

Överförmyndarnämnden

Internkontrollplan för 2023

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden antar internkontrollplanen enligt tjänsteskrivelsens bilaga 2.

Sammanfattning

I enlighet med kommunfullmäktiges reglemente för intern kontroll ska nämnderna varje år i december anta en internkontrollplan som bygger på en riskanalys. Enligt riskanalysen bedöms åtta övergripande områden ingå i nämndens internkontroll. Planen innehåller kontrollmoment, hur kontrollen ska utföras, vem som ansvarar för kontrollen samt hur ofta kontrollen ska utföras. Jämfört med föregående års internkontrollplan föreslås att planen utökas med två nya områden, *kompetensförsörjning personal* och *kompetensförsörjning ställföreträdare* med anledning av identifierad hög risk för dessa områden för år 2023. Det föreslås även att ett område, *för hög arbetsbelastning per medarbetare*, tas bort från planen med anledning av att risken har minskat för området och förväntas vara fortsatt låg då verksamheten är i fas med handläggning och att ställföreträdarna upplever, enligt kundundersökning, att de får god service. Vidare föreslås några anpassningar av de övriga riskområdena och kontrollmomenten utifrån genomförd riskanalys.

Ärendet

Bakgrund

I enlighet med kommunfullmäktiges reglemente för intern kontroll ska nämnderna varje år i december anta en internkontrollplan, där den interna uppföljningen och kontrollen ingår. Den interna kontrollen handlar ytterst om att bidra till att kommunens verksamhet bedrivs ändamålsenligt och kvalitativt samt med invånarnas bästa för ögonen.

Den interna kontrollen handlar om att på en rimlig nivå säkerställa:

- att verksamheten lever upp till målen kvalitativt och är kostnadseffektiv,
- att informationen om verksamheten och om den finansiella rapporteringen är ändamålsenlig, tillförlitlig och tillräcklig,
- att tillämpliga lagar, föreskrifter och styrande dokument följs samt
- att möjliga risker inringas, bedöms och förebyggs.

Internkontrollplanen ska bygga på en riskanalys.

Internkontrollplan för 2023

I riskanalysen ingår att värdera riskerna utifrån sannolikhet och konsekvens, se riskmatris i bilaga 2, och de risker som får ett högt riskvärde ska minimeras med åtgärder och kontrolleras. Risker med ett medelhögt eller lågt riskvärde kan behöva övervakas, men kan utelämnas ur den interna kontrollen.

Områden

I riskanalysen för 2023, se bilaga 1, har två nya områden identifierats med hög risk. Det ena är *kompetensförsörjning av personal* som i nuläget ligger på en hög risk då det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. Det andra är *kompetensförsörjning av ställföreträdare* som bedöms ligga på en kritisk nivå. De ställföreträdare som tidigare har tagit nya uppdrag tackar numera nej och det finns fler personer i behov av god man/förvaltare än vad verksamheten kan erbjuda. Det föreslås att dessa två områden tas upp i internkontrollplanen. Det föreslås vidare att följande områden uppdateras efter verksamhetens situation i nuläget. Det föreslås att tingsrätten tas bort från området *socialtjänst och tingsrätt lägger över ansvar på ställföreträdare* då upplevelsen numera är att överförmyndarverksamheten och tingsrätten har ett bra samarbete. Det föreslås att bristfälliga arbetsrutiner tas bort från området *bristfälliga arbetsrutiner och/eller systemstöd* då verksamheten under året jobbat fram tydliga arbetsrutiner och har en bra rutin för ändringar av dessa när nya arbetssätt inträder. Det föreslås att området *för hög arbetsbelastning per medarbetare* tas bort från planen. Medarbetarnas upplevelse enligt medarbetarundersökningen är att arbetsbelastningen är på en rimlig nivå. Vidare är handläggningen i fas med antalet ärenden samt att servicenivån uppfattas som god av ställföreträdarna. Det föreslås att området *negativ utveckling på börsen* ändras till att avse externa faktorer som påverkar verksamhetens arvodeskostnader då det är fler faktorer än börsens utveckling t ex prisbasbeloppets storlek som påverkar. De områden som planen föreslås innehålla blir följande:

- Bristfällig kompetens och/eller interaktion med huvudman hos ställföreträdare
- Bristfällig kompetens hos personal
- Bristfällig kompetens hos nämndledamöter
- Socialtjänst lägger över ansvar på ställföreträdare (*ändrad*)
- Bristfälliga systemstöd (*ändrad*)
- Externa faktorer som påverkar verksamhetens arvodeskostnader (*ändrad*)
- Kompetensförsörjning personal (*ny*)
- Kompetensförsörjning ställföreträdare (*ny*)

Riskenivåer

Jämfört med riskanalysen för 2022 föreslås flera justeringar där riskerna har förändrats. *Bristfällig kompetens och/eller interaktion med huvudman hos ställföreträdare* – risken värderas ner från hög till medel med anledning av att rutinen för lämplighetsprövning är tydlig och

genomförs av samtliga ställföreträdare samt att utbildning av ställföreträdarna utförs kontinuerligt. *Bristfällig kompetens hos personal* – risken värderas upp från medel till hög med anledning av svårigheten med att rekrytera kompetent personal samt att det blir ett stort kompetenstapp om någon erfaren handläggare skulle sluta. *Bristfällig kompetens hos ledamöter* – risken bedöms oförändrad. *Socialtjänst lägger över ansvar på ställföreträdare* – risken värderas upp från medel till hög då verksamheten sett att det kan slita på ställföreträdarna när uppdraget blir oklart med olika förväntningar från olika aktörer. Det leder i sin tur till att ställföreträdarna inte vill fullfölja sina uppdrag. *Bristfälliga systemstöd* – risken värderas upp från medel till hög då systemstödet blir alltmer viktigt för den pågående digitaliseringen. Det avser även systemstödet till ställföreträdarna. *Externa faktorer som påverkar verksamhetens arvodeskostnader* – risken värderas upp något då samhällsutvecklingen gör att risken blir mer sannolik. *Kompetensförsörjning personal* – som är ett nytt område bedöms ha en hög risk enligt nämnt under rubriken områden. *Kompetensförsörjning ställföreträdare* – enligt riskanalysen bedöms risken vara så hög som kritisk. De kan i sammanhanget nämnas att några åtgärder har på grund av den höga risken redan påbörjats.

Utifrån riskanalysen har ett förslag till internkontrollplan tagits fram, se bilaga 2. Planen innehåller åtta övergripande områden som bör kontrolleras i syfte att minimera risker med höga och/eller medelhöga riskvärden:

Kontrollmoment

Planen innehåller också förslag till kontrollmoment, hur kontrollen ska utföras (metod), vem som ansvarar för kontrollen samt hur ofta kontrollen ska genomföras (frekvens). Följande förändringar föreslås i de olika områdena. *Bristfällig kompetens och/ eller interaktion med huvudman hos ställföreträdare* – det föreslås att metoden ändras till lämplighetsprövning istället för kunskapstest då lämplighetsprövningen är mer omfattande och testet innefattas i prövningen. Lämplighetsprövningen genomförs av alla nya gode män/förvaltare. Vidare ska utbildningen av ställföreträdare även ske genom nyhetsbrev. Vidare föreslås att uppföljning av vitesföreläggande stryks ur planen då det är en metod enligt rutin som följs utan särskild kontroll. *Bristfällig kompetens hos personal* – det föreslås att ”identifiera utvecklingsområden utifrån medarbetarenkät” samt analys av den stryks ur planen då kommunen har en annan process för uppföljning av medarbetarenkäten gällande samtliga enheter. *Bristfälliga systemstöd* – det föreslås ett kontrollmoment där leveransavtal med leverantör ska följas upp och att både avtalsefterlevnad och utveckling av systemet bör ske med stöd av Digitaliseringsenheten för att få full följsamhet av avtalen samt en effektiv utveckling. *Kompetensförsörjning personal* – det föreslås att kontrollmomentet ska vara att göra en analys av verksamheten och rekryteringsförfarandet och att stöd för det ska tas av Personalenheten/HR. *Kompetensförsörjning ställföreträdare* – det föreslås flera kontrollmoment såsom marknadsföring, genomlysning av riktlinjer för arvode och utbildning i svåra uppdrag för ställföreträdare. Det föreslås vidare att en rekryteringsplan för rekrytering av ställföreträdare ska tas fram för att säkra försörjningen av nya ställföreträdare.

Löpande internkontroll

Överförmyndarverksamheten arbetar också kontinuerligt med internkontroll. Exempelvis granskas gode män och hur de utför sitt uppdrag löpande. Varje år har nämnden ett tema för granskning av ställföreträdarens förvaltning. Nämnden har även följt upp att gode männen har fullföljt sitt åtagande att sörja för huvudmannens person genom en enkät till huvudmännens särskilda boenden. Överförmyndarhandläggarna tar stöd av varandra i ärenden av högre svårighetsgrad genom att ärendet föredras på ett handläggarmöte där deltagarna ger återkoppling på handläggningen. Handläggare genomför även kollegial granskning genom att läsa varandras förslag till beslut. Vissa av dessa moment ligger med i internkontrollplanen.

Ekonomiska konsekvenser

God internkontroll ger förutsättningar för att minimera risker i verksamheten, så även ekonomiska. Förslaget till beslut ger nämnden verktyg för att i god tid upptäcka och åtgärda risker som annars kan leda till negativa ekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för barn

Förslaget till beslut har inga direkta konsekvenser för barn. God kontroll av överförmyndarnämndens verksamhet och minimering av risker är i förlängningen gynnsamt för barn med ställföreträdare eller med föräldrar som har ställföreträdare.

Bilagor

1. Riskanalys
2. Internkontrollplan 2023 inklusive riskmatris
3. Internkontrollplan 2022 inklusive riskmatris

Jörn Karlsson
Ekonomidirektör
Stadsledningskontoret

Ann-Charlotte Oetterli
Enhetschef
Överförmyndarenheten