



---

# **Internkontrollplan 2023**

## **Överförmyndarnämnden**

### **2023**

## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Så arbetar vi med risker och internkontroll .....	4
3	Definierade risker för året .....	5

## I 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.

## **2 Så arbetar vi med risker och internkontroll**

### **Syftet med intern kontroll**

Den interna kontrollen handlar ytterst om att bidra till kommunens verksamhet bedrivs ändamålsenligt och kvalitativt samt med invånarnas bästa för ögonen.

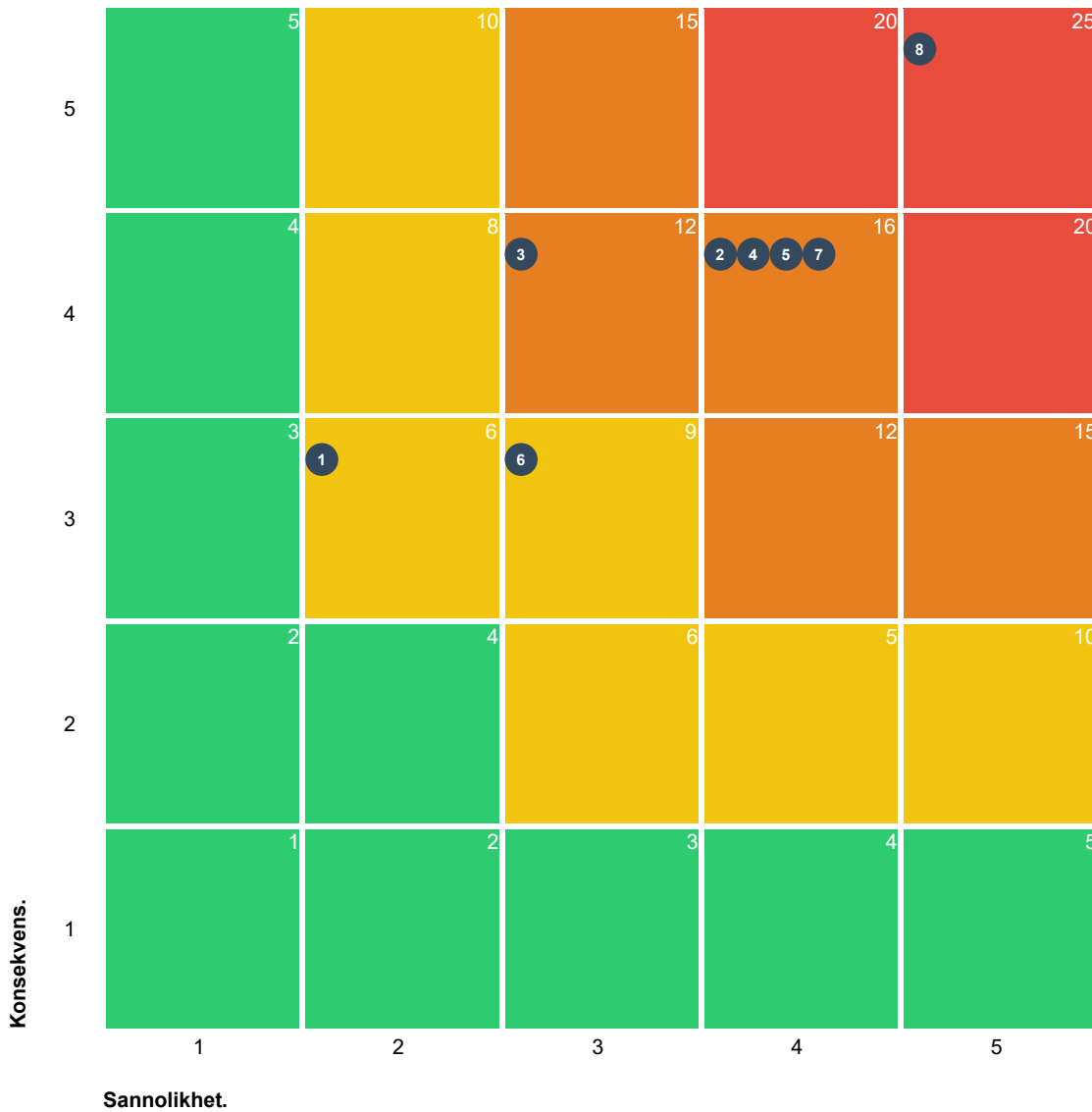
Den interna kontrollen handlar om att på en rimlig nivå säkerställa:

- 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

### **Årshjul för Internkontrollplanen**

- Riskanalys utförs i september – november och fungerar som underlag till Internkontrollplanen
- Internkontrollplanen antas i samband med internbudgeten av nämnden i december
- Uppföljning och sammanställning av föregående års internkontrollplan sker i januari – februari och rapporteras i nämnden i samband med årsbokslutet
- Nämndens uppföljning rapporteras till kommunstyrelsen i mars
- Internkontrollplanens status följs upp i samband med tertialrapporten

### 3 Definierade risker för året



1 Kritisk 5 Hög 2 Medium Totalt: 8

Kritisk
Hög
Medium
Låg

	Konsekvens.	Sannolikhet.
5	Mycket allvarlig	Mycket sannolik
4	Allvarlig	Sannolik
3	Kännbar	Möjlig
2	Lindrig	Mindre sannolikt
1	Försumbar	Osannolikt

Nr. i matris	Risk	Åtgärder och kontroll	Konsekvens.	Sannolikhet.	Riskenivå
1	<b>Bristfällig kompetens och/ eller interaktion med huvudman hos ställföreträdare</b> Oupptäckta eller ändrade behov hos huvudman Bristfälligt utförande av uppdrag kan leda till rättsförlust för huvudman.	Lämplighetsprövning av alla nya godemän utförs löpande. Utbildning, certifiering och nyhetsbrev utförs löpande. Årlig registerkontroll i december.	3. Kännbar	2. Mindre sannolikt	Medium (6)
2	<b>Bristfällig kompetens hos personal.</b> Bristfällig handläggning och bristfälliga beslut som kan leda till rättsförlust för huvudman.	Behovsinventering löpande och vid medarbetarsamtal, identifiering av kompetensutvecklingsbehov. Uppföljning av genomförd kompetensutveckling. Handläggarmöte och systematisk egenkontroll. Analys av inspektionsrapport från Länsstyrelsen.	4. Allvarlig	4. Sannolik	Hög (16)
3	<b>Bristfällig kompetens hos nämndledamöter</b> Bristfälliga beslut som kan leda till rättsförlust för huvudman	Behovsinventering löpande och identifiering av kompetensutvecklingsbehov. Kompetensutveckling. Grundutbildning för nya ledamöter. Löpande föredragningar av aktuella områden/frågor	4. Allvarlig	3. Möjlig	Hög (12)
4	<b>Socialtjänst lägger över ansvar på ställföreträdare</b> Försvårar uppgifter för god man	Informationsinsatser. Årligt informationsutbyte med socialtjänstfunktioner.	4. Allvarlig	4. Sannolik	Hög (16)
5	<b>Bristfälligt systemstöd</b> Påverkar arbetsmiljön för både personal och ställföreträdare.	Uppföljning av efterlevnad och avtal med leverantör och personuppgiftsbiträden. Utveckling av systemet i samråd med förvaltaren. Sker löpande och vid behov.	4. Allvarlig	4. Sannolik	Hög (16)
6	<b>Externa faktorer som påverkar verksamhetens arvodeskostnader</b> Nämnden övertrasserar budget p.g.a. högre andel arvoden som betalas av kommunen.	Avstämning mot ekonomiska prognoser och avstämning mot externa faktorer förändringar t.ex. prisbasbeloppets förändring. Sker årligen i mars och vid behov.	3. Kännbar	3. Möjlig	Medium (9)
7	<b>Kompetensförsörjning personal</b> Svårt att rekrytera kompetent personal vilket kan leda till personalbrist och förlorad kompetens.	Analys av verksamheten och rekryteringsförfarandet med hjälp av HR.	4. Allvarlig	4. Sannolik	Hög (16)
8	<b>Kompetensförsörjning ställföreträdare</b> Svårt att rekrytera utomstående ställföreträdare p.g.a. av att den allmänna tillgången är låg samt komplexiteten i ärenden ökar.	Marknadsföring, utbildning för svåra uppdrag och för specialuppdrag. Se över arvodesriktlinjer samt ta fram en rekryteringsplan. Uppföljning av nämndens mål god man inom två månader per tertial.	5. Mycket allvarlig	5. Mycket sannolik	Kritisk (25)