

Risakanalys 2023

Datum: 2022-11-22

Nämnd: Överförmyndarnämnden

Diarienummer: ÖFN 2022/

Beskrivning av risk				Skattning av risk	Plan			
Process	På grund av	Risk att	Leder till	Riskvärde	Åtgärder för att eliminera risken	Kontrollmoment	Metod	Frekvens
Ställföreträdare	Bristfällig kompetens och/ eller interaktion med huvudman hos ställföreträdare	Oupptäckta eller ändrade behov hos huvudman Bristfälligt utförande av uppdrag	Rättsförlust för huvudman	12 6 nytt värde	Utbildning för ställföreträdare i sitt uppdrag och i e-tjänsten.	Lämplighetsprövning av nya gode män. Utbildning, nyhetsbrev och certifiering Kontroll av regelefterlevnad	Lämplighetsprövning av nya gode män, utbildning, nyhetsbrev och certifiering Kontroll av belastningsregister och hos kronofogden	Löpande Årligen i december
Nämndledamöter	Bristfällig kompetens hos nämndledamöter	Bristfälliga beslut	Rättsförlust för huvudman	12	Kompetensutvecklingsinsatser. Nämndledamöter ska ha genomgått grundutbildning samt fortbildning en gång om året.	Kompetensöverföring	Föredragningar av aktuella områden/frågor	Löpande
Personal	Bristfällig kompetens hos personal	Utskick av felaktigt registerutdrag, felaktiga beslut	Kränt integritet hos huvudman	12 16 nytt värde	Kompetensutvecklingsinsatser	Kompetensöverföring	Uppföljning av avvikelser Handläggarmöten	Vid incident löpande

Omvärld	Socialtjänst lägger över ansvar på ställföreträdare	För svåra uppgifter för god man	Bristande stöd till huvudman	12 16 nytt värde	Informationsutbyte	Informationsinsatser	Informationsutbyte med socialtjänstfunktioner	Årligen
Arbetsmodeller och IT-stöd	Bristfälliga arbetsrutiner och/eller systemstöd Arbetsrutinerna sitter och följs gällande arbetsrutiner.	Felaktig eller bristfällig dokumentation och tillgång till dokumentation Arbetsmiljöproblemm	Kränt integritet hos huvudman och ställföreträdare Rättsförlust för huvudman Frustration och trötthet hos medarbetare. Ställföreträdarna vill inte använda e-tjänster som inte fungerar fullt ut.	8 16 nytt värde	Säkerställa att dokumentation är korrekt och tillgänglig, även vid extraordinär händelse Utveckling av systemet Provisum i samråd med förvaltaren samt med stöd av Digitaliseringsenheten	Uppföljning av efterlevnad av systemavtal med personuppgiftsbiträden Uppföljning med leverantör Delta i förvaltningsråd avseende utveckling av systemet	Kontrollera att leverantörsavtal styrdokument följs Granskning av egenkontroll hos personuppgiftsbiträden	Stickprov Vid årsbokslut Löpande
Personal och ställföreträdare Fasas ut	För hög belastning per medarbetare Medarbetarundersökning visar att upplevelsen är på normal nivå.	Brister hos god man upptäcks för sent Handläggningen är i fas och servicenivån upplevs som god av ställföreträdare	Rättsförlust för huvudman Senare utbetalningar av arvoden och samre-service	6 5 nytt värde	Översyn av resurstillgång	Omfördelning, alternativt tillskott, av resurser Uppföljning av ärendebalans Uppföljning av verksamhetsstatistik och nyckeltal	Prioritering av arbetsuppgifter, ev. anställningsprövning Uttag av statistik ur verksamhetssystem	Vid behov Veckovis Tertial
Omvärld	Negativ utveckling på börsen, prisbasbeloppshöjning, inflation mm	Högre andel av arvode betalas av kommunen	Nämnden övertrasserar budget	6 9 nytt värde	Bra underlag till ramärende utifrån analys av sannolik utveckling av externa faktorer innevarande år	Avstämning mot ekonomiska prognoser	Kontrollera underlag från prognosinstitut med mera	Årligen (mars)

Kompetensförsörjning personal NY	Svårt att rekrytera kompetent personal	Personalbrist och förlorad kompetens	Allvarliga brister i form av hög arbetsbelastning på befintlig personal som kan leda till långa handläggningstider och sämre service, rättsförluster hos huvudmän pga bristande tillsyn.	16	Analys av verksamheten och rekryteringsförhållandet	Samma	Ta hjälp av HR för analys	Ärligen
Kompetensförsörjning ställföreträdare NY	Svårt att rekrytera utomstående ställföreträdare på grund av den allmänna tillgången till ställföreträdare är låg samt att komplexiteten i ärenden ökar pga familjekonstellationer och -situationer, psykiska ohälsan ökar, globalisering mm	Huvudmän inte får en ställföreträdare i rimlig tid eller inte får någon alls eller får en ställföreträdare som inte är lämplig för det specifika uppdraget.	Rättsförluster hos huvudmän Risk för att ställföreträdare blir utbrända. Ett fåtal ställföreträdare har många uppdrag. Verksamheten blir beroende av vissa ställföreträdare, sårbar verksamhet om ställföreträdare med många uppdrag faller ifrån.	25	Se över arvodesriktlinjer Marknadsföring på olika sätt Utbildning för svåra uppdrag och för specialuppdrag Mentorsfunktionen behöver ses över för att bättre stötta nya ställföreträdare.	Upprätta en rekryteringsplan och införa digitalt stöd för rekrytering	Uppföljning av nämndens mål med god man inom två månader.	Tertial