



# Internkontrollplan 2021

---

Arbetsmarknadsnämnden  
2021

## 1 Inledning

Nämnderna och bolagen är enligt kommunallagen (2017:725, 6 kap 6§, 10 kap 1§) skyldiga att årligen genomföra en intern kontroll som säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de lagar och föreskrifter som styr verksamheten. Det är även nämndernas/bolagens ansvar att se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

I detta syfte antar nämnderna och bolagen varje år en särskild plan för det kommande årets uppföljning av internkontrollen som innehåller en analys av de allvarligaste riskerna för nämnden/bolaget, samt planerade granskningar och åtgärder för att minimera riskerna.

Utöver nämnd-/bolagsspecifika risker, beslutar kommunfullmäktige årligen om så kallade kommungemensamma risker, d.v.s. risker som anses existera hos samtliga eller flertalet av kommunkoncernens nämnder/bolag. Dessa risker har även inkorporerats i nämndernas/bolagens internkontrollplaner (se kap. 2.1).

## 2 Riskanalys

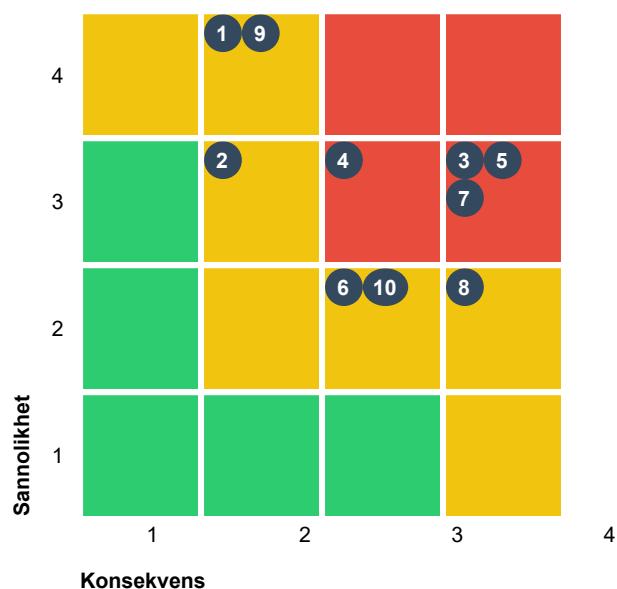
Alla risker som identifierats som aktuella har genomgått en riskvärdering, eller så kallad sannolikhets- och konsekvensbedömning, där riskerna har värderats utifrån följande bedömningskala:

**1-3 (grönt)** - risken bedöms inte vara sannolik och/eller bedöms ej ha några större konsekvenser om den inträffar.

**4-8 (gult)** - risken bedöms ha viss möjlighet att inträffa och/eller kan få lindriga eller kännbara konsekvenser om den gör det.

**9-16 (rött)** - risken bedöms ha relativt hög sannolikhet att inträffa och kan få kännbara eller allvarliga konsekvenser om den gör det.

Riskvärderingen hjälper nämnden/bolaget att prioritera vilka risker som bör tas upp för granskning/åtgärd. Nedan demonstreras utfallet av denna riskvärdering.



4 Hög 6 Medel Totalt: 10

Hög
Medel
Låg

Sannolikhet	Konsekvens
4 Sannolik	Allvarlig
3 Möjlig	Kännbar
2 Mindre sannolik	Lindrig
1 Osannolik	Försumbar

Risk nr.	Risk	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Kommentar
1	Ej rätt bistånd till rätt person	4. Sannolik	2. Lindrig	8	
2	Ej omedelbar vetskap om att EKB erhållit svenskt medborgarskap	3. Möjlig	2. Lindrig	6	
3	Bristande rättssäkerhet pga. ej likvärdiga bedömningar	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	Har kontrollerats i flera år tidigare
4	Ej rätt bedömning vid nysamtal	3. Möjlig	3. Kännbar	9	
5	Bristande rättssäkerhet pga. felaktig dokumentation	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
6	Ej hanterar sekretess och informationssäkerhet	2. Mindre sannolik	3. Kännbar	6	
7	Bristande rättssäkerhet pga. ej likvärdiga bedömningar vid antagning	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
8	Ekonomisk förlust pga. fel statsbidragshantering	2. Mindre sannolik	4. Allvarlig	8	
9	Att studerande saknar individuella studieplaner	4. Sannolik	2. Lindrig	8	
10	Ej kontinuerlig och flexibel undervisning	2. Mindre sannolik	3. Kännbar	6	

## 2.1 Prioriterade risker

Nedan demonstreras de risker som nämnden/bolaget valt att prioritera för granskning eller åtgärd år 2021 samt de kommungemensamma risker som ska följas upp enligt kommunfullmäktigebeslut. (Kommungemensamma risker är markerade med "G".)

Risk	Hantering
Bristande rättssäkerhet pga. ej likvärdiga bedömningar	Granskning
Bristande rättssäkerhet pga. felaktig dokumentation	Granskning
Bristande rättssäkerhet pga. ej likvärdiga bedömningar vid antagning	Granskning
<b>G</b> Rutiner för introduktion av nya medarbetare brister	Granskning
<b>G</b> Bristfälliga arbetsplatsträffar	Granskning

### 2.1.1 Granskningar

Risk	Granskning	Områden/rutiner som ska granskas	Metod	Omfattning	Gransk.ansvarig
Bristande rättssäkerhet pga. ej likvärdiga bedömningar	Genomgång av bedömningar	Ekonomiskt bistånd	Stickprov samt regelbunden information & uppföljning	Alla typer av ansökningar	Avdelningschef
Bristande rättssäkerhet pga. felaktig dokumentation	Genomgång av arbetsmarknadsplaneringar	Arbetsmarknadsplaneringar	Regelbunden information och uppföljning	Arbetssökande som ansöker om ekonomiskt bistånd	Avdelningschef
Bristande rättssäkerhet pga. ej likvärdiga bedömningar vid antagning	Genomgång av ansökningar	Vuxenutbildning	Regelbunden information & uppföljning	Samtliga ansökningar	Förvaltningschef
<b>G</b> Rutiner för introduktion av nya medarbetare brister	Få en uppfattning om vad som brister	Nyanställdas uppfattning av deras tid sedan de blev anställda	a) HR (ansvarig) tar fram en lista på nyanställda med start 1:a september  b) HR (KLF) tar fram en lämplig enkät som riktar sig åt att skaffa en uppfattning om vilka områden som anses brista gällande introduktion av nya medarbetare. Frågorna ska vara av både kvantitativ och kvalitativ art. Enkäten ska	Nyanställda från och med 1:a september 2020 och framåt	HR-chef Förvaltningschefer bolagschefer

Risk	Granskning	Områden/rutiner som ska granskas	Metod	Omfattning	Gransk.ansvarig
			skickas ut tre gånger (mars, juni, september)  c) Respektive förvaltningschef/bolagschef säkerställer att enkäten skickas ut och besvaras		
<b>G</b> Bristfälliga arbetsplatsträffar	Följsamhet av arbetsplatsträffar	Antal arbetsplatsträffar och dess innehåll	HR (KLF) tar fram lämplig enkät som riktar sig till chefer samt ett slumpmässigt urval av medarbetare. Fokus i enkäten kommer att vara antal arbetsplatsträffar som skett samt vad huvudinnehållet i arbetsplatsträffarna har varit.  Enhetschefer/bolagschefer har som ansvar att välja ut 30 procent av dess anställda medarbetare att också svara på enkäten och säkerställa att den skickas ut till dessa och besvaras	Ska gälla för kalenderår 2020 och ska riktas mot alla chefer samt ett slumpmässigt urval av medarbetare.	HR-chef Enhetschefer Bolagschefer

### 2.1.2 Åtgärder

Åtgärder kommer att vidtas löpande under året utifrån vad granskningarna visar.