

Plan för intern kontroll 2017

Barn- och utbildningsnämnden

ra *W*

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
1.1 Riskmatris	3
2 Nämndövergripande.....	6
2.1 Sjukfrånvaron ökar	6
2.2 Personalomsättningen ökar	6
2.3 Löneglidning	6
3 Förslag till beslut.....	7



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 ska tas 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.

Arbetsmiljö

Förvaltningen bedömer att det finns en risk för ökad sjukfrånvaro och personalomsättning och ser att en sådan ökning kan medföra stora konsekvenser för verksamheterna. De konsekvenser förvaltningen befarar är att ökad sjukfrånvaro och personalomsättning medför högre arbetsbelastning, som bidrar till ytterligare ökning av sjukfrånvaron och personalomsättningen. Förvaltning önskar därför följa upp arbetsmiljön genom granskning av sjukfrånvaron och personalomsättning för att i tidiga skeden kunna se tendenser som ger möjlighet att göra förebyggande insatser som förhindra ökad arbetsbelastning. Genom sådana förebyggande insatser bedöms arbetsmiljön kontinuerligt förbättras på ett sätt som gör arbetsplatserna attraktiva.

Lönesättning

Förvaltningen bedömer att det finns en risk för löneglidning och ser sannolikheten att det sker är liten, men befarar kännbara konsekvenser när det inträffar. De konsekvenser förvaltningen ser är negativ inverkan på det ekonomiska resultatet. Förvaltningen önskar därför följa upp

lönesättning genom att granska och utveckla rutiner för lönesättning så att sådana negativa ekonomiska konsekvenser förhindras.

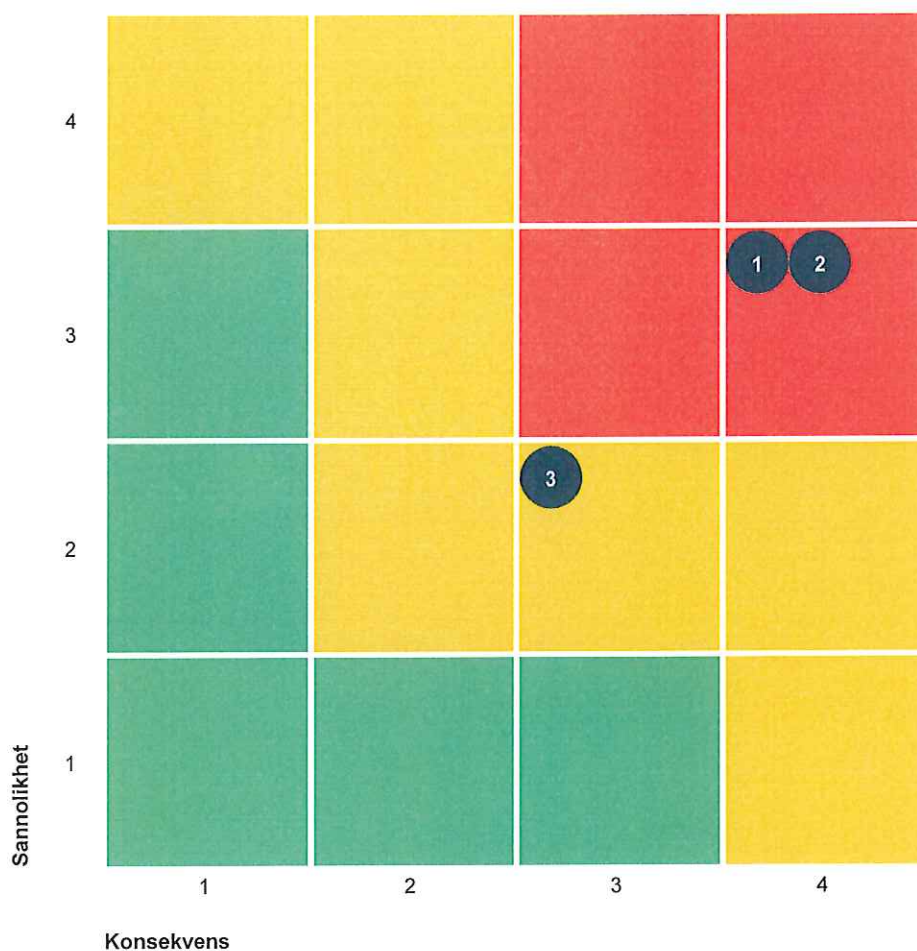
Kontinuitet i elevernas lärande

God arbetsmiljö och lönesättning bedöms kunna ge positiva effekter på medarbetares syn på den egna verksamhetens attraktivitet. En sådan syn på verksamheten medför att medarbetare i högre omfattning kan känna sig som ambassadörer för kommun och på så sätt förstärka den positiva bilden av kommunen ytterligare. En bra arbetsmiljö och tydliga rutiner för lönesättning kan därför förstärka verksamheternas möjligheter att attrahera redan anställda, men också presumtiva medarbetare att arbeta i Lomma kommun.

Den attraktivitet som skapas på detta sätt bedöms ge förutsättningar för en stabilitet och kontinuitet i organisationen som är bra för elevernas lärande.

1.1 Riskmatris

I nedanstående riskmatris synliggörs de risker (bruttolista) som identifierats.



2 Kritisk 1 Medel Totalt: 3

Kritisk
Medel
Låg

Sannolikhet	Konsekvens
4 Mycket stor	Allvarlig
3 Stor	Kännbar
2 Liten	Lindrig
1 Mycket liten	Försumbar

Process/rutin	Risk	Riskvärde
Arbetsmiljö	1 Sjukfrånvaron ökar	12
	2 Personalomsättningen ökar	12
Lönesättning	3 Löneglidning	6

2 Nämndövergripande

Nedanstående områden har identifierats som särskilt viktiga att undersöka i årets plan för intern kontroll.

2.1 Sjukfrånvaron ökar

Riskbedömning

■ 12. Allvarlig

Vad kan gå fel

Ökad arbetsbelastning som eventuellt kan leda till högre sjukfrånvaro.

Kontrollaktivitet	Metod	Kontrollansvarig	Period, slutdatum
Uppföljning av sjukfrånvaro	Komplett	Staffan Friberg	2017-12-31

2.2 Personalomsättningen ökar

Riskbedömning

■ 12. Allvarlig

Vad kan gå fel

Ökad arbetsbelastning som eventuellt kan leda till högre sjukfrånvaro.

Kontrollaktivitet	Metod	Kontrollansvarig	Period, slutdatum
Uppföljning av personalomsättning	Komplett	Staffan Friberg	2017-12-31

2.3 Löneglidning

Riskbedömning

◆ 6. Lindrig

Vad kan gå fel

Negativ inverkan på det ekonomiska resultatet.

Kontrollaktivitet	Metod	Kontrollansvarig	Period, slutdatum
Dokumentation av motiv för lönebeslut	Komplett	Staffan Friberg	2017-12-31

3 Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden föreslås genomföra intern kontroll 2017 inom följande områden:

- Arbetsmiljö
- Löneglidning

Marie-Christine Cronholm
tf Förvaltningschef

Staffan Friberg
Utredningschef/
stf Förvaltningschef