

Uppföljning intern kontroll 2017

Kultur- och fritidsnämnden

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Sammanfattning	4
3 Uppföljning	4
3.1 Arbetsmiljö	4
<i>Sjukfrånvaron ökar</i>	4
<i>Personalomsättningen ökar</i>	5
3.2 Lönesättning.....	6
<i>Löneglidning</i>	6
3.3 Bibliotekslag.....	7
<i>Lagbrott</i>	7
3.4 Föreningsbidrag.....	8
<i>Ojämnställdhet</i>	8
3.5 Fritidsklubb	9
<i>Fritidsklubbar bryter mot skollageb</i>	9
3.6 Kulturgarantin	10
<i>Uppdrag från BUN utförs ej</i>	10
4 Analys av uppföljningsarbetet	10
5 Förslag till beslut	11

1 Inledning

Enligt kommunallagen 6 kap 7 § skall nämnden tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande mål, riktlinjer och föreskrifter. Detta brukar benämnas intern kontroll.

Kommunfullmäktige har vid sammanträde 2015-10-11 § 82 fastställt reviderat reglemente för intern kontroll och kommunstyrelsen har vid sammanträde 2015-09-23 §151 beslutat om anvisningar till reglemente för intern kontroll.

Av anvisningarna framgår bland annat att respektive nämnd ska anta internkontrollplan för innevarande år senast i mars månad. Av reglementet framgår också att nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom respektive verksamhetsområde. Den enskilda nämnden har därvid att tillse att:

- Regler och anvisningar antas för den interna kontrollen.
- En organisation ska upprättas för den interna kontrollen.

I linje med reglemente och anvisningar skall nämnden besluta om områden för internkontroll som både är av säkerhetssyftande och av verksamhetsuppföljande natur. Av reglementet framgår att den interna kontrollen med rimlig grad av säkerhet ska säkerställa att följande mål uppnås:

- Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet.
- Tillförlitlig ekonomisk rapportering och information om verksamheten.
- Efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer mm.

Specifika områden för intern kontroll 2017















I syfte att förstärka verksamheternas attraktivitet ytterligare bedöms god *Arbetsmiljö* och *Lönesättning* vara två faktorer som har betydelse.

Specifika områden för intern kontroll 2017

Nämndövergripande områden

- Arbetsmiljö.
- Lönesättning.
- Bibliotekslag.
- Föreningsbidrag.
- Fritidsklubb.
- Kulturgarantin.

2 Sammanfattning

Process/rutin	Risk	Kontrollaktivitet	Resultat	Åtgärd
Arbetsmiljö	Sjukfrånvaron ökar	Uppföljning av sjukfrånvaro	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av sjukfrånvaron
	Personalomsättningen ökar	Uppföljning av personalomsättning	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av personalomsättningen
Lönesättning	Löneglidning	Dokumentation av motiv för lönebeslut	 Ingen avvikelse	 Förtydliganden av rutin för rapportering
Bibliotekslag	Lagbrott	Uppföljning av bibliotekslagen	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av bibliotekslagen
Föreningsbidrag	Ojämnställdhet	Uppföljning av utarbetning av föreningsbidrag	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av föreningsbidragen
Fritidsklubb	Fritidsklubbar bryter mot skollageb	Uppföljning av fritidsklubbens verksamhet	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av fritidsklubbens verksamhet
Kulturgarantin	Uppdrag från BUN utförs ej	Uppföljning av kulturgarantin	 Ingen avvikelse	 Fortsatt uppföljning av kulturgarantin

3 Uppföljning

3.1 Arbetsmiljö

Risk:

Sjukfrånvaron ökar


Riskbedömning

 12. Allvarlig

Kontrollaktivitet:

Uppföljning av sjukfrånvaro

Resultat

 Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Michael Tsiparis

Kommentar

Sjukfrånvaron följs upp varje månad i enlighet med fastställd kontrollaktivitet. Uppföljningen sker som en del i den månadsuppföljning av ekonomin som nämnden gör.

Parallellt med den kontinuerliga uppföljningen gör förvaltningen även månadsvis uppföljning av sjukfrånvaron över tid för förvaltningen, per verksamhetsområde och per yrkesgrupp.

I uppföljningen noteras att sjukfrånvaro under året följer en cykel, där sjukfrånvaron är som högst under vintermånaderna.

Statistiken visar en relativt stor variation mellan olika områden och mellan åren. I huvudsak går denna variation att hänföra till hög andel sjukfrånvaro som är längre än 60 dagar, det vill säga att ett område under en period haft någon eller några medarbetare som har varit långtidssjukskrivna.

Statistiken visar även ett samband mellan yrkesgrupp och målgrupp, i meningen att de yrkesgrupper som arbetar med barn och yngre elever har högre sjukfrånvaro än de yrkesgrupper som arbetar med äldre elever. Fritidspedagoger är därför en yrkesgrupp inom nämndens verksamheter som har följt upp särskilt. När det gäller fritidspedagogerna noteras att sjukfrånvaron generellt är något lägre än inom förskolans yrkesgrupper och något högre än sjukfrånvaron för lärarnas yrkesgrupp.

I den analys som gjorts konstateras att orsakerna till sjukfrånvaro i huvudsak beror på arbetsbelastning och exponering för infektioner. För att påverka sjukfrånvaron görs därför insatser för att minska arbetsbelastning genom att vidareutveckla en kultur av ökat tillsammanskap och genom att bidra till ökad utevistelse.

Förvaltningen ser att uppföljningsrutiner har upparbetats som gör att sjukfrånvaron följs kontinuerligt på enhets-, verksamhets- och förvaltningsnivå. Förvaltningen ser också att åtgärder vidtas och planeras vidtas för att minska sjukfrånvaron.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av sjukfrånvaron

Kommentar

Uppföljning av sjukfrånvaron görs kontinuerligt. Uppföljning föreslås ske som en del i verksamhetens kvalitetsarbete.

Ansvarig

Staffan Friberg

Slutdatum

2018-12-31

Risk:

Personalomsättningen ökar

Riskbedömning

■ 12. Allvarlig

Kontrollaktivitet:

Uppföljning av personalomsättning

Resultat

● Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Michael Tsiparis

Kommentar

Personalomsättning följs upp varje månad i enlighet med fastställd kontrollaktivitet. Genom den kontinuerliga uppföljningen ges en bild av personalomsättningen över tid för förvaltningen, per verksamhetsområde och per yrkesgrupp.

I uppföljningen noteras att personalomsättningen under året följer en cykel, där personalomsättningen är högst vid terminsskiftet. Personalomsättningen är generellt något högre vid höstterminsstarten än inför vårterminsstarten.

Oktober månad har använts som mätperiod. Perioden har valts då den ligger i mitten av en termin och därmed inte påverkas av de cykler som nämnts ovan. Genom att utgå från oktober kan en bild av en genomsnittlig månad erhållas. Statistiken för mätmånaden visar att det i stort sett inte skett någon personalomsättning inom nämndens verksamheter. Endast någon mindre avvikelse för fritidspedagoger noteras under oktober.

Personalomsättningen för mätmånaden för hela förvaltningen är under en procent och bedöms inte innebära några behov av åtgärder.

Förvaltningen ser att uppföljningsrutiner har upparbetats som gör att personalomsättningen följs kontinuerligt på enhets-, verksamhets- och förvaltningsnivå.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av personalomsättningen

Kommentar

Uppföljning av personalomsättning görs kontinuerligt. Uppföljning föreslås ske som en del i verksamhetens kvalitetsarbete.

Ansvarig

Staffan Friberg

Slutdatum

2018-12-31

3.2 Lönesättning

Risk:


Löneglidning

Riskbedömning

◆ 6. Lindrig

Kontrollaktivitet:
Dokumentation av motiv för lönebeslut

Resultat

 Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Michael Tsiparis

Kommentar

Dokumentation av motiv för lönebeslut har undersökts. I undersökningen konstateras att den inte fattats något beslut om ändring av anställds lön utöver avtal inom kulturverksamheten och fritidsverksamheten.

Förvaltningen ser att det är av stor vikt att motiv för lönebeslut utöver avtal dokumenteras. I det fall sådant beslut fattas föreslås ny lön och motiv för lönebeslut meddelas i anställningsbevis.

Åtgärd:

Förtydliganden av rutin för rapportering

Kommentar

Rutin för rapportering av lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal föreslås förtydligas enligt nedan.

Lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal föreslås rapporteras på anställningsbeviset där ny lön markeras och motiv för lönebeslutet anges.

Anställningsbeviset skickas till HR – avdelningen för registrering i lönesystemet. I det fall motiv för ändring av lön inte är dokumenterat ska underlaget återsändas till lönesättande chef för komplettering.

Detta innebär registrering av lön utöver avtal endast sker då lönebeslut och motiv för ändring av lön är dokumenterat på rätt sätt.

Ansvarig

Staffan Friberg

Slutdatum

2018-12-31

3.3 Bibliotekslag

Risk:


Lagbrott

Riskbedömning

 4. Lindrig

Kontrollaktivitet:
Uppföljning av bibliotekslagen

Resultat

 Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Michael Tsiparis

Kommentar

Bibliotekslagen reglerar kommuners biblioteksverksamhet. Bibliotekslagen medverkar till att kommunerna bedriver en kvalitetssäkrad verksamhet och når prioriterade grupper.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av bibliotekslagen

Kommentar

Uppföljning av bibliotekslagen görs kontinuerligt och i samband med förändringar.

Ansvarig

Michael Tsiparis

Slutdatum


2018-12-31

3.4 Föreningsbidrag

Risk:

Ojämnställdhet


Riskbedömning

 6. Lindrig

Kontrollaktivitet:

Uppföljning av utarbetning av föreningsbidrag

Resultat

 Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Michael Tsiparis

Kommentar

Föreningsbidrag fördelas efter delegation från kultur och fritidsnämnden. Föreningsbidragen betalas ut efter ansökan av föreningar enligt kommunens föreningsbidragsbestämmelser.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av föreningsbidragen

Kommentar

Uppföljning av utbetalning av föreningsbidrag görs kontinuerligt

Ansvarig

Michael Tsiparis

Slutdatum

2018-12-31

3.5 Fritidsklubb

Risk:

Fritidsklubbar bryter mot skollagen

Riskbedömning



4. Lindrig

Kontrollaktivitet:

Uppföljning av fritidsklubbens verksamhet

Resultat



Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Michael Tsiparis

Kommentar

Kultur och fritidsnämnden bedriver fritidsklubbar på uppdrag av barn och utbildningsnämnden. Verksamheten kontrolleras av skolinspektionen.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av fritidsklubbens verksamhet

Kommentar

Uppföljning av fritidsklubbens verksamhet görs kontinuerligt och i samarbete med respektive skola

Ansvarig

Michael Tsiparis

Slutdatum

2018-12-31

3.6 Kulturgarantin

Risk:

Uppdrag från BUN utförs ej

Riskbedömning

◆ 4. Lindrig

Kontrollaktivitet:

Uppföljning av kulturgarantin

Resultat

● Ingen avvikelse

Kontrollansvarig

Michael Tsiparis

Kommentar

Kultur och fritidsnämnden bedriver kulturgarantin på uppdrag av barn och utbildningsnämnden. Kulturgarantin garanterar kulturupplevelser åt kommunens skolelever.

Åtgärd:

Fortsatt uppföljning av kulturgarantin

Kommentar

Uppföljning av kulturgarantin görs kontinuerligt och i samarbete med respektive skola

Ansvarig

Michael Tsiparis

Slutdatum

2018-12-31

4 Analys av uppföljningsarbetet

Arbetsmiljö

När det gäller arbetsmiljö har nämnden sett en allvarlig risk i att sjukfrånvaro och personalomsättning ökar eftersom en sådan förändring bedöms kunna medföra ökad arbetsbelastning för ordinarie personal. Nämnden bedömer att ökad arbetsbelastning eventuellt kan leda till att sjukfrånvaron ökar och har därför genomfört kontroller av sjukfrånvaro och personalomsättning. Förvaltningen har under hösten inlett ett arbete, som utgår från den nya statliga regleringen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som gäller från mars 2016, med syfte att i samverkan med de fackliga organisationerna ta fram mål för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Syftet med målen är att förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön med effekt på arbetsbelastning och minskade sjukskrivningstal samt att förbättra den kontinuerliga och hållbara kvaliteten i verksamheten och minska kostnaderna för sjukskrivningar i de verksamheter som KFN är ansvarig för.

Nämnden har under 2017 följt sjukfrånvaron kontinuerligt. Uppföljning har även gjorts av personalomsättning över tid, inom olika områden och för olika yrkesgrupper.

Den interna kontrollen visar att arbetsmiljön - sjukfrånvaro och personalomsättning - kontinuerlig följs upp. Arbetsmiljö bedöms därför inte behöva kvarstå som uppföljningsområde i den interna kontrollen. Sjukfrånvaro och personalomsättning bör ändå fortsätta att följas upp som ett led i verksamheternas kvalitetsarbete för att säkerställa en god arbetsmiljö och balanserad arbetsbelastning.

Lönesättning

Förvaltningen bedömer att det finns en risk för löneglidning med kännbara effekter på verksamhetens ekonomi. Förvaltningen kommer att följa upp lönesättningen genom att utveckla rutiner för lönesättning så att inte negativa ekonomiska konsekvenser uppstår.

Lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal kommer att granskas kontinuerligt.

Resultatet när det gäller intern kontroll avseende lönesättning - löneglidning - visar att det inte fattas något lönebeslut om ändring av anställds lön utöver avtal fattas inom verksamheterna. I de fall beslut sådant beslut fattas föreslås anställningsbevis användas för att meddela aktuell löneändring. Rutiner föreslås tydliggöras för att säkerställa att rapportering sker på samman sätt i samtliga verksamheter.

Bibliotekslag

Bibliotekslagen reglerar biblioteksverksamheten och är ett stöd i det kvalitetsarbete som sker i aktuell verksamhet. Förvaltningen bedömer att det endast finns en mindre risk att bibliotekslagen inte efterföljs, men ser betydelsen av kontinuerlig uppföljning av lagens efterlevnad.

Föreningsbidrag

Föreningsbidragen fördelas i enlighet med fastställda föreningsbidragsbestämmelser. Förvaltningen bedömer att det finns en mindre risk för olikhet vid fördelning av bidragen, men vill kontinuerligt följa upp utbetalningar av aktuella föreningsbidrag.

Fritidsklubbar

Den fritidsklubsverksamhet som kultur- och fritidsnämnden bedriver på uppdrag av barn- och utbildningsnämnden följer Skollagen och granskas av Skolinspektionen. Förvaltningen bedömer att det endast finns en mindre risk för att Skollagen inte följs. Om lagen inte efterföljs bedöms detta kunna medföra allvarliga konsekvenser. Förvaltningen bedömer därför att verksamheten ska följas upp regelbundet.

Kulturgarantin

Kulturgarantin garanterar kulturupplevelser för kommunens elever. Arbetet med kulturgarantin sker på uppdrag av barn- och utbildningsnämnden. Förvaltningen bedömer att det endast finns en mindre risk för att uppdraget att arbeta med kulturgarantin inte utförs. Förvaltning bedömer ändå att kontinuerlig uppföljning av arbetet med kulturgarantin ska ske och att uppföljning genomförs i samarbete med respektive skola.

5 Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden godkänner och överlämnar rapport avseende intern kontroll 2017 till kommunstyrelsen och Lomma kommuns revisorer.