



# **Uppföljning av internkontrollplan 2018 – felrekrytering/ referenstagning**

---

Förskolenämnden

## **Innehållsförteckning**

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Bakgrund</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Granskningar</b> .....	<b>5</b>
3.1 Felrekrytering/referenstagning .....	5
3.2 Områden och tillhörande rutiner som ska granskas .....	5
3.3 Syfte med granskningen .....	5
3.4 Omfattning/avgränsning .....	5
3.5 Granskningsmetod.....	5
<b>4 Resultat</b> .....	<b>6</b>
<b>5 Slutsats</b> .....	<b>9</b>
<b>6 Förslag på förbättringsåtgärder</b> .....	<b>10</b>

## 1 Inledning

Intern kontroll är en del i Malmö stads utvecklings- och kvalitetsarbete. Ett kännetecken för god intern kontroll är att det finns ändamålsenliga och väl dokumenterade system och rutiner att följa. En god intern kontroll fokuserar på att hantera de viktigaste riskerna för att målen ska uppnås. Ett annat kännetecken på god intern kontroll är att det finns rättvisande redovisning, bra information om verksamheten samt skydd mot förluster eller förstörelse av kommunens tillgångar. En god intern kontroll kännetecknas även av att åtgärder och kontroller införs för att hantera identifierade risker.

Ur riskanalysarbetet har det prioriterats ett antal risker som granskas vidare för att få bättre underlag om åtgärder behöver sättas in. Förskoleförvaltningen rapporterar granskningsresultat löpande under året. Den här rapporteringen avser risken *Felrekrytering/referenstagning*.

## 2 Bakgrund

Enligt Malmö stads gemensamma rekryteringsprocess så ska två eller flera referenser tas på slutkandidater. Sedan april 2017 har förskoleförvaltningen en rutin i samband med rekrytering och referenstagnung som utgör ett komplement och ett förtydligande av Malmö stads gemensamma rekryteringsprocess och gäller vid all rekrytering till förskoleförvaltningen.

Referenstagnung ska göras av anställande chef och baserar sig på de intryck som HR och rekryterande chef fått vid första- och eventuellt andra intervjun. Endast i undantagsfall kan annan person som varit med vid intervjun ta referenser. Kandidaten uppger och lämnar själv sina referens personer. Huvudregeln är att referenterna ska utgöras av nuvarande eller tidigare chefer. Saknas tidigare arbetsgivare kan andra personer i kandidatens omgivning kontaktas, exempelvis lärare, mentor eller föreningsliv. Om den sökande har varit anställd av Malmö stad tidigare ska alltid referenser tas av den dåvarande chefen eller motsvarande. Var anställningen inom Malmö stad lång tid tillbaka gör den rekryterande chefen en bedömning om referensen är relevant. För att få en fördjupad bild av den sökande skall minst två referenter kontaktas. Referenstagnungen ska alltid dokumenteras.

## **3 Granskningar**

### **3.1 Felrekrytering/referenstagning**

#### **Beskrivning av risk**

Risk för felrekrytering p.g.a. bristande referenstagning enligt gemensam rekryteringsprocess, kan leda till att rekryterad medarbetare inte är den som bäst uppfyller uppsatta krav och erfarenheter för tjänsten. Förutsättningarna till att klara uppdragets och arbetsgivarens givna mål kan bli begränsade för verksamheterna.

### **3.2 Områden och tillhörande rutiner som ska granskas**

Efterlevnad av rutin vid referenstagning inför anställning.

### **3.3 Syfte med granskningen**

Granskningen syftar till att undersöka om förvaltningens rutiner i samband med referenstagning tillämpas i alla rekryteringar.

Syftet med granskningen är att synliggöra och identifiera eventuella brister i efterlevnad av rutinen vid referenstagning inför anställning av ny medarbetare i förskoleförvaltningen.

### **3.4 Omfattning/avgränsning**

Granskningen ska svara på i vilken omfattning chefer lever upp till gällande rutin i samband med anställning av nya medarbetare till Malmö stad och förskoleförvaltningen. Granskningen omfattar rekryterande chefer och deras upplevelse av genomförd referenstagning.

### **3.5 Granskningsmetod**

Granskningen har genomförts via enkätverktyget EsMaker®, där en enkät skickats till anställande chef. Enkätfrågorna har skapats utifrån rådande rutin gällande referenstagning. Enkätfrågorna kan ses under avsnittet resultat. Urvalsförfarandet har gjorts slumpmässigt från Excel fil över avslutade rekryteringar under perioden 18-01-01 – 18-08-31.

## 4 Resultat

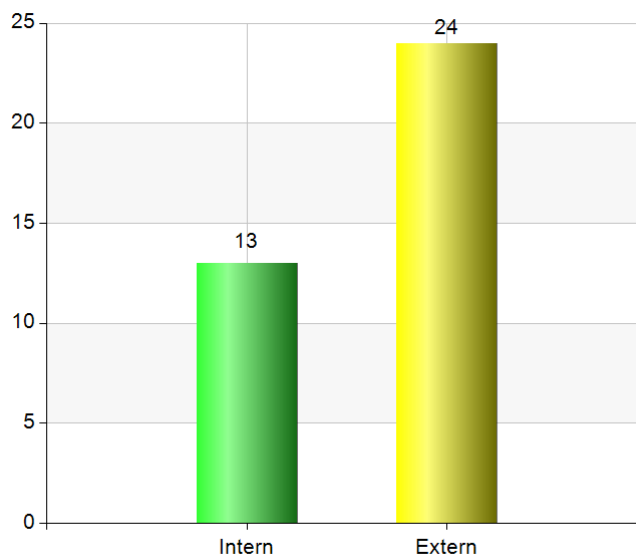
Förskoleförvaltningen har i internkontroll avseende referenstagning gjort ett urval av 50 rekryteringsprocesser under tidsperioden 180101–180831. Av 50 utskickade enkäter inkom 37 svar vilket motsvarar en svarsfrekvens på 74%.

Nedan följer statistik där resultatet av internkontrollen presenteras i sin helhet.

### Var kandidaten internt\* eller externt sökande? \*Internt sökande - Malmö stad anställd

Namn	Antal	%
Intern	13	35,1
Extern	24	64,9
Total	37	100

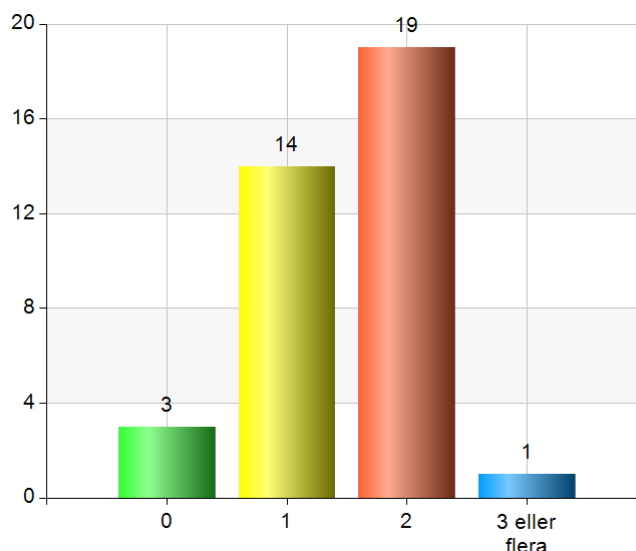
Svarsfrekvens
100% (37/37)



### Hur många referenser togs på slutkandidaten?

Namn	Antal	%
0	3	8,1
1	14	37,8
2	19	51,4
3 eller flera	1	2,7
Total	37	100

Svarsfrekvens
100% (37/37)

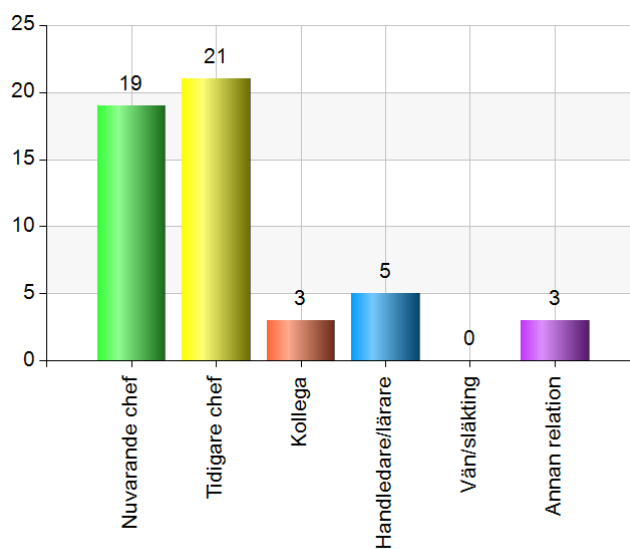


I två av svaren där referenser inte har tagits har rekryterande chef haft kännedom om kandidaten sedan tidigare anställning. I ett av svaren togs inga referenser då kandidaten saknade tillräckliga arbetslivserfarenheter.

## Vid referenstagningen, vilken relation hade referenspersonerna till kandidaten?

Valbart med fler alternativ

Namn	Antal	%
Nuvarande chef	19	51,4
Tidigare chef	21	56,8
Kollega	3	8,1
Handledare/lärare	5	13,5
Vän/släkting	0	0
Annan relation	3	8,1
Total	51	137,8

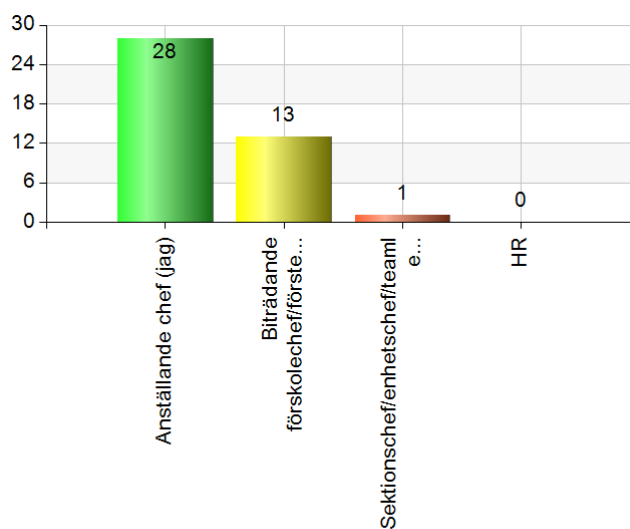


### Svarsfrekvens

100% (37/37)

## Vem utförde referenstagningen?

Namn	Antal	%
Anställande chef (jag)	28	75,7
Biträdande förskolechef/förste förskollärare	13	35,1
Sektionschef/enhetschef/teamledare	1	2,7
HR	0	0
Total	42	113,5



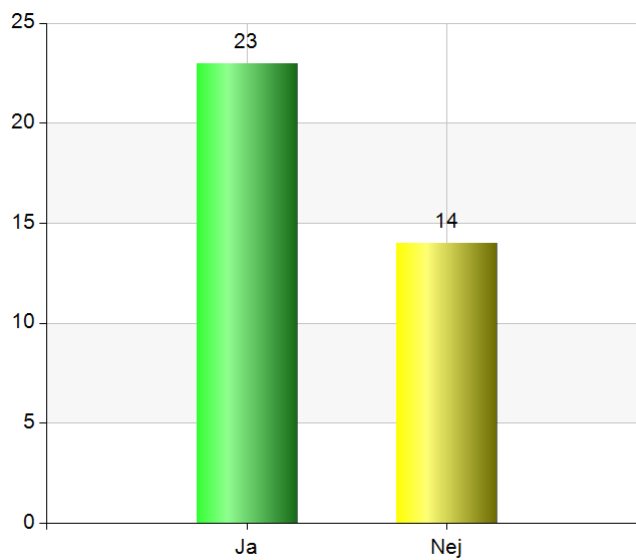
### Svarsfrekvens

100% (37/37)

### Finns referenstagningen dokumenterad?

Namn	Antal	%
Ja	23	62,2
Nej	14	37,8
Total	37	100

Svarsfrekvens
100% (37/37)





## 5 Slutsats

Resultatet av granskningen visar på att rutinen vid referenstagning inte alltid efterlevs. 38 % av dem rekryterande cheferna uppger att endast en referensperson kontaktats. Effekterna av att inte ta tillräckliga referenser kan vara stora, både för verksamheten och individen men också ekonomiskt.

Det framgår även att det inte alltid är anställande chef som utför referenstagningen, i en del fall är det biträdande förskolechef/sektionschef som utför referenstagningen.

Sammanfattningsvis är resultatet tillfredställande då referenstagningen i samtliga fall har utförts av en ledningsfunktion inom förvaltningen.

Beträffande dokumentationen av referenstagningen kan resultatet påvisa att rutinen följs i mindre utsträckning.

## **6 Förslag på förbättringsåtgärder**

Det kan finnas behov av ett förtydligande av förvaltningens rutin gällande referenstagning.

Vidare kan ett utökat stöd - och informationsmaterial för rekrytering leda till att rutinen efterföljs i högre grad. Rekryterings -och kompetensförsörjningsenheten inom HR-avdelningen föreslås att se över stödmaterialet inför chefernas kommande rekryteringsprocesser.

Erbjudande om utökade utbildningsinsatser i den gemensamma rekryteringsprocessen för Malmö stad och förskoleförvaltningen kan också vara aktuella.