultur" samt Medarbetarerbjudande beskrivs.

Ett annat inspel som lämnats i samband med inventering är att den regionövergripande checklisten för introduktion av nyanställd bör kompletteras med de förmåner som erbjuds regionanställda, samt att det vid introduktion inryms att nyanställd visas var närmsta vilrum/dusch/omklädningsrum finns i kontorslokalerna.