



Rapport Internkontroll delår 2 2023

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Övriga riskområden.....	3
2.1 Risk- eller Målområde: Finansiell rapportering.....	3
2.2 Risk- eller Målområde: Efterlevnad av externa och interna regelverk.....	4
2.3 Risk- eller Målområde: Ändamålsenlig och effektiv verksamhet.....	6
2.4 Risk- eller Målområde: Övriga risker	7
2.5 uppföljning privata utförare.....	9

1 Inledning

Kommunstyrelsens interna kontroll följer COSO-modellen som definierar internkontroll som en process som utformats för att ge en rimlig försäkran om att mål uppnås inom dess specifika områden. En väl fungerande intern kontroll förebygger att misstag sker i form av felaktiga beslut som har negativ påverkan på verksamhetens kvalitetsmässiga, ekonomiska, miljömässiga och sociala hållbarhet. Den interna kontrollen skapar goda förutsättningar för att beslut tas baserade på tillgänglig fakta samt organisationens samlade kompetens och erfarenhet. Det ger också organisationen goda möjligheter att identifiera risker. Kommunstyrelsen har processer, styrande- och stödjande dokument för att säkerställa styrning och kontrollmiljö. Sektorerna har även policier och riktlinjer för hela Gävle kommun som övriga sektorer och bolag ska följa inom speciella områden.

Sektor Styrning och Stöd har som aktivitet under året att påbörja sin resa med att på ett kvalitetssäkrat och strukturerat sätt kartlägga och dokumentera sina processer för att placera dem i ett ledningssystem. Arbetet är påbörjat och kommer att fortlöpa under ett antal år framöver för att skapa en kontinuerlig process och intern kontroll av dess processer och flöde av resurser.

För det andra delåret så redovisas utfall på de aktiviteter som identifierades i Internkontrollarbetet inför 2023 även om det följer den "gamla" modellen, men det är ett aktivt beslut i och med att implementering av nya arbetssätt tar tid. Diskussioner har påbörjats och idéer på hur gemensamma processer ska kunna identifieras och följas upp, där Löneprocessen är ett exempel på en sådan. En spelplan för sådana diskussioner skulle kunna vara i de tre befintliga styrprocesserna som finns idag för att nå ut i hela organisationen och få en förankring än bara inom respektive nämnd.

I exemplet med Löneprocessen så använder sig sektorn utav systemstöd för dokumentation och processbeskrivning vilka har skapats i bland annat avdelningsöverskridande workshops såsom interna inom HR-avdelningen för att synliggöra det hela. Ett nytt arbetssätt som kräver tid och resurs.

Uppföljning per aktivitet är av fortsatt vikt för att få koll på verksamheten löpande under året och aktiviteter sätts lokalt av avdelningarna för att förändra risken framöver.

2 Övriga riskområden

2.1 Risk- eller Målområde: Finansiell rapportering

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
Felaktiga löneutbetalningar till medarbetare		● Se över process för löneskuldshantering	● Ingen avvikelse		
		Kommentar Arbetet med vår process pågår. Medarbetare från HR-			

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
		service och ekonomi deltar. Vi bygger processen i Canea. 2023-09-07 - arbetet pågår med att skriva rutiner och att ta fram kontroller. Medarbetare från ekonomi och HR deltar.			
		● Se över processen vid avslut av anställning	● Ingen avvikelse		
		Kommentar Arbetet med att se över vår process gällande avslut av anställning har påbörjats. Medarbetare från HR-service och HR-utveckling deltar i arbetet. Beskrivning av hur man hanterar avslut av anställning finns i HR-portalen. HR-service har en e-tjänst som används av chef för att avsluta en medarbetares anställning. En kontroll gällande utbetalad lön efter avslutad anställning håller på att tas fram.			
		● Kontroller utförs utifrån fella i lönesystemet	● Ingen avvikelse		
		Kommentar Vid daglig bearbetning genomförs ett antal kontroller och genomgång av varnings- och fella som systemet genererat baserat på indikationer. Utöver dessa utför lönekonsulter ytterligare kontroller dagligen, däribland kontroll av sjuklön för timvikarie och anteckningar i systemet avseende lönetillägg.			

fgdsgdsg








2.2 Risk- eller Målområde: Efterlevnad av externa och interna regelverk

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
■ LOU efterlevs inte inom	16	◆ Stickprov på andelen ej	◆ Mindre avvikelse		

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
organisationen		leverantörstrogna köp (utifrån leverantörstrohet) används andel felaktiga köp från risken (felaktigt köp inom organisationen) till att beräkna organisationens förmåga att följa LOU.			
		Kommentar Utifrån 77,8 % leverantörstrohet och 30 % felmarginal utifrån tidigare kontrollmoment (felaktigt köp inom SG) har SG riskerat att köpa varor och tjänster felaktigt för ca 1,5 miljoner kr. Leverantörstrohetsmättet ökade med 2,2 % gentemot föregående mätning i T1 2023 och kan indikera bättre kännedom om lagstiftning, riktlinjer och kommunens avtal. Utifrån antagandet att leverantörstrohet är korrekt enligt LOU, bedöms risk och konsekvens utifrån kontrollen som medelmåttlig risk och att LOU efterlevs relativt bristfälligt.			
		◆ Stickprov på inköpskort och utanordningar	◆ Mindre avvikelse		
		Kommentar Under tertial 2 har stickprov genomförts på inköpskort och utanordningar. 4/5 stickprov av köp via inköpskort var ok utifrån LOU. 0/5 utanordningar var felaktiga			
		◆ Kontrollera felaktigt köp utifrån leverantörstrohet, stickprov	◆ Mindre avvikelse		
		Kommentar 4/5 stickprov var ok utifrån ej leverantörstrogna köp			
■ Kontrollera andelen inköp via inköpssystem av tillgängliga leverantörer i	■ Större avvikelse				

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
		inköpssystemet (andel i procent)			
		Kommentar 2,1 % köps via inköpssystem (avser maj-augusti 2023)			

2.3 Risk- eller Målområde: Ändamålsenlig och effektiv verksamhet

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
 Risk för säkerhetsincidenter i IT-miljön som leder till verksamhetsstörningar eller informationsförlust.	15	 Uppföljning av planerade åtgärder för bibehållen/höjd säkerhet	 Ingen avvikelse		
		Kommentar Vi följer vår plan för 2023, se övriga rapporteringsmoment			
		 Omvärldsbevaka och följa pågående försök till intrång och störningar	 Ingen avvikelse		
		Kommentar *Löpande uppföljning i brandvägg mm av försök till intrång/störning *Övervakning 24/7 implementerad för våra personliga utrustning via extern leverantör vilken även bidra med kvalificerad omvärldsbevakning av hot mm *Fortsatt följer vi relevanta myndigheters råd och anvisningar			
		 Värdera behovet av ytterligare Insatser	 Ingen avvikelse		
		Kommentar			

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
			Sker löpande, säkerhetsläget är fortsatt osäkert vilket kräver en ständig värdering av behovet av ytterligare insatser. Här behöver en vägning ske mellan risk/sannolikhet/kostnad och användbarhet.		

2.4 Risk- eller Målområde: Övriga risker

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
<p>■ Risk att det övergripande arbetsgivaransvaret med fokus på arbetsmiljö inte efterlevs</p>	9	<p>◆ Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete</p>	<p>◆ Mindre avvikelse</p>		
		<p>Kommentar Ett förslag till hur den årliga uppföljningen kan följas upp i framtiden på ett annat, mer automatiserat sätt är framtaget.</p>			
		<p>■ Medarbetarundersökning</p>	<p>■ Inte kontrollerat</p>		
		<p>Kommentar Inget att rapportera ännu. MAU kommer inte att genomföras 2023.</p>			
		<p>◆ Första och andra linjens chefers användning av framtaget MAU-stödmaterial i Kompetensen.</p>	<p>◆ Mindre avvikelse</p>		
<p>Kommentar Av första linjens chefer har 39 varit aktiva i deras anpassade MAU-material i Kompetensen under jan-apr i år. Av andra linjens chefer har 16 varit aktiva i deras anpassade MAU-material i Kompetensen under jan-apr i år.</p>					

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum																		
			<p>För perioden maj - aug har 0 första linjens chef varit aktiv i deras anpassade MAU-material i Kompetensen.</p> <p>För perioden maj - aug har 2 andra linjens chefer varit aktiv i deras anpassade MAU-material i Kompetensen.</p> <p>Antalet chefer som använde stödmaterialet var som högst efter lansering hösten 2022, sedan har användandet sjunkit.</p>																				
<p>■ Svårighet att hitta rätt kompetens till ledar- och specialistfunktioner</p>	16	<p>◆ Andel avbrutna rekryteringar</p>	<p>◆ Mindre avvikelser</p>																				
		<p>Kommentar</p> <p>Delår 1:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>33</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>chef</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>specialistprocesser (bedömning)</td> </tr> <tr> <td>263</td> <td>Totalt antal rekryteringsprocesser</td> </tr> <tr> <td>478</td> <td>Totalt antal tjänster</td> </tr> <tr> <td>13%</td> <td>Procent, avbrutna processer</td> </tr> </tbody> </table> <p>Delår 2:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>59</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)	33		4	chef	3	specialistprocesser (bedömning)	263	Totalt antal rekryteringsprocesser	478	Totalt antal tjänster	13%	Procent, avbrutna processer		Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)	59			
	Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)																						
33																							
4	chef																						
3	specialistprocesser (bedömning)																						
263	Totalt antal rekryteringsprocesser																						
478	Totalt antal tjänster																						
13%	Procent, avbrutna processer																						
	Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)																						
59																							

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
		1	chef		
		3	specialistprocesser (bedömning)		
		245	Totalt antal rekryteringsprocesser		
		564	Totalt antal tjänster		
		24%	Procent, avbrutna processer		
		◆ Andel chefer som avslutar sin anställning inom ett respektive inom tre år.	◆ Mindre avvikelse		
		<p>Kommentar</p> <p>Under januari - april har 19 chefer avslutat sin anställning, varav 2 via pension. Av dessa har 5 besvarat avgångsenkäten, och där har 2 st (40%) angett att de jobbat mindre än ett år och 1 st (20%) har jobbat 1-3 år. Av dessa 3, som avslutat sin anställning efter max 3 år, så har dock 2 st bytt till annan chefstjänst inom kommunorganisationen.</p> <p>Under perioden maj-augusti har 8 chefer avslutat sin anställning, varav 2 på grund av pension. Av dessa har 4 chefer besvarat avgångsenkäten men samtliga har jobbat mer än 15 år som chef.</p>			

2.5 uppföljning privata utförare

Inga sådana finns inom Kommunstyrelsens Internkontrollarbete för 2023.