



	Dokumentrubrik Internkontrollplan	
	Dokumenttyp Plan	Upprättat datum 2023-10-25
Kvalitetsområde 9 - Uppföljning, utvärdering, egenkontroll och erfarenhetsåterföring	Upprättad av Utvecklingsledare	Reviderat datum
Gäller för verksamhetsområde Socialförvaltningen	Ansvarig Socialchef	Version 1
Kopplad till process Internkontroll	Kopplad till dokument Reglemente för internkontroll i Askersund	Antal Sidor 6

## Internkontrollplan 2024

### Beskrivning

Kommunallagen ställer krav på att varje nämnd ska ha en tillräcklig intern kontroll i sin verksamhet. Den interna kontrollen är tillräcklig när den förebygger, upptäcker och åtgärdar. "Syftet med den interna kontrollen är att säkra en effektiv förvaltning och att undvika att det begås allvarliga fel. En god intern kontroll skall således bidra till att ändamålsenligheten i verksamheten stärks och att den bedrivs effektivt och säkert med medborgarnas bästa för ögonen" (Prop 1998/99:66). Det innebär att det behöver finnas strukturer, system och processer för den interna kontrollen. Internkontrollen ingår i styrningen och är en del i ledningssystemet.

### Syfte

Internkontrollens syfte är att skydda förvaltningen från risker, förluster, bedrägerier, misstankar och skador. En tydlig och stabil internkontroll bidrar till att verksamheten når sina mål, att rapporteringen om verksamheten och ekonomin är tillförlitlig och att verksamheten efterlever lagar och regler.

### Användning

Utförare av kontrollen ansvarar för att genomföra kontroll inom angivet kontrollområde och enligt den frekvens som står skrivet i internkontrollplanen samt att dokumentera detta i blanketten "Blankett för utförare av internkontroll". Denna blankett ska delges kontrollansvarig. Kontrollansvarig ansvarar för att utreda och åtgärda de avvikelser som upptäckts så snart kontrollansvarig får kännedom om detta. Kontrollansvarig ska sammanställa inkomna kontrollrapporter, upptäcka brister och vidtagna eller planerade åtgärder i blanketten "Rapport för kontrollansvarig avseende internkontroll" och delge Utvecklingsledaren. Utvecklingsledaren bistår Förvaltningschef genom att samordna och sammanställa kontrollansvarigas rapporter till en sammantagen rapport i blanketten "Rapport för förvaltningschef avseende internkontroll". Förvaltningschefen svarar för att minst årligen skriftligt rapportera till nämnden och ge en samlad bedömning om hur den interna kontrollen fungerar. För mer information om tillvägagångssätt vid internkontroll i Socialförvaltningen i Askersund, se processen "Internkontroll".

Nämndspecifika granskningsåtgärder								
Kontrollområde/ risk	Kontrollmoment/ aktivitet	Verksamhets- område	Utförare av kontroll/aktivitt	Kontroll- ansvarig	Frekvens	Urval/ metod	Rapport till	Risk- bedömning
<b>Hela förvaltningen</b>								
Loggkontroll i verksamhetssystem/ obehöriga inloggningar i verksamhetssystemet	Loggkontroll/ säkerställa kunskapen om sekretess hos medarbetarna	Hela förvaltningen	Enhetschef/ verksamhetsstöd	Socialchef	Månadsvis	Stickprov minst 10 % av totalt antal inloggningar	Socialnämnd	8
Sekretess/ medarbetare sparar känsliga uppgifter i mobiltelefonerna	Kontroll av bild och meddelande i mobil/ säkerställa kunskapen om sekretess och GDPR hos medarbetarna	Hela förvaltningen	Enhetschef	Socialchef	Halvår	Stickprov, minst 20 % av alla mobiler	Socialnämnd	12
Ekonomi i balans/ verksamheterna har svårt att ställa om utifrån den ekonomiska utvecklingen och förändrade förutsättningar	Regelbunden uppföljning/ utbildning i bemanningsekonomi för förvaltningens chefer samt minska resursanvändandet genom olika åtgärder som t ex minska energiförbrukning, ekonomisk bilkörning, struktur i kylar/frysar och förråd.	Hela förvaltningen	Enhetschef tillsammans med ekonom	Socialchef	Månadsvis	Månadsrapporter ekonomisk uppföljning	Socialnämnd	12

Nämndspecifika granskningsåtgärder								
Kontrollområde/ risk	Kontrollmoment/ aktivitet	Verksamhets- område	Utförare av kontroll/aktivitet	Kontroll- ansvarig	Frekvens	Urval/ metod	Rapport till	Risk- bedömning
<b>Hela förvaltningen</b>								
Rehabilitering/ cheferna hinner inte med att följa upp upprepad korttids- sjukfrånvaro	Kontroll av att samtal genomförs vid upprepad korttidssjukfrånvaro/ cheferna ges förutsättningar för att genomföra samtalen	Hela förvaltningen	Utvecklingsledare	Socialchef	Halvårsvis	100 %	Socialnämnd	9
Kompetensförsörjning/ svårt att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens	Följa upp/ skapa förutsättningar för verksamheterna att ha rätt stöd för att klara kompetens- försörjningen på kort och lång sikt	Hela förvaltningen	Enhetschef	Socialchef	Halvårsvis	Kvalitativ uppföljning genom dialogmöten	Socialnämnd	12
<b>Hälsa- och sjukvård</b>								
Läkemedelshantering/ narkotikaklassade och övriga särskilda läkemedel försvinner ur läkemedelsförråd	Kontroll/ kontrollräkning av narko- tikaklassade och övriga sär- skilda läkemedel i läkemedelsförråd	HSL	Sjuksköterskor/ MAS	Socialchef	Månadsvis	100 %	Socialnämnd	12

### Matris för bedömning av sannolikhet

<b>Konsekvens</b>	<b>Allvarlig (4)</b>	4	8	12	16
	<b>Kännbar (3)</b>	3	6	9	12
	<b>Lindrig (2)</b>	2	4	6	8
	<b>Försumbar (1)</b>	1	2	3	4
		<b>Osannolik (1)</b>	<b>Mindre sannolik (2)</b>	<b>Möjlig (3)</b>	<b>Sannolik (4)</b>
	<b>Sannolikhet</b>				