



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-11-08

Diarienummer N163-1288/23

Handläggare

Simon Flodén

Telefon: 031 366 00 24

E-post: simon.floden@socialnordost.goteborg.se

Uppföljning av genomförd internkontroll samt revisionens rekommendationer

Förslag till beslut

1. Socialnämnden Nordost beslutar att godkänna uppföljningen av genomförd internkontroll 2023 samt arbetet med revisionens rekommendationer.
2. Socialnämnden Nordost förklarar uppdraget till förvaltningsdirektören, att under hösten 2023 återkoppla till nämnden vilka åtgärder som vidtagits med anledning av revisionens rekommendationer kopplat till nämndens konsultanvändning, fullgjort.

Sammanfattning

I Göteborgs Stads Riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll framgår att nämnderna var och en inom sitt område ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de lagar och föreskrifter som gäller för nämndens verksamhet. Inom ramen för detta arbete ska nämnden årligen fastställa en samlad riskbild samt en internkontrollplan för det kommande året.

I februari beslutade nämnden om en verksamhetsplan med tillhörande bilagor i form av en internkontrollplan och en samlad riskbild. Den beslutade internkontrollplanen för 2023 innehåller totalt fyra risker, risk för bristande informationssäkerhet, risk för brister vid inköp av konsulter, risk för bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten samt risk för samverkanshinder mellan våra utförarverksamheter och myndighet. Både inköp av konsulter och resor i tjänsten var områden som Stadsrevisionen granskade under föregående år varför nämnden valde att följa upp dessa frågor inom ramen för sin internkontrollplan. Den samlade riskbilden redogör för en rad åtgärder kopplat till de risker som förvaltningen bedömde behövde hanteras.

På nämndsammanträdet i början av februari beslutade nämnden om en tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet under 2023 som anger att internkontrollplanen och den samlade riskbilden ska följas upp i ett eget ärende på nämndsammanträdet i november. Detta ärende redogör för den uppföljningen.

Ärendet innehåller även en uppföljning av arbetet kopplat till de rekommendationer som Stadsrevisionen lämnade i sin revisionsredogörelse till nämnden under mars månad.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att ha en tillräcklig intern kontroll över den egna verksamheten är väsentligt utifrån ett ekonomiskt perspektiv då fler risker är tätt kopplat till ett effektivt resursanvändande. Det finns flera identifierade risker som kan få ekonomiska konsekvenser till följd av

ineffektiva processer och hög personalomsättning. Arbetet som genomförts under året och som redogörs i denna uppföljning bedöms leda till en mer effektiv resursanvändning.

Bedömning ur ekologisk dimension

En del av årets internkontrollarbete handlar om resor i tjänsten och huruvida förvaltningen följer de bestämmelser som finns inom området. Syftet med de riktlinjer och rutiner som finns för resor i tjänsten är dels att säkerställa en effektiv och korrekt användning av stadens resurser, dels att säkerställa att förvaltningen följer stadens styrande dokument inom miljöområdet.

Bedömning ur social dimension

Att förvaltningen kontinuerligt ser över och säkrar sina processer är viktigt utifrån en social dimension, då det är ett lämpligt tillfälle att säkerställa att processernas utformning inte diskriminerar några grupper. Internkontrollplanen för 2023 och det åtgärdsarbete som har genomförts utifrån den samlade riskbilden bedöms ha en påverkan utifrån en social dimension.

Samverkan

Information i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 21 november 2023.

Bilagor

1. Uppföljning av nämndens samlade riskbild samt Internkontrollplan 2023

Ärendet

Nämnden ska årligen fastställa en samlad riskbild samt en internkontrollplan för det kommande året. Detta ärende redogör för uppföljningen av det genomförda internkontrollarbetet under året.

I detta ärende följs även arbetet kopplat till stadsrevisionens rekommendationer upp och nämnden får en aktuell lägesbeskrivning kopplat till respektive rekommendation.

Beskrivning av ärendet

Kommunallagen anger att nämnderna var och en inom sitt område ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt enligt de föreskrifter som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Med intern kontroll menas alla rutiner för att säkerställa att kommunens verksamhet bedrivs effektivt och korrekt samt att säkra kommunens tillgångar och förhindra förluster. Intern kontroll är inte endast ett medel för att motverka omedvetna fel eller felaktigt handlande utan fyller även en förebyggande och normbildande funktion.

Den interna kontrollen är ett ledningsverktyg för både den politiska och den professionella ledningen och är en integrerad del i organisationens styrsystem. Den ska utformas så att ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet kan uppnås med rimlig grad av säkerhet. Förvaltningen arbetar för att riskhanteringen ska vara en integrerad del av förvaltningens systematiska verksamhetsstyrning.

Internkontrollplanen för 2023 innehåller totalt fyra risker, risk för bristande informationssäkerhet, risk för brister vid inköp av konsulter, risk för bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten samt risk för samverkanshinder mellan våra utförarverksamheter och myndighet. Den samlade riskbilden redogör för en rad åtgärder kopplat till de risker som förvaltningen har bedömt behöver hanteras. Åtgärdsarbetet har pågått under året och är av den karaktär att mycket av det beskrivna åtgärdsarbetet kommer att fortgå även in i nästa år.

Under mars månad inkom Stadsrevisionen med sin revisionsredogörelse till nämnden där de gav nämnden fem rekommendationer kopplat till två granskningar, dels deras granskning av inköp av konsulttjänster, dels deras granskning av resor i tjänsten. På nämndsammanträdet i maj beslutade nämnden om ett yttrande över revisionsredogörelsen som beskrev både åtgärder och utvecklingsarbete som genomförts efter revisionens granskningar men också vad förvaltningen planerade att göra framöver.

I detta ärende följs det pågående förbättringsarbetet upp och nämnden får en aktuell lägesbeskrivning kopplat till respektive rekommendation.

Uppföljning av nämndens rekommendationer i revisionsredogörelsen för 2022

Förvaltningen har en process där stadsrevisionens rekommendationer följs upp till nämnd i samband med att den årliga beslutade internkontrollen återskapas till nämnden. Då nämnden utifrån granskningarna av både konsultanvändningen och resor i tjänsten valt att

följa upp dessa områden inom ramen för sin egen internkontroll går rapporteringen av nämndens beslutade internkontrollplan och uppföljningen av Stadsrevisionens rekommendationer ihop på ett naturligt sätt. Därav sker uppföljningen av Stadsrevisionens rekommendationer inte i en egen bilaga utan sammanfattas kort i nedanstående avsnitt i tjänsteutlåtandet.

Stadsrevisionens rekommendationer till Socialnämnden Nordost

Rekommendationer för resor i tjänsten

Stadsrevisionen lämnade två rekommendationer till nämnden i revisionsredogörelsen för 2022. Dels en rekommendation om att upprätta en lokal anvisning för resor i tjänsten, dels en rekommendation om att stärka den interna kontrollen avseende resor i tjänsten.

Förvaltningen instämde i stadsrevisionens bedömning och återkopplade till nämnden på nämndsammanträdet i maj att arbete pågår att ta fram en lokal anvisning som förtydligar processen för att godkänna resor i tjänsten, att godkännanden och syften dokumenteras skriftligt samt att reseräkningar upprättas korrekt för att undvika felaktiga utbetalningar av traktamenten och annan ersättning. Anvisningen kommer också reglera användningen av privat bil i tjänsten. Den lokala anvisningen med tillhörande blankett för ansökan om tjänsteresa är fastställd och finns nu tillgänglig för förvaltningens samtliga chefer och medarbetare under styrande dokument.

Vad gäller rekommendationen om att stärka den interna kontrollen instämde förvaltningen i stadsrevisionens bedömning varför frågan lyftes in i nämndens internkontrollplan. Uppföljningen i internkontrollplanen handlar om att granska reseräkningar och utbetalningar av traktamenten. I nämndens yttrande över revisionsredogörelsen beskrivs också att förvaltningen kommer arbeta fram rutiner för hur efterlevnaden ska säkerställas så snart en lokal anvisning är på plats.

I uppföljningen av nämndens internkontrollplan konstaterar förvaltningen att arbete att ta fram och implementera en egenkontrollplan utifrån nämndens anvisning om resor i tjänsten nu pågår. Eftersom anvisningen blivit implementerad under mitten av 2023 kommer förvaltningen göra en uppföljning och kontroll av reseräkningar och utbetalningar av traktamenten och annan ersättning i början av 2024.

Förvaltningen föreslår därför att denna uppföljning flyttas med till kommande års internkontrollplan.

Rekommendationer för inköp av konsulter

Stadsrevisionen lämnade tre rekommendationer till nämnden i revisionsredogörelsen för 2023. Dels en rekommendation om att upprätta lokala anvisningar för inköp och upphandling, dels en rekommendation om att säkerställa att avrop från ramavtal avseende inhyrning av personal dokumenteras och sparas på ett korrekt sätt och dels en rekommendation om att säkerställa att direktupphandlingar som överstiger 50 000 kronor dokumenteras på ett korrekt sätt.

Utifrån Stadsrevisionens rekommendationer har förvaltningen upprättat dels en anvisning för inköp och upphandling generellt i förvaltningen, dels en anvisning för inhyrning av personal inom socialtjänsten.

I nämndens internkontrollplan framgår att förvaltningen dels kommer göra en stickprovskontroll för att kontrollera att den nya framtagna processen vid inköp av konsulter följs, dels att dokumentation är upprättad på ett korrekt sätt. Förvaltningen kommer även följa samtliga direktupphandlingar av inhyrda socionomer för att kontrollera att de inte bör ha beställts via ramavtal.

Förvaltningen följer nu löpande upp att samtliga inköpsprocesser gällande konsulttjänster genomförs på ett korrekt sätt. Det möjliggörs av att samtliga inköp numera görs av inköpsfunktionen centralt i förvaltningen.

Vid de senaste stickprovskontrollerna visade det sig att samtliga inköp genomförts i enlighet med framtagna anvisning. Åtta av nitton upphandlingar var direktupphandlingar medan elva var på ramavtal. Fem konsulter uppfyllde inte de krav på lämplighet förvaltningen ställde och valdes därmed bort.

Socialförvaltning Nordost

Fredrik Johansson
Förvaltningsdirektör

Simon Flodén
Förvaltningscontroller

Uppföljning av samlad riskbild 2023 Socialnämnden Nordost

Den samlade riskbilden utgår från riskanalyser som genomförts inom alla avdelningar och som sedan summerats och värderats av förvaltningsledningen. Respektive avdelning har identifierat och bedömt risker utifrån det egna ansvarsområdet. Utifrån dessa risker har avdelningen tagit fram nödvändiga åtgärder. Riskerna som finns i detta dokument är de risker som avdelningarna nominerat till den övergripande nivån och som förvaltningsledningen har bedömt är relevanta att lägga med i nämndens samlade riskbild för 2023. Utöver avdelningarnas riskanalyser har förvaltningsledningen även beaktat resultatet av revisionens granskningar under det gångna året.

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
Risker som kan innebära att verksamheten inte klarar sitt grunduppdrag	Svårigheter att rekrytera erfarna socialsekreterare	Riskbeskrivning Svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare leder till ökad belastning på verksamheten. Nya medarbetare får för stor arbetsbelastning från start på grund av högt tryck, vilket kan riskera kvaliteten och att personal inte trivs och stannar. Konsekvensbeskrivning En hög personalomsättning innebär förlust i kompetens och erfarenhet. När nyrekryteringar pågår kontinuerligt innebär det också att resurser tas ifrån kvarvarande verksamhet och att omfördelning av arbetsuppgifter behöver ske. Detta kan påverka kontinuiteten för de vi är till för, att klienter kan behöva träffa olika socialsekreterare inom avdelningen. När många slutar samtidigt försvinner även kunskap i form av olika utbildningar och metoder från verksamheten. Detta förväntas påverka den enskilde negativt också. Förvaltningens HR-avdelning arbetar med utbildnings- och informationsinsatser i de olika ledningsgrupperna. Även utförarverksamheterna bidrar med resurser genom erfarna medarbetare som i	Åtgärder För att minska personalomsättningen och möta svårigheterna att rekrytera nya medarbetare arbetar förvaltningen med flera olika åtgärder. Ett stort fokus läggs på att vara en attraktiv arbetsgivare genom goda arbetsvillkor. Detta arbete består bland annat av att arbeta metodiskt med ärendefördelning för att skapa jämn belastning samt kompetenssatsningar i olika metoder och förhållningssätt. Tjänstemätning används för att följa arbetsbelastningen hos respektive socialsekreterare inom avdelningen barn och unga. På så sätt kan ansvarig enhetschef uppmärksamma och stötta medarbetare, avlasta och omfördela ärenden samt följa upp arbetssituationen över tid. Förvaltningen har rekryterat tidsbegränsad administrativ personal för att minska administrationen för enheter med stor personalomsättning och har även förstärkt med en ytterligare resurs för introduktion av nya medarbetare. Kompetensutvecklingsplaner har tagits fram inom respektive avdelning och arbete pågår med en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan Uppföljning Förvaltningen ser en viss minskning av omsättningen av personal. Det utökade stödet för rekrytering bidrar till att cheferna bättre kan säkerställa urvalsprocesser samt erbjuda ökat stöd vid intervjuer. Förvaltningen behöver fortsätta att arbeta aktivt med flera områden för att än bättre säkra upp och attrahera relevant arbetskraft. Förvaltningen fortsätter att genomföra uppföljning och analys utifrån de mätverktyg förvaltningen har för att följa personalomsättningen. HR-avdelningen genomför kontinuerligt samtal med personer som valt att avsluta sin tjänst i syfte att bättre förstå

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
		gemensamma ärenden stöttar nya socialsekreterare med det som efterfrågas.	vilka faktorer som påverkat och vad förvaltningen behöver stärka upp. Förvaltningen behöver stärka frågor kring hållbart arbetsliv och löneutveckling för att behålla och attrahera relevant arbetskraft. De kompetensutvecklingsplaner som har tagits fram inom respektive avdelning samlas i en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan som i sin tur kopplas till stadens övergripande kompetensförsörjningsplan. Vidare arbetar förvaltningen såväl operativt som strategiskt i arbetsmiljöarbetet med fokus på att behålla medarbetare eller återfå medarbetare i arbete. Att rekrytera erfarna socialsekreterare är svårt och mycket fokus under det gångna året har varit på att behålla befintliga medarbetare genom att skapa goda förutsättningar på arbetsplatsen. Avdelning BoU har förstärkt med ytterligare introduktionssamordnare vilket har inneburit ytterligare förbättringar inom introduktion. Samtliga avdelningar inom förvaltningen har tagit fram kompetensutvecklingsplan som omfattar alla medarbetare, såväl nya som mer erfarna. Den syftar till att säkerställa goda utbildnings- och utvecklingsmöjligheter och rätt kompetens för medarbetarna. Enheterna arbetar aktivt med systematiskt arbetsmiljöarbete bland annat genom arbetsmiljöronder. Genom tjänstemätningar inför fördelning av nya ärenden ökar möjligheterna till jämn arbetsbelastning inom och mellan enheterna. De flesta enheter erbjuder när verksamheten tillåter medarbetare att arbeta från annan plats. En enhet arbetar enligt SEA (smart effektiv arbetstid) för att motverka stress och genom reflektion öka kvaliteten i arbetet. Inom Barn och unga arbetar socialsekreterarna enligt FAS-systemet. FAS innebär en periodfördelning av nya ärenden till enheterna och möjliggör en struktur för medarbetarna i handlägningsprocessen. FAS skapar systematik, stabilitet, och bättre återhämtning för socialsekreterarna, vilket haft en god inverkan på arbetsbelastningen. Beslut har fattats om att skapa en ny avdelning som skapar bättre förutsättningarna för avdelningschef/enhetschefer (se även under hög personalomsättning myndighet).
	Svårt att rekrytera förste socialsekreterare	Riskbeskrivning Svårt att rekrytera 1:ar med erfarenhet av arbetsledning. Uppdraget riskerar att bli för tungt vilket kan resultera i att de inte levererar det som förväntas av dem. Vilket påverkar socialsekreterare samt chef.	Åtgärder Se det beskrivna åtgärdsarbetet ovan.

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
		Konsekvensbeskrivning Till följd av svårigheten att rekrytera har arbetsbelastningen på kvarvarande handläggare och arbetsledare ökat. En stor del av enhetschefernas arbetstid har gått åt till att arbeta med rekrytering av nya medarbetare, samt att fylla de luckor som funnits i bemanningen.	Uppföljning Att rekrytera förste socialsekreterare är svårt och fokus har varit på att skapa goda förutsättningar så fler väljer att stanna i sin roll. Utöver ovan åtgärder (se <i>Svårigheter att rekrytera erfarna socialsekreterare</i>) så har en arbetsgrupp inom avdelningen bestående av enhetschefer, förste socialsekreterare och verksamhetsutvecklare brutit ned lönekriterier så att förväntningarna på rollen som förste socialsekreterare tydliggörs. Under 2022 har avdelningen BoU skapat ett nätverk för förste socialsekreterare med fokus på bland annat att dela erfarenheter och stödja varandra i rollen. Detta är något som också bedöms skapa bättre förutsättningar för förste socialsekreterare. Det är fortfarande svårt att rekrytera förste socialsekreterare externt då majoriteten rekryteras internt ur socialsekreterargruppen. Detta är positivt då vi behåller kompetenta medarbetare inom förvaltningen. I staden erbjuds också löpande kompetensutveckling för erfarna socialsekreterare/blivande förste socialsekreterare i form av utbildningen Morgondagens förste. Under året genomför förvaltningen en utbildningsinsats för samtliga förste socialsekreterare i hela förvaltningen samt andra arbetsledare i syfte att än mer stärka gruppen i sitt uppdrag att vara ledare utan chefsansvar. Kompetensutvecklingsplaner har tagits fram inom respektive avdelning och arbete pågår med en förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan.
	Risk för kompetenstapp inom specialistfunktioner	Riskbeskrivning Risk för kompetenstapp inom specialistfunktioner på grund av bristande förutsättningar och att frågorna inte får det utrymme som de behöver. Konsekvensbeskrivning Kan leda till att medarbetare slutar och att förvaltningen saknar kompetens inom olika områden.	Åtgärder Förvaltningen arbetar med att utveckla och se över stödprocesserna för att skapa goda förutsättningar för specialistfunktionerna att utföra sina uppdrag och stötta förvaltningens verksamheter. Uppföljning Förvaltningen har under året gjort en översyn av stöдавdelningarna. Den nya stödorganisationen trädde i kraft den första september och syftar till att öka effektiviteten och kvaliteten i flera frågor och förbättra stödet inom flera delar så som exempelvis fastighetsfrågor och säkerhetsfrågor. Genom den nya organisationen är förhoppningen att vissa stödfunktioner också ska uppleva att deras förutsättningar att göra ett bra jobb har förbättrats. Hur väl förvaltningens stödorganisation möter verksamhetens behov behöver vi följa kontinuerligt framöver och i förvaltningens stödforum möts

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
			ansvariga stödchefer tillsammans med representanter från våra avdelningsledningsgrupper för att samtala kring hur stödet kan anpassas utifrån verksamhetens behov.
	Hög personalomsättning inom myndighet	Riskbeskrivning Hög personalomsättning på myndighet innebär att kontinuiteten i samverkan försvåras vilket drabbar våra brukare. Konsekvensbeskrivning En hög omsättning av medarbetare innebär att samverkan och pågående processer stannar och försämras. Finns risk att klienter påverkas då ärenden/uppdrag inte följs upp enligt ordinarie plan.	Åtgärder Förvaltningen fortsätter att prioritera arbetet i förvaltningens olika samverkansforum och arbeta med snabba uppstarter. Uppföljning Förvaltningen har rutiner för samverkan som gjorts kända för alla medarbetare. Samverkansstrukturerna har utvärderats och utvärderingen kommer analyseras inför det fortsatta arbetet. Avdelning FoR och BoU har haft gemensamma planeringsdagar som syftade till att förbättra samverkan och utveckla det gemensamma arbetet. Arbetet fortsätter under 2024. För att ytterligare förstärka arbetet har det under hösten inrättats en ny avdelning Familjehemsvård, interna boende och placeringar barn och unga. Avdelningen startas upp vid årsskiftet och kommer att bidra till en kvalitetshöjning i form av avlastning för två avdelningschefer och ett större fokus på familjehemsvården, barnsekreterarrollen och förvaltningens interna boende. Den nya avdelningen kommer också ha större möjligheter att fokusera på och utveckla arbetet för att förbättra situationen för målgruppen placerade barn. Förvaltningen planerar också för att förstärka med ytterligare enhetschef inom avdelningen för att få en likvärdighet i antal medarbetare per chef och på så vis ge bättre förutsättningar för enhetscheferna inom de myndighetsutövande delarna att arbeta för att skapa stabilitet.
	Svårigheter att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare i våra utförarverksamheter samt förebyggande och främjande verksamheterna	Riskbeskrivning Det har blivit svårare att rekrytera och behålla medarbetare inom förvaltningens utförarverksamhet samt de förebyggande och främjande verksamheterna utifrån arbetsmiljö som påverkas av omorganisering, hög omsättning av medarbetare, socioekonomiskt utsatt område med komplex problematik. Konsekvensbeskrivning Svårigheterna i att rekrytera kompetent personal riskerar att utarma kvaliteten i verksamheten. Det leder också till ökad	Åtgärder Förvaltningen fortsätter arbetet med att skapa goda arbetsvillkor och behöver beakta dessa grupperingar i samband med exempelvis löneöversynen. Förvaltningen fortsätter att bejaka samverkansstrukturer mellan myndighetsenheter och utförarenheter i syfte att skapa förutsättningar för gott samverkansklimat - bättre arbetsmiljö. Uppföljning Även om områdena har mindre personalomsättning i jämförelse med myndighetsutövning är behovet av ett utvecklat arbete för goda villkor fortsatt avhängigt möjligheterna att bedriva ett kvalitativt arbete.

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
		belastningen på den erfarna och kompetenta medarbetare som finns vilket i sin tur kan leda till ökad personalomsättning.	Förvaltningen behöver på ett övergripande plan fortsätta arbeta med olika metoder för att öka intresset för relevant arbetskraft, så väl ur perspektivet att behålla arbetskraft som att attrahera ny arbetskraft.
	Risk i samband med att tillfälliga medel upphör	Riskbeskrivning Risk att goda initiativ och verksamheter avslutas till följd av att tillfälliga extra medel upphör under verksamhetsåret. Konsekvensbeskrivning Kan innebära en minskad möjlighet att kunna kompensera för barn och ungas brist på trygghet, jämlika uppväxtvillkor och meningsfull fritid.	Åtgärder Förvaltningen behöver utvärdera och göra en strategisk analys av vad som ska prioriteras och vad som kan implementeras i ordinarie verksamhet. Uppföljning Tillfälliga medel ger förvaltningen möjlighet att utveckla arbetssätt och förstärka redan befintliga verksamheter utifrån medlens inriktning. En prioritering av vilka projekt och utökningar som behöver fortsatt prioritering är gjord. Viss ny statlig finansiering förväntas komma. En verksamhetsnominering är gjord och viss finansiering förväntas komma utifrån den. Konsekvensen blir att det nu är ett fåtal underfinansierade poster kvar. Men några avslut förväntas det bli.
	Svårigheter att kunna tillgodose enskilda med komplexa behov	Riskbeskrivning Det finns fler barn som har en komplex behovsbild och behöver mer omfattande stöd. Svårigheter med att hitta rätt familj/stöd till barn ger ökad sammanbrottsrisk och oplanerade avslut av insatser i förtid. Konsekvensbeskrivning Barn med större och komplexa behov som avdelningen kan ha svårt att tillgodose fullt ut inom befintlig verksamhet. Finns ökat behov av förstärkta familjehem. Utan rätt stöd/vårdinsats, ökar risk för sammanbrott och att barn inte får det stöd som behövs. Förvaltningen behöver arbeta med paketslösningar/förstärkta familjehem som innebär avlastning, utbildning och handledning med spetskompetens för familjehem, möjliggöra förälder hemma på heltid. Se över organisering med medhandläggare och ytterligare kompetens inom enheterna.	Åtgärder Frågan är identifierad inom ramen för kategoristyrningen barn och unga, och diskuteras där för att på så vis arbeta för att stadens utbud vad gäller stöd ska kunna möta de behov som idag finns. Uppföljning I staden pågår ett gemensamt arbete inom ramen för kategoristyrning Barn och Unga. Arbetsgruppen har identifierat en mängd aktiviteter som ska genomföras inom ramen för ett nytt arbetssätt inom det stadenövergripande EC-nätverket och plattformsarbetet. Arbetet kommer starta under 2024. Utifrån en politisk motion och ett politiskt uppdrag pågår en utredning i syfte att säkerställa likvärdig vård och förutsättningar för familjehemsvården, utredningen är rapporterad till direktörsgruppen.

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
	Brist på jourfamiljehem och ordinarie familjehem	Riskbeskrivning Det finns fortsatt brist på både jourfamiljehem och familjehem inom förvaltningen. Det innebär risk om att barn inte får rätt insats och sina behov tillgodosedda. Konsekvensbeskrivning Brist på både jourfamiljehem och familjehem innebär att barn kan behöva vänta på insatsen och få andra insatser i avvaktan på rätt insats, familjehem. Det finns risk att barn inte får sina behov tillgodosedda eller inte får tillgång till insatser som de har rätt till.	Åtgärder Avdelningen FoR fortsätter arbetet med att aktivt rekrytera fler jour- och familjehem. Ett arbete pågår inom Kategoristyrningen barn- och unga som syftar till att utveckla och hitta nya former för att attrahera presumtiva familjehem. Uppföljning Bristen på jourfamiljehem är inte förändrad. Det är cirka 340 barn och unga som är placerade i familjehem. Av dessa är 85 procent placerade i förvaltningens familjehem och 15 procent i konsulentstödda familjehem. Mellan 44-48 barn har under året varit placerade i jourfamiljehem i avvaktan på stadigvarande familjehem eller annan lämplig vårdform. Inom en familjemenssenhet finns en nystartad rekrytering och utredningsgrupp för att stärka rekrytering och utredning av nya familjehem samt frigöra tid för stadigvarandegruppen till råd, stöd och handledning till familjehemmen med pågående uppdrag. Kompetensutveckling av medarbetare pågår utifrån utbildningar inom exempelvis handledarutbildning. I samverkan med Barn och unga är en ny rutin framtagen avseende sammanbrott för att följa sammanbrotten både kvantitativt och kvalitativt. Skolfamteamens arbete är en ytterligare viktig faktor för stödet både till barnet och familjehemmet och förvaltningen är i behov av ytterligare två skolfamteam för att kunna tillgodose behovet. Utifrån en politisk motion och ett politiskt uppdrag pågår en utredning i syfte att säkerställa likvärdig vård och förutsättningar för familjemensvården, utredningen är rapporterad till direktörsgruppen.
Risker som kan innebära att lagstiftning och andra styrande dokument inte följs	Risk för bristande informationssäkerhet	Riskbeskrivning Risk att informationssäkerheten brister på grund av en otillräckligt sammanhållande resurs och att ansvaret för information och i synnerhet personuppgifter hanteras på alla nivåer i förvaltningen. Konsekvensbeskrivning Kan leda till att nämnden inte lever upp till kraven på vår informationshantering och utifrån det får olika former av viten.	Åtgärder Under året kommer förvaltningen se över organiseringen och arbetssätten kopplat till frågan om informationssäkerhet. Uppföljning Förvaltningen har under året gjort en översyn av stöдавdelningarna. Den nya stödorganisationen trädde i kraft den första september och syftar till att öka effektiviteten och kvaliteten i flera frågor och förbättra stödet inom flera delar så som exempelvis säkerhetsfrågor där informationssäkerhet är en del. I samband med den nya organiseringen har en säkerhetsenhet bildats och en utvecklingsledare säkerhet och krisberedskap har rekryterats, som kommer att arbeta med informationssäkerhet. Utvecklingsledaren

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
			kommer att samarbeta med övriga utvecklingsledare inom enheten liksom med funktioner inom kansliet. På kansliet har rollen utvecklingsledare dokumenthantering inrättats vilken är tänkt att vara en aktiv part i arbetet kring informationssäkerheten. I förvaltningen finns ett nätverk för dataskyddskontakter (DSK). Dataskyddskontakterna hanterar bland annat personuppgiftsincidenter och säkerställer att dessa hanteras på ett korrekt sätt och anmäls till Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) när det är relevant.
	Risk för bristande arbetsmiljö	Riskbeskrivning Risk för bristande fysisk eller psykosocial arbetsmiljö till följd av för lite eller inaktuell kunskap om arbetsmiljöansvaret. Konsekvensbeskrivning Kan dels leda till allvarliga konsekvenser för såväl den enskilde som för förvaltningen, sett ur lagstiftningen, men kan också få ekonomiska konsekvenser.	Åtgärder Förvaltningen genomför utbildningsinsatser. Dels för att förtydliga och förstärka såväl arbetsgivarens som arbetstagarens ansvar för en god arbetsplats, dels för att stärka chefers kunskap i arbetsmiljö och hälsa. Uppföljning Förvaltningen behöver fortsätta prioritera frågor för ledarskap med fokus på chefers organisatoriska förutsättningar och kunskap om arbetsmiljöansvaret. Ett nytt program för chefers introduktion håller på att tas fram för att stärka chefernas förståelse och upplevelse av chefsuppdraget. Under 2022 och 2023 har förvaltningen arbetat med ledarskapsutbildning i syfte att stärka förvaltningens alla chefer i deras ledarskap. Inom kort påbörjar HR utbildning i samverkansavtalet för samtliga chefer, skyddsombud och fackliga företrädare. Förvaltningen behöver fortsätta utveckla och förtydliga chefers och medarbetares respektive ansvar för arbetsmiljöfrågor med mer fokus på APT, vilket också förtydligas i stadens nya samverkansavtal.
	Risk för brister vid inköp av konsulter	Riskbeskrivning Risk för bristande följsamhet mot gällande regelverk för inköp och upphandling vid upphandling av konsulter. Konsekvensbeskrivning Kan leda till att fel ramavtalsleverantör används, att samverkansavtal inte följs, att förvaltningen betalar mer än vad som är avtalat och att förvaltningen missar att utvärdera leverantören.	Förvaltningen ser över och utvecklar den lokala hanteringen av frågan utifrån de rekommendationer som nämnden mottagit i samband med revisionsrapporten. Uppföljning Socialförvaltningen Nordost har tagit fram en ny rutin som specifikt riktar sig mot förvärvet av konsulter. Denna process börjar med en MBL-förhandling, som nu är en förutsättning innan starten av varje inköp. Det detaljerade förfrågningsunderlaget som tas fram inför varje upphandling av konsulttjänster innehåller nu ett obligatoriskt krav på utdrag från belastningsregistret, vilket är av yttersta vikt då konsultarbete ofta kan innebära kontakt med barn och ungdomar. Genom denna åtgärd

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
			upprätthåller vi en hög säkerhetsstandard och förtroende för dem vi väljer att samarbeta med. För att vi ska kunna garantera att de konsulttjänster vi upphandlar lever upp till våra förväntningar, har vi infört en leverantörsuppföljning. Denna inkluderar regelbundna avstämningar med leverantören för att säkerställa att vi får den service vi betalar för, och att priset stämmer överens med det överenskomna. En sammanställning över aktuella konsultuppdrag har utarbetats för att ge oss en kontinuerlig översikt av upphandlingsprocessen. Denna sammanställning gör det möjligt för oss att spåra varje uppdrag och utföra uppföljningar och kontinuerliga justeringar, vilket inkluderar detaljer som rangordning av leverantörer och vilka leverantörer som accepterat ett visst uppdrag. Därav säkerställer vi att rangordningsprocessen i ramavtalet följs. För direktupphandling av konsulttjänster har en standardiserad avtalsmall tagits fram. Denna mall, tillsammans med villkor specifika för konsultuppdraget, bifogas som en bilaga till varje avtal. Genom att centralisera inköpsprocessen för konsulttjänster inom inköpsfunktionen har vi kunnat uppnå en högre grad av standardisering och kvalitetssäkring. Detta säkerställer att från det initiala behovsstadiet till den slutliga redovisningen och uppföljningen hanteras på ett effektivt och enhetligt sätt.
	Risk för bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten	Riskbeskrivning Risk för bristande efterlevnad av gällande regelverk för resor i tjänsten på grund av en bristande intern kontroll. Konsekvensbeskrivning Kan leda till felaktiga utbetalningar av traktamenten och annan ersättning.	Åtgärder Förvaltningen kommer se över styrande dokument inom området och ta fram nödvändiga lokala dokument samt en tillräcklig egenkontroll för att säkerställa en korrekt hantering i enlighet med gällande regelverk. Uppföljning För att tydliggöra och standardisera processen för tjänsteresor inom Socialförvaltningen Nordost, har en omfattande lokal anvisning tagits fram och implementerats i organisationens styrande dokument. Syftet med anvisningen är att säkerställa att alla resor som genomförs i tjänstens namn sker på ett effektivt, ekonomiskt och miljömedvetet sätt. Anvisningen inleds med en noggrann definition av vad som utgör en resa i tjänsten, vilket ger personalen en klar förståelse av vilka situationer och aktiviteter som inkluderas. Detta är avgörande för att undvika missförstånd och säkerställa att resurser används korrekt. I nästa steg adresseras behovsbedömningen som måste genomföras inför varje tjänsteresa. Detta innebär att man noggrant måste överväga

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
			och dokumentera skälen till resan och bedöma dess nödvändighet mot alternativ som till exempel digitala möten, vilket kan minska onödiga reskostnader och miljöpåverkan. Vidare detaljeras processen för beslut om resa, inklusive vem som har mandat att godkänna en tjänsteresa och vilka kriterier som ligger till grund för detta beslut. Detta säkerställer att det finns en tydlig ansvarskedja och att beslutet är välgrundat. Val av färdmedel vid både kortare och längre resor är en kritisk aspekt av anvisningen. Här ges riktlinjer för hur man väljer det mest lämpliga transportmedlet baserat på resans längd, kostnad, tidsåtgång och miljöpåverkan. Förvaltningen håller på att ta fram en tydlig och tillräcklig egenkontrollplan utifrån anvisningen och de risker som revisionen lyft i sin granskning 2022. Eftersom anvisningen blivit implementerad under mitten på 2023 kommer både anvisningen och egenkontrollen följas upp i mitten på 2024 för att säkerställa en korrekt hantering i enlighet med gällande regelverk.
Risker som kan innebära att processer inte fungerar effektivt och på avsett sätt	Felaktig hantering av personakter	Riskbeskrivning Risk att personakter inom socialtjänsten inte ställs av till Regionarkivet i tid på grund av brister i vårt IT-system samt mängden arbete. Konsekvensbeskrivning Kan leda till att förvaltningen bryter mot socialtjänstlagens krav på att personakter ska ställas av till arkivmyndighet 5 år efter avslut. Att lagstiftning inte efterlevs.	Åtgärder Fortsatt arbete utifrån det stadengemensamma projektet för att hantera arkivskulden. Förvaltningen arbetar också med organiseringen kopplat till våra arkiv för att skapa goda förutsättningar för framtida avställningsarbete. Uppföljning Under 2023 har det varit tekniska problem i (verksamhets) systemet som har gjort att förvaltningen inte har kunnat arbeta med avställning av personakter på det sätt som har varit planerat. Det stadengemensamma projektet har informerat om att de tekniska förutsättningarna kommer att vara på plats under hösten för att starta avställningen för åren 2017-2019 under första kvartalet nästa år.

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
	Otydlighet gällande organisering, planering och samverkan för arbetsrehabiliterande verksamhet.	Riskbeskrivning Det är ännu inte klarlagt hur arbetsrehabiliterande verksamhet ska organiseras inom staden, var hemvisten ska vara. Det är otydligt uppdrag på organisatorisk nivå när det gäller gränssnitt gentemot förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildningen och arbetsrehabiliterande verksamhet i Nordost. Finns även svårigheter när det kommer till utebliven samverkan med arbetsförmedling vilket riskerar otydlighet kring ansvar för vissa insatser för målgruppen. Konsekvensbeskrivning Svårt att planera och organisera verksamheten framåt. Innebär att utveckling av arbetet stannar av då det är en oviss framtid. Finns risk att arbetet för målgruppen försämrats då det är otydligt vilken instans som ansvarar för vissa insatser.	Åtgärder Förvaltningen fortsätter att bidra i det gemensamma arbetet kring den arbetsrehabiliterande verksamhetens hemvist där representationen i det gemensamma arbetet nu är förstärkt från SF Nordost i form av ytterligare en avdelningschef. Uppföljning Information om delrapport avseende arbetsrehabiliteringens hemvist från Arbetsmarknads och vuxenutbildningsförvaltningen (ArbVux) föredrogs muntligt på Socialnämnd Nordost sammanträde 2023-10-24. Inom ramen för detta arbete är en utvecklingsgrupp inrättad bestående av tjänstepersoner för berörda förvaltningar. Det som är överenskommet är vilka ansvar som åligger socialförvaltningen respektive ArbVux samt vilka ansvar som förvaltningarna har ett gemensamt ansvar för. Det är fortsatt en del arbete kvar för utvecklingsgruppen. För förvaltningens del är den avgörande frågan om hur förvaltningens egen arbetsmarknadsrehabiliterande verksamhet ska organiseras.
	Samverkanshinder utförare och myndighet	Riskbeskrivning Samverkan över avdelningsgränserna behöver förbättras. Försvärande omständigheter är att myndighetsenheterna är fler i Nordost än i tidigare organisation. Det ställer höga krav på enhetscheferna och medarbetare att hantera samverkan och organisering av den. Verksamheterna har kommit längre från varandra vilket innebär att dialog och gemensamma bedömningar försvåras. När det förekommer skiljaktigheter över avdelningarna, kring samsyn över roller, ansvar och mandat vid bedömning av insats/ärende, finns det behov av ökad tydlighet och vägledning. Konsekvensbeskrivning När samverkan inte fungerar leder det till att individer/ familjer med komplex problematik	Åtgärder Det finns ett påbörjat arbete med olika arbetsgrupper för att öka samverkan i ett tidigt skede kring ärenden utifrån olika områden, som t.ex. Våld i nära-ärenden. Förvaltningens ambition är att arbeta mer genom olika samverkansforum som finns tillgängligt exempelvis "Rätt-insatsmöten". Utbildningsinsatsen Signs of safety där myndighet och utförare utbildats gemensamt, har ökat samverkansytorna ytterligare genom ett gemensamt arbetssätt och process som kräver samsyn med familjen i fokus. Uppföljning Det pågår inom förvaltningen ett förvaltningsgemensamt arbete när det gäller våld i nära relationer. Förvaltningen har startat en avhopparverksamhet där förvaltningen samlat en särskild arbetsgrupp från berörda avdelningar. Syftet är att snabbt kunna erbjuda rätt stöd till unga kriminella som vill lämna den kriminella livsstilen.

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
		kommer i kläm och den enskilde riskerar att fara illa.	Förvaltningens verksamhetsavdelningar har avsatt tid för samtliga medarbetare för att möjliggöra att Rätt insatsmöten - syfte att nå samsyn och skapa rätt stöd till enskilda och familjer. Arbetet med Signs of Safety pågår enligt plan och det finns en struktur för implementering, utbildning och bibehållande av metoden
	Risk för felaktiga löner och en bristande lönestruktur	Riskbeskrivning Risk att felaktiga löner sätts på grund av svårigheten att rekrytera personal. Konsekvensbeskrivning Kan leda till att lönestrukturen, både den interna men också mellan socialförvaltningarna, sätts ur spel och fler medarbetare slutar på grund av missnöje med lönen.	Åtgärder Förvaltningens HR-avdelning arbetar med utbildnings- och informationsinsatser i de olika ledningsgrupperna. HR-avdelningen kommer även utföra systematiska stickprovskontroller. Uppföljning Förvaltningens HR-avdelning arbetar fortsatt med utbildnings- och informationsinsatser i de olika ledningsgrupperna även inför nästkommande löneöversyn. Förvaltningen använder stadens verktyg för lönebildning och gör kontinuerligt omvärldsbevakningar i syfte att följa marknadens förändringar. HR stöttar chefer i lönefrågor inför tillsättning av medarbetare enligt delegationsordningen så att förvaltningens lönebildning följer stadens riktlinjer. HR arbetar tillsammans med övriga SF i frågor för lönebildning för att så bra som möjligt omhänderta interna lönebildningsfrågor.
Risker för oegentligheter och annat oetiskt beteende	Desinformationskampanj mot socialtjänsten	Riskbeskrivning Desinformation som spridits i samhället via bland annat sociala medier riskerar att minska människors tillit till socialtjänsten. Försvårar arbetet med att nå ut till invånare som är i behov av stöd. Konsekvensbeskrivning Risken kan komma att påverka antalet föräldrar och unga som tar kontakt med verksamheterna och som vill ta del av det stöd som erbjuds.	Åtgärder Varje enskild medarbetare arbetar med ett tillitsskapande förhållningssätt i varje möte, såväl på individ som på gruppnivå. Ett arbete som behöver fortsätta under 2023. På en mer övergripande nivå sker utbildning och dialog för samtliga anställda i otillåten påverkan. Särskilda stödande rutiner är framtagna. Informationsmaterial framtaget. Förvaltningen planerar för ytterligare utbildningsinsatser för samtliga medarbetare och det planeras för fortsatta dialoger och informationsmöten med olika grupper, föreningar och samfund, exempelvis interreligiöst råd. Uppföljning Förvaltningen arbetar brett för att öka tilliten till socialtjänsten, bland annat genom samarbete med externa aktörer men också genom direkta möten med invånare.

Riskområde	Risk	Beskrivning	Åtgärd/Kommentar - Vilken åtgärd behöver vi?
			Förvaltningen har till exempel en extra medarbetare i mottaget barn och unga liksom extra tid på nybesök för att kunna informera och svara på frågor om socialtjänsten. Även öppna verksamheter som familjecentralerna får frågor om socialtjänsten och för att möta detta har medarbetare från BVC, öppna förskolan och tandvården kompetensutvecklats. Information om stöd och hjälp kopplat till våld i nära ges av resursenheten vuxen på Medborgarkontoren. Trygghetssamordningen stöttar upp med information på både mottaget och vid förfrågningar från föreningar, SFI-klasser samt i mamma- och pappa-grupper för somalisktalande och arabisktalande föräldrar. Trygghetssamordningen utbildar invånarguider och andra brobyggare. Förvaltningen samarbetar med interreligiösa rådet för att öka kunskapen och för att sprida information. Opinionsyttringen på socialkontoret Tellusgatan varje måndag innebär stora störningar i verksamheten som ej kan ta emot bokade besök och gör att invånare undviker att besöka socialkontoret dessa tider. Opinionsyttringarna späder dessutom på desinformation. Förvaltningen försöker samarbeta med polisen för att påverka var och hur opinionsyttringen får ske och polisanmäler när vi misstänker brott. För att stärka medarbetare mot otillåten påverkan har förvaltningen genomfört en utbildningsinsats (halvdag) för samtliga medarbetare. Utbildningen hölls i samarbete med fackliga företrädare, representanter från stadsledningskontoret och polisen. Utöver det har information och diskussioner kring otillåten påverkan genomförts på APT i alla personalgrupper.

Uppföljning av Intern kontrollplan 2023 Socialnämnden Nordost

Nämndens interna kontrollplan för 2023 innehåller fyra risker som följas upp och återrapporteras till nämnden i nedanstående tabell.

Riskområden	Risker	Aktivitet
Risker som kan innebära att lagstiftning och andra styrande dokument inte följs	Risk för bristande informationssäkerhet Riskbeskrivning Risk att informationssäkerheten brister på grund av en otillräckligt sammanhållande resurs och att ansvaret för information och i synnerhet personuppgifter hanteras på alla nivåer i förvaltningen. Konsekvensbeskrivning Kan leda till att nämnden inte lever upp till kraven på vår informationshantering och utifrån det får olika former av viten.	Uppföljning av förvaltningens lokala rutin för hantering av skyddade personuppgifter Förvaltningen kommer göra en uppföljning av förvaltningens lokala rutin för hantering av skyddade personuppgifter. Uppföljning Förvaltningen har under relativt lång period arbetat med en lokal rutin kopplat till hanteringen av skyddade personuppgifter som både ska ta hänsyn till den stadenövergripande rutinen samt tillgodose de behov som förvaltningen konstaterat i frågan. Rutinen fastställdes i början av året och bedömning är att det är för tidigt att följa upp rutinen. Förvaltningen har dock utifrån den beslutade egenkontrollplanen följt upp hanteringen av skyddade personuppgifter. Kontrollen består av ett stickprov på ett antal ärenden där enhetschefer tillsammans med verksamhetsutvecklare följer upp hur många som har behörighet i ärendena, huruvida de som har behörighet har rätt kompetens och om de fått utbildning kopplat till skyddade personuppgifter. Utöver det kontrolleras också logglistor av LVS-funktionen (lokalt verksamhetsstöd) för att stämma av vilka som varit inne i ärendena. Sammanfattat konstaterar förvaltningen att i 19 av de 21 granskade ärendena hade 1-3 personer behörighet. I övriga två var det fler. De som hade behörighet bedömdes också ha en relevant kunskap och kompetens för att hantera skyddade ärenden. Däremot var det flera chefer som uttryckte att man inte var säker på om medarbetarna hade fått någon särskild utbildning inom området. Detta har föranlett att förvaltningen nu adderat ett pass om just skyddade personuppgifter i den handläggarskola som genomförs två gånger per år där LVS-funktionen tillsammans med jurist utbildar.

Riskområden	Risker	Aktivitet
	<i>Risk för brister vid inköp av konsulter</i> Riskbeskrivning Risk för bristande följsamhet mot gällande regelverk för inköp och upphandling vid upphandling av konsulter. Konsekvensbeskrivning Kan leda till att fel ramavtalsleverantör används, att samverkansavtal inte följs, att förvaltningen betalar mer än vad som är avtalat och att förvaltningen missar att utvärdera leverantören.	<i>Uppföljning av förvaltningens köp av konsulttjänster</i> Förvaltningen kommer dels göra en stickprovskontroll för att kontrollera att den nya framtagna processen vid inköp av konsulter följs, dels att dokumentation är upprättad på ett korrekt sätt. Förvaltningen kommer även följa samtliga direktupphandlingar av inhyrda socionomer för att kontrollera att de inte bör ha beställts via ramavtal. Uppföljning Förvaltningen följer löpande upp att samtliga inköpsprocesser gällande konsulttjänster genomförs på ett korrekt sätt. Det möjliggörs av att samtliga inköp numera görs av inköpsfunktionen centralt i förvaltningen. Vid de senaste stickprovskontrollerna visade det sig att samtliga inköp genomförts i enlighet med framtagen anvisning. Åtta av nitton var direktupphandlingar medan elva var på ramavtal. Fem konsulter uppfyllde inte de krav på lämplighet förvaltningen ställde och valdes därmed bort.
	<i>Risk för bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten</i> Riskbeskrivning Risk för bristande efterlevnad av gällande regelverk för resor i tjänsten på grund av en bristande intern kontroll. Konsekvensbeskrivning Kan leda till felaktiga utbetalningar av traktamenten och annan ersättning.	<i>Uppföljning av utbetalningar av traktamenten och annan ersättning i samband med resor i tjänsten</i> Förvaltningen kommer göra en uppföljning och kontroll av reseräkningar och utbetalningar av traktamenten och annan ersättning. Uppföljning Förvaltningen håller på att ta fram och implementera en egenkontrollplan utifrån anvisningen och de risker som revisionen lyft i sin granskning 2022. Eftersom anvisningen blivit implementerad under mitten av 2023 kommer förvaltningen göra en uppföljning och kontroll av reseräkningar och utbetalningar av traktamenten och annan ersättning i början av 2024. Förvaltningen föreslår därför att denna uppföljning flyttas med till kommande års internkontrollplan.

Riskområden	Risker	Aktivitet
Risker som kan innebära att processer inte fungerar effektivt och på avsett sätt	Samverkanshinder utförare och myndighet Riskbeskrivning Samverkan över avdelningsgränserna behöver förbättras. Försvårande omständigheter är att myndighetsenheterna är fler i Nordost än i tidigare organisation. Det ställer höga krav på enhetscheferna och medarbetare att hantera samverkan och organisering av den. Verksamheterna har kommit längre från varandra vilket innebär att dialog och gemensamma bedömningar försvåras. När det förekommer skiljaktigheter över avdelningarna, kring samsyn över roller, ansvar och mandat vid bedömning av insats/ärende, finns det behov av ökad tydlighet och vägledning. Konsekvensbeskrivning När samverkan inte fungerar leder det till att individer/ familjer med komplex problematik kommer i kläm och den enskilde riskerar att fara illa.	Uppföljning av förvaltningens arbete med de så kallade "rätt insats-möten" Förvaltningen kommer göra en uppföljning och utvärdering av arbetet med "rätt insats-möten" för att säkerställa att mötesformen fyller sitt syfte. Uppföljning Förvaltningen har genomfört en uppföljning och utvärdering av "rätt insats-möten" i form av en forms-enkät. Enkäten har skickats till samtliga berörda chefer och arbetsledare på socialförvaltning Nordost. Enkäten har givit 28 svar. Majoriteten av de svarande är positiva till "rätt insats-möten" och upplever att mötena bidrar till kompetensutbyte och utveckling mellan enheter, tydlighet utifrån vem som gör vad, vilket bidrar till att klienten får rätt insats utifrån behov. Mötena bidrar till möjligheter att tänka utanför boxen och en mer samlad socialtjänst. 19 av de som svarade ser inget behov av att ändra formen av "rätt insats-möten". De behov av förändringar som framkommer är att tydliggöra skillnaden mellan samverkansmöte och "rätt insats-möte". Framöver behöver förvaltningen se över vilka mötesformer som skall finnas utifrån samverkan och tydliggöra syftet med respektive mötesform.