



Uppföljning av revisionsrapporter från år 2019

Revisionsrapport

Falu kommun

KPMG AB

2021-10-01

Antal sidor 17



Falu kommun

Uppföljning av revisionsrapporter från år 2019

2021-10-01

Innehållsförteckning

2	Sammanfattning	2
3	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
3.1	Revisionskriterier	4
3.2	Metod	4
4	Resultat av granskningen	4
4.1	Granskning av VD:s utövning angående arbetsmiljö och upphandling	4
4.2	Granskning av utbetalda löner och ersättning	7
4.3	Granskning av hantering av orosanmälningar	9
4.4	Granskning av vårdkedjan för personer med psykisk funktionsnedsättning	10
4.5	Granskning om betalning till oseriösa leverantörer	15

2 Sammanfattning

Vi har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp revisionsgranskningar från år 2019. Detta med anledning av att de granskningsinsatser som genomförs ska leda till att verksamheterna utvecklas. Således följer revisorerna årligen upp vilka åtgärder som vidtagits till följd av tidigare genomförda granskningar.

Utifrån genomförd uppföljning är vår sammanfattande bedömning att kommunen övergripande har arbetat aktivt med de rekommendationer som lämnades i samband med tidigare granskningar. Det förefaller dock finnas mer att göra för att säkerställa att ändamålsenliga åtgärder vidtagits utifrån varje rekommendation.

Granskning av VD:s utövning angående arbetsmiljö och upphandling i LUFAB

Vi bedömer att tidigare lämnade rekommendationer har åtgärdats på ett tillfredsställande sätt. Bedömningen baseras på att det i granskningen framkommer att bolaget har antagit en ny arbetsmiljöpolicy med rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete samt arbetat fram och beslutat om riktlinjer för direktupphandling som baseras på kommunen och upphandlingscentrums riktlinjer. Direktupphandling, arbetsmiljö och efterlevnad av tillämpliga lagar och regler är en del av LUFABs interna kontrollplan. Bolaget har också genomfört och planerar att genomföra framtida styrelseutbildningar för ökad kännedom om styrelsens ansvar och styrelsearbete.

Kommunstyrelsen har genom moderbolaget Falu Stadshus AB skärpt kontrollen av dotterbolagen genom att ägarsamråd sker fyra gånger årligen där ägardirektivet och ändamålet med bolagen genomlysas, under mer formella former än tidigare. En ny företagspolicy, nya bolagsordningar och ägardirektiv med syfte att åstadkomma tydligare ansvars- och rollfördelning av ägarfunktionen i kommunkoncernen är antagna.

Granskning av utbetalda löner och ersättning

Vid den uppföljande granskningen kan vi konstatera att verksamheten genomfört förbättringar utifrån tidigare lämnade rekommendationer i form av riktlinjen *”Regler för hantering av nära relationer mellan medarbetare i Falu kommun”* och uppgiften om att riktlinjen ska ligga till grund för kommunövergripande kontroller i 2019 års internkontrollplan är positivt. Dock har löneenheten inte uppdragits att ytterligare införa kontrollmoment i processen av utbetalningar av löner och ersättningar.

Utifrån uppföljningen rekommenderar vi Kommunstyrelsen att:

- Införa fler kontrollpunkter för att säkerställa att felaktiga löner och ersättningar inte utbetalas.

Granskning av hantering av orosanmälningar

Vi bedömer att kommunen har arbetat med de rekommendationer som lämnades i den tidigare granskningen. Vi kan konstatera att kommunen har uppdaterat dokumentet *Samverkan mellan skola och socialtjänst* på ett sådant sätt att det överensstämmer med nuvarande förutsättningar och arbetssätt. Det nya statistikverktyget som tagits fram kommer även göra det möjligt för barn och familjeenheten samt nämnden att ta del av ärendemängder och följa efterlevnaden av de övre tidskraven för handläggning.

Granskning av vårdkedjan för personer med psykisk funktionsnedsättning

Utifrån uppföljningen bedömer vi att nämnderna arbetat med flertalet av de rekommendationer som lämnades i den tidigare granskningen. Bedömningen baserar vi bland annat på att kommunen och regionen skapat en styrgrupp för samarbetet. Intervjuade upplever också att organisatoriska hinder rörande målgruppen minskat sedan kommunens omorganisation. Däremot kvarstår dock ett antal utmaningar angående sekretessregler som sätter stopp för hur regionen och kommunen kan dela brukares SIP-dokument (samordnad individuell plan) med varandra.

Utifrån uppföljningen rekommenderar vi Omvårdnadsnämnden och Socialnämnden att:

- Säkerställa att en förbättrad uppföljning av samverkan sker och att resultaten tas tillvara i förbättringsarbetet.

Granskning om betalning till oseriösa leverantörer

Utifrån den genomförda uppföljningen bedömer vi att kommunen och bolagen har vidtagit åtgärder utifrån tidigare lämnade rekommendationer. Falu kommun, Kopparstaden, Falu Energi och Vatten samt Falu Elnät har tagit rekommendationerna ett steg längre och köpt in tjänst från extern aktör som tillhandahåller fler säkerhetsmekanismer än vad som föreslogs i den tidigare granskningen.

LUFAB har följt rekommendationerna och kontrollerar nya leverantörer mot Skatteverkets gratistjänst för myndigheter.

3 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med uppföljningen var att studera och bedöma de åtgärder som vidtagits med anledning av revisionens rekommendationer i respektive granskningsrapport nedan:

- Granskning av VD:s utövning angående arbetsmiljö och upphandling
- Granskning av utbetalda löner och ersättning
- Granskning av hantering av orosanmälningar
- Granskning av vårdkedjan för personer med psykisk funktionsnedsättning
- Granskning om betalning till oseriösa leverantörer

Uppföljningen avser ovanstående förvaltningsrevisionsrapporter från år 2019.

3.1 Revisionskriterier

Vi har bedömt om respektive styrelse/nämnd verkställt de förbättringsåtgärder som styrelsen/nämnden beslutat om i enlighet med de ursprungliga granskningarnas rekommendationer.

3.2 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och avstämningar med berörda tjänstemän.

Granskningen har utförts av Linnéa Grönvold, certifierad kommunal yrkesrevisor och Johan Ohrzén granskare, under ledning av Magnus Larsson, kundansvarig och certifierad kommunal yrkesrevisor.

Rapporten är faktakontrollerad av intervjuade tjänstepersoner.

4 Resultat av granskningen

4.1 Granskning av VD:s utövning angående arbetsmiljö och upphandling

Granskningen hade till syfte att bedöma om Lugnet i Falun AB (LUFAB) utformat en ändamålsenlig styrning och organisation av sina upphandlingar samt om den interna kontrollen var tillräcklig och ändamålsenlig. Vi har tidigare granskat bolagets interna kontroll och har därmed en grund att utgå ifrån och har således bedömt utvecklingen inom området. Syftet med granskningen var också att bedöma om bolaget utformat en ändamålsenlig styrning och organisation kring arbetsmiljöansvaret och om kontroller och eventuella vidtagna åtgärder är ändamålsenliga.

Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte var att bolaget inte har utformat en ändamålsenlig styrning och organisation av sina direktupphandlingar. Dessutom har den interna kontrollen inte varit tillräcklig och ändamålsenlig, utan har helt prioriterats bort. Vidare gjordes bedömningen att bolaget inte har utformat en ändamålsenlig styrning och organisation kring arbetsmiljöansvaret. En

medarbetarundersökning var genomförd men några åtgärder hade inte vidtagits utifrån undersökningens resultat.

4.1.1 **Rekommendation och åtgärd**

Nedan presenteras granskningens rekommendationer samt vilka åtgärder bolagsstyrelsen för Lugnet i Falun AB samt kommunstyrelsen har vidtagit med anledning av rekommendationerna.

Rekommendation

Fastställa rutiner för direktupphandling baserat på kommunens riktlinjer.

Åtgärd

Enligt intervjuade har bolaget arbetat fram och antagit riktlinjer för direktupphandling som baseras på kommunen och upphandlingscentrums riktlinjer. I bolagets antagna internkontrollplan för år 2021 finns direktupphandlingar och ramavtalsupphandlingar med som identifierade risker och ska följas upp under året. Intervjuade anger att bolaget i så stor utsträckning som möjligt ansluter sig till upphandlingscentrums upphandlingar istället för att göra egna upphandlingar.

Rekommendation

Fastställa rutiner för internkontroll baserat på kommunen riktlinjer.

Åtgärd

Enligt kommunens internkontrollreglemente ska samtliga styrelser och nämnder anta en särskild plan för den interna kontrollen som baseras på genomförda riskbedömningar för sin verksamhet. Uppföljning ska ske till styrelse/nämnden i den omfattning som fastställs i den interna kontrollplanen.

Intervjuade uppger att representanter från bolaget ingår i kommunens internkontrollgrupp där man årligen fastställer gemensamma granskningsområden som omfattar kommunen och de kommunala bolagen. Utöver de gemensamma granskningsområdena tar bolaget fram egna bolagsspecifika riskområden till internkontrollplanen. För granskningen har vi tagit del av bolagets internkontrollplan för år 2021. Internkontrollplanen innehåller kommungemensamma och bolagsspecifika identifierade risker, metoder och frekvens för kontroll av identifierade risker, granskningsansvariga och när återrapport ska ske till styrelsen.

Rekommendation

Fastställa rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Åtgärd

En Arbetsmiljöpolicyn med rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete är framarbetad och beslutades av styrelsen för LUFAB i december 2020. Arbetet att ta fram rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet skedde tillsammans med Arbetsmiljöverket. Intervjuade uppger att det är ett pågående arbete att implementera policyn och rutinerna i verksamheten. Rutinen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska årligen utvärderas och antas av styrelsen.

Rekommendation

Säkerställa och följa upp efterlevnaden av ovanstående rutiner och riktlinjer.

Åtgärd

LUFABs arbete med direktupphandling, arbetsmiljö och efterlevnad av tillämpliga lagar och regler är en del av LUFABs interna kontrollplan och ska återrapporteras till bolagets styrelse 1 gång/år. Vi har för granskningen tagit del av styrelsens årshjul för år 2021 där det framgår när uppföljning av internkontrollarbetet och det systematiska arbetsmiljöarbetet årligen ska ske.

Rekommendation

Säkerställa en ökad kännedom inom styrelsen angående ansvar och styrelsearbete.

Åtgärd

Efter tidigare granskning har en styrelseutbildning genomförts, efter utbildningen har dock ledamöter skiftat i styrelsen. Intervjuade ser behov av kontinuerlig utbildning för styrelsen och en ny mer omfattande utbildning planeras under nästa mandatperiod. Tidigare har intervjuade upplevt ett glapp mellan presidiet och övriga styrelsen. Som ett led i detta har årshjulet, där det tidigt planeras vad som ska diskuteras på vilket möte tagits fram som samtliga ledamöter kan ta del av. Styrelsen är enligt intervjuade aktiva i arbetet med intern kontroll och arbetsmiljö.

Rekommendation till kommunstyrelsen

Säkerställa och följ upp efterlevnaden av både kommunallagen och Falu kommuns företagspolicy avseende uppsiktsplikten av de kommunala bolagen.

Åtgärd

En ny Företagspolicy och nya bolagsordningar med syfte att åstadkomma tydligare ansvars- och rollfördelning av ägarfunktionen i kommunkoncernen antogs i november 2019. I företagspolicyn redogörs för ledningsfunktionerna, där kommunstyrelsen ansvarar för ägarfunktionen gentemot Falu Stadshus AB och de av kommunen direkt helägda och delägda bolag som inte ingår i Stadshuskoncernen samt uppsiktsplikt över samtliga hel- och delägda bolag. Falu Stadshus AB ansvarar för ägarfunktionen- och dialogen gentemot dotterbolagens styrelser. Vid sidan om ägarfunktionen har styrelsen för Falu Stadshus AB ett ansvar att, för kommunstyrelsens räkning, samla underlag från dotterbolagen inför kommunstyrelsens årliga beslut med anledning av uppsiktsplikten.

Moderbolaget Falu Stadshus AB har skärpt kontrollen av dotterbolagen på så sätt att bolagen i detalj ska redovisa hur många styrelsemöten som genomförts under året och vilka väsentliga beslut styrelsen fattat, samt antagen internkontrollplan. Vidare sker ägarsamråd fyra gånger per år där ägardirektivet och ändamålet med bolagen genomlysas. Tidigare var dialogerna mellan Falu Stadshus AB och dotterbolagen enligt intervjuade mer informella, det har även gjorts ändring att det vid ägarsamråden ska föras minnesanteckningar. I företagspolicyn framgår att de kommunala bolagen årligen ska upprätta bolagsstyrningsrapporter med syfte att informera ägaren om bolagets styrning.

Kommunstyrelsen föreslog fullmäktige ägardirektiv för Falu Energi och vattenkoncernen, Kopparstaden AB och Falu Stadshus AB som fastställdes 2021-02-23, vi har inte funnit att fullmäktige antagit nya ägardirektiv för LUFABs men enligt intervjuer ska de ske under andra halvåret 2021.

Vi har i granskningen kunnat se att Kommunstyrelsen delgetts information från Falu Energi och Vattenkoncernen under Anmälningar för kännedom i Kommunstyrelsens protokoll vid sina ordinarie sammanträden i form av styrelseprotokoll med bilagor. Vi har däremot inte funnit motsvarande dokument från Kopparstaden eller LUFAB.

4.1.2 Bedömning

Utifrån genomförd uppföljning bedömer vi att rekommendationerna har åtgärdats på ett tillfredsställande sätt. Bedömningen baserar vi bland annat på att LUFAB antagit en interkontrollplan som inkluderar områdena arbetsmiljö och direktupphandling men också tagit fram riktlinjer för direktupphandling och en arbetsmiljöpolicy.

Falu Stadshus AB:s roll i uppsikten har förändrats både till strukturen och kulturen, där moderbolaget Falu Stadshus AB är mer aktiv i styrningen av bolagen, vilket vi ser som mycket positivt.

4.2 Granskning av utbetalda löner och ersättning

KPMG hade i uppdrag att granska kommunens utbetalningar av löner och ersättningar. Det med anledning av resultatet av tidigare utförd granskning av löneprocessen samt att det hösten 2018 uppmärksammades i media att en enhetschef anställd i Falu kommun sedan 2004 medverkat till att en familjemedlem fått lön utan att denne jobbat.

Syftet med granskningen var att konstatera om kommunens löne- och ersättningskostnader för 2018 omfattats av orimliga utbetalningar.

4.2.1 Rekommendation och åtgärd

Nedan presenteras granskningens iakttagelser och bedömningar samt vilka åtgärder Falu kommun har vidtagit med anledning av iakttagelserna och bedömningarna.

Rekommendation

De utredningar som vid granskningstillfället hittills har utförts har endast legat till grund för avskedande och polisanmälan. En kompletterande utredning på indikationer som denna granskning identifierat och som rapporterats till stadsjuristen är per 2019-06-17 inte slutförd.

Åtgärd

Stadsjuristen och förhandlingschefen har sedan tidigare granskning undersökt om det fanns fler anställda i kommunen som har en koppling till ovannämnda brott vilket inte har gått att styrka. Av den arbetsrättsliga utredningen samt förundersökningen i ärendet gällande lönemålet framgår att det var en fråga om en nära relation. Därför är det av vikt att lyfta frågan om jäv och hur kommunen hanterar jävsreglerna. Det har inte bedrivits någon ytterligare utredning.

Rekommendation

Beslutet om riktlinjen *"Regler för hantering av nära relationer mellan medarbetare i Falu kommun"* och uppgiften om att riktlinjen ska ligga till grund för kommunövergripande kontroller i 2019 års internkontrollplan är positivt. Vi rekommenderar att fler åtgärder införs för att minska risken för felaktiga utbetalningar.

Åtgärd

I det skriftliga yttrandet redogör Falu kommun att de har genomfört ett antal åtgärder efter att felaktiga utbetalda löner uppdagades.

- Kommunen har infört nya regler för hantering av nära relationer mellan medarbetare 2018-10-17, reviderad 2018-12-04. Syftet med reglerna är att tydliggöra arbetsgivarens syn på hantering av nära relationer mellan medarbetare i Falu kommun. Syftet är vidare att försöka undvika negativa konsekvenser för individen och Falu kommun. Regler är tillämpliga på alla delar av Falu kommuns verksamhet och tillämpas av Falu kommuns samtliga anställda och uppdragstagare.
- Uppföljning av anställningsrutiner infördes i kommunstyrelsens internkontrollplan för 2020. Internkontrollplanen består i huvudsak av verksamhetens egna kontrollmoment för prioriterade risker som behöver hanteras. Inför 2019 beslutade kommunstyrelsen om tre obligatoriska kommungemensamma granskningsområden. Hur kommunen hanterar jävsregler var en av internkontrollerna. Det skedde en uppföljning med samtliga chefer i kommunen om medvetenheten kring reglerna för hantering av nära relationer mellan medarbetare på arbetsplatsen.
- Varje kvartal genomför och dokumenterar löneenheten löneskuldanalyser. I intervju framkommer det att det har inneburit förändrat arbetssätt med fler utförda kontroller i enlighet med ett utarbetat årshjul. Löneenhetens uppdrag baseras på de attesterade posterna som kommer löneenheten tillhanda. Ytterst är det cheferna som i detalj ska kontrollera att rätt lön utges. Vid intervju påstods att tidigare kunde chefer lämna över till löneenheten att slutattestera anställdas löner men att detta inte längre är möjligt, det är chefens ansvar.
- Under 2021 uppdateras rekryteringsprocessen med frågor kopplade till nära relationer.

Rekommendation

Resultatet av analyserna indikerar att det finns risk för att ytterligare felaktiga utbetalningar kan ha utförts under 2018. För kvantifiering krävs att kommunens egen utredning slutförs och egna analyser med uppföljningar genomförs.

Åtgärd

Det konstaterades i kommunens yttrande att den arbetsrättsliga utredningen är slutförd i sin helhet och något uppdrag om ytterligare utredning har aldrig givits. Det framhålls dock att löneenheten regelbundet gör kontroller och bevakningar för att förhindra att felaktiga löner betalas ut. Som nämnts ovan är det ytterst chefernas ansvar att

kontrollera att rätt lön utges. Vid intervjuer med löneenheten framkommer det att de finns få sätt att upptäcka felaktigheter i hanteringen och att de främst är beroende av inkomna tips för att upptäcka oegentligheter.

4.2.2 Bedömning

Utifrån genomförd uppföljning kan konstateras att vad det gäller för de iakttagelser och bedömningar som lämnades 2019, har kommunens arbete med att säkerställa att rätt utbetalning av löner och ersättningar förstärkts ytterligare. Däremot har inte löneenheten uppdragits att införa vidare kontrollmoment i processen av utbetalningar av löner och ersättningar.

Utifrån uppföljningen rekommenderar vi Kommunstyrelsen att:

- Införa fler kontrollpunkter för att säkerställa att felaktiga löner och ersättningar inte utbetalas.

4.3 Granskning av hantering av orosanmälningar

Syftet med granskningen var att i ett första steg kartlägga kommunens hantering av orosanmälningar inom skolan och socialtjänsten. I det andra steget var syftet att verifiera och bedöma om kommunens hantering var tillräcklig för att säkerställa att barn- och unga som far eller riskerar att fara illa får det stöd, hjälp och skydd de har behov och rätt till enligt socialtjänstlagen.

Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte var att kommunens hantering av orosanmälningar i huvudsak var tillräcklig för att säkerställa att barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa får det stöd, hjälp och skydd som de har behov av och rätt till enligt socialtjänstlagen. Socialnämndens uppföljning och analys av verksamheten behövde däremot utvecklas. Vidare fanns behov av att uppdatera det dokument som är menat att beskriva ansvarsfördelningen mellan skola och socialtjänst så att det överensstämmer med nuvarande förutsättningar och arbetssätt.

4.3.1 Rekommendation och åtgärd

Nedan presenteras granskningens rekommendationer samt vilka åtgärder Falu kommun har vidtagit med anledning av rekommendationerna

Rekommendation

Socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden rekommenderas uppdatera dokumentet *Samverkan mellan skola och socialtjänst* så att det överensstämmer med nuvarande förutsättningar och arbetssätt.

Åtgärd

Socialförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen har uppdaterat samverkansdokumentet mellan skola och socialtjänst i oktober 2019. Det tidigare var fastställt 2011 och under granskningen framkom det att en revidering var nödvändig. Sedan 2021-01-01 sorteras verksamheten Barn och familj under Barn- och utbildningsförvaltningen och positiva effekter har noterats från tjänstemannaorganisationen. Intervjuade uppger att de i det dagliga och strategiska

arbetet nu har en helt annan plattform att ta sig an gemensam problematik. I det tidigare dokumentet var informationen otydlig och inte nödvändigtvis anpassat för dem som skulle använda det. Revideringen inkluderade förtydligande om anmälningsprocessen, ansvarsområden och hur man samverka ska ske.

Kommunen har påbörjat införandet av särskilda kontaktpersoner inom socialtjänsten, men det är inte klart för alla förskolor och grundskolor. Man räknar med att det kommer bli klart under hösten 2021. Det innebär att det kommer finnas en socialsekreterare och mottagningssekreterare kopplad till varje rektor, vilket skapar snabba vägar för konsultationer.

Rekommendation

Socialnämnden rekommenderas systematiskt följa upp och analysera ärendemängder och följsamhet till de lagstadgade övre tidskraven för handläggning av skydds- och förhandsbedömningar.

Åtgärd

Vid intervjuer framkommer att det pågår ett kommunövergripande arbete att bygga upp ett eget datalager för statistik. Barn och familjeenheten har varit pilot i arbetet och samtidigt har enheten bytt verksamhetssystem. I det nya systemet kan enheten följa upp statistik över skyddsbedömningar, utredningstider och statistiken kan följas ner på verksamhetsnivå. En standardrapport kommer även vara tillgänglig för all personal och politiker att ta del av. Efterlevnaden av tidskraven för förhandsbedömningar finns inte att följa i det nya systemet, istället arbetar enheten med egenkontroll där enhetschefen för mottagningsenheten ansvarar för att de klarar av de lagstadgade övre tidskraven. Intervjuade anger att det genom det nya statistikverktyget blir lätt för personalen att presentera ärendemängden och det ekonomiska utfallet för ansvarig nämnd.

4.3.2 Bedömning

Vi bedömer att kommunen har arbetat med de rekommendationer som lämnades i den tidigare granskningen. Vi kan konstatera att kommunen har uppdaterat dokumentet *Samverkan mellan skola och socialtjänst* på ett sådant sätt att det överensstämmer med nuvarande förutsättningar och arbetssätt. Det nya statistikverktyget kommer även göra det möjligt för barn och familjeenheten samt nämnden att ta del av ärendemängder och följa efterlevnaden av de övre tidskraven för handläggning.

4.4 Granskning av vårdkedjan för personer med psykisk funktionsnedsättning

KPMG har granskat ändamålsenlighet och effektivitet i vårdkedjan för personer med psykisk funktionsnedsättning som är i behov av insatser från såväl kommun som landsting. Syftet har varit att bedöma om samverkan i vårdkedjan för målgruppen planeras, styrs, genomförs, utvärderas och förbättras på ett tillfredsställande sätt.

Granskningen har visat att det finns överenskommelser och riktlinjer för vad respektive huvudman ansvarar för. Det finns däremot brister i hur dessa överenskommelser tillämpas samt hur uppföljning av samverkan sker. Uppföljning ligger inte heller till

grund för verksamhetsutveckling och förbättringar av vården och samverkan för målgruppen.

4.4.1 Rekommendation och åtgärd

Nedan presenteras granskningens rekommendationer samt vilka åtgärder Falu kommun har vidtagit med anledning av rekommendationerna.

Rekommendation

Tillsammans med regionen säkerställa att de överenskommelser som finns för samverkan tillämpas i praktiken.

Åtgärd

Enligt intervjuade har kommunen tillsammans med regionen säkerställt att de efterlever övergripande överenskommelser där varje huvudman ansvarar för sin del i överenskommelsen. För att stödja samverkan har en styrgrupp inrättats mellan Omvårdnadsförvaltningen, Socialförvaltningen och regionen som styr och fördelar olika uppdrag. Styrgruppen har månadsvisa möten och arbetar aktivt med olika arbetsgrupper som kan tilldelas specifika uppdrag, t.ex. vårdkedja för självskadebeteende. Samarbetet mellan kommunen och regionen på individnivå fungerar enligt intervjuade bättre där det kan förekomma dagliga samtal mellan regionen och personal på boenden inom socialpsykiatri och LSS. Pandemin har enligt intervjuade haft en positiv effekt där organisationerna kommit närmre varandra.

Rekommendation

Tillsammans med regionen säkerställa att uppföljning av samverkan sker och att resultaten tas tillvara i förbättringsarbetet.

Åtgärd

I tidigare granskning framkom brister i uppföljningen av överenskommelsernas resultat. De intervjuade uppger att kommunen och regionen inte har säkerställt att uppföljning av samverkan sker och att resultaten tas tillvara i förbättringsarbetet.

Rekommendation

Tillsammans med regionen säkerställa att Samordnad individuellt plan, SIP, används på ett systematiskt sätt för att individens behov av stöd ska vara samordnat och leda mot individens mål.

Åtgärd

Falu kommun arbetar enligt intervjuade med frågan men saknar ett ändamålsenligt gemensamt journalsystem för hälso- och sjukvårdsdokumentation som överbryggar både den kommunala och regionens organisation. Därtill finns problematik kring sekretessregler som sätter stopp för organisationerna att dela brukares SIP-dokument (samordnad individuell plan) med varandra. Här pekar kommunen mot den nationella lagstiftande församlingen att undanröja de hinder som föreligger. När det föreligger en komplex problembild så går det inte att följa en samlad bild med insatserna från flera aktörer. Den som i sin yrkesutövning inom socialtjänsten eller hälso- och sjukvården

gör bedömningen att SIP behövs tar initiativ till att upprätta en sådan. Bestämmelserna i lagstiftningen syftar till att säkerställa samarbete mellan huvudmännen. Den enskilde måste alltid ge sitt samtycke till att upprätta en SIP. Oavsett om det finns ett samlat system eller inte så kan huvudmännen med stöd av samtycke begära ut dokumentation från olika huvudmän. Dokument kan hanteras "utanför" systemen om det inte är möjligt att samverka via dessa, det görs en notering i systemet att sådan dokumentation finns upprättad i en akt, därmed blir den även sökbar utanför systemen.

Rekommendation

Påtala avvikelser till regionen när inte kallelse till SIP sker i samband med att patienter skrivs ut från slutenvården.

Åtgärd

I det skriftliga yttrandet på granskningen angav kommunen att Omvårdnadsförvaltningen liksom Socialförvaltningen upprättar avvikelser men inte i tillräcklig omfattning. Detta beror bland annat på en omfattande administration och komplexa processer kring tolkning och tillämpning av aktuell lagstiftning samt olika digitala systemstöd som inte kommunicerar med varandra. Omvårdnadsförvaltningen liksom Socialförvaltningen behöver tillsammans med regionen komma överens om rutiner när det kommer till avvikelser, hur dessa ska överlämnas, återkopplas och följas upp mellan huvudmännen.

Enligt de intervjuade skrevs många avvikelser när den tidigare granskningen genomfördes till skillnad från idag. Genom styrgruppsmötena som införts kan kommunen och regionen diskutera incidenter och på så sätt säkerställa att de inte sker igen.

Rekommendation

Säkerställa att tydliga interna mål för målgruppen tas fram och att införa rutiner för brukarundersökning eller synpunktshantering som kan utgöra underlag i förbättringsarbetet.

Åtgärd

De intervjuade påpekar att de har haft ett långdraget målarbete i hela kommunen som gäller från år 2022 men personer med psykisk funktionsnedsättning är ingen homogen grupp och inga mål har beslutats för målgruppen specifikt.

Ett av målen i Socialnämndens verksamhetsplan för 2021 är att *Öka självständigheten och delaktigheten inom LSS (digitaliseringslösningar)*, med syftet att säkerställa att brukare som finns inom kommunala LSS-verksamheter ges möjlighet att vara en del av och kunna påverka digital utveckling i samhället. Det är inte ett mål som satts upp specifikt för målgruppen psykiskt funktionsnedsatta utan gäller även för övriga grupper inom nämndens verksamhetsområde.

Intervjuade menar att de är i uppstartsfasen med en brukarundersökning, utifrån en metod som SKR använder för LSS och socialpsykiatri, med fokus på boenden med daglig verksamhet. Personal ska utbildas för att hjälpa personer att svara på enkäterna och brukarundersökningen planeras till hösten 2021.

Rekommendation

Säkerställa den interna samordningen för äldre med psykisk funktionsnedsättning så att de erhåller de vårdinsatser som de behöver.

Åtgärd

Vid intervjuer framkommer att äldre kan få somatiska och psykiatriska problem och att organisationen därför måste kunna hantera sådana problem utan stuprör. Enligt intervjuade har en förtätning av legitimerade resurser inom äldreomsorgen i Socialförvaltningen genomförts men behovet och komplexiteten som är inom dessa verksamheter kräver en gemensam långsiktig planering och därmed ett gemensamt forum.

Verksamheten arbetar med kompetensutbildning, genom bland annat föreläsningar och planerade insatser framöver. Även ett samverkansforum kommer finnas mellan regionen psykiatriska vård, vårdcentraler och kommunen när man kan träffas och diskutera vad de ska göra när de stöter på utmaningar med äldre med psykiatriska eller somatiska problem.

Kommunen har demensteam och ett gott samarbetet med specialistvården där svåra fall diskuteras.

Rekommendation

Säkerställa att inte organisatoriska hinder försvårar för personer med psykiskt funktionshinder att erhålla det stöd de har rätt till.

Åtgärd

Kommunfullmäktige i Falun beslutade 2020-11-26 om en ny organisation som trädde i kraft 2021-01-01. Den innebär att Socialförvaltningens verksamheter organiserats i andra förvaltningar och att Socialförvaltningen och sektor AIK (arbetsmarknad, integration och kompetens) upphört. Socialförvaltningens LSS-sektion samt socialpsykiatri flyttades över till Omvårdnadsförvaltningen och Socialförvaltningens barn- och familjesektion flyttades över till Barn- och utbildningsförvaltningen. Delar av Socialförvaltningens vuxensektion och sektor AIK bildar en ny förvaltning, "Arbetsliv- och socialförvaltning".

Enligt de intervjuade har den nya organisationen lett till en tätare samverkan idag. En kontinuerlig modell för samverkan kommer fortsättningsvis bedrivas mellan Omvårdnadsförvaltningen och Arbetsliv- och socialförvaltningen där syftet dels är att undanröja organisatoriska hinder, dels att skapa fortsatt samsyn kring arbetssätt i vardagen. Det kan även behöva ske samverkan på politisk nivå mellan förvaltningarna då vårdgivaransvaret finns hos Omvårdnadsnämnden men frågor även berör Socialnämnden.

Ledningssamverkan på tjänstemannanivå kommer att äga rum på förvaltningsnivå 1 gång/månad. Utöver detta sker även samverkansform på sektionsnivå mellan legitimerad personal från Omvårdnadsförvaltningen och respektive enhetschefer inom Omvårdnads- och Arbetsliv- och socialförvaltningarna. Ytterligare samverkansmöten sker där sektionschefer från förvaltningarna deltar.

Rekommendation

Säkerställa att SIP dokumenteras i verksamhetssystem och finns tillgängliga för samtliga parter samt individen. Dessa bör även vara sökbara så att de kan följas upp och revideras utifrån individernas behov.

Åtgärd

En upprättad SIP undertecknas och delges den enskilde och bevaras i en akt och/eller inskannad i verksamhetssystemet. Idag finns inget gemensamt digitalt systemstöd som möjliggör tillgänglighet för samtliga parter då varje huvudman har sitt eget digitala system. Rutin finns inom Arbetsliv- och socialförvaltningen gällande hur SIP-blankett ska dokumenteras i förvaltningens verksamhetssystem. Enligt rutinen ska all dokumentation som sker kring SIP bifogas i verksamhetssystemet. Det gör att dokumentation finns sökbar och tillgänglig inom Arbetsliv- och socialförvaltningens system. Inom Omvårdnadsförvaltningen har detta inte varit möjligt utan sparas som pappersbilaga, men skannas in i systemet. Befintlig rutin för hantering av SIP i verksamhetssystem behöver enligt intervjuade följas upp och därefter tas till samverkan med regionen gällande hur SIP dokumentation hanteras och möjliggörs för huvudmännen i enlighet med kravet på tillgänglighet. Det behövs dock samtycke från den enskilde om olika huvudmän eller olika nämnder ska kunna ta del av dennes journal.

Omvårdnadsförvaltningen kommer framåt att se över förutsättningarna för att ingå i nationell patientöversikt – NPÖ, vilket då kommer att göra det möjligt för vårdgivare att dela journalinformation från hälso- och sjukvården med varandra. Behörig personal kan då ta del av journalinformation som finns hos andra vårdgivare, om den enskilde gett sitt samtycke till det.

Styrgruppen för Länschefsnätverket Socialchefsnätverket har påtalat att det förelåg brister i samverkan kring in- och utskrivningar av patienter framförallt under sommaren. Arbetet med uppföljning av inkomna avvikelser i SIP-modulen samt revidering av styrdokument kommer ske inom den nya arbetsgruppen för samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård (SUS) som föreslås bildas.

4.4.2 Bedömning

Utifrån uppföljningen bedömer vi att nämnderna arbetat med flertalet av de rekommendationer som lämnades i den tidigare granskningen. Bedömningen baserar vi bland annat på att kommunen och regionen skapat en styrgrupp, intervjuade upplever också att organisatoriska hinder rörande målgruppen minskat sedan kommunens omorganisation. Däremot kvarstår dock ett antal utmaningar angående sekretessregler som sätter stopp för hur regionen och kommunen kan dela brukares SIP-dokument med varandra.

Utifrån uppföljningen rekommenderar vi Omvårdnadsnämnden och Socialnämnden att:

- Säkerställa att en förbättrad uppföljning av samverkan sker och att resultaten tas tillvara i förbättringsarbetet.

4.5 Granskning om betalning till oseriösa leverantörer

KPMG har på uppdrag av Falu kommuns revisorer samt lekmannarevisorerna i utvalda bolag¹ analyserat och granskat betalningar som gjorts med underlag av leverantörsdata.

Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte omfattande kommunen och alla utvalda bolag var att leverantörer som enligt allmänt tillgängliga varningslistor bedöms som oseriösa fanns i alla granskade leverantörsregister. De är inte särskilt markerade som sådana men ingen av dem hade nettomässigt betalats under 2018. Förändringar av leverantörens gironummer, associationsform och status fångades inte alltid av ekonomienheternas rutiner vilket innebar att leverantörsidentiteten i leverantörsregistret över tid inte alltid i alla delar var korrekt registrerad.

Granskningen noterade att felaktiga eller ofullständiga registreringsnummer kunde registreras. Det innebar att det kunde råda tvekan om det var korrekt registreringsnummer eller hos Bolagsverket registrerad firma som var registrerat i leverantörsregistret. Inom avgränsningen för denna granskning arbetade inte ekonomiansvariga aktivt med leverantörsregistret som underlag i sin internkontroll.

4.5.1 Rekommendation och åtgärd

Nedan presenteras granskningens rekommendationer samt vilka åtgärder Falu kommun och bolagen har vidtagit med anledning av rekommendationerna.

Rekommendation

Säkerställa en otvetydig identifiering av alla sina betalningsmottagare.

Åtgärd

Kommunen och bolagen säkerställer idag betalningsmottagarens och leverantörers identifiering genom kontroll av att det överensstämmer med organisations- och gironummer. Bolagen har införlivat rutiner som gör att gamla leverantörer inaktiveras/passivmarkeras eller tas bort från leverantörsregister. Falu kommun har inte någon skriftlig, regelbunden rutin för passivsättning/inaktivering av leverantörer. Kommunen passivsätter leverantörer som inte haft någon omsättning senaste tre åren och detta arbete sker ungefär en gång per år. Vid utbetalning finns enligt intervjuade hos kommunen och bolagen tydliga attestrutiner, så att samma person inte konterar och attesterar en faktura.

Vid intervjuer framkommer att man idag inte kan lägga upp en ny betalningsmottagare utan organisationsnummer och nya leverantörer kontrolleras genom en extern tjänst som kommunen och samtliga bolag förutom LUFAB använder sig av. När en befintlig betalningsmottagare byter företagsnamn så noteras det i kommunens eller bolagens system.

Rekommendation

¹ KopparStaden AB, Falu Energi & Vatten AB, Falu Elnät AB, samt Lugnet i Falun AB (LUFAB)

Utveckla och införa registervårdsrutiner för att över tid säkerställa kännedom om betalningsmottagarnas status samt att de i tillämplig omfattning är registrerade för F-skatt och mervärdesskatt samt som arbetsgivare.

Åtgärd

Falu kommun, Kopparstaden och Falu Energi och Vatten samt Falu Elnät har tecknat avtal med Inyett, ett företag som tillhandahåller en service som automatiserar kontrollen av betalningar och leverantörer, något som hjälper företag att undvika bluffakturor.

LUFAB har inte avtal med någon extern tjänst, men eftersom bolaget har förhållandevis få leverantörer och att de flesta finns inom ramavtalen, anser man sig ha god uppsikt över sina betalningsmottagares status. När de får in ny leverantör finns rutiner för att kontrollera dem där ekonomiassistent gör kontroller via Skatteverket etc.

Falu Energi och Vatten, Falu Elnät, Kopparstaden och LUFAB har samtliga tagit fram rutiner för att årlig registervård. Falu kommun har sedan tidigare granskning inte förändrat sina rutiner för registervård och granskning sker vid nytt upplägg av leverantör, och alla utbetalningar granskas av Inyett. Samtliga verksamheter som använder sig av Inyett vidtar åtgärder vid återkoppling om felaktigheter.

Rekommendation

Med underlag av korrekta registreringsnummer har alla ekonomienheterna möjlighet att enkelt och effektivt löpande identifiera alla oseriösa leverantörer inte endast de som förekommer på varningslistor. En metod att undersöka nyttan av är Skatteverkets tjänst för statliga och kommunala myndigheter, "Förfrågan företagsuppgifter – utlämnande av offentliga uppgifter om företag". Metoden är i princip gratis och lämplig att använda för registervårdande insatser likaväl som en internkontrollåtgärd.

Åtgärd

Som vi beskrivit tidigare köper Falu kommun, Kopparstaden och Falu Energi och Vatten samt Falu Elnät en extern tjänst, som upplevs som ett säkrare och mer mångbottnat alternativ än Skatteverkets gratistjänst för myndigheter. LUFAB använder sig däremot av Skatteverkets gratistjänst för ändamålet att undvika betalningar till oseriösa leverantörer.

Falu kommun har skapat en mall för att kunna efterfråga uppgifter från Skatteverkets tjänst och enligt intervjuade ska även denna tjänst börja användas framöver.

4.5.2 Bedömning

Utifrån den genomförda uppföljningen bedömer vi att kommunen och bolagen har vidtagit åtgärder utifrån tidigare lämnade rekommendationer. Som exempel har Kopparstaden, Falu Energi och Vatten, Falu Elnät men också Falu kommun tagit rekommendationen om extern tjänst ett steg längre och köpt in programvara som tillhandahåller fler säkerhetsmekanismer än vad som föreslogs i den tidigare granskningen.



Falu kommun

Uppföljning av revisionsrapporter från år 2019

2021-10-01

LUFAB har följt rekommendationerna och kontrollerar nya leverantörer mot Skatteverkets grattistjänst för myndigheter.

Datum som ovan

KPMG AB

Linnea Grönvold
Certifierad kommunal revisor

Johan Ohrzén
Kommunal revisor

Magnus Larsson
Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen