

Helårsuppföljning av kritiska risker i Kommunstyrelsens Internkontrollplan 2023

Bakgrund

Enligt kommunallagen 6 kapitlet 6 § ska nämnderna se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Detsamma gäller när skötsel av en kommunal angelägenhet med stöd av 10 kap 1 § har lämnats över till någon annan.

Nämnden har för 2023 antagit en internkontrollplan som anger nio kritiska risker som ska granskas och/eller hanteras på annat sätt. För att säkerställa ett systematiskt arbetssätt sker återkoppling dels av risker som ska granskas, dels av risker som bedömts som kritiska men där hanteringen bedömts till annan än till granskning i internkontrollplanen

Uppföljning 2023

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 inventerats och bedömts. Nio av dessa risker har ett riskvärde som värderar risken som kritisk. Risker med lägre riskvärde, som därmed ej bedömts som kritiska, omhändertas inom ramen för verksamhetens ordinarie systematiska förbättringsarbete.

Åtta av de kritiska riskerna ska hanteras genom att omhändertas i annan planering. För varje risk har en specifik planering angetts. I tabellen nedan redovisas om den hantering som angivits i internkontrollplanen följts eller ej samt en beskrivning av genomförda och planerade aktiviteter. Alla kritiska risker bedöms följa beslutad planering.

För risken att kommunens inköp och upphandlingar inte genomförs enligt ingångna avtal och kommunens styrdokument bedömde kommunstyrelsen att granskning inom ramen för internkontrollplanen skulle genomföras. Risken har kontrollerats under ett flertal år på samtliga nämnder och har för majoriteten av nämnder visat få avvikelser. Vid kontroll 2022 visade stickprov av tio fakturor inom Samhällsutvecklingsnämnden att det fanns tre med avvikelser. Utifrån detta bedömdes att kontroll för 2023 endast skulle utföras inom ramen för fakturor utställda till Samhällsutvecklingsnämnden. Stickprov har genomförts och resultatet visade inga avvikelser, för samtliga finns gällande ramavtal från vilket avrop har genomförts. Detta visar att kommunen levt upp till gällande avtalstrohet och inga anmärkningar eller behov av åtgärder föreligger utifrån denna granskning. Resultatet av denna granskning redovisas även till berörd nämnd inom ramen för återkoppling av nämndens internkontrollplan.

Ansvarsområde/process	Risk i verksamheten för att inte kunna säkerställa utförandet av ansvarsområde/process	Riskvärde	Befintliga åtgärder/kontrollmoment	Ställningstagande av hantering (planering)	Följer plan:	Kommentar:
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 ledaren, personalförening, hälsoinspiratörer, förmåner, introduktionsplaner/dagar, SAM, utvecklande ledarskap, chefsdagar. Innovation är en viktig del.	a) Hanteras genom att följas upp i modul SAM. Omhändertats genom kompetensförsörjningsplan och kompetensskattningar i VP 2023. Kompetensförsörjningen behöver knytas ihop med arbetet för varumärket och kommunens värdegrund.	Ja	Ny kompetensinventering är genomförd för 2023 och vi har nu en skattning på sårbarheten för samtliga befattningar i kommunen. En reviderad kompetensförsörjningsstrategi är framarbetad och ska politiskt beslutas. Strategin kommer kompletteras med en rutin samt en konkret handlingsplan för kommande år. 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 återsrapporteringen till KSAU i arbetsmiljörapporten för 2023. Rekryteringsprocessen av nya kandidater för vårt aspirantprogram Ledararena är genomförd och programmet startas i februari 2024. Introduktioner av nya chefer kring HR har utvecklats och brutits ut den gemensamma snabbintroduktionen för att ge en mer grundlig introduktion i alla områden som berör HR. Arbetet med att "sy ihop" varumärket och vår värdegrund så att de harmoniserar ligger i kommande planering.
	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 omhändertats i VP 2023. Marknadsföring på t ex arbetsmarknadsmässor 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) finns som stöd vid annonskrivning, intervjufrågor och referenstagningsfrågor. En stor satsning har gjorts kring obligatorisk utbildning 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 exploitören och inskrivet i avtalen. Utvecklingsarbete behövs för att systematiskt få in samspelet. Bör synliggöras med ett gemensamt uppdrag från KS, BMN och SUN. Diskussion vid framtagande av verksamhetsplan pågår.	Ja	Grunden för exploateringsprocessen är lagd och arbete med utveckling av processen har fortskridit för att skapa tydlighet i strukturer, ledning och styrning samt effektivitet och kvalitet i samspel och samordning mellan Tillväxtkontoret och Samhällsbyggnadskontoret. Det har i praktiken ännu inte varit möjligt att införa de ökade kraven och ambitionerna i de reviderade riktlinjerna då inga exploateringsprojekt har drivits eller startas under perioden. I december 2023/januari 2024 kommer dock flera exploateringsprojekt att startas/drivas. Mot bakgrund av detta bedöms framöver sannolikheten som lägre för att risken ska inträffa.

Krisplaner/hot och våld/extraordinära 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	Uppsökande verksamhet fortsätter och etablerade rutiner finns. Kommunen har i kombination med detta adderat trygghetsvårdar som också samarbetar med gruppen. Riskanalys har genomförts på CIK och det har blivit lugnare, några åtgärder har gjorts och några är kvar att göra. Förhöjda säkerhetsrutiner har etablerats i CIK i och med det ökade säkerhetsläget nationellt. Angående väskor och jackor osv.
	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. Arbetssätt. 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	Genomgång av säkerhet har gjorts. Vi kommer köpa in "kvitterlarm" till flera enheter. Det är kvar att göra. Vi har lämnat i uppdrag till alla enheter på kontoret att identifiera en inrymningsplan. Som ledningsgrupp ska vi arbeta med säkerhetsfrågor mer systematiskt från årsskiftet.
Upphandling och inköp	Risk att medarbetare tar mutor eller bestickning vid upphandling	8	Upphandlingsenheten bidrar som ett kontrollmoment. Inköpsanalysen synliggör och kvalitetssäkrar. Tvåstegsraket i ekonomisystem. Upphandlingssystemet dokumenterar ärendet.	Hanteras genom utvecklingsarbete. Rutiner i upphandlingsenheten ska ses över.	Ja	Översyn av upphandlingsenhetens rutiner är genomförd, slutsatsen är att de är väl fungerande och kända (mindre förändringar har gjorts). Öppningsprotokoll och tilldelningsbeslut sker två personer i förening för att minska risker för mutor och bestickning. Kunskap och information om mutor och bestickning är känt i funktionen. Policy mot korruption ska revideras 2024 (arbetet påbörjat 2023), styrdokument kommer ägas av upphandlingsenheten. Inköpsanalys för kommunen som helhet och per kontor är under framtagande. Analysen ger svar på avtalstäkningsgrad och avtalstrohet. Avtalstroheten synliggör om inköp sker från andra leverantörer än med den upphandlade. Denna information analyseras, varför har vi en avvikelse? Har vi inget avtal för varan eller tjänsten kan ett avtal behöva upphandlas (blir input till upphandlingsplanen). Attestordning i ekonomisystem, granskare och slutattestant (tvåstegsraket fungerar som det ska). Processen gäller för alla leverantörsfakturor, varje dag, betalningar kontrolleras även genom verktyget Inyett där utbetalningar till privatpersoner kontrolleras särskilt.

Arbetsmiljö	<p>Arbetsmiljö påverkar medarbetare och kvaliteten i kommunens verksamheter. En icke välfungerande arbetsmiljö kan leda till stress, högre sjukfrånvaro samt personal-omsättning. Hög arbetsbelastning</p> <p>a) Risk för ohälsa. Osund arbetsmiljö.</p>	9	<p>a) Samverkanssystem, samverkansgrupper, skyddskommittéer, dialog medarbetare - chef</p>	<p>a) Omhändertas genom Arbetsmiljörapport med årlig uppföljning</p>	Ja	<p>Arbetsmiljörapporten tas fram i januari 2024 för år 2023. Samverkansworkshop utifrån SUNT arbetslivs SAM verkstan genomfördes med hela utbildningskontoret under september månad 2023. Vi fortsätter denna insats nästa år med övriga kontor, då den blev mycket lyckad.</p>
	<p>b) Risk att vi inte har en tillräckligt god organisatorisk och social arbetsmiljö. Bristande kontroll på struktur.</p>	9	<p>b) Sam - Stratsys arbetsmiljömodul, enhetsnivå där varje chef ansvarar</p>	<p>b) Omhändertas genom Arbetsmiljörapport med årlig uppföljning</p>	Ja	<p>Arbetsmiljörapporten tas fram i januari 2024 för år 2023. Strukturen i SAM modulen har utvecklats och förenklats under våren 2023.</p>