

Sammanträdande organ

Service- och tekniknämnden

Tid

2018-03-15 kl. 13:15

Plats

Jacobsdal

| Ärende | Beteckning |
|--|-------------|
| 1. Upprop | |
| 2. Val av justerare | |
| 3. Fastställande av dagordning | |
| 4. Service- och tekniknämndens idépristagare 2017- prisutdelning | |
| 5. TEMA-Ny kommunallag och dataskyddsförordning (GDPR) | |
| 6. Yttrande - Förslag övergripande kompetensförsörjningsplan <i>Bilaga 1</i> | STN/2018:15 |
| 7. Yttrande - Motion om kommunalt ansvar för fordons- och personskador | STN/2018:36 |
| 8. Interkontrollplan 2018, service- och tekniknämnden <i>Bilaga 2</i> | STN/2018:26 |
| 9. Informationspunkter -Uppföljning av föreningsbidrag enligt det nya avtalet -MIKA-projektet -Konstgräs (byte på backavallen och ny yta i Värmbol) -Uppdatering kring flytten | |
| 10. Anmälan av delegationsbeslut service- och tekniknämnden 2018-03-15 | |
| 11. Meddelanden Service- och tekniknämnden 2018-03-15 | |

Anneli Hedberg
Ordförande

Förhinder anmäls till Madelene Sönnerrfors, madelene.sonnerfors@katrineholm.se eller 0150-569 90.



Service- och tekniknämnden

Yttrande - Förslag övergripande kompetensförsörjningsplan

Service- och teknikförvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden ställer sig bakom service- och teknikförvaltningens yttrande och vidareänder det till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Samtliga nämnder har getts möjlighet att lämna synpunkter på förslaget till ny övergripande kompetensförsörjningsplan.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra hur stort gapet är från befintlig kompetens till verksamhetens behov på kort respektive lång sikt. Kompetensförsörjningsplanen sammanfattar, efter en kort omvärldsbevakning, nuläget, framtida behov och avslutas med en handlingsplan för den kort- respektive långsiktiga kompetensförsörjningen, utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.

Förvaltningens bedömning

Vi lever i en föränderlig värld där ändrade behov och förutsättning ställer stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket påverkar behovet av personal och kompetens. Utveckling av de anställdas kompetens är viktig för att på ett bra sätt kunna anpassa verksamheten till den föränderliga omvärlden. Förvaltningen anser därför att en övergripande kompetensförsörjningsplan är ett viktigt underlag i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Samtliga nämnder ska ha en egen kompetensförsörjningsplan. Service- och tekniknämnden rekryterings-/kompetensförsörjningsplan med tillhörande handlingsplan för 2018 beslutades i december 2017. Förvaltningens bedömning är att den övergripande kompetensförsörjningsplanen, vid framtida uppdateringar, bör beslutas före de enskilda nämnderas planer. Detta skulle innebära en större likformighet och sannolikt leda till en jämnare kvalitet. I den övergripande kompetensförsörjningsplanen saknar förvaltningen också en beskrivning över hur den övergripande planen är kopplad till nämndernas kompetensförsörjningsplaner.

Förslaget till övergripande kompetensförsörjningsplan tar avstamp i SKLs beskrivning av faktorer samt övergripande trender som påverkar rekryteringsbehovet på nationell nivå. Den övergripande kompetensförsörjningsplanen skulle bli mer användbar för förvaltningen om dessa övergripande trender samt faktorer beskrevs ur ett Katrineholmsperspektiv i fler faktorer än enbart generationsväxling. Hur ser



urbaniseringstrenden ut i Katrineholm? Hur ser innovationskraften ut i Katrineholm? Ökar bristen på chefer i Katrineholm? Är några få exempel på frågeställningar som skulle kunna lyftas i en övergripande kompetensförsörjningsplan och ge förvaltningarna ett tydligare underlag att arbeta med.

I kapitel *Internt perspektiv* omnämns ”heltid som norm”. Med införandet av heltid som norm i kommunen finns starka skäl att tro att personalrörligheten kan komma att öka. Med anledning av det önskar förvaltningen en mer utömmande beskrivning av kompetensutveckling kopplat till just implementeringen av heltid som norm.

I kapitel *Analys av rekryteringsbehov* beskrivs att de flesta förvaltningar räknar med en relativt statisk bemanning de kommande tre åren. Undantagen som uppges är bildnings- samt vård- och omsorgsförvaltningen där personalstyrkan kommer behöva ökas med anledning av volymökningar inom skola och äldreomsorg.

Denna utveckling beskrivs också i service- och tekniknämndens rekryterings-/kompetensförsörjningsplan. Att staden växer medför bostadsbyggande med tillhörande infrastruktursatsningar som ger ett utökat behov av service – och teknikförvaltningens tjänster inom flera områden, inte minst inom skola och äldreomsorg.

I service- och tekniknämndens rekryterings-/kompetensförsörjningsplan beskrivs vilka bristyrken som identifierats inom nämndens verksamhetsområden. Att peka på bristyrken skapar en medvetenhet som i förlängningen kan bidra till att organisationen bättre kan hantera och genomföra rekryteringar inom områden där det råder brist på kompetent arbetskraft. Förvaltningens bedömning är att en mer omfattande diskussion om bristyrken och hantering kring dessa är motiverad även i den övergripande kompetensförsörjningsplanen.

I kapitel *Åtgärder/Handlinsplan – attrahera* första stycket saknas det text.

I kapitel *Åtgärder/Handlinsplan – rekrytera* omnämns service- och teknikförvaltningens arbete med ett pilotprojekt för ökad intern rörlighet. Detta arbete har flyttats fram, varför skrivningen kring detta behöver omformuleras i dialog med service- och teknikförvaltningen alternativt tas bort.

I kapitel *Åtgärder/Handlinsplan – utveckla och behålla – åtgärda* finns en punktlista med fyra åtgärder. Förvaltningen föreslår en ytterligare punkt – ett traineeprogram för blivande chefer.

Ärendets handlingar

- Förslag Övergripande Kompetensförsörjningsplan

Magnus Gustafsson
Förvaltningschef

Beslutet skickas till:
Akten
Kommunledningsförvaltningen



Samtliga nämnder

Remissanvisning - Förslag till kompetensförsörjningsplan

Gemensamt för alla ärenden

- Synpunkter på ärendet utifrån det egna verksamhetsområdet (sakområdet) – ska belysas ur verksamhetsmässiga och i förekommande fall juridiska och ekonomiska aspekter. Alla ärenden ska också då det är relevant belysas utifrån folkhälsa, tillgänglighet och barnkonventionens intentioner.
- Jämställdhetsintegrering ingår i kommunens styrsystem. Utifrån detta ska genus/jämställdhet belysas i ärendena. Eventuell statistik ska, så långt det är möjligt, vara könsuppdelad.
- Eventuella övriga relevanta synpunkter ska tas med i remissvaren/yttrandena.

Inskickande av underlag

I normalfallet skickas begäran om yttrande till nämnden. Det är därefter respektive nämnd/förvaltning som avgör internt vilken instans som ska avge yttrandet.

I de fall ärendet är behandlat av nämnden ska protokollet, inklusive eventuella reservationer, skickas till kommunledningsförvaltningen. Om inte hela förvaltningsförslaget är citerat i protokollet ska förvaltningens förslag biläggas ärendet. Skicka protokollet både via E-post och i pappersform.

Avstå från att yttra sig

Om ni inte har för avsikt att lämna något remissvar/yttrande ska ni meddela detta till kommunledningsförvaltningen inom angiven svarstid. Ange orsaken till varför ni inte kommer att svara.

Frågor kring ärendet

Ni är alltid välkomna att kontakta oss på kommunledningsförvaltningen vid eventuella frågor eller funderingar kring ärendet/remissen. Ring i första hand den person ni fått remissen ifrån. Namn och telefonnummer framgår nedan. Finns inte ordinarie handläggare på plats hjälper vi andra till så gott det går!

Detta ska vara inne hos kommunledningsförvaltningen senast 2018-03-16.

Marie Sandström Koski 0150-570 19,
Per Johansson 0150-570 21,
Emma Fälth 0150-570 15



Service- och tekniknämnden

Yttrande - Motion om kommunalt ansvar för fordons- och personsador

Service- och teknikförvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen.

Sammanfattning av ärendet

Sverigedemokraterna i Katrineholm har motionerat om kommunalt ansvar för fordon och personsador på grund av bristande skötsel av gator i Katrineholms kommun. Sverigedemokraterna föreslår fullmäktige besluta att kommunen tar fullt ekonomiskt ansvar för de person- och fordonskadorna som framgent uppstår på grund av bristande underhåll av kommunens gatunät.

Service- och tekniknämnden har beretts möjlighet att yttra sig i ärendet.

Kommunen har alltid fullt ansvar för kommunens gatunät (gång-/cykelvägar, vägar/gator för motorfordon). I kommunens ansvar ingår den dagliga skötseln men också mer omfattande och planerat underhållsarbete av gatunätet.

Förvaltningens bedömning

Då kommunens gatunät är omfattande och spritt över en relativt stor geografisk yta är inte möjligt att vid varje enskild tidpunkt garantera att det inte uppstår någon skada i gatunätet. Inträffar det en person- och/eller fordonskada innan kommunen fått kännedom om en skada kan det inte jämföras med att kommunen agerat oaksamt. Det enda tillfälle då kommunen via sitt försäkringsbolag kan ta ekonomiskt ansvar för person- och/eller fordonskadorna är om kommunen agerat oaksamt.

Kommunen kontrollerar gatunätet frekvent och inte sällan får vi allmänhetens hjälp när det gäller att identifiera skador i gatunätet. I de fall kommunen inte åtgärdat en känd skada i gatunätet i rimlig tid, och skadan sedan inneburit skada på person och/eller fordon, kan kommunen under vissa omständigheter och till viss del kompensera den drabbade. Detta sker i så fall i dialog med den drabbade direkt eller via den skadedrabbades försäkringsbolag och kommunen eller dess försäkringsbolag.



Ärendets handlingar

- Remiss – Motion om kommunalt ansvar för fordon- och personskador
- Motion om kommunalt ansvar för fordon- och personskador

Karin Engvall
Avdelningschef

Beslutet skickas till:
Kommunledningsförvaltningen
Akten



Remiss - Motion om kommunalt ansvar för fordon- och personsador

Anvisningar för remissyttranden

Gemensamt för alla ärenden

- Synpunkter på ärendet utifrån det egna verksamhetsområdet (sakområdet) – ska belysas ur verksamhetsmässiga och i förekommande fall juridiska och ekonomiska aspekter. Alla ärenden ska också då det är relevant belysas utifrån folkhälsa, tillgänglighet och barnkonventionens intentioner.
- Jämställdhetsintegrering ingår i kommunens storsystem. Utifrån detta ska genus/jämställdhet belysas i ärendena. Eventuell statistik ska, så långt det är möjligt, vara könsuppdelad.
- Eventuella övriga relevanta synpunkter ska tas med i remissvaren/yttrandena.

Motioner

- Nämnden gör en bedömning av motionen och föreslår kommunfullmäktige bifalla, avslå eller anse motionen vara besvarad. Det är kommunfullmäktige som beslutar om motionen.
- Föregå inte fullmäktiges ställningstagande i frågan genom att till exempel genomföra ett föreslaget utredningsuppdrag.

Inskickande av underlag

I normalfallet skickas begäran om yttrande till nämnden. Det är därefter respektive nämnd/förvaltning som avgör internt vilken instans som ska avge yttrandet.

I de fall ärendet är behandlat av nämnden ska protokollet, inklusive eventuella reservationer, skickas till kommunledningsförvaltningen. Om inte hela förvaltningsförslaget är citerat i protokollet ska förvaltningens förslag biläggas ärendet. Skicka protokollet både via E-post och i pappersform.

Avstå från att yttra sig

Om ni inte har för avsikt att lämna något remissvar/yttrande ska ni meddela detta till kommunledningsförvaltningen inom angiven svarstid. Ange orsaken till varför ni inte kommer att svara.



Frågor kring ärendet

Ni är alltid välkomna att kontakta oss på kommunledningsförvaltningen vid eventuella frågor eller funderingar kring ärendet/remissen. Ring i första hand den person ni fått remissen ifrån. Namn och telefonnummer framgår nedan. Finns inte ordinarie handläggare på plats hjälper vi andra till så gott det går!

Detta ska vara inne hos kommunledningsförvaltningen senast 2018-04-16.

Marie Sandström Koski 0150-570 19

Emma Fälth 0150-570 15



Kommunalt ansvar för fordon- och personsador

Motion om kommunalt ansvar för fordon och personsador på grund av bristande skötsel av gator i Katrineholms kommun.

Till vår kännedom har kommit att skador på däck och fälgar inte alls är ovanligt på grund av så kallade "potthål" i gatunätet. Dessa potthål utgör även en överhängande risk för incident för tvåhjulig trafikant. Den 18 november 2016 skrev Eskilstuna-Kuriren en artikel som påtalar att bristen på underhåll är vanligaste orsaken till cykelolyckor och detta bör rimligtvis även gälla Katrineholm.

Att inte se allvarligt på det bristande gatuunderhållet är att inte ta hänsyn till skaderisken för varken person eller fordonssador och den extremt förhöjda personskaderisken för förare och eventuella passagerare på tvåhjuliga fordon, exempelvis mopedister och cyklister.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Sverigedemokraterna fullmäktige besluta:

Att kommunen tar fullt ekonomiskt ansvar för de person och fordonssador som framgent uppstår på grund av bristande underhåll av kommunens gatunät.

SD Katrineholm

Morten Källström

Mica Vemic

Jan Lilja

Filip Lindahl



Service- och tekniknämnden

Interkontrollplan 2018, service- och tekniknämnden

Service- och teknikförvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden beslutar att anta service- och teknikförvaltningens förslag till internkontrollplan för 2018 som sin egen.

Sammanfattning av ärendet

Katrineholms kommuns reglemente för intern kontroll bygger på kommunallagens bestämmelser om intern kontroll. Reglementet anger att respektive nämnd har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sitt verksamhetsområde. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

Interkontrollplanen för 2018 innefattar både verksamhets-, ekonomiska- samt säkerhetsmässiga kontroller. Interkontrollplanen är framtagen i enlighet med den av kommunledningsförvaltningen föreslagna arbetsprocessen.

Nya kontrollerområden som föreslås inför 2018 är bland annat *Systematiskt brandskyddsarbete*, *Tillbud och skador* samt olika typer av *Behörighetskontroller*. Andra tillkommande kontrollområden är *Dataskyddsförordningen (GDPR)*, *Registerkontroll* och *Försäljning av tillgångar och inventarier*. Med anledning av det nya kontrollområdet *Dataskyddsförordningen* stryks tidigare kontrollområden som hanterade PuL-frågor.

Kontrollmomenten inom kontrollområdet *Arbetsmiljö* kommer att utvecklas.

Ärendets handlingar

- Internkontrollplan STN 2018

Pierre Jansson
Verksamhetscontroller

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen
Akten

Avancerad sökning

Utskrivet: 2018-03-08 13:19
Utskrivet av: Madelene Sönerfors

Avancerad sökning

| Beteckning | Beskrivning | Datum | Beslutsbeteckning / Bevakningsdatum / Parametervärde / Namn / Notering |
|-------------|--|------------|---|
| STN/2018:10 | Parkeringstillstånd för rörelsehindrade "Samlingsakt" | 2018-01-02 | STN PRH/2018:9/STN PRH/2018:16/STN PRH/2018:15/STN PRH/2018:14/STN PRH/2018:13/STN PRH/2018:12/STN PRH/2018:11/STN PRH/2018:10 |
| STN/2018:3 | Beslut om flyttning samt skrotning av fordon | 2018-01-02 | STN Fordon/2018:3/STN Fordon/2018:2 |
| STN/2018:9 | Dispenser med stöd av 13 kap 3§ Trafikförordningen (1998:1276) - Samlingsakt | 2018-01-02 | STN TDISP/2018:7/STN TDISP/2018:6/STN TDISP/2018:5/STN TDISP/2018:4/STN TDISP/2018:3 |
| STN/2018:4 | Grävstillstånd | 2018-01-02 | STN Gräv/2018:31/STN Gräv/2018:30/STN Gräv/2018:29/STN Gräv/2018:28/STN Gräv/2018:27/STN Gräv/2018:26/STN Gräv/2018:25/STN Gräv/2018:24/STN Gräv/2018:23/STN Gräv/2018:22/STN Gräv/2018:21/STN Gräv/2018:20/STN Gräv/2018:19/STN Gräv/2018:18 |
| STN/2018:6 | Kommunalt bidrag till enskilda vägar Delegationsbeslut - Samlingsakt | 2018-01-02 | STN vägar/2018:1 |
| STN/2018:8 | Lokala trafikföreskrifter 2018 - Samlingsakt | 2018-01-02 | STN LTF/2018:9/STN LTF/2018:8/STN LTF/2018:7/STN LTF/2018:6/STN LTF/2018:5/STN LTF/2018:10 |
| STN/2018:37 | Samråd detaljplan för Abborren 11, svar senast 18-03-08 | 2018-02-16 | STN Del/2018:1 |
| STN/2018:1 | Upplåtelse av offentlig plats | 2018-01-02 | STN Mark/2018:15/STN Mark/2018:14/STN Mark/2018:13/STN Mark/2018:12/STN Mark/2018:11/STN Mark/2018:10 |



SERVICE- OCH TEKNIKFÖRVALTNINGEN
Stab

Datum
2018-03-07

Vår beteckning

Vår handläggare
Madelene Sönnerfors

Ert datum

Er beteckning

Service- och tekniknämnden

Meddelanden Service- och tekniknämnden 2018-03-15

Service- och teknikförvaltningens förslag till beslut

Service- och tekniknämnden lägger anmälan av meddelanden till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Utdrag ur service- och tekniknämndens diarium över handlingar för perioden 2018-02-09 – 2018-03-08. Förteckning över handlingarna finns på service- och teknikförvaltningen, Vingåkersvägen 18, Katrineholm.

Madelene Sönnerfors
Nämndsekreterare

Förslag Övergripande Kompetensförsörjningsplan



Innehåll

| | |
|--|----|
| Inledning och vision/mål | 3 |
| Syftet med kompetensförsörjningsplanen | 3 |
| Externt perspektiv | 4 |
| <i>Faktorer som påverkar rekryteringsbehoven</i> | 5 |
| Internt perspektiv | 7 |
| <i>Analys av rekryteringsbehov</i> | 8 |
| Åtgärder/Handlingsplan | 10 |
| <i>Attrahera</i> | 10 |
| <i>Rekrytera</i> | 11 |
| <i>Utveckla och Behålla</i> | 12 |
| <i>Avsluta</i> | 13 |
| Uppföljning | 14 |



Inledning och vision/mål

Vision 2025 Katrineholm – Läge för liv och lust

I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring.

En föränderlig värld ställer stora krav på kommunens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer, andra uppgifter försvinner vilket påverkar kommunens kompetensbehov över tid. Katrineholms kommun ska sträva efter en personalstyrka anpassad till verksamhetens behov. Detta innebär ersättnings- och nyrekryteringar men även utveckling av redan anställdas kompetens. Utveckling och stimulans i arbetet är betydande faktorer för medarbetarnas möjlighet att trivas väl, prestera bra och leverera med god kvalitet. Att ta hand om och utveckla befintlig kompetens samt möjlighet till individuell kompetensutveckling blir därmed viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Kommunen är i första hand en tjänstproducerande verksamhet. Med god framförhållning och långsiktig planering är det möjligt att se framtida kompetensbehov och säkerställa att vi rekryterar, respektive kompetensutvecklar, för att tillgodose behoven.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra hur stort gapet är från befintlig kompetens till verksamhetens behov på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen ska planerade åtgärder för att fylla kompetensbehoven beskrivas. En god kompetensförsörjning är beroende av flera delar och omfattar hur vi som arbetsgivare attraherar och rekryterar, men också hur vi som arbetsgivare skapar förutsättningar för utveckling och hur vi arbetar för att behålla medarbetare. Sist, men inte minst, ska anställningar avslutas på ett professionellt sätt.

Kompetensförsörjningsplanen sammanfattar, efter en kort omvärldsbevakning, nuläget, framtida behov och avslutas med en handlingsplan för kort- och långsiktig kompetensförsörjning, utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.



Externt perspektiv

Mer än en miljon människor arbetar i välfärden. Ungefär en tredjedel av dessa uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden. Samtidigt ökar både andelen äldre och barn i befolkningen, vilket gör att behovet av skola, vård och omsorg växer. Detta leder till stora rekryteringsbehov. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning skulle över en halv miljon nya medarbetare behövas i välfärden fram till 2023. ¹

Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, konjunkturförändringar, innovationer, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut och reformer. ²

Det finns mycket som kommunen själv kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer. SKL har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Några åtgärder är att använda den befintliga kompetensen på ett bättre sätt, utnyttja tekniken bättre och skapa bra möjligheter till löne- och karriärutveckling. Det handlar också om att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation samt skapa förutsättningar för fler medarbetare att arbeta mer tid och stanna längre i arbetslivet. ³

SKL har beräknat hur strategierna *Låt fler jobba mer* och *Förläng arbetslivet* skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. De visar bland annat att om fler anställda går upp i arbetstid och fler jobbar längre skulle rekryteringsbehoven i välfärden kunna minska med över 20 procent, eller 115 000 personer. ⁴

¹ Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen? Sveriges Kommuner och Landsting

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Ibid.



Faktorer som påverkar rekryteringsbehoven

Övergripande trender som urbanisering, globalisering och digitalisering påverkar demografin, som i sin tur bidrar till förändrade krav på välfärden. Nedan presenteras faktorer som SKL har tagit fram som övergripande kan komma att påverka kommunens uppdrag och arbete.

Förändrade krav på välfärden

Sverige har ett antal generationer av medborgare som är förhållandevis många till antalet, medan andra generationer är färre till antalet. Efterfrågan på olika välfärdstjänster varierar därför över tiden, vilket försvårar för samhällsplaneringen.⁵

Generationsskifte och ökad brist på chefer

Rekordgenerationen, som satt ett stort avtryck på samhället, har börjat gå i pension. Detta generationsskifte påverkar samhället på många sätt. Den yngre generationen med andra värderingar tar över, värderingar som i högre grad präglas av individualism, antiauktoritet och sekularisering. De unga vuxna är rörliga i sina värderingar och beteenden. Generationsskiftet och lägre intresse hos unga att vara chefer leder till en brist på chefer. Unge vill i större utsträckning bli specialister eller experter och talar hellre om personlig utveckling än om karriär.⁶

Ökad urbanisering

Ungdomar söker sig till städer i allt större utsträckning. En generell trend är också att ungdomar flyttar till studieorter och att endast en minoritet flyttar tillbaka till sina hemkommuner efter studierna.⁷

Ökad polarisering av inkomster, hälsa och åsikter

De ekonomiska klyftorna växer mellan äldre och yngre förvärvsaktiva, sammanboende och ensamstående föräldrar, de som har arbete och de som står utanför arbetsmarknaden samt mellan befolkningarna i attraktiva och mindre attraktiva områden och kommuner. Människor med olika bakgrund och förutsättningar lever allt mer segregat, speciellt i storstäderna. Sedan år 1980

⁵ *Vägval för framtiden. Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025.* Sveriges Kommuner och Landsting.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.



har inkomstskillnaderna i Sverige och skillnaderna i människors levnadsförutsättningar ökat.⁸

Ständigt uppkopplade medborgare med nya förväntningar

Tillgången till internet påverkar livsstil, umgänge och kunskapssökande. En ständig uppkoppling till internet kommer att vara en naturlig del av livet för nästan alla medborgare. När som helst, var som helst och hur som helst kan man kommunicera med allt och alla om allt.⁹

Databaserat beslutsfattande

Den tekniska utvecklingen har gett oss tillgång till enorma mängder data och datorkraft, så kallat Big Data. Detta innebär en omvälvande förändring för vårt sätt att förstå världen. Statistik och matematiska modeller är i allt högre grad en del i vårt beslutsfattande. Tekniken och vad den kan åstadkomma förbättras ständigt.¹⁰

Från behovsdriven till identitetsdriven ekonomi

Allt högre materiell standard gör att en större del av konsumtionen går från att vara behovsdriven till att vara identitetsdriven. Många av de traditionella gemenskaperna som exempelvis religion, släkt och hemorten har försvagats. Identitet blir viktig för såväl individer som organisationer.¹¹

Näringslivet mer aktivt i samhällsbygget

Ett gott samspel mellan den privata och den offentliga sektorn är ofta en starkt bidragande kraft till en god lokal och regional utveckling.

Sysselsättningsstillväxten bland svenska företag sker idag framförallt i små och mellanstora företag som i många fall har en stark lokal förankring. Små och medelstora företag behöver lokal förankring.¹²

⁸ Ibid.

⁹ *Vägval för framtiden. Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025.* Sveriges Kommuner och Landsting.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.



Internt perspektiv

Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt är anpassad till verksamhetens behov. Med utgångspunkt i det anges i Personalhandboken för Katrineholms kommun att:

- *personal- och kompetensplaneringen skall vara medveten och systematisk för att kunna ske med god framförhållning*
- *intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas*
- *Katrineholms kommun skall vara en lärande organisation som främjar lärande för samtliga anställda och som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring*
- *samtliga anställda får möjlighet till utveckling i arbetet*
- *kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och stämmer överens med kommunens långsiktiga utveckling*
- *de anställda och chefen tar ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetslagets kompetensutveckling*
- *strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov skall finnas*
- *utifrån heltid som norm ska samtliga tillsvidareanställningar och visstidsanställningar över tre månader vara heltidstjänster*

Analys av rekryteringsbehov

Nedan är det möjligt att se antalet tillsvidareanställda per förvaltning samt ålderspensionsavgångar till och med år 2020.

| | Antal tillsvidare- anställda 2017-05-31 | Antal kvarstående personer som uppnått pensionsålder 65 år (födda 51 eller tidigare) | Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2017 (födda 52) | Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2018 (födda 53) | Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2019 (födda 54) | Antal personer som uppnår pensionsålder 65 år 2020 (födda - 55) |
|------------------|---|---|---|---|---|---|
| BIF | 1 408 (K: 1111 M:207) | 12 | 16 | 17 | 43 | 35 |
| KLF | 68 (K: 45 M: 23) | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| KTF | 48 (K:30 M: 18) | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| SBF | 49 (K: 29 M: 20) | 1 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| STF | 257 (K: 143 M:114) | 0 | 2 | 8 | 6 | 7 |
| SOC | 147 (K: 110 M: 37) | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| Viadidakt | 103 (K: 73 M: 30) | 1 | 0 | 3 | 5 | 5 |
| VOF | 1 165 (K: 1008 M: 157) | 9 | 19 | 27 | 27 | 37 |
| Totalt: | 3 253 | 27 | 39 | 63 | 90 | 93 |

Kommunen skall nyrekrytera drygt 300 personer för att täcka pensionsavgångar, fram till 2020. Det är i många fall kandidater med eftergymnasial utbildning som söks, vilket innebär att vi också letar kandidater som idag inte är bosatta i Katrineholm. Vi behöver dessutom hantera en ordinarie personalomsättning, inklusive volymökning.

Inom Katrineholms kommun finns idag ca 3 250 månadsanställda personer där bildningsförvaltningen samt vård och omsorg är de största förvaltningarna. Utmaningar för kommande år syns bl a i ett generationsskifte som påverkar organisationen som helhet och framför allt inom kvalificerade tjänstemannayrken där konkurrensen om kompetens är stor.

De flesta förvaltningar räknar med en relativt statisk bemanning kommande tre år, trots kommunens tillväxt, och kompetensförsörjningsbehoven handlar i huvudsak om utveckling av befintlig personal, kompetensöverföring samt ersättningsrekryteringar. De stora undantagen är bildningsförvaltningen samt vård- och omsorg som kommer att behöva öka personalstyrkan för att möta volymökningarna inom skola och äldreomsorg.

Katrineholms kommun växer och detta återspeglas i rekryteringsbehoven för organisationen som helhet. Inom bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen kommer rekryteringsbehoven vara som störst. För



samtliga förvaltningar kommer de främsta utmaningarna handla om att rekrytera akademiker och ledare. Socialförvaltningen har levt med en mycket hög personalomsättning sedan 2013 och har idag flera vakanser i organisationen, bildningsförvaltningen behöver rekrytera både pedagoger och skolledare, vård- och omsorgsförvaltningen ser sina utmaningar i att rekrytera chefer, sjuksköterskor samt högskoleutbildade specialister. Inom övriga förvaltningar är det framförallt viktigt att balansera pensionsavgångar med nyrekryteringar, främst ledartjänster och specialister, men service- och teknik lyfter också fram en brist inom anläggningsarbetare och kockar.

Det finns ett rekryteringsbehov som ska möta personalomsättning rensat från pensionsavgångar. Detta innefattar intern rekrytering samt extern ersättningsrekrytering. Under perioden maj 2014 till maj 2017 uppgick denna volym till 1 540 månadsanställda personer som på något sätt bytte tjänst internt eller lämnade organisationen. Under samma period var medeltalet månadsanställda cirka 3 100 personer. Förutsatt denna omsättning blir bestående så innebär det att kommunen fram till 2020 kommer att genomföra ca 1 600 rekryteringar, undantaget ersättningsrekryteringar för pensionsavgångar. Vid en antagande att samtliga medarbetare skulle välja att pensionera sig vid 65-års ålder skulle ersättningsrekryteringarna uppgå till cirka 280 medarbetare.



Åtgärder/Handlingsplan

- *Attrahera, Rekrytera, Utveckla och Behålla, Avsluta*

En viss omsättning är bra för både organisation och medarbetare, men det är samtidigt av stor vikt att både behålla och utveckla erfarenhet och kompetens. För att minimera rekryteringsbehovet är det av stor vikt att stärka Katrineholms kommuns attraktivitet, genom en professionell rekrytering, möjlighet till utveckling för att stimulera och behålla medarbetare, samtidigt som avslut ska ses som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss som kommun att återrekrytera en kompetensutvecklad medarbetare. Det innebär att organisationen ska arbeta att; attrahera, rekrytera, utveckla och avsluta.

Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda som ska fortsätta utvecklas med kommunen. Kommunen måste också vara en attraktiv arbetsgivare för externa kandidater; vi konkurrerar med andra arbetsgivare på marknaden och vi vill kunna locka till oss duktiga talanger inom ett flertal yrken.

Katrineholms kommun arbetar utifrån en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta. Hur vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärde. Tillsammans med ledarskapet är detta de starkaste verktygen vi har för att skapa attraktiva och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

Handlingsplanen utgår från nämndernas handlingsplaner och redovisar gemensamma och övergripande utvecklingsområden utifrån ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla och Behålla samt Avsluta.

Attrahera

Ett starkt arbetsgivarvarumärke är vårt främsta redskap för att nå framgång i rekrytering av och i att behålla kvalificerad personal är

Vid rekrytering ska kommunen förmedla ett enhetligt och tydligt budskap om vad Katrineholms kommun som arbetsgivare erbjuder medarbetarna, men också vad vi kräver. Ett budskap som skapar förväntningar. Förväntningar som ska uppfyllas, där medarbetar- och ledarskapsfilosofierna ska vara vägledande och levande dokument.

Kandidaternas upplevelse när de går igenom rekryteringsprocessen, externa såväl som interna kandidater, påverkar arbetsgivarvarumärket i hög grad via berättelser som snabbt sprids både muntligt och via social media. En professionell kompetensbaserad rekryteringsprocess med genomtänkt kandidatvård blir därmed viktiga nycklar till framgång i konkurrensen. Genom



att låta HR ta en större roll vid rekryteringarna kan vi säkerställa en enhetlig, kvalitativ rekryteringsprocess och frigöra chefernas tid för kärnverksamheten.

En stor del av kompetensbehovet utgörs av vakanser som uppstår när personal byter tjänst inom organisationen. En väl fungerande intern arbetsmarknad innebär goda möjligheter för anställda att utvecklas inom sitt yrke, respektive karriärväxla, vilket i sin tur innebär att vi kan behålla medarbetarna under längre tid. Det ska vara naturligt för varje medarbetare att söka sitt nya jobb inom kommunen, precis som det ska vara naturligt för rekryterande chefer att alltid titta på interna kandidater innan extern annonsering tar vid. Genom att underlätta för och uppmuntra till intern karriär minskar vi kompetenstappet, får mer nöjda medarbetare och därmed positivt varumärkesbyggande. Det är viktigt för både extern och intern attraktionskraft. Vi ska vara stolta när vi jobbar för Katrineholms kommun, och de som ännu inte gör det ska vilja bli en av oss.

För att ytterligare stärka attraktionskraften finns behov av att lyfta befintliga, men också utveckla, de förmåner som medarbetare har möjlighet att ta del av. Att lyfta goda exempel och därmed synliggöra vad som sker i verksamheten ökar också stolheten för att arbeta i Katrineholms kommun.

Åtgärder:

- *Enhetlig annonsering*
- *Tydliggörande ledarskaps- och medarbetarskapsprofilerna*
- *Beskriva och utveckla förmåner*
- *Öka förutsättningarna för intern rörlighet*
- *Lyfta fram och synliggöra stolta medarbetare*

Rekrytera

För att lyckas med den externa rekryteringen behöver kommunen synas där kandidaterna finns och ytterligare utveckla kommunens rekryteringsprocess.

Med hjälp av riktad annonsering, aktiv sourcing på karriärsinriktade sociala plattformar samt fortsatt samarbete med högskolor och universitet, finns kommunen nära kandidaterna.

Ett utökat centralt stöd från HR i rekryteringsarbetet underlättar rutiner för kandidatvård, förbättrar kandidatupplevelsen och ökar möjlighet att agera utifrån kommunens gemensamma värdegrund, RÖTT (Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet, Tillit) också i rekryteringar. Omfattning av ett förändrat ansvar och inriktning påverkar behoven av och nuvarande tillgång till HR-resurser.

Rekryteringsbehov anmäls till respektive HR-kontakt och diskuteras med rekryterande chef utifrån verksamhetsbehov och personalekonomi. Behovet blir



känt genom en intern annons på Communis eller i grupp/kompetenspool innan tjänsten annonseras externt.

En professionell hantering av interna tillsättningar är lika viktig som vid extern rekrytering. För att säkerställa den interna rekryteringen kan en intern kompetenspool finnas, där medarbetarnas önskemål och organisationens behov matchas. Medarbetarna anmäler sitt intresse för nytt jobb, får ett coachande samtal av chef eller kvalificerad HR-personal samt kallas till intervju när medarbetaren bedöms vara lämplig kandidat för intern tjänst.

Ett pilotprojekt gällande intern rörlighet har initierats av service- och teknik förvaltningen och drivs i samarbete med HR-avdelningen under hösten 2017. Syftet är att hitta en modell för intern rörlighet som ska kunna implementeras i kommunorganisationen.

Efter rekrytering är en god introduktion av stor betydelse för att medarbetaren snabbt och effektivt ska få möjlighet att komma in i arbetsuppgifterna och känna sig välkommen till arbetsplatsen. Genom omvärldsbevakning och uppföljning av genomförd introduktion ökar möjligheterna till att öka kvaliteten på framtida introduktion.

För nya chefer är det viktigt att skapa en trygghet i rollen och uppdraget. För att öka tryggheten kan nya chefer erbjudas en mentor, främst inom organisationen, men också utanför förvaltningen.

Åtgärder:

- *Riktad annonsering*
- *Utökad ansvar för HR avseende rekrytering av chefer och specialisttjänster i samarbete med ansvarig chef.*
- *Öka och stimulera möjligheterna till intern rörlighet, utifrån resultat av pilotprojekt kring kompetenspool.*
- *Kvalitetssäkra och utveckla introduktionen.*
- *Mentorskap till nya chefer.*

Utveckla och Behålla

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö, att jag trivs på mitt arbete. I detta avsnitt fokuseras på hur som medarbetare kan ges ett mervärde av att utvecklas på mitt arbete, eller i kommunen.

Kompetensutveckling är viktig. I första hand ska denna ske utifrån organisationens behov. Individuella behov och önskemål tillgodoses inom ramen för verksamhetens behov samt de kompetensbehov som finns inom kommunorganisationen.



Identifiera, utveckla och bygg vidare på talanger är ett område där kommunen tidigare haft program för blivande ledare, men alla vill inte bli chef. För att nå vidare kan kommunen vartannat år genomföra en kartläggning och bedöma organisationens potential utifrån frågeställningarna: Vad är en talang? Vilka är talangerna på respektive avdelning? Vad vill talangerna själva? Hur utvecklar vi dem mot strategiska kompetensbehov? Detta kommer på sikt att underlätta intern rekrytering på alla nivåer och ger möjlighet till proaktivt agerande gällande kompetensförsörjningen i stort.

För att hitta nya vägar till utveckling, utan att bli chef, skulle en modell för alternativ karriärsutveckling vara en väg som ger möjlighet att ta tillvara på och behålla och vidareutveckla medarbetare.

Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för att vi som organisation ska lyckas. Ledarskap är något som utövas, men också något som behöver vårdas och utvecklas. För att stärka ledarskapet i kommunen genomförs varje år ett utbildningsprogram för kommunens chefer. Programmet behöver ses över och nå fler.

Åtgärder:

- *Utveckla individuella kompetensutvecklingsplaner*
- *Metod för att hitta och utveckla talanger*
- *Modell för karriärsutveckling*
- *Utveckla chefsutvecklingsprogrammet*

Avsluta

En anställning som avslutas ska ske med möjlighet att komma tillbaka; vi bränner inga broar vid avslut, istället lyssnar vi på personen som slutar, tar till oss av både kritik och beröm samt ser det som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss att vid senare tillfälle återrekrytera en kompetensutvecklad medarbetare.

Avslutningssamtal med årlig analys och handlingsplan: Varje medarbetare som lämnar sin tjänst ska bjudas in till avslutningssamtal. Närmaste chef ansvarar för att ge information om samtalet till medarbetaren och meddelar HR om avslutet. HR genomför samtalet efter bestämd mall, anonymiserar svaren och ansvarar för att informationen sparas i lämpligt system. Detta underlag analyseras årligen och



förvaltningsvis, med stöd från HR, för att identifiera trender gällande skäl för avslut.

Åtgärd:

- *Systematisera avslutningssamtal med årlig analys.*

Uppföljning

Handlingsplanen för kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan följs upp och revideras inför varje år, senast januari månad det år planen avser att omfatta.

Internkontrollplan

Service- och tekniknämnden

2018

2018-03-15



Innehållsförteckning

| | | |
|-----|---|---|
| 1 | Sammanfattning | 2 |
| 2 | Inledning | 2 |
| 2.1 | Definition av intern kontroll | 2 |
| 2.2 | Framtagande av internkontrollplan..... | 2 |
| 3 | Kartläggning av kontrollområden och riskvärdering | 3 |
| 4 | Bilaga: Internkontrollplan | 3 |

1 Sammanfattning

Interkontrollplanen för 2018 innefattar både verksamhets-, ekonomiska- samt säkerhetsmässiga kontroller. Nya kontroller inför 2018 är bland annat systematiskt brandskyddsarbete, tillbud och skador samt olika typer av behörighetskontroller.

2 Inledning

Nämnden ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma den utifrån risk och väsentlighet.

2.1 Definition av intern kontroll

Med intern kontroll avses kommunens och kommunkoncernens interna förfaringssätt och arbetsrutiner som syftar till att säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. Den interna kontrollen avser åtgärder som bidrar till att utveckla och säkerställa funktion och kvalitet i kommunens samtliga verksamheter och därmed minska risken för avsiktliga eller oavsiktliga fel.

I Katrineholms reglemente för intern kontroll anges att nämnden löpande ska följa upp det interna kontrollsystemet inom det egna området. Nämnderna ska årligen kartlägga viktiga rutiner, processer och system samt bedöma dem utifrån risk och väsentlighet.

2.2 Framtagande av internkontrollplan

Framtagandet av internkontrollplanen är en process i flera steg:

- Kartläggning av presumtiva riskområden.
- Värdering av risker.
- Upprättandet av internkontrollplanen
- Rapportering

Nämnderna ska i februari fastställa sina planer för nästkommande års interna kontroll (*internkontrollplan*). Resultatet av den interna kontrollen från föregående år

(internkontrollrapport) rapporteras till kommunstyrelsen och kommunens revisorer. Nämndernas internkontrollrapporter behandlas av kommunstyrelsen vid dess sammanträde i mars vilket innebär att rapporterna ska vara kommunledningsförvaltningen till handa under februari för beredning.

3 Kartläggning av kontrollområden och riskvärdering

Första steget i arbetet med interkontrollplanen är att kartlägga presumtiva kontrollområden. Varje kontrollområde består av ett eller flera kontrollmoment. Utgångspunkten för kartläggningen är att den interna kontrollen ska säkerställa att organisationens mål uppfylls, att avtal följs och att verksamheten är laglig. De områden, processer eller rutiner där kontrollen bedöms vara tillräcklig i förvaltningens löpande kvalitetsarbete tas inte med i interkontrollplanen. Antalet kontrollområden och kontrollmoment förändras därför mellan åren bland annat beroende på hur väl olika kontrollmoment integreras i ordinarie verksamhet eller vilka nya risker som identifieras.

Med *risk* i detta sammanhang avses sannolikheten för att fel eller skada uppträder. Med *väsentlighet* avses konsekvensen om risken inträffar.

| Risk | | Väsentlighet | |
|-------|-----------------|--------------|------------|
| Värde | Förklaring | Värde | Förklaring |
| 1 | Osannolik | 1 | Försumbar |
| 2 | Mindre sannolik | 2 | Lindrig |
| 3 | Möjlig | 3 | Kännbar |
| 4 | Sannolik | 4 | Allvarlig |

Vid värdering av risker multipliceras risken med väsentligheten enligt nedan.

| Värdering (risk x väsentlighet) | Förklaring | Hantering |
|------------------------------------|------------------------------|--------------------|
| Värde 1-3 | Risken accepteras. | Ingen åtgärd. |
| Värde 4-8 | Risken hålls under uppsikt. | Bevakning |
| Värde 9-12 | Risk som kräver åtgärd. | Internkontrollplan |
| Värde 16 | Stor risk som kräver åtgärd. | Internkontrollplan |

4 Bilaga: Internkontrollplan

Internkontrollplan för service- och tekniknämnden 2018

| | Kontrollområde | Kontrollmoment | Kontrollansvar | Omfattning | Kontrollmetod | Kontrollfrekvens | Rapportering | Klar senast | Riskbedömning |
|---|---|--|---|-----------------------|---|------------------|---|-------------|---|
| 1 | Arbetsmiljö Fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö (inkl. frågor om systematiskt brandskydd) | 1. Det finns en uppdaterad delegation avseende arbetsuppgifter kring arbetsmiljöfrågor 2. Delegationerna har relevant utbildning för att klara dessa arbetsuppgifter 3. Granskning av att skyddsronder genomförs på utsatt tid och enligt framtagna checklista | Verksamhetscontroller (utbildningsadministratör) | Fullständig genomgång | 1. Avstämning så att delegation överensstämmer med aktuell delegat. 2. Avstämning med avdelningschef/ enhetschef att ansvarig delegat har relevant utbildning 3. Avstämning | 1 gång per år | Till förvaltningsledningen/ Internkontrollredovisningen Vid behov utöver ovan informeras nämndens ordförande Gäller för samtliga kontrollområden nedan | Årsskiftet | Sannolik förekomst att rutiner och riktlinjer ej följs. Kan leda till allvarlig konsekvens Riskvärde 16 |
| 2 | Systematiskt brandskyddsarbete | Arbeta fram en SBA-handbok. Kontrollera att <i>ansvar</i> för och <i>rutiner</i> kring det systematiska brandskyddsarbetet är uppdaterade och att ansvariga chefer och brandombud är införstådda med vilket deras ansvar är. | Brandombud för förvaltningens fastigheter | Fullständig genomgång | En SBA-handbok är framtagna och dess innehåll är känt i organisationen | 1 gång per år | | Årsskiftet | Sannolik förekomst att rutiner och ansvarfrågor inte är klargjorda. Kan leda till allvarliga konsekvenser Riskvärde 16 |
| 3 | Krisledningsorganisation | Att rutiner är kända i verksamheten samt larmlistor och liknande är uppdaterade | Kommunikatör | Fullständig genomgång | Genomgång av att befintliga larmlistor och likande är uppdaterade. | 1 gång per år | | Årsskiftet | Möjlig förekomst att rutiner och ansvarfrågor inte är klargjorda. Kan leda till allvarliga |

<<Bilaga 2>>

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----------------------|---|---|---------------|--|------------|--|
| | | | | | Kommunikatör går, utifrån den beslutade kommunikationsplanen, igenom krisledningsorganisationen med samtliga EC | | | | konsekvenser Riskvärde 12 |
| 4 | Behörigheter (körkort, livsmedelshygien, säkerhet på väg.) | Kontrollera att medarbetarna har de behörigheter som krävs i sina respektive yrkesroller | Verksamhetscontroller | Fullständig genomgång | Avstämning med den chef som genomför medarbetarsamtal. Har man förvissat sig om att medarbetarnas behörigheter är relevanta | 1 gång per år | | Årsskiftet | Möjlig förekomst att personal framför fordon utan/eller med fel behörighet. Kan leda till kännbara konsekvenser Riskvärde 9 |
| 5 | Ekonomiadministration | | | | | | | | |
| | - Kontanthantering | Att rutiner för kassahantering följs | Assistent | | *Kontrollräkning av växelkassor *Kassaansvarig intygar att beloppet stämmer | 1 gång per år | | Årsskiftet | Möjlig förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till kännbar konsekvens Riskvärde 9 |
| | - Investeringar | Att riktlinjer för investeringar följs | Förvaltningsekonom | Heltäckande för sex st. investeringsprojekt | Kontroll av alla transaktioner | 1 gång per år | | Årsskiftet | Möjlig förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till kännbar konsekvens Riskvärde 9 |
| | - Avtalstrohet | Att säkerställa att avtal följs | Assistent | 60 prov/år | Stickprov | 5 prov/månad | | Årsskiftet | Möjlig förekomst av att rutiner och riktlinjer inte |

<<Bilaga 2>>

| | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|--|---------------------|--------------|----------------|---------------|--|------------|--|
| | | | | | | | | | följs. Leder till allvarlig Konsekvens Riskvärde 12 |
| | - Kundfakturering | Att kundfaktura skickas så snart som möjligt efter utförd tjänst | Assistent | 60 prov/år | Stickprov | 5 prov/månad | | Årsskiftet | Sannolik förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till kännbar konsekvens Riskvärde 12 |
| | - Utanordningar | Att attest sker av behöriga personer | Assistent | 12 prov/år | Stickprov | 1 prov/månad | | Årsskiftet | Möjlig förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till allvarlig konsekvens Riskvärde 12 |
| | - Verifikationer | Att godkända bokföringsunderlag finns till utanordningar | Assistent | 12 prov/år | Stickprov | 1 prov/månad | | Årsskiftet | Möjlig förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till kännbart konsekvens Riskvärde 9 |
| | - Attest | Attestlistor är aktuella | Förvaltnings-ekonom | 12 prov/år | Stickprov | 1 prov/månad | | Årsskiftet | Möjlig förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till kännbar konsekvens Riskvärde 9 |
| 6 | Registerkontroll | Kontrollera att | Verksamhets- | Enligt rutin | Avstämning med | 1 gång per år | | Årsskiftet | Möjlig förekomst |

<<Bilaga 2>>

| | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|---|------------------------|-----------------------|--|--|--|------------|---|
| | | registerutdrag görs i samband med nyanställningar | controller | vid nyanställning | avdelningschefer . Säkerställa att registerutdrag inhämtats vid samtliga nyanställningar i vissa yrkesgrupper | | | | av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till allvarlig konsekvens Riskvärde 12 |
| 7 | Dataskyddsförordning (GDPR) | Att det finns relevant kunskap om den nya förordningen i organisation samt att rutiner för förordningens utökade krav på öppenhet och de registrerades rättigheter tillmötesgås | Verksamhets-controller | Fullständig genomgång | *Kartläggning av registerhållning *Kartläggning av utbildningsbehov *En plan för utbildning och implementering av den nya förordningen tas fram Rutiner implementeras | 1 gång per år (har också tagits omhand i verksamhetsplaneringen) | | Årsskiftet | Möjlig förekomst att rutiner och ansvarfrågor inte är klargjorda. Kan leda till allvarliga konsekvenser Riskvärde 12 |
| 8 | Delegationsordning | Att den är relevant i förhållande till organisationens struktur och angivna beslutsfunktioner | Ledningsgrupp | Fullständig genomgång | Genomgång av nuvarande organisation och jämförelse med delegationsordningen Avstämning med SBF | 1 gång per år samt vid kända/planerade förändringar | | | Möjlig förekomst att delegationsordningen inte är relevant. Leder till allvarliga konsekvenser Riskvärde 12 |
| 9 | ID-kort och nycklar | 1. Det finns en känd rutin för hur nycklar, passerkort och dylikt hanteras. 2. Att personal som slutar inte har kort/nycklar kvar. | Verksamhets-controller | Fullständig genomgång | 1. Rutinbeskrivning är framtagen 2. Avstämning av nyckelkvittenser mot personregister | 1 gång per år | | Årsskiftet | Sannolik förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till allvarlig konsekvens |

<<Bilaga 2>>

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|---------------|-----------------------|--|--|--|------------------|--|
| | | Återkallande av förekomna kort. | | | | | | | Riskvärde 16 |
| 10 | Försäljning av tillgångar och inventarier | När kommunens inventarier och tillgångar avyttras ska det hanteras enligt upparbetad rutin. | Ledningsgrupp | Fullständig genomgång | En rutinbeskrivning arbetas fram i syfte att förtydliga vad som gäller. | 1 gång per år | | Årsskiftet | Möjlig förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till allvarlig konsekvens Riskvärde 12 |
| 11 | Tillbud och skador (Fokus 2018) | Medarbetare anmäler tillbud och skador | Enhetschefer | Fullständig genomgång | Kontrollera antalet anmälningar i LISA-systemet samt Kontroll av att relevanta åtgärder vidtas | 2 gånger per år (delårs- och årsbokslut) | | Delår/årsskiftet | Sannolik förekomst av att rutiner och riktlinjer inte följs. Leder till allvarlig konsekvens Riskvärde 16 |