



Falu kommun

Uppföljande granskningar 2015

Granskningsrapport

Advisory, offentlig sektor

KPMG AB

April 2015

Antal sidor: 18

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund	2
3.	Syfte	2
4.	Avgränsning	2
5.	Revisionskriterier	2
6.	Ansvarig nämnd/styrelse	3
7.	Metod	3
8.	Projektorganisation	3
9.	Granskningens genomförande	4
10.	Styrning, uppföljning och utvärdering av institutionsplaceringar för barn och unga	4
10.1	Granskningsrapportens rekommendationer	4
10.2	Kommunens yttrande	5
10.3	Resultat uppföljande granskning	6
10.3.1	Organisation/Utredning, beslut och uppföljning av beslut	6
10.3.2	Mål och riktlinjer	7
10.3.3	Ekonomi och vårddyg	7
10.4	Bedömning och kommentarer	10
11.	Integration och mångfald	11
11.1	Granskningsrapportens rekommendationer	11
11.2	Kommunens yttrande	11
11.3	Resultat uppföljande granskning	12
11.3.1	AIK´s uppdrag och organisation	12
11.3.2	Mottagande och sysselsättning i Falu kommun	13
11.3.3	Integrationsråd och integrationspolitiskt program	14
11.4	Bedömning och kommentarer	15
12.	Arvoden & Ersättningar	16
12.1	Granskningsrapportens rekommendationer	16

12.2	Kommunens yttrande	17
12.3	Resultat uppföljande granskning	17
12.4	Bedömning och kommentarer	18

1. Sammanfattning

KPMG har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljande granskning kring tre tidigare granskningar som revisionen genomfört. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2015.

Revisionen genomför årligen ett antal fördjupade granskningar inom olika områden. I dessa granskningar görs en bedömning och ofta utpekats förbättringsområden för nämnderna. I nämndernas yttranden över rapporterna framgår ofta att nämnden i fråga tänker vidta olika åtgärder för att förbättra rutiner eller verksamheter. Denna uppföljning har till syfte att kontrollera om nämnderna vidtagit åtgärder för att komma till rätta med anmärkningar och rekommendationer som tidigare identifierats.

Granskningen har omfattat rapporterna om: Styrning, uppföljning och utvärdering av institutionsplaceringar för barn och unga (2013), Integration och mångfald (2013) samt Arvoden & ersättningar (2012).

Styrning, uppföljning och utvärdering av institutionsplaceringar för barn och unga (2013)

Barn- och familjesektionen har sedan den förra granskningen infört en ny organisation med fokus på klientens bästa. På så vis har man minimerat risken att ärenden "faller mellan stolarna". En specialenhet har också införts i den nya organisationen som fokuserar på att hitta lösningar för att undvika placeringar av klienter. Utfallet av detta arbete har varit gott. Barn- och familjesektionen har väl dokumenterade rutiner för sin verksamhet.

Barn- och familjesektionen har ett fortsatt högt kostnadsläge jämfört med andra kommuner i Dalarna och jämfört med riket. Den största kostnaden utgörs av placeringar i HVB-hem. Trots sina satsningar på öppenvård så har man inte kunnat minska antalet vård dygn i HVB-hem. Att tilläggas kan också att kostnaden per vård dygn har ökat. Att hitta alternativ till placeringar på HVB samt att förkorta tid som personer blir placerade på HVB är en utmaning som sektionen arbetar aktivt med. Vår bedömning är att barn- och familjesektionen bedriver ett ändamålsenligt arbete. Dock måste man framöver arbeta för att sänka kostnaderna och se över arbetssätt och arbetsmetoder för placeringar i HVB-hem och verka för alternativa lösningar. Man bör också säkerställa att rutinerna för återsökning av medel från Migrationsverket fungerar tillfredsställande.

Integration och mångfald (2013)

Vi konstaterar i denna uppföljande granskning att de utvecklingsområden som utpekades i vår föregående granskning har beaktats. Att anordna sysselsättning till dem som står utanför arbetsmarknaden har prioriterats. En mångfaldskommunikatör har anställts som arbetar med att omsätta det reviderade integrationspolitiska programmet till konkret verksamhet i samarbete med integrationsrådet.

Arvoden & ersättningar (2012)

Vi konstaterar i denna uppföljande granskning att våra synpunkter från tidigare granskning har beaktats. En reviderad version av "Bestämmelser om ersättningar till kommunalt förtroendevalda inom Falu kommun" är antagen av kommunfullmäktige och har börjat tillämpas. Ärenden har valts ut för kontroll och då kontrollerades hela sammanträdeskedjan. Under 2014 har endast ett fåtal mindre avvikelser funnits. Dessa har korrigerats.

2. Bakgrund

KPMG har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp vilka åtgärder som vidtagits av de olika nämnderna när det gäller av revisionen tidigare genomförda granskningar. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2015.

Revisionen genomför årligen ett antal fördjupade granskningar inom olika områden och gällande olika nämnder. I dessa granskningar görs en bedömning och ofta utpekats förbättringsområden för nämnderna. I nämndernas yttranden över rapporterna framgår ofta att nämnden i fråga tänker vidta olika åtgärder för att förbättra rutiner eller verksamheter. Denna uppföljning har till syfte att kontrollera om nämnderna vidtagit beslutade åtgärder för att komma till rätta med fel och brister som tidigare identifierats.

Falu kommuns revisorer bedömer att det finns en risk för att åtgärder inte vidtagits inom vissa områden vilket kan vara väsentligt för att uppnå kommunfullmäktiges mål, god ekonomisk hushållning och/eller en effektiv och ändamålsenlig verksamhet.

3. Syfte

Syftet med granskningen är att bedöma om tillräckliga och utlovade åtgärder vidtagits för att eliminera fel och brister vi kunnat konstatera i tidigare granskningar.

Vi har därför granskat:

Vilka åtgärder som i yttranden över revisionsrapporter har utlovats och om dessa har genomförts?

Vilka problemområden som pekats ut i revisionsrapporterna och vad som gjorts i övrigt för att minska dessa problem och/eller risker?

4. Avgränsning

Granskningen har omfattat rapporterna om: Styrning, uppföljning och utvärdering av institutionsplaceringar för barn och unga (2013), Integration och mångfald (2013) samt Arvoden & ersättningar (2012).

5. Revisionskriterier

Vi har bedömt om åtgärderna uppfyller

- I yttrandet angivna utfästelser
- Föreskrifter
- Tillämpbara interna regelverk och policys

6. Ansvarig nämnd/styrelse

Granskningen har avsett Barn- och familjesektionen, Arbetsmarknads- integrations och kompetensförvaltningen (AIK) samt Stadskansliet, beroende på vilken del av granskning som åsyftas.

Rapporten är för respektive del saklighetsgranskad av Sektionschef Barn- och familjesektionen, Förvaltningschef AIK samt Kanslichef.

7. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Intervjuer med tjänstemän
- Kompletterande frågor till förvaltningarna
- Analysfas
- Rapportfas

8. Projektorganisation

Granskningen har genomförts av Marita Castenhag, konsult under ledning av Magnus Larsson, Certifierad Kommunal Yrkesrevisor.

9. Granskningens genomförande

Granskningen är genomförd under våren 2015 och har skett genom att vi har gått igenom både de granskningsrapporter som låg till grund för revisorernas uttalande och de yttranden som nämnderna lämnat på rapporterna. Utifrån detta material har vi sedan genomfört intervjuer med ansvariga tjänstemän, för att på så sätt försöka få en bild av vad som skett inom områdena som granskningarna berört. Vi har också tagit del av en del nytt material i frågorna. Genomförandet av denna uppföljande granskning har kunnat genomföras på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

10. Styrning, uppföljning och utvärdering av institutionsplaceringar för barn och unga

Rapporten kring Granskning av styrning, uppföljning och utvärdering av institutionsplaceringar för barn och unga var klar den 27 maj 2013 och projektet genomfördes av KPMG. Bakgrunden till rapporten var att revisionen ville granska hur socialnämnden arbetar för att säkerställa att placeringarna av barn och unga innebär en god vård med hög kvalitet. Stödet till barn och ungdom är en av socialtjänstens viktigaste uppgifter och de har ett ansvar för att barn och ungdomar växer upp under trygga och goda förhållanden.

10.1 Granskningsrapportens rekommendationer

Granskaren skriver i sina slutkommentarer att kostnaderna för institutionsplaceringar för barn och unga i Falun är förhållandevis höga jämfört med andra kommuner i Dalarna och i riket. De senaste åren har kostnaderna ökat och antalet vårddygn har ökat. Barn-, ungdoms och familjesektionen har enligt vad granskaren erfar en bred erfarenhet med goda arbetsmetoder och tydliga riktlinjer vilket borgar för en vård med hög kvalitet. Det finns enligt rapporten ett antal förbättringsområden som i sammanfattad punktform är följande:

- Organisation: Organisationen är ändamålsenlig men sektionen bör kontinuerligt arbeta på att förfina sina rutiner.
- Mål, riktlinjer och rutiner: Vi bedömer det som positivt och viktigt att det skapas en förvaltningsgemensam verksamhetshandbok.
- Ekonomi: Kostnaderna för barn- och ungdomsvården i Falun är förhållandevis höga i jämförelse med andra kommuner. En analys av orsakerna till detta bör redovisas. Antalet vårddygn har ökat men placering i HVB-hem¹ har minskat. Budgeten anger en tydlig satsning på öppenvårdsinsatser och en minskning för HVB-hem. Vi förutsätter en noggrann uppföljning och analys av utvecklingen, dvs. öppenvårdsinsatsernas påverkan på antalet vårddygn. Det finns ramavtal som sektionen följer i största möjliga omfattning. Dock sker placeringar utanför ramavtalet, som dessutom löper ut den 30 november 2013.

¹ Hem för Vård eller Boende

- Utredning, beslut och uppföljning av beslut: Bedömningen har gjorts att samarbetet fungerar väl i samband med utredning, beslut och individuell uppföljning. Vi anser dock att sektionen bör arbeta för att minimera antalet handläggare i de fall det är möjligt för att inte riskera att någon "hamnar mellan stolarna".

10.2 Kommunens yttrande

Socialnämnden antog socialförvaltningens skrivelse från 2013-07-01 som sin egen och överlämnade denna till kommunrevisionen som svar på revisionsrapporten, diarienummer SOC 0143/13-007.

Organisation: Under våren 2013 har sektionsledning inom Barn- och familj påbörjat en genomlysning av nuvarande organisation. Genomlysningen och förändringar som kommer därav strävar mot en organisation med helhetsfokus och sammanhållen vårdkedja, utan att tappa kraft och tid, fokus på barnets bästa, snabba och effektiva stödinsatser, socialtjänstens intention att bli en parentes i familjernas liv, genomsyrat av rättssäkerhet och evidensbaserad praktik.

Mål, riktlinjer och rutiner: Arbetet och utvecklingen av en förvaltningsövergripande verksamhetshandbok är fullt igång och drivs av förvaltningens utvecklingsenhet. I den nya verksamhetshandboken finns inbyggt återkommande revidering med utsedda handläggare och fastställare vilket ska säkerställa att rutinerna hålls aktuella och levande. Detta är en viktig del av kvalitets- och ledningssystemet inom förvaltningen där två centrala komponenter beaktas. 1) Aktuella, korrekta och relevanta riktlinjer/rutiner. 2) Kännedom, följsamhet av dessa riktlinjer/rutiner. Verksamhetshandboken har approachen att angripa båda dessa två områden.

Ekonomi: Analys av kostnader, volymökningar och orsaker till dessa sker regelbundet genom ekonomisk rapport till socialnämnden. Som det framgår av kommunens egen redovisning avseende volymförändringar ser man att under 2012 har antalet vårddygn i HVB minskat och familjehemsvård och vård i jourhem har ökat. Samma utveckling ser vi under 2013. Fokus är att dels arbeta förebyggande och dels att undvika eller förkorta placeringar.

Ekonomi: Budgetminskningar avseende HVB-placeringar bedöms som realistisk utifrån de påtagliga förändringar som redan nu påvisats från mitten av 2012 till dags dato. Utmaningen bedöms ligga inom placeringar i familjehem/jourhem och där nå en utväxling av resursförstärkning inom öppenvård med följd av minskade placeringsdygn, och likvärdig eller ökad kvalitet. Detta arbete innebär utvecklande av varaktiga risk-, skydds- och stödstrukturer för barn som riskerar placering och dess familjer. Även familjehemsvården och stödet till familjehemmen behöver utvecklas så att uppdragen håller ihop kvalitativt.

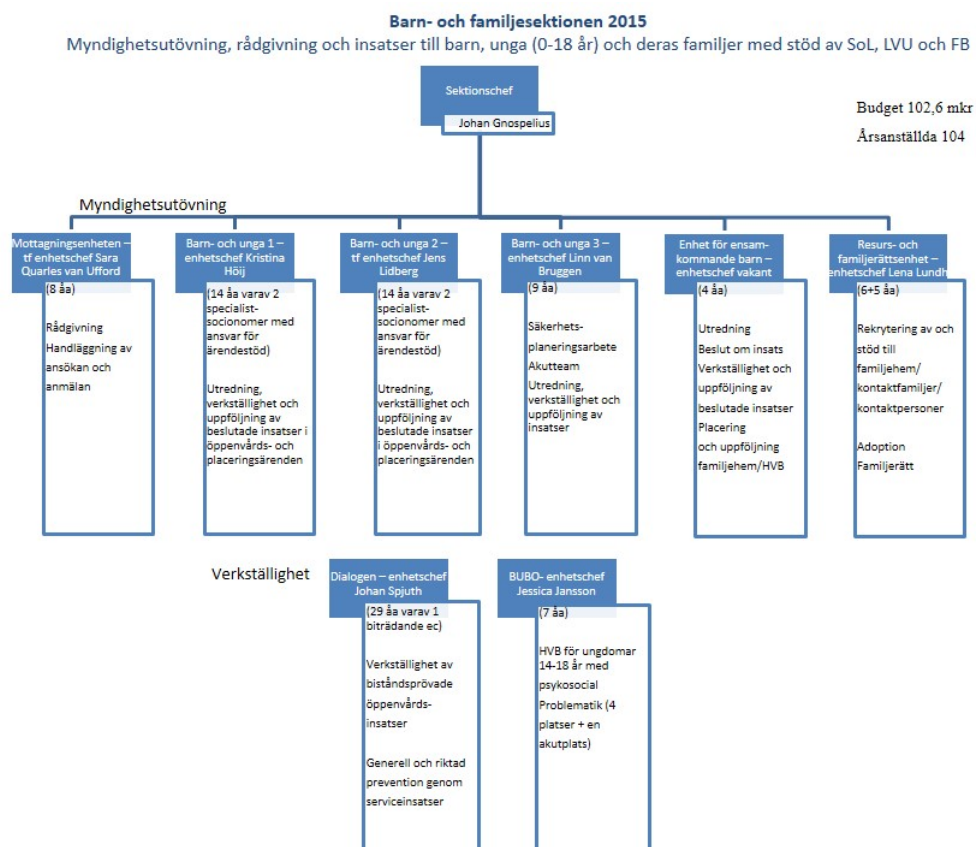
Utredning, beslut och uppföljning av beslut: Arbetet behöver utvecklas för att kunna ge ett tydligt resultat på placeringar i familjehem. I detta arbete behöver hela sektionen samstämmigt arbeta mer homogent för att finna kvalitativa lösningar som alternativ till placering. En tydligare "röd tråd" genom sektionens arbete med dessa frågor från utredning till verkställighet av insatser behöver utvecklas (se organisationsöversyn).

10.3 Resultat uppföljande granskning

10.3.1 Organisation/Utredning, beslut och uppföljning av beslut

Sedan förra granskningen har Barn- och familjesektionen beslutat att omorganisera sin verksamhet. Detta för att minska antalet handläggare som barn/unga och dess familjer möter. En och samma socialsekreterare följer familjen genom ett ärende. För socialsekreterarna innebär det att arbetet blir mer komplext och att man måste ha en bred kompetens men också att man får följa sina klienter från början till slut.

Ny organisation från 2015-03-01



I den nya organisation har man också tillsatt en specialenhet som heter Barn- och unga 3. Teamet består av nio årsarbetare med både erfarna socialsekreterare och familjebehandlare. I teamet arbetar man med ett begränsat antal ärenden i klienternas hemmiljö och försöker gemensamt hitta lösningar för att undvika placeringar. Förhållningssättet följer "Signs of safety"² som beskrivs vara ett säkerhetsorienterat, samarbetsstyrkt och styrkebaserat arbetssätt.

² Signs of safety utvecklades i Perth, västra Australien, under mitten av 1990-talet av Andrew Turnell och Steve Edwards. De började ett utvecklingsarbete tillsammans med omkring 150 socialarbetare runt Perth som ledde fram till skapandet av Signs of safety.

Fokus ligger på att göra barn, föräldrar och andra involverade, delaktiga och engagerade i samtal och dialog runt den oro som finns för barnet eller den unge. Utfallet av detta arbete har enligt uppgift varit mycket positivt.

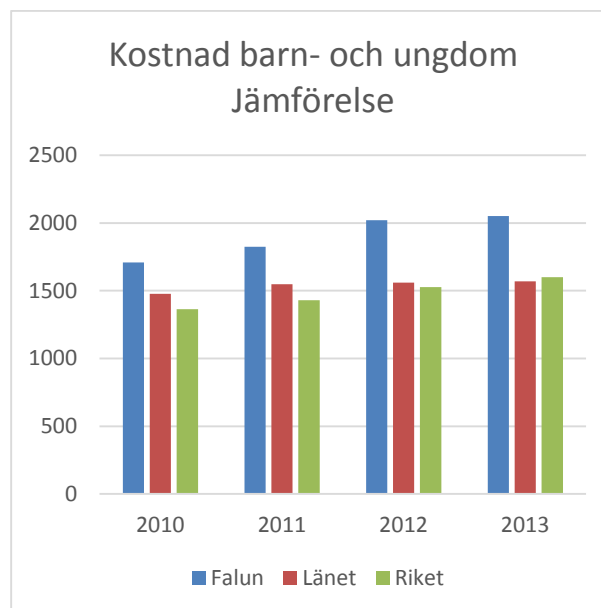
10.3.2 Mål och riktlinjer

Arbetet och utvecklingen av en förvaltningsövergripande verksamhetshandbok är ”klart” men ses som ett levande dokument som alltid uppdateras i takt med att verksamheten förändras.

10.3.3 Ekonomi och värddygn

Historiskt har Falun alltid legat högt jämfört med andra kommuner i Dalarna och i riket avseende kostnader för barn- och ungdomsvård.

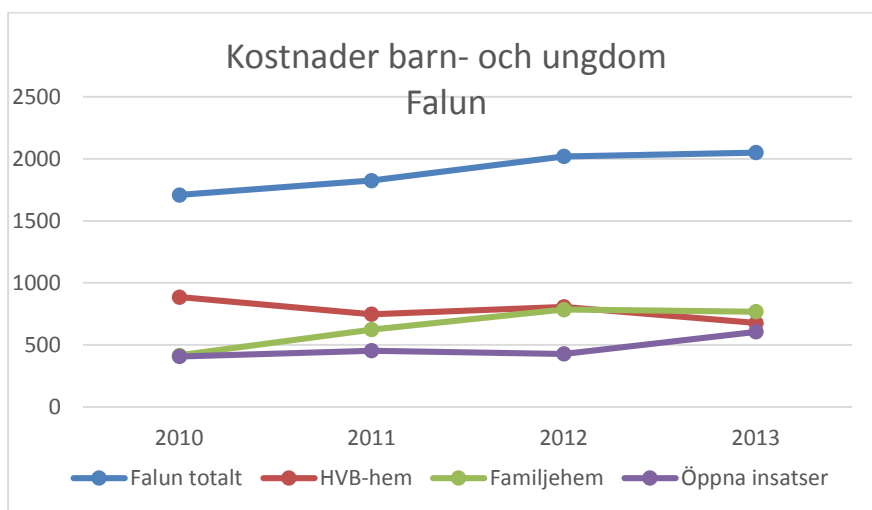
Total kostnad för barn- och ungdomsvård över tid jämfört med andra kommuner i länet och i riket som helhet (kr/individ)



Källa: Kolada, SKL

När det gäller kostnaden för barn- och ungdomsvård i Falun fördelat på olika insatser så utgör kostnaden för HVB-hem den större delen av den totala kostnaden.

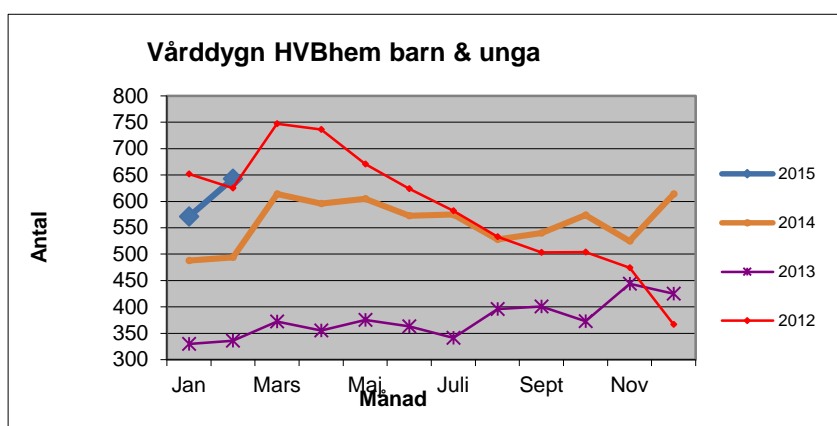
Kostnad för barn- och ungdomsvård över tid fördelat på insats (kr/individ):



Källa: Kolada, SKL

10.3.3.1 HVB-hem

Statistiken över antalet vård dygn i HVB-hem mellan åren 2012-2014 samt prognos 2015 visar att antalet har ökat och förväntas öka under 2015. Detta medför högre kostnader för verksamheten. SiS (Statens Institutionsstyrelse) har fastställt taxor för "ordinarie plats" respektive "extra vårdkrävande plats". SiS är huvudman för så kallade särskilda ungdomshem (LVU) och LVM-hem. I de fallen är det hemmet som gör bedömningen om vilken typ av plats som krävs för respektive klient och kommuner kan inte kontrollera hur den bedömningen går till eller hur den följs upp över tid.³

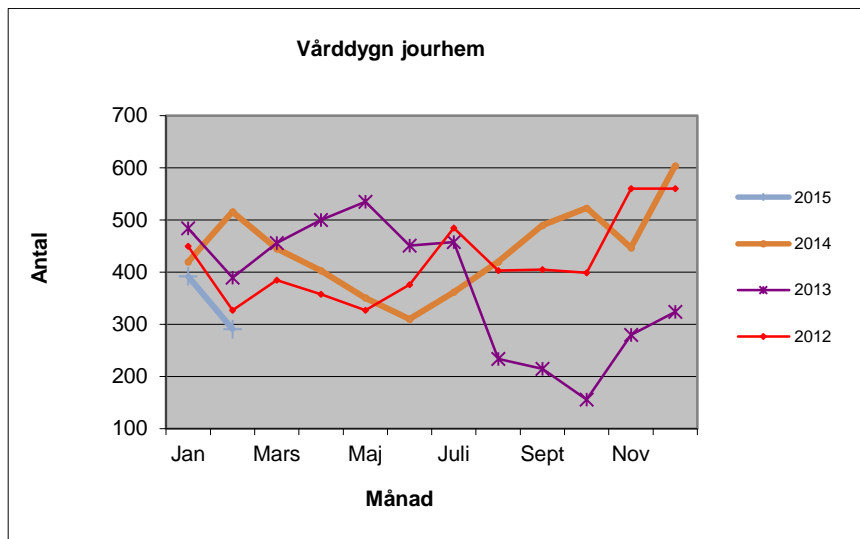


Källa: BoF's egen statistik

³ LVU = Lag om vård av unga. LVM = Lag om vård av missbrukare

10.3.3.2 Jourhem

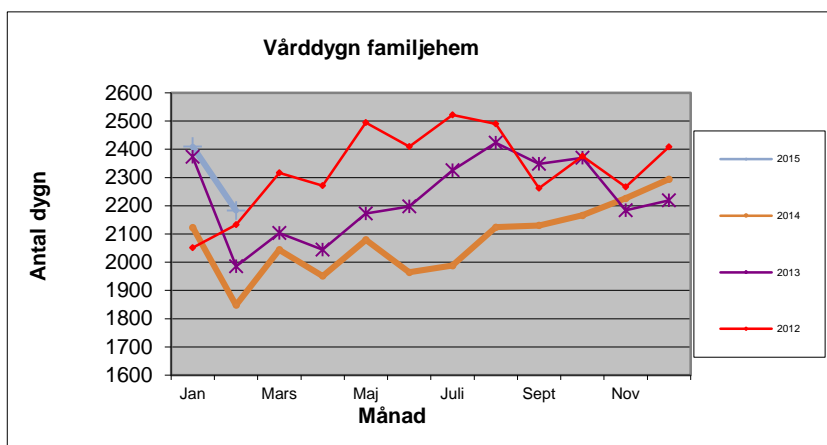
Statistiken över antalet vård dygn i jourhem mellan åren 2012-2014 samt prognos 2015 visar att antalet har ökat under 2014 men förväntas minska under 2015. Antalet jourhemsplaceringar bedöms ha ett samband med antal anmälningar som inkommer till förvaltningen.



Källa: BoF's egen statistik

10.3.3.3 Familjehem

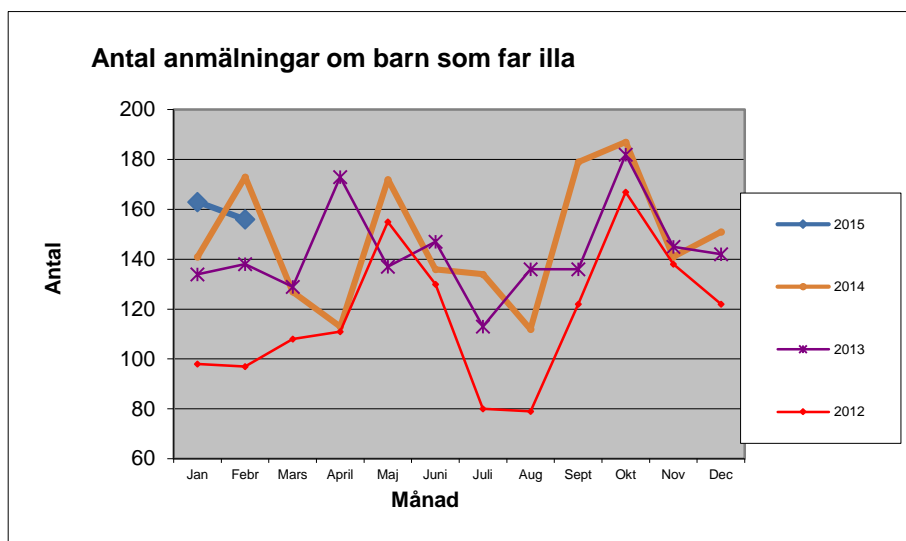
Statistiken över antalet vård dygn i familjehem mellan åren 2012-2014 samt prognos 2015 visar att antalet har minskat under 2014 men började högt i januari 2015 för att sedan förväntas minska under 2015. De konsulentstödda familjehemmen står i dagsläget för ca en tredjedel av familjehemmen. När det gäller familjehem så försöker man rekrytera egna familjehem och minska anlitandet av konsulentstödda familjehem. Det har visat sig att de konsulentstödda familjehemmen kostar mer än egna familjehem och de uppfyller heller inte alltid utlovade löften om stöd och jour till sina familjehem enligt verksamheten. Man försöker också utnyttja de interna resurser man har inom öppenvården för att finna rätt stöd till klienterna.



Källa: BoF's egen statistik

10.3.3.4 Antal anmälningar

Statistiken över antalet anmälningar mellan åren 2012-2014 samt prognos 2015 visar att antalet ligger ganska högt under 2014 och började högt i början av 2015. Anledningen till detta antas vara en kombination av ökad medvetenhet i samhället om anmälningsplikt, att socialsekreterarna är lättare att nå och att man har en förstärkt mottagningsenhet. Mottagningsenheten vittnar om många anmälningar av allvarlig/mycket allvarlig karaktär och antalet inkomna anmälningar i oktober 2014 var det högsta antalet inkomna anmälningar på en månad under de senaste 6 åren.



Källa: BoF's egen statistik

10.4 Bedömning och kommentarer

Vår bedömning är att barn- och familjesektionen bedriver ett ändamålsenligt arbete. Man har beaktat de rekommendationer vi lämnade i vår tidigare granskning och gjort en översyn av sin organisation för att minimera risken för att ärenden "hamnar mellan stolarna". Dock måste man framöver arbeta för att sänka kostnaderna och se över arbetssätt och arbetsmetoder för placeringar och upphandlingar i HVB-hem och verka för alternativa lösningar.

Vi rekommenderar också att man ser över kompetensen hos sin personal då vi har noterat att personalomsättningen inom sektionen har varit hög. Antalet anmälningar ligger högre under 2014 än tidigare år och är ofta av allvarlig/mycket allvarlig karaktär. Denna volymökning ställer än högre krav på ett effektivt, rättssäkert och kvalitetsmässigt gott hanterande från förvaltningens sida.

En osäkerhet som definieras är placeringsalternativ för ensamkommande flyktingbarn. De alternativ som finns idag täcker inte upp behoven och förvaltningen tvingas att finna andra alternativ till placering, t ex institutionsplacering. En ekonomisk osäkerhet finns också angående återsökning av medel från Migrationsverket.

11. Integration och mångfald

Rapporten ”Granskning av integration och mångfald” är daterad 2013-06-17 och är genomförd av Lena Forssell på KPMG.

Bakgrunden till granskningen var att Falu kommun årligen tar emot flyktingar enligt avtal med länsstyrelsen och att integrera medborgare med utländsk bakgrund är en stor utmaning för kommunen och andra organisationer. Särskilda krav ställs på styrelser och nämnder beträffande utformning och innehåll i den kommunala servicen och myndighetsutövningen.

11.1 Granskningsrapportens rekommendationer

I rapporten görs en sammanfattande bedömning att integrationsarbetet i den kommunala organisationen utförs på ett ändamålsenligt sätt. Dock pekas ett antal utvecklingsområden ut som granskaren bedömde som viktiga. Dessa var sammanfattningsvis följande:

- Mottagande i Falun: Arbete eller annan sysselsättning är den viktigaste faktorn för en lyckad introduktion till det svenska samhällssystemet. Falun har höga kostnader för försörjningsstöd.
- Mottagande i Falun: En kommunövergripande uppföljning av effekterna av integrationsarbetet i Falu kommun bör utföras, inte bara per nämnd.
- Styrning: Det integrationspolitiska programmet bör revideras och komma ansvariga politiker till del.
- Styrning: Det finns ett integrationsråd i Falun. Det bör säkerställas att de är aktiva.
- Organisation: Funktionen mångfaldsstrateg har varit vilande. Den bör tillsättas.

11.2 Kommunens yttrande

Kommunstyrelsen beslutade den 2013-11-26, diarienummer KS0484/13 om bifall till Arbetsmarknads- och integrationskontorets förslag enligt tjänsteskrivelse 2013-10-28.

- Falu kommun som arbetsgivare bör ta ett större ansvar när det gäller sysselsättning av nyanlända och övriga invandrare. Senast i april 2014 ska ett förslag presenteras för att öka andelen nyanlända och övriga invandrare som erbjuds sysselsättning inom den kommunala organisationen.
- Frågan om en kommunövergripande uppföljning av effekterna av integrationsarbetet är komplex. Förvaltningen ser ingen möjlighet att genomföra en kommunövergripande uppföljning. Direktiven måste i så fall vara mycket tydliga när det gäller vilken målgrupp man avser, vilken tidsrymd man avser och vad som ska följas upp och mätas.

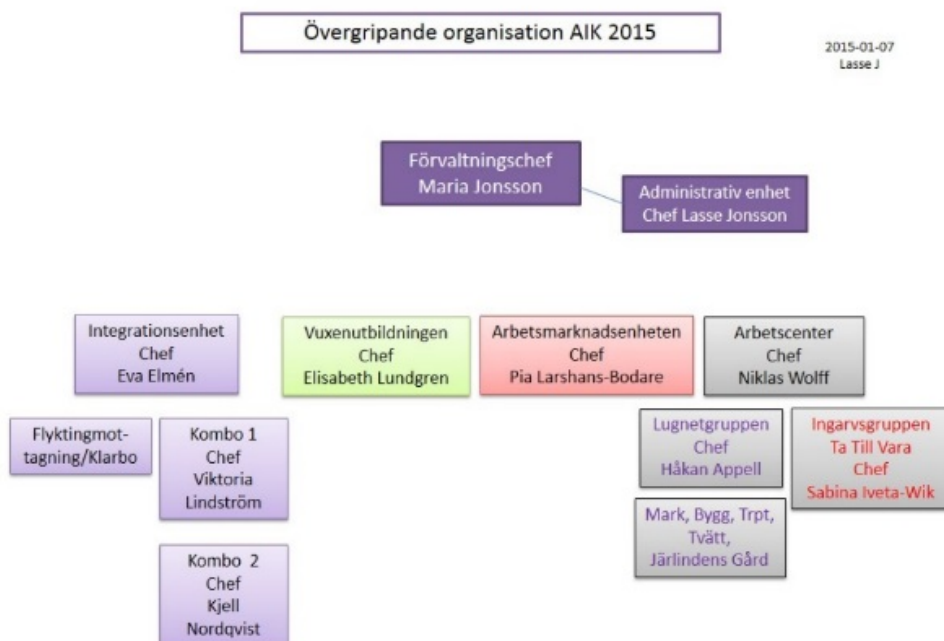
- Det integrationspolitiska programmet bör revideras och regelbundet följas upp: 2013-10-16 antogs ett förslag till reviderat Integrationspolitiskt program. I det nya programmet ska verksamhetsprocesser väljas ut och åtaganden formuleras i sina respektive verksamhetsplaner. Redovisas årligen i verksamhetsberättelsen. Ekonomikontoret sammanställer alla verksamhetsberättelser och mångfaldskommunikatören redovisar årligen till integrationsrådet och Kommunstyrelsens verksamhetsutskott (KSV).

11.3 Resultat uppföljande granskning

11.3.1 AIK's uppdrag och organisation

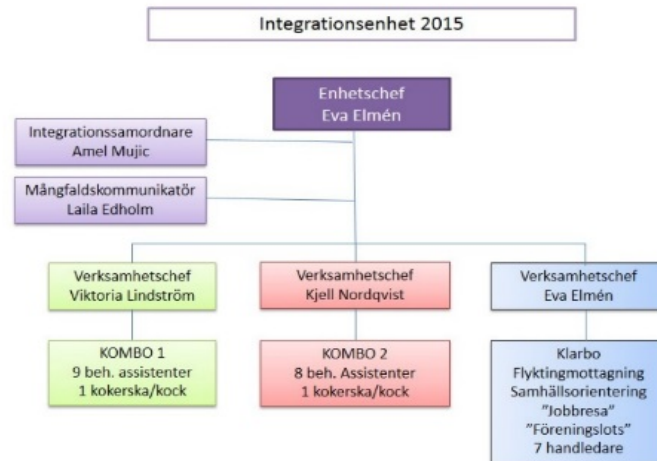
Arbetsmarknads- integrations- och kompetensförvaltningen har i uppdrag att genom arbetsmarknadsinsatser främja sysselsättningen, ansvara för den gymnasiala vuxenutbildningen, med undantag för särskolan för vuxna, grundläggande vuxenutbildning och svenska för invandrare, samt att ansvara för integrationsfrågor och flyktigmottagandet i Falu kommun.

Arbetsmarknads- integrations- och kompetensförvaltningen, Falu kommun



Källa: AIK

Integrationsenheten, Falu kommun



Källa: AIK

Integrationsenheten är en av AIK's enheter. Inom enheten har man en anställd integrationsamordnare och en nyanställd "mångfaldskommunikatör". Mångfaldskommunikatörens uppgift är bland annat att följa upp förvaltningarnas arbete med att omsätta det reviderade integrationspolitiska programmet till konkret verksamhet. Ett digert arbete pågår att definiera mätbara mål och nyckeltal för att i framtiden kunna se effekterna av arbetet med integration och mångfald i kommunen.

11.3.2 Mottagande och sysselsättning i Falu kommun

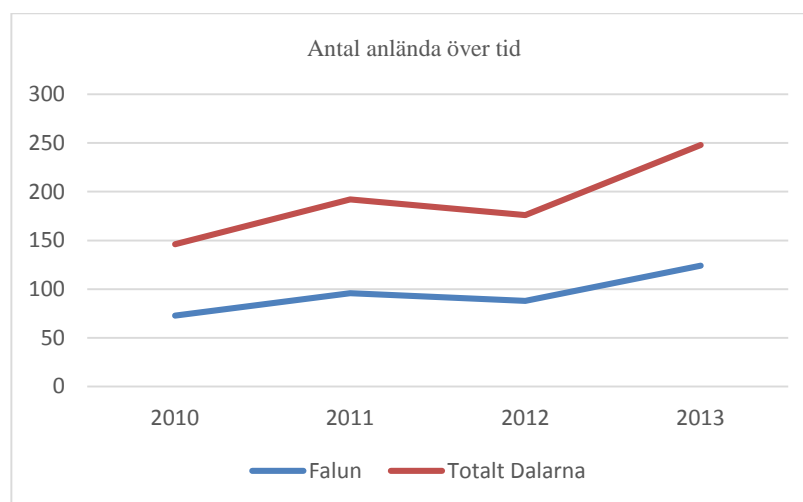
För att kunna erbjuda sysselsättning till dem som står utanför arbetsmarknaden ska AIK enligt en tjänsteskrivelse från 2014-03-25, diariern KS0484/13, skapa sammanlagt 50 nya arbetsplatser fördelat på:

- 30 resursjobb i samarbete med de berörda förvaltningarna och Arbetsförmedlingen.
- 20 arbetsplatser i samarbete med Svenska Migrationscentret.⁴
- 12 platser gruppaktivitet för nyanlända som kallas jobbresa i samarbete med Arbetsförmedlingen.

⁴ Föreningen Svenska Migrationscentret, tidigare Sverige Amerika Centret, har som syfte: Att verka som ett kunskapscentrum för migration och integration i en riksomfattande verksamhet, från ett mångkulturellt och tvärvetenskapligt perspektiv

AIK för också en dialog med ansvariga för ett projekt som planeras inom Region Dalarna och som heter "Tillväxt för alla". Förstudien för projektet är klar och nu diskuteras finansiering av projektet som har definierat följande viktiga utvecklingsområden: En dörr in/sluss, gemensamt förhållnings-sätt, förberedande program för praktik, praktiksluss/praktikstöd, enklare jobb i kommunen och i näringslivet, attraktiva arbetsgivare och tidiga insatser inom skolan.

Av de mottagna enligt ersättningsförordningen totalt i Dalarna (15 kommuner) har Falun under 2013 tagit emot ca 9 % och trenden går uppåt. Under 2014 tog Falu kommun emot 170 flyktingar, varav 98 barn, inklusive 6 ensamkommande barn.



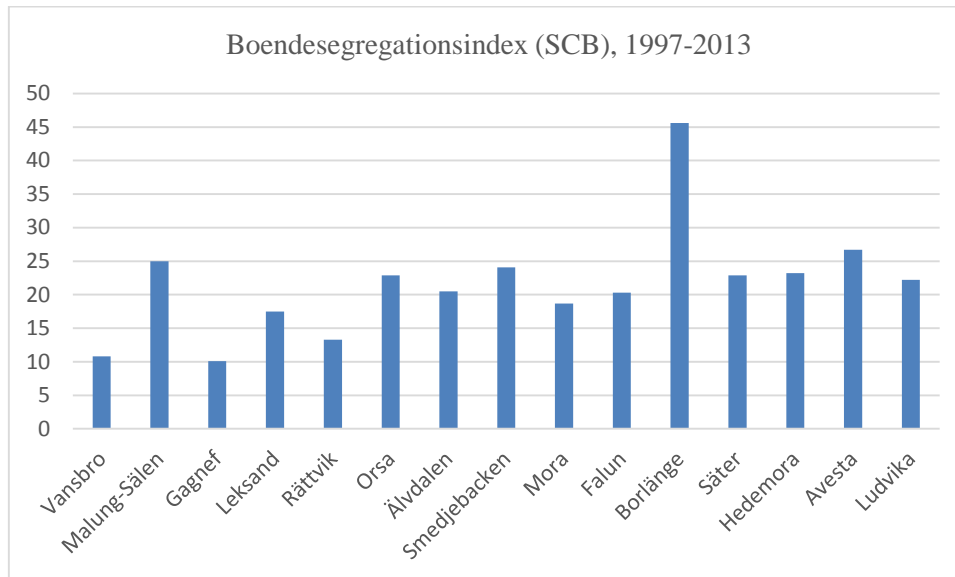
Källa: Migrationsverket⁵

11.3.3 Integrationsråd och integrationspolitiskt program

I Falu kommun finns det också inrättat ett integrationsråd som fungerar som styrgrupp. I rådet finns representanter för politiska partier, föreningar, fackliga organisationer och samarbetspartners. Det integrationspolitiska programmet har reviderats och antogs i Kommunfullmäktige 2013-11-21. Integrationsrådet arbetar nu aktivt med att bryta ned programmet i mål som är mätbara och som sedan ska följas upp. Frågeställningar man arbetar med är t ex "hur mäter vi integration"? Vilka nyckeltal är relevanta? Här tittar man på statistisk från SCB samt samarbetar med SKL.

⁵ 2005-2010: Irak, 2010/2012: Afghanistan, Polen och Somalia, 2013- ff. Syrien

Ett intressant nyckeltal är ”Boendesegregationsindex” där det ser ut som följer i Dalarna:



Detta index är inte lämpligt att använda till att jämföra kommuner med varandra utan ska användas för att se hur en kommun förändras över tid. Ett högt index tyder på en hög segregation. AIK samarbetar med Kopparstaden när det gäller boende och de har noterat att Kopparstaden arbetar aktivt mot segregation när de anvisar lägenheter.

Till sin hjälp med arbetet inom integration och mångfald har integrationsrådet den ny tillsatta mångfaldskommunikatören, vilken är en kommunövergripande resurs. En kommunikationsplan har upprättats ("Kommunikationsplan integration och mångfald 2015-2017") som beskriver vilka målgrupper man riktar sig till och vilken typ av insatser man planerar till de olika målgrupperna.

11.4 Bedömning och kommentarer

Vår bedömning är att AIK bedriver ett ändamålsenligt arbete. Man har beaktat de rekommendationer vi lämnade i vår tidigare granskning. Man har dessutom tillsatt en tjänst som "mångfaldskommunikatör" vilken är en kommunövergripande resurs. Ett därtill hörande arbete pågår att definiera mätbara mål och nyckeltal för att i framtiden kunna se effekterna av arbetet med integration och mångfald i kommunen.

12. Arvoden & Ersättningar

Granskningen av Arvoden & Ersättningar för Falu kommuns förtroendevalda avlämnades till revisionen i maj 2012. Bakgrunden till granskningen var att man ville säkerställa att de ersättningsregler som finns är klara och tydliga samt att de följs. Ersättningsreglerna måste skapa möjlighet för att arbeta politiskt, men uppkommer felaktigheter så kan de innebära stora konsekvenser. Både i form av minskat förtroendekapital men också för den enskilde förtroendevalde.

12.1 Granskningsrapportens rekommendationer

Vid granskningen konstaterades att rutinerna för hantering av arvoden och ersättningar i Falu kommun fungerar på ett bra sätt. Handläggarna har likartade rutiner och känner sig trygga med uppgiften. Trots detta kunde följande förbättringsområden anges:

- De övergripande styrdokumenterna och blanketterna bör tydligare klargöra beräkningsgrunder för egna företagare, tjänstlediga, studenter samt reseersättningar. Blanketten för intyg av förlorad arbetsförtjänst bör också omformas så att det tydligt framgår vem som skrivit under den och i vilken roll denne gör det.
- Kontrollmoment rörande arvoden och ersättningar bör införas i nämndernas internkontrollplaner.
- Tydliggör vem som ansvarar för att bedöma intyg om förlorad arbetsförtjänst.
- Handläggarna bör regelbundet lyfta frågan om tolkningar/bedömningar av arvoden och ersättningar till gemensamma nämndsekreterarmöten.
- Om Personec utvecklas eller om ny upphandling sker så bör man ta hänsyn till att man lättare ska kunna se resultatet av det som matas in i systemet.
- En översyn av Personec bör genomföras. Kan och bör beloppsvarningar i systemet individualiseras?

12.2 Kommunens yttrande

Kommunstyrelsen beslutade 2012-10-02, diarienummer KS0409/12 att anta personalkontorets, stadskansliets och ekonomikontorets gemensamma tjänsteskrivelse från 2012-09-07 som kommunstyrelsens svar på revisionsrapporten. Tjänsteskrivelsen som ligger till grund för kommunstyrelsens beslut är daterad 2012-09-07 och upprättad gemensamt av personalkontoret, stadskansliet och ekonomikontoret. I yttrandet avges kommentarer till samtliga punkter. Kommentarererna samstämmer i många fall med rekommendationerna i rapporten.

Man uppdrog därmed till kommunstyrelseförvaltningen att:

- Revidera ”Bestämmelser om ersättningar till kommunalt förtroendevalda inom Falu kommun”. Ansvarig: Personalkontoret och Stadskansliet.
- Införa stickprov som kontrollmoment i samtliga nämnders internkontrollplaner. Ansvarig: Ekonomikontoret.
- Ansvaret för att bedöma intyg om förlorad arbetsförtjänst ligger på personalkontoret. Dock kommer ett förtydligande om vad som gäller lämnas till nämnderna för att klargöra förutsättningar inom området.
- Arvodesfrågor diskuteras redan idag på nämndsekreterarmöten. Dock kommer de framöver diskuteras mer konkret.
- En undersökning kommer att genomföras för att se vilka anpassningsmöjligheter det finns att kunna utföra kontrollmöjligheter genom nuvarande programverktyg. Alternativa lösningar kommer att föras som en dialog med kommunstyrelsens förhandlingsdelegation.

12.3 Resultat uppföljande granskning

En reviderad version av ”Bestämmelser om ersättningar till kommunalt förtroendevalda inom Falu kommun” är antagen av kommunfullmäktige 2014-09-18 och börjar tillämpas 2015-01-01.

Ärenden har valts ut för kontroll och då kontrollerades hela sammanträdeskedjan. Vid mindre avvikelser så rapporteras dessa till Förhandlingsutskottet och vid större avvikelser till Kommunfullmäktige. Under 2014 har endast ett fåtal mindre avvikelser funnits. Dessa har korrigerats. Ansvar ligger visserligen på personalkontoret att bedöma intyg om förlorad arbetsförtjänst, men huvudansvarig är ändå den förtroendevalde som fyller i blanketten och intygar uppgifternas riktighet.

Nämndsekreterarna har ett gemensamt nätverk och träffas minst 4 ggr/år. Vid behov kallar de in den expertis de behöver. Nämndsekreterarna gör rimlighetsbedömning av arvodesansökningar inom nämnden. Verkar något oklart så reds det ut direkt.

Diskussioner har utförts med anledning av potentiella anpassningsmöjligheter av nuvarande programverktyg. Det går tyvärr inte att göra några anpassningar i befintligt system.

12.4 Bedömning och kommentarer

Vår bedömning är att personalkontoret, stadskansliet och ekonomikontoret har beaktat de rekommendationer vi lämnade i vår tidigare granskning. Nya riktlinjer har utarbetats avseende arvoden och ersättningar och dessa har kommunicerats ut i organisationen. Det befintliga nätverket med nämndsekreterare kompletteras vid behov med att personalkontor, kanslichef och eventuell annan expertis deltar i träffarna och då lyfts arvodesfrågan. Kontrollmoment har också införts. Då dessa kontroller inte ingår i den interna kontrollplanen är det dock av yttersta vikt att kontrollerna ändå utförs och kanske borde dessa kontroller finnas med som en stående kontrollpunkt i internkontrollplanen.

KPMG, dag som ovan

Marita Castenhag
Konsult