

Delårsuppföljning - Kommunstyrelsens Internkontrollplan 2023

Bakgrund

Kommunstyrelsen har antagit en internkontrollplan för 2023. Vid framtagandet av planen har en riskanalys genomförts där risker har inventerats, bedömts och getts förslag på hantering.

I nämndens bruttolista har 21 risker tagits fram och bedömts. Nio av dessa risker har fått ett riskvärde som värderar risken som kritisk.

En risk ska hanteras genom granskning i internkontrollplanen. Arbete med att ta fram metod för och att genomföra denna granskning pågår. Resultatet kommer att redovisas till nämnden i december.

Åtta risker ska hanteras genom att omhändertas i annan planering. För varje risk har en specifik planering angetts. För att säkerställa ett systematiskt arbetssätt gällande de risker som bedömts som kritiska och ska omhändertas i en annan planering görs en återkoppling till nämnden för första halvåret 2023. I tabellen nedan redovisas om den hantering som angivits i internkontrollplanen följs eller ej samt en beskrivning av genomförda och planerade aktiviteter.

Ansvarsområde/ process	Risk i verksamheten för att inte kunna säkerställa utförandet av ansvarsområde/process	Risk- värde	Befintliga åtgärder/kontrollmoment	Ställningstagande av hantering (planering)	Följer plan: Ja/Nej	Kommentar: (Ja – beskriv genomförda och planerade förändringar, tex arbetssätt, rutiner) (Nej – beskriv utförligt på vilket sätt och varför planering inte följs.)
Kompetens- försörjning (HR)	a) Risk att inte behålla kompetens, vara attraktiv arbetsgivare, finnas karriärvägar. inte kunna leverera på uppdrag/ökat antal sjukskrivningar	9	a) Individuella utvecklingsplaner i medarbetarsamtal, karriärutveckling ledararenan, personal-förening, hälsoinspiratörer, förmåner, introduktionsplaner/dagar, SAM, utvecklande ledarskap, chefsdagar. Innovation är en viktig del.	a) Hanteras genom att följas upp i modul SAM. Omhändertas genom kompetensförsörjningsplan och kompetensskattningar i VP 2023. Kompetensförsörjningen behöver knytas ihop med arbetet för varumärket och kommunens värdegrund.	Ja	Vi är precis klara med kompetensinventeringen och ska börja uppdateras kompetensförsörjningsplanen. SAM modulen är utvecklad och förenklad under våren 2023. Ett omtag är gjort kring hälsoinspiratörerna och lanserades vid årets start. Den årliga uppföljningen av SAM görs i systemet 2024 och är en del i återrapporteringen till KSAU i arbetsmiljörapporten för 2023. Ansökningar till Ledararena startas upp efter sommaren. Introduktioner av nya chefer kring HR har utvecklats och brutits ur den gemensamma snabbintroduktionen för att ge en mer grundlig introduktion i alla områden som berör HR. Under hösten kommer tid att läggas på att "sy ihop" varumärket och vår värdegrund så att de harmoniserar.
	b) Risk att inte kunna rekrytera och attrahera nya medarbetare – inte kunna leverera på uppdrag/ ökat antal sjukskrivningar	9	b) Rekryteringsföretag som arbetar med search, varumärket och profilering har påbörjats, sociala medier kan bli en viktigare del.	b) Varumärket och profilering behöver utvecklas och chefer behöver utbildas inom kompetensbaserad rekrytering, vilket kommer omhändertas i VP 2023. Marknadsföring på t ex arbetsmarknadsföreläsningar kan behöva ske som en långsiktig aktivitet. Öka antalet studentmedarbetare.	Ja	Till viss del har vi arbetat med detta. Våra rekryteringssystem har uppgraderats så att KBR (kompetensbaserad rekrytering) kommer att finnas som stöd vid annonsskrivning, intervjufrågor och referenstagningsfrågor efter sommaren. Vi kommer kunna satsa på utbildning i höst kring intervjuteknik för rekryterande chefer. Vi har inte kunnat prioritera mässor, kampanjer i sociala medier eller andra aktiviteter utifrån sparåtgärder.
Exploatering (avtal) (Risken finns även i förslag till bruttolista/intern kontrollplan för SUN och BMN)	Risk att politisk intention för samhällsbyggandet inte får praktiskt utfall, att avtalen inte används i deras fulla potential utifrån kvalitets- och hållbarhetsperspektiv. Risk att det saknas förmåga eller möjlighet att använda avtalen utifrån deras fulla potential.	9	Agenda 2030 som bas i politiska målen. Samspel mellan detaljplanerna, byggloven och avtalen. Reviderade riktlinjer.	Hanteras genom att inkludera alla kvalitets- och hållbarhetsperspektiv i diskussion med exploatören och inskrivet i avtalen. Utvecklingsarbete behövs för att systematiskt få in samspelen. Bör synliggöras med ett gemensamt uppdrag från KS, BMN och SUN. Diskussion vid framtagande av verksamhetsplan pågår.	Ja	I nämndens verksamhetsplan finns uppdraget <i>Ta fram strukturer för att systematiskt säkra samhällsbyggnadskvaliteter och hållbarhetsambitioner i samhällsbyggnadsprocessens alla skeden från tidigt skede, i föravtal (inklusive markanvisningar), planuppdrag, genomförandeavtal, detaljplaner till projektgenomförande (inklusive bygglov)</i> . Uppdraget finns också verksamhetsplanerna för SUN och BMN. Arbetet utifrån uppdraget löper enligt planering och kommer att rapporteras i samband med nämndens delårsbokslut och verksamhetsberättelse per augusti 2023. Utifrån att Riktlinjerna för markanvisningar och exploateringsavtal som beslutades av fullmäktige i april 2022 ställer upp krav och villkor för exploatering och det finns en bred politisk förankring i att vi ska ställa sådana krav i avtal med exploatörer torde risken framöver vara lägre..

Krisplaner/hot och våld/extraordina händelser (larm) för personal/kunder (Kultur och fritidskontoret)	Ungdomsverksamheten, CIK a) risker i uppsökande verksamhet	8	a) Trygghetsvandring har genomförts tillsammans med bland annat polisen. Kontinuerlig introduktion sker med ny personal. Samverkan har utvecklats tillsammans med Vård- och omsorgskontoret samt utbildningskontoret.	a) Omhändertas i fortsatt utvecklingsarbete. Hot- och vålds utbildning behöver t ex genomföras kontinuerligt.	Ja	Rutiner gällande uppsökande verksamhet är under revidering och genomförs i samverkan med vård och omsorgskontoret och utbildningskontoret. Riskanalys pågår tillsammans med säkerhetsenheten. Undersöker möjligheten till kameraövervakning på CIK, vilket ökar tryggheten för både personal och besökare.
	Biblioteket d) öppen plats där alla har tillträde, risk att personalen utsätts för personer som betar sig aggressivt, ändrade verksamhetsförhållanden i kommunhuset.	8	d) Rutiner, överfallslarm, lokalerna ger möjlighet att inrymma. Arbetsätt. Överlämning vid pass. Aldrig arbetar själva. Arbetsrum i anslutning. Viktigt att dokumentera händelser. Lag om tillträdesförbud.	d) Omhändertag genom utbildning, larmtest. Se över säkerhetsrutiner. Utveckla samverkan/analys med socialtjänsten. Nya ordningsregler kommer antas.	Ja	Nya ordningsregler har antagits. Utrymningsvägarna har säkrats genom ny besöksdisk. Säkerheten har setts över i huset och bibliotekets chef har deltagit i säkerhetsgruppen. Larmtester har skett i huset. Samverkan sker kring entréområdet.
Upphandling och inköp	Risk att medarbetare tar mutor eller bestickning vid upphandling	8	Upphandlingsenheten bidrar som ett kontrollmoment. Inköpsanalysen synliggör och kvalitetssäkrar. Tvåstegsralet i ekonomisystem. Upphandlingssystemet dokumenterar ärendet.	Hanteras genom utvecklingsarbete. Rutiner i upphandlingsenheten ska ses över.	Ja	Upphandlingslagstiftningen är i sig ett verktyg för att förebygga korruption. Genom att följa de upphandlingsrättsliga principerna och ha en väl fungerande process motverkar vi korruption i alla inköp där lagstiftningen tillämpas. Förebyggande av korruption kommer in på flera ställen i upphandlingsprocessen, allt från hur vi som myndighet förbereder och resurs-sätter upphandlingar till vilka regler för direktupphandlingar kommunen antar och hur vi formulerar och dokumenterar kravutformningen. En upphandlare är alltid med vid annonserade upphandlingar vilket är en garant för att val av leverantör inte sker på ett otillbörligt sätt. Upphandlingsenheten arbetar kontinuerligt för att se över sina rutiner och processer och en del i arbetet är att stärka rättssäkerheten. En korruptionspolicy som kommer att gälla för hela kommunen är under utarbetande, och som ägs utav kommunledningskontoret.

Arbetsmiljö	Arbetsmiljö påverkar medarbetare och kvaliteten i kommunens verksamheter. En icke välfungerande arbetsmiljö kan leda till stress, högre sjukfrånvaro samt personal-omsättning. Hög arbetsbelastning a) Risk för ohälsa. Osund arbetsmiljö.	9	a) Samverkanssystem, samverkansgrupper, skyddskommittéer, dialog medarbetare - chef	a) Omhändertas genom Arbetsmiljörapport med årlig uppföljning	Ja	Arbetsmiljörapporten tas fram i januari 2024 för år 2023. Samverkansworkshop utifrån <i>SUNT arbetslivs SAM verkstan</i> planeras till september månad 2023. Detta blir ett första test om det är en bra modell att genomföra för samtliga kontor.
	b) Risk att vi inte har en tillräckligt god organisatorisk och social arbetsmiljö. Bristande kontroll på struktur.	9	b) Sam - Stratsys arbetsmiljömodul, enhetsnivå där varje chef ansvarar	b) Omhändertas genom Arbetsmiljörapport med årlig uppföljning	Ja	Arbetsmiljörapporten tas fram i januari 2024 för år 2023. Strukturen i SAM-modulen (Stratsys) har utvecklats och förenklats under våren 2023.