

Översyn av utbildningsbehov – en kortfattad beskrivning

Offentlighet och sekretess

Hur ser det ut idag?

Kontinuerlig information på APT-möten, anpassade utbildningar på olika nivåer i organisationen, checklista vid begäran om utlämnade av allmän handling.

Vilka kvarstående behov finns det?

Framtagning av en dokumenthanteringsplan, kontinuerliga utbildningar till hela organisationen.

Handläggning och beslut

Hur ser det ut idag?

Följer stadens policys samt diverse utbildningar, kontinuerlig information till personalen.

Vilka kvarstående behov finns det?

Genomföra utbildningsinsatser med hjälp av stadens jurister och andra aktörer.

Att vara medarbetare

Hur ser det ut idag?

Medarbetarsamtal med skriftlig redogörelse avseende bisysslor, genomgång och analys av MMI på APT-möten, systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vilka kvarstående behov finns det?

Inga kvarstående behov!

Att motverka förtroendskadligt beteende

Hur ser det ut idag?

Tydliga regler avseende representation och etik som har förmedlats till hela organisationen.

Vilka kvarstående behov finns det?

Inga kvarstående behov!

Inköp och upphandling

Hur ser det ut i lag?

Följer stadens policy och riktlinjer, alla anställda har genomfört en övergripande utbildning, alla inköp sker på ledningsnivå.

Vilka kvarstående behov finns det?

Inga kvarstående behov!

Intern styrning och kontroll

Hur ser det ut idag?

Genomarbetad riskanalys och intern kontrollplan som är förmedlad till alla nivåer i organisationen.

Vilka kvarstående behov finns det?

Inga kvarstående behov!

HANDLÄGGNING OCH BESLUT

| Målgrupper | Önskad kunskapsnivå | Tillgodoses idag | Om ja: hur | Kvarstående behov |
|-----------------|---------------------|------------------|--------------------------------------|---|
| | | Ja/nej/delvis | | |
| VD | Hög | Delvis | Polisy dokument och specifika kurser | Utbildningsinsats med hjälp av stadens jurister och andra aktörer |
| Ledningsgruppen | Hög/Grundläggande | Delvis | Polisy dokument och specifika kurser | Utbildningsinsats med hjälp av stadens jurister och andra aktörer |
| Medarbetare | Grundläggande | Delvis | Intern information och utbildning | Inkludering i den grundläggande kompetensutvecklingsplanen |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Objektivitetsprincipen

Likabehandlingsprincipen

Legalitetsprincipen
Kommunallagen och förvaltningslagen
Risk för jäv

Kunskapsnivåer:
Grundläggande
Hög
Specialist

ATT VARA MEDARBETARE

| Målgrupper | Önskad kunskapsnivå | Tillgodoses idag <small>Ja/nej/delvis</small> | Om ja eller delvis: hur | Kvarstående behov |
|-----------------|---------------------|--|--|---|
| VD | Hög | Ja | VD- råd i koncernen samt förvaltnings och bolagschef möten, genomgång av MMI-undersökning, systematiskt arbetsmiljöarbete | Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinjer |
| Ledningsgruppen | Hög | Ja | Ingår i intern kontrollrådet och personalchefsrådet i koncernen, genomgång av MMI-undersökning, personalhandboken | Stadens gemensamma förhållningssätt |
| Medarbetare | Grundläggande | Ja | Kontinuerlig information på APT - möten samt via personalhandboken. Skriftlig redogörelse avseende bisysslor på medarbetaresamtalen, Information i skyddsgruppen, kontinuerlig ergonomisk genomgång/uppföljning av arbetsplats | Anvisningar för bisyssla |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Kunskapsnivåer:
 Grundläggande
 Hög
 Specialist

ATT MOTVERKA FÖRTRO NDESKADLIGT BETEENDE

| Målgrupper | Önskad kunskapsnivå | Tillgodoses idag <small>Ja/nej/delvis</small> | Om ja eller delvis: hur | Kvarstående behov |
|-----------------|---------------------|--|---|--|
| VD | Hög | Ja | VD godkänner all representation i förväg, VD's del godkänns av styrelseordförande, alltid två i förening | Policy och riktlinjer mot mutor |
| Ledningsgruppen | Hög | Ja | Ingår i intern kontrollrådet och personalcheferådet i koncernen, alltid två i förening | Policy och riktlinjer för representation |
| Medarbetare | Grundläggande | Ja | Kontinuerlig information på APT - möten samt via personalhandboken. VD godkänner all representation i förväg, genomgång vid nyanställningar | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Kunskapsnivåer:
 Grundläggande
 Hög
 Specialist

INKÖP OCH UPPHANDLING

| Målgrupper/roller | Önskad kunskapsnivå | Tillgodoses idag <i>Ja/nej/delvis</i> | Om ja eller delvis: hur | Kvarstående behov |
|-------------------|---------------------|--|--|---|
| VD | Hög | Ja | Vid behov kommer VD att anlita specialist kompetens, Stadens policys och riktlinjer, kontrollaktiviteter finns på plats Ingår i Inköpsrådet i koncernen; mindre inköp i verksamheten, alla inköp skall genomföras via Winst, Stadens policys och riktlinjer, vidareutbildning | Lagen om offentlig upphandling |
| Ledningsgruppen | Hög | Ja | Alla anställda har gått en övergripande utbildning i inköp och upphandling, alla inköp genomförs av ledningsgruppen | Policy och riktlinjer för inköp och upphandling |
| Medarbetare | Grundläggande | Ja | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Kunskapsnivåer:
 Grundläggande
 Hög
 Specialist

INTERN STYRNING OCH KONTROLL

| Målgrupper/roller | Önskad kunskapsnivå | Tillgodoses idag Ja/nej/delvis | Om ja eller delvis: hur | Kvarstående behov |
|-------------------|---------------------|-----------------------------------|---|---|
| VD | Hög | Ja | VD- råd i koncernen samt förvaltnings och bolagschef möten, Workshop med styrelse, Arbete med riskanalys och ik-plan | Riktlinjer för intern kontroll |
| Ledningsgruppen | Hög | Ja | Ingår i Intern kontrollrådet i koncernen, extern hjälp från PWC, Workshop med styrelse, Arbete med riskanalys och ik-plan | Komponenter som kännetecknar en organisation som har god intern styrning och kontroll |
| Medarbetare | Grundläggande | Ja | Ta del av den interna kontrollplanen på APT - möte samt personalhandboken | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Kunskapsnivåer:
 Grundläggande
 Hög
 Specialist