



Rapport Intern styrning och kontroll 2023

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Styrning och kontrollmiljö	3
2 Riskvärdering.....	3
3 Kontrollaktiviteter	4
3.1 Risk- eller Målområde: Ändamålsenlig och effektiv verksamhet.....	4
3.2 Risk- eller Målområde: Övriga risker	5
4 Information och kommunikation	9

1 Styrning och kontrollmiljö

Kommunstyrelsen verkar i en diversifierad verksamhet med olika lagar och regelverk som rättesnöre. De medarbetare och chefer som verkar inom organisationen har alla ett ansvar att hålla sig uppdaterade och informerade kring dessa. Där används olika systemstöd, mötesforum och kommunikationsvägar för att förmedla och sprida den informationen.

Några systemstöd som används inom sektorn för det ändamålet är:

- Stratsys för nämndens och verksamheternas planering och uppföljning, intern kontroll och styrning samt dokumentation och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inklusive riskbedömningar.
- Unit 4 ERP för ekonomisk analys och uppföljning
- Platina för registrering av allmänna handlingar.
- Ankaret för information om verksamheten och GDPR (Dataskyddsförordningen).
- Canea One som är under uppbyggnad, för sektorns styrande och stödjande dokument, fastslagna processer, arbetssätt och rutiner.

Under året så har processkartläggning av nämndens stödprocesser samt huvudprocesser påbörjats för att säkerställa kvalitet och rutiner efterföljs. Ett stort arbete som tar tid av samtliga medarbetare vid kartläggningen. Samtidigt så pågår arbetet med att sätta en övergripande tänkt styrstruktur för nämnden, kring hur och på vilket sätt vi ska arbeta och dokumentera våra processer.

2 Riskvärdering

Kommunstyrelsens tjänstemannaorganisation har deltagit i kommunkoncernens gemensamma arbete med att utveckla den interna styrningen och kontrollen under året. En koncernövergripande arbetsgrupp är bildad, syftet är bland annat att inför kommande år hantera risker sammankopplade med att Gävle kommun har en förvaltning, exempelvis löneutbetalningsprocessen, implementering av gemensamma system samt tillförlitliga finansiella prognoser.

Arbetet med att följa upp årets kontrollpunkter har skett på olika sätt beroende på typ av risk, men det har genomförts lokalt inom respektive avdelning. Finansiell rapportering har följts upp genom dialoger med chefer och stickprov av olika transaktioner av ekonomer samt genom analyser av detaljerad resultatuppföljning.

Attestföreteckning och delegationsordning ses över varje år och alla förändringar av attestansvariga skickas in via e-tjänster av utsedda personer som sedan godkänns av sektorchef innan det verkställs i ekonomisystemet för att på så sätt ha kontroll på vem som får godkänna inkommande fakturor. Fakturor passerar även mottagningsattestanter samt konterare innan de når beslutsattestant.

Under året så har ett stort arbete lagts ned på löneutbetalningsprocessen med många medarbetare involverade för att säkerställa och sätta upp rutiner för den. Arbetet fortskrider under kommande verksamhetsår.

IT- och utvecklingsavdelningen gör ständiga förbättringar i vår IT-miljö och under året har flertalet säkerhetsåtgärder genomförts och den utvecklingen fortsätter framöver. Informationskampanjer samt uppmaningar till försiktighet bland användare är en del som gemene man kan efterfölja för att








förbättra risken för intrång/attacker på infrastrukturen.

Även det allmänna säkerhetsläget i vår omgivning är en risk i sig som säkerhetsavdelningen har på sin agenda med olika omvärldsanalyser och kräver åtgärder både internt som externt. Likväl så involveras arbetet med Stadsdelslyftet i riskhanteringen externt.

3 Kontrollaktiviteter

De risker som är antagna i Kommunstyrelsen utifrån den workshop som nämnden genomförde har under året följts upp vid respektive delår. De kontrollmoment som är framtagna visar på att det delvis finns fortsatta brister i organisationens arbetssätt samtidigt som de även visar att organisationen följer sina processer. Arbetet fortlöper och är under ständig utveckling och förbättringar sker löpande inom verksamheterna.

3.1 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 fullföljde vår plan för 2023, se övriga rapporteringsmoment.			
		 Omvärldsbevaka och följa pågående försök till intrång och störningar	 Ingen avvikelse		
		Kommentar Vi följer löpande råd och omvärldsbevakning från relevanta aktörer och myndigheter. I vår IT-miljö följer vi, med bistånd av externa leverantörer löpande och dygnet runt försök till intrång och störning av vår IT-miljö			
		 Värdera behovet av ytterligare Insatser	 Ingen avvikelse		

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
		<p>Kommentar 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. En erfarenhet under hösten är att incidenter i vår omvärld sker med högre frekvens vilket påkallar hög beredskap och leder till ytterligare behov av åtgärder under 2024</p>			

3.2 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>✓ Uppstart av arbetsmiljöåret med alla chefer på alla sektorer - genomgång av nya rutinen för SAM, det förändrade arbetssättet, cheferns ansvar kopplat till arbetsmiljöarbetet, genomgång av handboken för SAM-arbete för chefer, rutiner m.m.</p>	2024-01-10
		<p>Kommentar Kommunstyrelsen Ett förslag till hur den årliga uppföljningen kan följas upp i framtiden på ett annat, mer automatiserat sätt är framtaget och provades under året. Sammanfattningsvis fungerade det nya upplägget bra men kommer att skruvas på i detaljerna.</p>		<p>✓ Skyddskommitté på sektornivå. Statistik och dialog med skyddsombuden om det gångna året, fokusområden under 2024.</p>	2023-12-31
				<p>Kommentar</p>	

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
				Det som behöver göras är att tydliggöra vissa processer och stödet från HR. Vill ha skyddskommittéer på verksamhetsnivå, att arbetsmiljöfrågorna tas upp tydligare på APT, vill att chefer i högre grad går arbetsmiljöutbildningen. Anpassa statistikens mätpunkter till 2024. Högst deltagande och engagemang bland chefer. Det är viktigt att fortsätta främja kunskaperna om arbetsmiljöarbetet.	
		■ Medarbetarundersökning	■ Inte kontrollerat		
		Kommentar Inget att rapportera. MAU genomfördes inte 2023.			
		◆ Första och andra linjens chefers användning av framtaget MAU-stödmaterial i Kompetensen.	◆ Mindre avvikelse		
		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. För perioden maj - aug har 0 första linjens chef varit aktiv i deras anpassade MAU-material i Kompetensen. För perioden maj - aug har 2 andra linjens chefer varit aktiv			

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum										
		i deras anpassade MAU-material i Kompetensen. För helåret 2023 var 72 chefer aktiva i MAU-materialet för chef över medarbetare. För helåret 2023 var 31 chefer aktiva i MAU-materialet för chef över chefer. Antalet chefer som använde stödmaterialet var som högst efter lansering hösten 2022, sedan har användandet sjunkit.													
■ Svårighet att hitta rätt kompetens till ledar- och specialistfunktioner	16	◆ Andel avbrutna rekryteringar	◆ Mindre avvikelser												
		Kommentar Delår 1: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">33</td> <td style="text-align: center;">Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">chef</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">specialistprocesser (bedömning)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">263</td> <td style="text-align: center;">Totalt antal rekryteringsprocesser</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">478</td> <td style="text-align: center;">Totalt antal tjänster</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">13%</td> <td style="text-align: center;">Procent, avbrutna processer</td> </tr> </table>		33	Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)	4	chef	3	specialistprocesser (bedömning)	263	Totalt antal rekryteringsprocesser	478	Totalt antal tjänster	13%	Procent, avbrutna processer
33	Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)														
4	chef														
3	specialistprocesser (bedömning)														
263	Totalt antal rekryteringsprocesser														
478	Totalt antal tjänster														
13%	Procent, avbrutna processer														
		Delår 2: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">59</td> <td style="text-align: center;">Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)</td> </tr> </table>		59	Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)										
59	Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv)														

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
		1	chef		
		3	specialistprocesser (bedömning)		
		245	Totalt antal rekryteringsprocesser		
		564	Totalt antal tjänster		
		24%	Procent, avbrutna processer		
		HELÅR 2023:			
		143	Totalt antal avbrutna rekryteringsprocesser (tv-anst)		
		7	Chefsprocesser		
		12	Specialistprocesser		
		713	Totalt antal rekryteringsprocesser		
		1070	Totalt antal tv-tjänster		
		20%	Procent, andel avbrutna processer		
		<p>Var femte rekryteringsprocess avbryts och/eller måste tas om. Det finns flera orsaker till att rekryteringar avbryts (bland annat att det visar sig finnas interna medarbetare med förtur som uppfyller kraven) så det behöver inte alltid vara "svårigheter att hitta rätt kompetens". Som siffrorna antyder är den absoluta majoriteten, 87%, av de 143 avbrutna rekryteringsprocesserna inte heller chef- eller specialistrekryteringar.</p>			

Risker	Riskvärde	Kontrollmoment	Resultat	Aktiviteter	Slutdatum
		◆ 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> <p>Under helåret 2023 avslutade 45 chefer sin anställning, varav 9 (20%) på grund av pension. 11 chefer har besvarat avgångsenkäten.</p> <p>2 st av de 11 svarande (18%) anger att de jobbat mindre än ett år och 1 chef (9%) svarar att hen jobbat 1-3 år. Det är förstås svårt att dra slutsatser på enbart dessa 3 personers svar, men en sak som sticker ut är att de enda chefer som anger att de "inte kunnat påverka sin arbetssituation" finns bland dem.</p> <p>Det kan också vara värt att notera att 2 av de här 3 cheferna bytt till annan chefstjänst inom kommunorganisationen och är alltså kvar i organisationen.</p>			

4 Information och kommunikation

Inom varje chefs ansvarsområde så ingår det att informera och kommunicera med medarbetarna om styrning och ledning av verksamheten vilket kan ske dagligen eller via arbetsplatsträffar samt enhets möten. Information om hur verksamheten styrs och leds ges även vid introduktion av nya medarbetare utifrån de introduktionslistor som HR-avdelningen tillhandahåller via chefsportalen.

De medarbetare som har strategiskt ansvar har en del kring omvärldsspaning som en del i sitt arbete, annars så finns det beskrivet i Medarbetarpolicyn kring hur chefer och medarbetare ska tillförskaffa sig information och helst vidareförmedla den. Exempel kan vara att som enskild medarbetare med visst ansvar bevakar förändringar i lagstiftning, föreskrifter och praxis.

Struktur och rutiner för intern kommunikation

Ankaret är vår huvudkanal för bred intern information, i övrigt används arbetsplatsträffar, enhets möten och andra informationsmöte för spridning av information.

Sekretessärenden hanteras enligt gällande lagstiftning. Samtliga medarbetare och nämndsledamöter har undertecknat en sekretessförbindelse vid anställning respektive påbörjan av nämnduppdrag.

Information som är väsentlig kommuniceras av sektorledning. I chefsansvaret säkerställs sen att informationen når ut till alla medarbetare, genom arbetsplatsträffar, skriftlig information och andra fysiska eller digitala möten.

Uppföljning kring att information och kommunikationsstrukturen efterföljs är svår att följa men det är en del av medarbetarsamtalets samtalsområden samt som en del i lönesamtalsmallen som är framtagen inom tjänstemannaorganisationen.

Struktur och rutiner för extern kommunikation

Extern kommunikation sker genom direktutskick av brev, mejlkorrespondens, fysiska och digitala kundmöten samt genom media och sociala medier. Gavle.se används som kommunikationsplattform inom vissa områden, såsom pressmeddelanden, viktiga händelser, offentliggörande av styrdokument och innehåll i nämndmöten.