



VÄRMDÖ KOMMUN

Rapport - Internkontroll

2013

Utskriftsdatum: 6 februari 2014

1 Inledning

Syftet med intern kontroll i Värmdö kommun är att säkra en effektiv förvaltning och att undgå allvarliga fel. En god intern kontroll ska bidra till att ändamålsenligheten stärks och att verksamheten med medborgarnas bästa för ögonen bedrivs effektivt och säkert. Nämnderna och styrelserna har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll inom respektive verksamhetsområde.

Denna rapport redovisar resultatet av den granskning som utförts under året med utgångspunkt från nämndens/styrelsens internkontrollplanen för 2012.

2 Övergripande bedömning av den interna kontrollen

Resultatet av årets interkontrollrapport är övervägande positivt. Det fokus på medarbetare, som framkommer i rapporten, speglar väl den inriktning ledningen har haft under det gångna året. Omfattande långsiktiga satsningar på personalen kommer att vara ett återkommande tema för socialkontorets ledning även under 2014.

3 Sammanfattande resultat

Nedan redovisas resultat av granskning som utförts 2012 tillsammans med eventuella förslag till åtgärder. Risk och kontrollmoment är hämtade ur internkontrollplanen medan övriga kolumner är en följd av det arbete som utförts under året. Åtgärder föreslås i de fall brister har upptäckts eller förbättringspotential har identifierats.

3.1 Organisation

Risk	Kontrollmoment	Senaste kommentaren	Åtgärder	Senaste kommentaren
■ Missnöjda medarbetare	Personalenkät	Årets medarbetarenkät gav ett MI, medarbetarindex, för socialkontoret på 68. Det betyder att 68% av enkätens 66 frågor besvarades positivt (4 eller 5 på en 5-gradig skala). Svarsfrekvensen på socialkontoret var hela 86%, något som stärker trovärdigheten i de svar som lämnats. Viktiga slutsatser av enkäten är att: • medarbetarna känner ett stort engagemang för sina arbetsuppgifter. • medarbetarna upplever att arbetet är meningsfullt och viktigt. • medarbetarna tycker att bristerna framför allt hänger ihop med bristande målbilder för verksamheten.	✓ Värdegrund & DISC-profil	Under våren erbjuds samtliga medarbetare att göra en sk DISC-profil, ett slags webbaserat verktyg tänkt att underlätta förståelsen för våra individuella styrkor och svagheter, men även det faktum att våra olikheter faktiskt behövs för att en arbetsgrupp ska fungera tillfredställande. En mycket uppskattad workshop, där alla medarbetare var inbjudna, hölls senare under ledning av konsultbolaget Mindset. Arbetet med värdegrunden inleds med att samtliga medarbetare bjuds in för att ge sin egen bild av styrkor och svagheter i dagens socialkontor. Mycket stor uppslutning och tydligt engagemang. Resultatet av diskussionerna utgjorde grunden för det som ledningsgruppen senare presenterade som det slutliga

Risk	Kontrollmoment	Senaste kommentaren	Åtgärder	Senaste kommentaren
		n • medarbetarna upplever att samarbetet mellan enheter och avdelningar kan förbättras avsevärt. • medarbetarna har lågt förtroende för kommunledningen. Det slutliga omdömet är att resultatet av enkäten är godkänt, men att det finns en tydlig förbättringspotential.		dokumentet - "Socialkontorets värdegrund".

3.2 Ekonomi

Risk	Kontrollmoment	Senaste kommentaren	Åtgärder	Senaste kommentaren
■ Brister i den ekonomiska analysen	Uppföljning av ekonomin månadsvis	Kontroll över de ekonomiska förutsättningarna är ett viktigt och svårt område. De planerade månadsmötena med verksamhetscheferna har inte ägt rum som det var tänkt. Ett antal oklarheter kring förutsättningarna för den ekonomiska analysen finns. Till exempel har det saknats ett fungerande analysverktyg och dessutom saknas en modell för analysen. Vilka frågor ska besvaras för att analysen kan sägas vara genomförd?	✓ Nytt analysverktyg och ny analysmodell.	Socialkontoret har under 2013 arbetat fram en ny modell för ekonomisk uppföljning som kommer att tas i bruk från 20140101. Den innebär, lite förenklat, att vi har skapat ett enhetligt sätt att förklara avvikelser. Vi har enats kring ett antal begrepp som får utgöra grunden för analysen. Fokus ligger på att det ska gå snabbt och att alla enheter ska förstå varandras och hela kontorets analyser, men också att det ska vara enkelt att hålla analysen på olika detaljnivåer utan att för den skull tappa kontrollen. Under slutet av året lanserade också ekonomiavdelningen ett nytt verktyg för ekonomisk analys, ett verktyg som är tänkt att användas av hela kommunen. Verktöget kommer att tas i bruk under första kvartalet 2014 och den analysmodell som beskrivs ovan kommer då att kunna användas via detta nya verktyg.

3.3 Mål och verksamhetsstyrning

Risk	Kontrollmoment	Senaste kommentaren	Åtgärder	Senaste kommentaren
■ Brist på tydlighet i styrningen av verksamheterna.	Personalenkäten	Årets medarbetarenkät gav ett MI, medarbetarindex, för socialkontoret på 68. Det betyder att 68% av enkätens 66 frågor besvarades positivt (4 eller 5 på en 5-gradig skala). Svarsfrekvensen på socialkontoret var hela 86%, något som stärker trovärdigheten i de svar som lämnats. Viktiga slutsatser av enkäten är att: • medarbetarna känner ett stort engagemang för sina arbetsuppgifter. • medarbetarna upplever att arbetet är meningsfullt och viktigt. • medarbetarna tycker att bristerna framför allt hänger ihop med bristande målbilder för verksamheten • medarbetarna upplever att samarbetet mellan enheter och avdelningar kan förbättras avsevärt. • medarbetarna har lågt förtroende för kommunledningen. Det slutliga omdömet är att resultatet av enkäten är godkänt, men att det finns en tydlig förbättringspotential.	✓ Information om socialkontorets mål	Samtliga enhetschefer har informerat medarbetarna om socialkontorets mål 2013, både de politiska och kontorets egna mål. Informationen har givits på gruppmöten och på arbetsplatsträffar, sk APT. Inga närvarolistor har förts vid dessa möten, men det finns anledning att anta att samtliga medarbetare blivit informerade vid något av dessa tillfällen.
			✓ Målluppföljning	Socialkontorets mål, både de politiska och kontorsmålen, har följts upp vid två tillfällen. Arbetet har föranlett ett visst mått av handarbete då vi fortfarande saknar ett komplett systemstöd för flera av de uppgifter som vi avser att mäta. Ledningsgruppen ser det som mycket viktigt att kunna följa upp verksamheterna med utgångspunkt i målen och avser därför fortsätta arbetet med att förbättra denna process.

4 Vidare rapportering

Nämnden eller styrelsen ska i samband med årsbokslutet rapportera resultatet från granskningen till kommunstyrelsen. Rapportering sker också samtidigt till kommunens revisorer.