

Risk- eller Målområde		Risker	Sannolikhet	Konsekvens	Riskenivå	Till internkontrollplan
Finansiell rapportering Intern kontroll	Låg	Felaktiga löneutbetalningar till medarbetare Risk för att utbetalningar ur lönesystem inte är korrekta, att vi betalar ut lön till personer som har slutat eller har ändrad arbetsomfattning. Risk för förtroendeskada, förmögenhetsskada och arbetsmiljöproblem och löneskulder för den enskilde individen.	2. Låg	2. Liten	4	
	Låg	Missad registrering av uppsägning av medarbetare som ska sluta Riskanalys oktober 2021 Chefer som inte anmäler uppsägning av sin personal som ska sluta. Eller anmälan som kommer på villovägar och inte når fram till HR Service för registrering i personec P. Konsekvens blir att utbetalningen av lön fortsätter och löneskuld uppstår. Kommentar HR Service: Alla chefer ser sin enhets budgetutfall varje månad i ekonomiuppföljningen samt att dom kan se sin nuvarande personal i personec självservice.	3. Medelstor	2. Liten	6	
	Låg	Mixtra med bankfilen Någon lönekonsult/systemadministratör som ansvarar för månadens lönekörning mixtrar med bankfilen för egen ekonomisk vinning. Kommentar HR Service: Minimal risk att det inträffar då bankfilen går direkt i personec till banken. Sen signeras summan av olika personer bland de som kör lön. En tredje part godkänner summan på bankfilen och summan i personec. Signeras sen på papper i en pärm.	1. Mycket låg	2. Liten	2	
	Låg	Utbetalning av felaktig lön Utbetalning felaktig lön pga att chef missat attesterat enligt personecs tidplan. Kan tex vara avvikelser som sjukfrånvaro eller övertid etc. Kommentar HR Service: Alla chefer ser sin enhets budgetutfall varje månad i ekonomiuppföljningen på respektive ansvar samt att chef kan se sin nuvarande registrerade personal i personec	2. Låg	3. Medelstor	6	
	Medium	Utbetalning sker medvetet till eget eller felaktigt bankkonto Någon av Gävle Kommuns användare i koncernkontosystem, internetbank och Nordea markets har felaktig befogenhet. Uppläggnig av leverantörer - Injet håller bl.a. koll på "svart lista" samt om företaget har F-skatt	2. Låg	4. Stor	8	

	Medium	Höga kostnader för kommunen i form av påminnelse-, straff- och inkassoavgifter Det skapar merarbete för många personer och en ineffektiv hantering. Gävle kommun riskerar att få dåligt rykte hos leverantören och kan bli av med avtal. Konsekvensen kan även bli att fakturorna betalas på fel period och leder till missvisande redovisning. Orsaken kan vara att cheferna inte attesterar i rätt tid, ersättare saknas vid frånvaro eller att fakturan har inte kommit in i systemet på rätt sätt	5. Mycket stor	2. Liten	10	
	Medium	Felberäkningar i resursmodell (budget) En konsekvens kan vara sämre kvalitet i budgetarbetet, en felberäkning kan innebära att den politiska viljan inte kan uppnå. Beslut fattas på felaktiga underlag, felprioriteringar - planeras för verksamhet som inte har resurser eller tvärtom. Orsak kan vara: Tidsbrist, underlag ska tas fram snabbt, beroenden till andra, komplicerad kalkylmodell, historik, resurskompetensbrist	3. Medelstor	3. Medelstor	9	
	Kritisk	Felaktig rapportering av räkenskapsinformation (RS) levereras till SCB Kan leda till missvisande nationalräkenskaper, vilket i sig leder till att Gävle i jämförelse med andra uppvisar en felaktighet. Bristfälliga interna rutiner för kontering och periodisering i bokföringen leder till felaktig rapportering och uppföljning.	4. Stor	3. Medelstor	12	
Efterlevnad av externa och interna regelverk Intern kontroll	Kritisk	Brist i uppföljning av GDPR/Dataskydd inom HR Bristande kontroll på GDPR i samband med avsaknad av resurs. Information kan utebli.	3. Medelstor	4. Stor	12	
	Låg	Bristande kunskap av Samverkansavtalet i organisationen Tvisteförhandlingar ökar i de fall vi inte säkrar samverkansavtalet på alla nivåer. Index 75% av alla chefer och fackliga ombud skall ha genomgått samverkansutbildning	2. Låg	3. Medelstor	6	

	Låg	Kassautbetalningar(manuella utbetalningar via ekonomiservice SG) Manuella utbetalningar(kassautb) ökar risken för felaktigheter(manuella uträkningar mm), belopp skrivs in manuellt. Fler moment för LK. Saknas riktlinje runt hantering. Även så ska ekonomi utföra delar i processen. Kommentar HR Service: Kassautbetalningar drar administrationstid från både HR Service och ekonomiavdelningen på SG.	3. Medelstor	2. Liten	6	
	Låg	Behörigheter i ekonomisystemet överensstämmer inte med beslutad attestordning Kommunstyrelsens beslutade attestförteckning ska läggas upp i ekonomisystemet (Unit4), därefter kan förändringar av attestförteckning ske löpande av sektorchef på delegation. Behörigheter ska då korrigeras i ekonomisystemet. Om inte signalen om förändrad befogenhet kommer systemansvariga till kännedom, eller om inte förändring verkställs, kan felaktig behörighet finnas kvar i systemet och obehörig person har då attesträtt.	3. Medelstor	2. Liten	6	
	Kritisk	Felaktigt köp inom organisationen Risk för felaktig användning av inköpskort, utanordningar och köp utanför inköpssystem. Kan leda till minskad avtalstrohet (köp utanför ramavtal) och oegentligheter (attest av egna inköp och avsaknad av kvittounderlag	4. Stor	3. Medelstor	12	
	Kritisk	LOU efterlevs inte inom organisationen Kan leda till upphandlingsskadeavgift (otillåten direktupphandling) Risk att inköp sker utanför avtal, samt utan konkurrensutsättning vilket kan leda till dyrare inköp Risk att inköp sker utanför budget- och delegationsordning och risk för oegentligheter och osunda kontrakt	3. Medelstor	5. Mycket stor	15	
Ändamålsenlig och effektiv verksamhet Intern kontroll	Medium	Intern HR kommunikation att vi genom bristande kunskap/resurser för kommunikation från/till HR inte når ut med processer och arbete som är kopplat till HR och främst då arbetsmiljöarbete och lagkrav.	4. Stor	2. Liten	8	

	Kritisk	Risk för säkerhetsincidenter i IT-miljön som leder till verksamhetsstörningar eller informationsförlust. Risken för informationsförlust och driftstörningar ökar på grund av ökat IT-beroende och ökad aktivitet av störande verksamhet (ex Phising, Ransomware och intrång)	3. Medelstor	5. Mycket stor	15	
	Kritisk	Risk för tekniska driftstörningar i IT-miljön som leder till verksamhetsstörningar och informationsförlust. Risken för informationsförlust och driftstörningar ökar på grund av hög teknisk komplexitet. Konsekvenserna blir allvarligare i takt med vårt ökade beroende av IT-stödet.	3. Medelstor	5. Mycket stor	15	
	Låg	Risk för leveransproblem av IT-utrustning på grund av den pågående pandemin. Global komponentbrist har under de senaste åren påverkat leveranstider för viss IT-utrustning.	3. Medelstor	2. Liten	6	
Övriga risker Intern kontroll	Kritisk	Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år. Syftet är att säkerställa att arbetet är organiserat och genomförs som arbetsmiljölagstiftningen ställer krav på samt att rätt förutsättningar för detta finns. Resultaten från den årliga uppföljningen av SAM i Stratsys utmynnar i en rapport till Kommunstyrelsen, där identifierade och värderade risker synliggörs och ger stöd för prioritering av åtgärder av SAM. Riskvärde: 80% svarsfrekvens	3. Medelstor	4. Stor	12	
	Medium	Medarbetarundersökning MAU Medarbetarundersökningen - MAU Medarbetarundersökningen Hållbart medarbetarengagemang, HME, är en modell för att utvärdera, jämföra och följa upp förutsättningar för verksamhetsutveckling. Resultatet presenteras i form av: Mål :totalindex ej under om 82%	3. Medelstor	3. Medelstor	9	

Låg	Fysiskt post(blanketter) kommer inte fram till HR Service för hantering Post som ska in till HRS kommer bort på vägen in. Uppsägningsblankett mm. Konsekvens. Kommentar HR Service: Vi siktar på att utveckla en ny e-tjänste för kommunens medarbetare och chefer som ersätter dagens uppsägningsblankett. Hoppas kunna fasa ut alla blankettmallar under 2022 som används av chefer/medarbetare.	2. Låg	2. Liten	4	
Medium	Risk att det övergripande arbetsgivaransvaret med fokus på arbetsmiljö inte efterlevs Systematiskt arbetsmiljöarbete definieras som arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Detta ska ske löpande inom områdena attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/behålla och avsluta. Kommunstyrelsen är i egenskap av arbetsgivare huvudansvarig för arbetsmiljön i Gävle kommun och har det yttersta ansvaret för att arbetsmiljölagen följs inom nämndernas verksamhetsområden. Arbetsmiljöansvaret kan inte delegeras, men Kommunstyrelsen fördelar arbetsmiljöuppgifterna vidare i organisationen i syfte att det ska bli tydligt vem som ska göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Hos den som fördelat arbetsmiljöuppgifter kvarstår alltid en tillsynsplikt att övervaka att de uppgifter som fördelats blir utförda, och att de mål som ställts upp för arbetsmiljöarbetet uppnås. Denna uppgift ligger ytterst på Kommunstyrelsen. Vid verksamhetsuppföljning görs delårsvis	3. Medelstor	3. Medelstor	9	
Kritisk	Svårighet att hitta rätt kompetens till ledar- och specialistfunktioner Kompetensbrist inom vissa områden i organisationen, medför risker på lite längre sikt. Kan vara en branschfråga då viss kompetens saknas även på nationell nivå.	4. Stor	4. Stor	16	