

Kommunrevisorerna granskar

UMEÅ KOMMUN
PERSONALNÄMNDEN

Grundläggande granskning 2021



1. Inledning och bakgrund

Revisorerna är kommunfullmäktiges organ för kontroll och ansvarsprövning av styrelser och nämnder. Revisorerna ska årligen granska verksamheten inom nämndernas verksamhetsområden i den omfattning som följer av god revisionsred. Enligt kommunallagen (12. kap 1 §) är revisionens uppgift att pröva om:

- Verksamheten sköts ändamålsenligt
- Verksamheten ur ekonomisk synvinkel sköts tillfredsställande
- Räkenskaperna är rättvisande
- Den interna kontrollen är tillräcklig

Revisorernas årliga granskning består av såväl en grundläggande granskning som av ett antal fördjupade granskningar. Den grundläggande granskningen är den löpande granskning som varje år genomförs avseende styrelse och nämnder, och består av tre delar:

- granskning av delårsrapport och årsredovisning
- granskning av måluppfyllelse
- granskning av intern styrning och kontroll

Den grundläggande granskningen är till sin karaktär en fortlöpande insamling av fakta och iakttagelser. Granskningen ska ge underlag för att bedöma styrelsens och nämndernas styrning, uppföljning och kontroll, säkerhet i redovisningssystem och rutiner samt måluppfyllelse, för att kunna uttala sig i ansvarsfrågan. Den grundläggande granskningen kommer att fortgå fram till revisionens slutliga bedömningar i revisionsberättelsen rörande 2021.

1.1 Syfte

Det övergripande syftet med den grundläggande granskningen är att utgöra en grund till revisorernas bedömning om styrelse och nämnder har skapat förutsättningar för tillräcklig styrning, uppföljning, och kontroll av verksamheten.

1.2 Avgränsningar

Den grundläggande granskningen avser år 2021. Den del av den grundläggande granskningen som avser delårsbokslut och årsbokslut redovisas i särskilda granskningsrapporter. För en samlad bedömning av årets resultat, se revisionsberättelse och revisionsredogörelse för 2021.

1.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens slutsatser och bedömningar. I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- Kommunallagen
- Budget och uppdragsplaner 2021
- Nämndernas reglementen

1.4 Ansvarig nämnd

Iakttagelser och bedömningar i denna rapport avser personalnämnden.

1.5 Genomförande

Dialogmöten har genomförts med respektive nämnd med syfte att bedöma om styrelse och nämnder har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten. Detta för att säkerställa att de lever upp till de mål och beslut som fullmäktige fastställt.

I årets grundläggande granskning har presidiet i styrelse och nämnder skriftligt besvarat generella och nämndspecifika frågor samt ett bedömningsformulär. De svar som lämnats har använts som underlag till de dialoger som genomförts med respektive presidium under hösten 2021. Vid presidiedialogerna gavs revisorerna även möjlighet att ställa kompletterande frågor.

Motsvarande underlag har även använts vid de träffar som genomförts under vintern med nämnder och styrelse. Syftet med dessa dialogmöten har varit att ge samtliga ledamöter möjlighet att yttra sig och föra en diskussion kring de svar som lämnats av respektive presidium.

För att få en helhetsbild av styrelsens/nämndens arbete, har de underlag som upprättats (formulär och anteckningar från dialoger) kompletterats med insamling, genomgång och analys av relevanta styr- och uppföljningsdokument.

Inom ramen för den grundläggande granskningen skickade vi en enkät till ordinarie och ersättande ledamöter. Totalt skickades enkäten till 14 ledamöter i personalnämnden och vi erhöll 8 svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 57 procent. Det är en minskning från föregående års enkät som besvarades av 79 procent av ledamöterna. Enkäten utgick från områdena verksamhetsstyrning, ekonomistyrning och intern kontroll. Inom varje område ställde vi frågor som berörde ledamöternas upplevda delaktighet i planeringen som ligger till grund för verksamhetsmål, budget och internkontrollplan. Ledamöterna tilläts också besvara om de fått tillräcklig uppföljning inom respektive område och om de bidragit till vidtagna åtgärder vid identifierade brister under året.

Den grundläggande granskningen baseras på revisorernas riskanalys och omfattar samtliga nämnder och styrelser. Den ger också underlag att under året uppdatera revisorernas riskanalys. Den grundläggande granskningen pågår under hela granskningsåret. Den information som inhämtats i samband med den grundläggande granskningen beaktas även vid revisorernas riskanalys inför kommande år.

1.6 Begreppsförklaringar

Nedan följer en förklaring av de begrepp som revisorerna använder vid sin bedömning:

- Bristfällig – Omedelbara förstärkningar krävs
- Tillräcklig – Behov av förstärkningar föreligger
- Ändamålsenlig – God följsamhet inom området
- Tillfredsställande – Mycket god följsamhet inom området

2. Resultat av granskningen

Nedan redogörs för iakttagelser och bedömningar avseende nämndens verksamhetsstyrning, ekonomistyrning och interna kontroll under 2021. Här redogörs även för resultatet av den enkät som skickats till nämndens ledamöter (ordinarie och ersättare) under hösten 2021. De skriftliga svar som presidiet lämnat (utifrån framtaget bedömningsformulär) inför revisorernas dialogträff med dem i september 2021 framgår av bilaga 1 och 2.

2.1 Verksamhetsstyrning

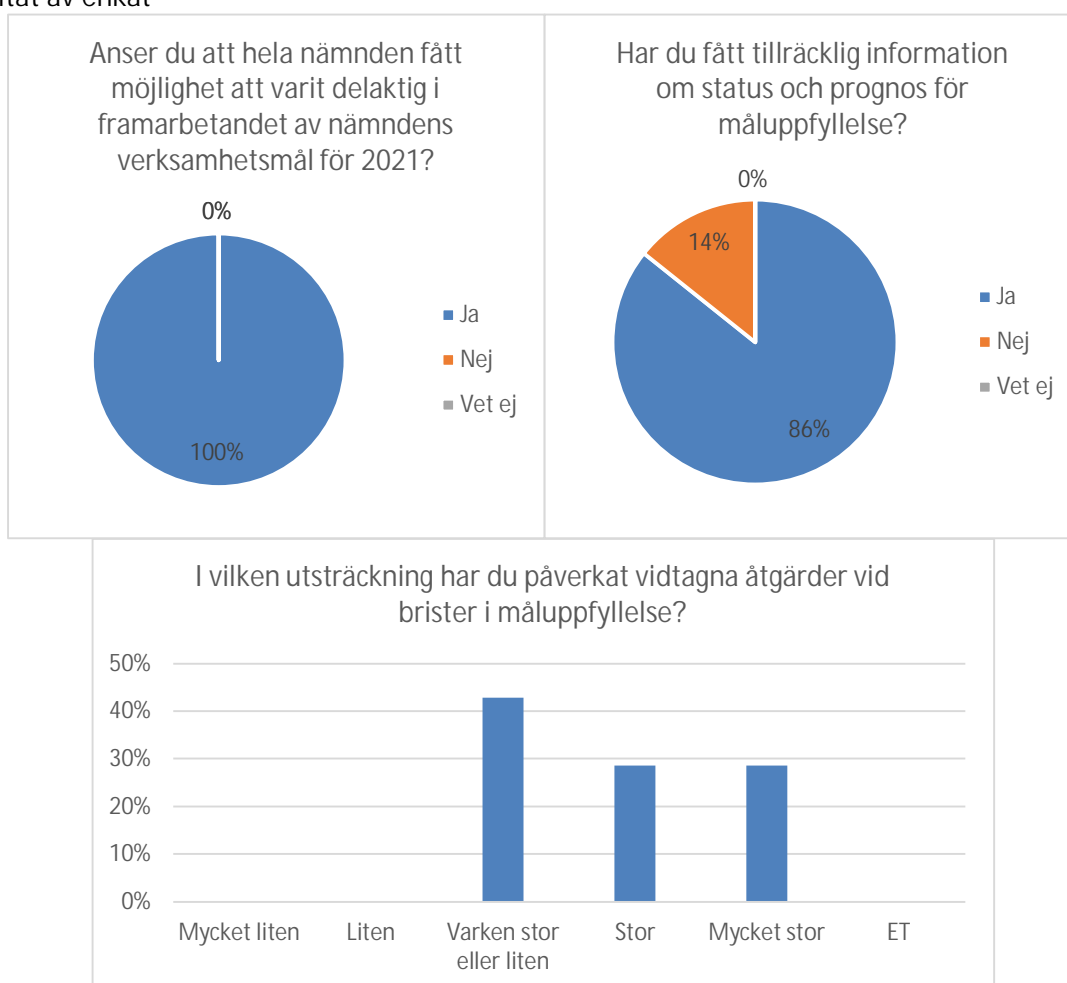
Iakttagelser

I nämndens uppdragsplan, antagen vid sammanträdet 2020-11-17, finns en beskrivning av fullmäktiges långsiktiga mål, fullmäktiges mål avseende växande näringsliv och kompetensutveckling samt fullmäktiges personalpolitiska mål och uppdrag. Nämnden har brutit ned fullmäktiges personalpolitiska mål till indikatorer.

I nämndens verksamhetsuppföljning per augusti redovisar nämnden måluppfyllelse och prognostiserad måluppfyllelse för nämndmålen samt resultatmått avseende andel långtidsfriska, sjukfrånvaro, andel heltidsanställda, andel tillsvidareanställda och genomsnittlig sysselsättningsgrad fördelat per nämnd.

I Årsrapport till personalnämnden följer nämnden upp de personalpolitiska målen 2021. Av sju uppställda resultatmått uppnås ett, i förhållande till uppsatta målvärden. Vi noterar att nämnden inte följer upp måluppfyllelsen för fullmäktiges långsiktiga mål i verksamhetsuppföljning för helåret.

Resultat av enkät



Av nämndsledamöternas enkätsvar kopplat till verksamhetsstyrning bedömer samtliga att hela nämnden fått möjlighet att varit delaktig i framarbetandet av nämndens verksamhetsmål för 2021. Av de svarande ledamöterna bedömer 86 procent att information om status och prognos för måluppfyllelse har varit tillräcklig, resterande vet ej. Vidare bedömer 57 procent att de i stor eller mycket stor utsträckning påverkat vidtagna åtgärder vid brister i måluppfyllelse medan resterande del (43 procent) bedömer att de i varken stor eller liten utsträckning har påverkat vidtagna åtgärder.

Bedömning

Vi bedömer att nämndens målstyrning är tillräcklig. Enligt reglementet för Umeå kommuns styrelse och nämnder (2014-11-24, § 150) har samtliga nämnder i uppdrag att se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt. Vi noterar att nämnden förhåller sig till fullmäktiges övergripande mål. Nämnden har tolkat mål och uppdrag från fullmäktige och brutit ned flera av dessa så att de fungerar som styrsignaler till verksamheten. Förutom de personalpolitiska målen följer nämnden inte upp fullmäktiges mål för helåret.

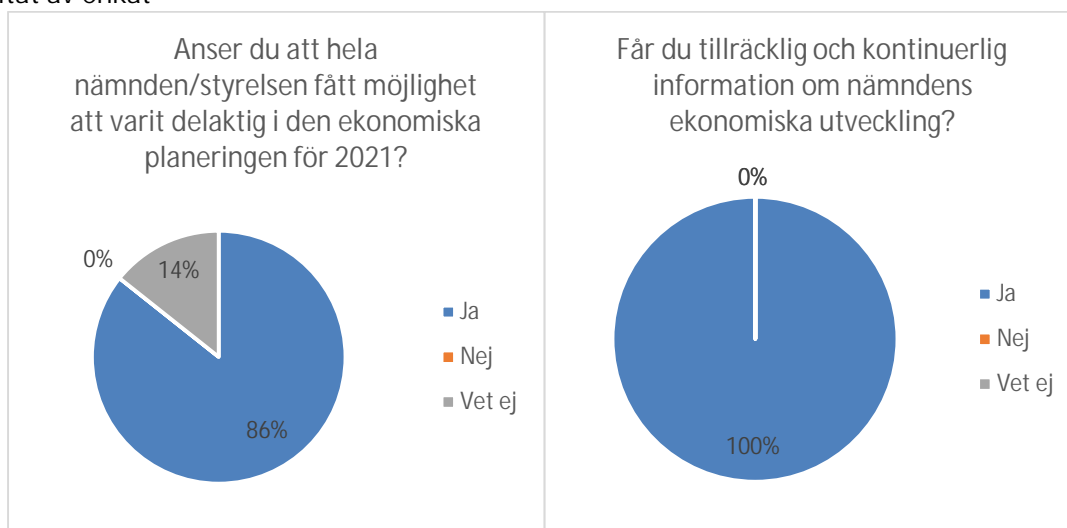
2.2 Ekonomistyrning

lakttagelser

Av nämndens tertialuppföljning framgår att nämndens resultat under andra tertialet uppgick till +267 tkr. Uppföljningen saknar en tydlig analys över budgetavvikelsen.

Av personalnämndens verksamhetsuppföljning för 2021 framgår ett utfall på + 356 tkr, vilket förklaras av lägre arvodeskostnader på grund av inställda sammanträden samt att sammanträden har genomförts digitalt.

Resultat av enkät





Av enkätsvaren gällande ekonomistyrning framgår att 86 procent av ledamöterna upplever att hela nämnden fått möjlighet att vara delaktiga i den ekonomiska planeringen för 2021, medan resterande 14 procent uppger att det inte kan svara. Vad gäller uppföljning och information om ekonomin uppger samtliga svarande att den är tillräcklig. Av svarande ledamöter bedömer 71 procent att de i varken stor eller mycket stor utsträckning har bidragit till vidtagna åtgärder för att klara nämndens ekonomiska mål. Vidare uppger 14 procent att de bidragit i stor utsträckning och lika stor andel att det inte har krävts några särskilda åtgärder under året.

Bedömning

Utifrån vad som framkommit av denna översiktliga granskning bedömer vi att nämndens interna ekonomistyrning är ändamålsenlig. Med anledning av att den grundläggande granskningen är översiktlig görs bedömningen med begränsad säkerhet. Vi vill också poängtera att nämndens ekonomiska hantering är mindre omfattande än andra nämnder och främst består av ledamöternas arvoden.

2.3 Intern kontroll

lakttagelser

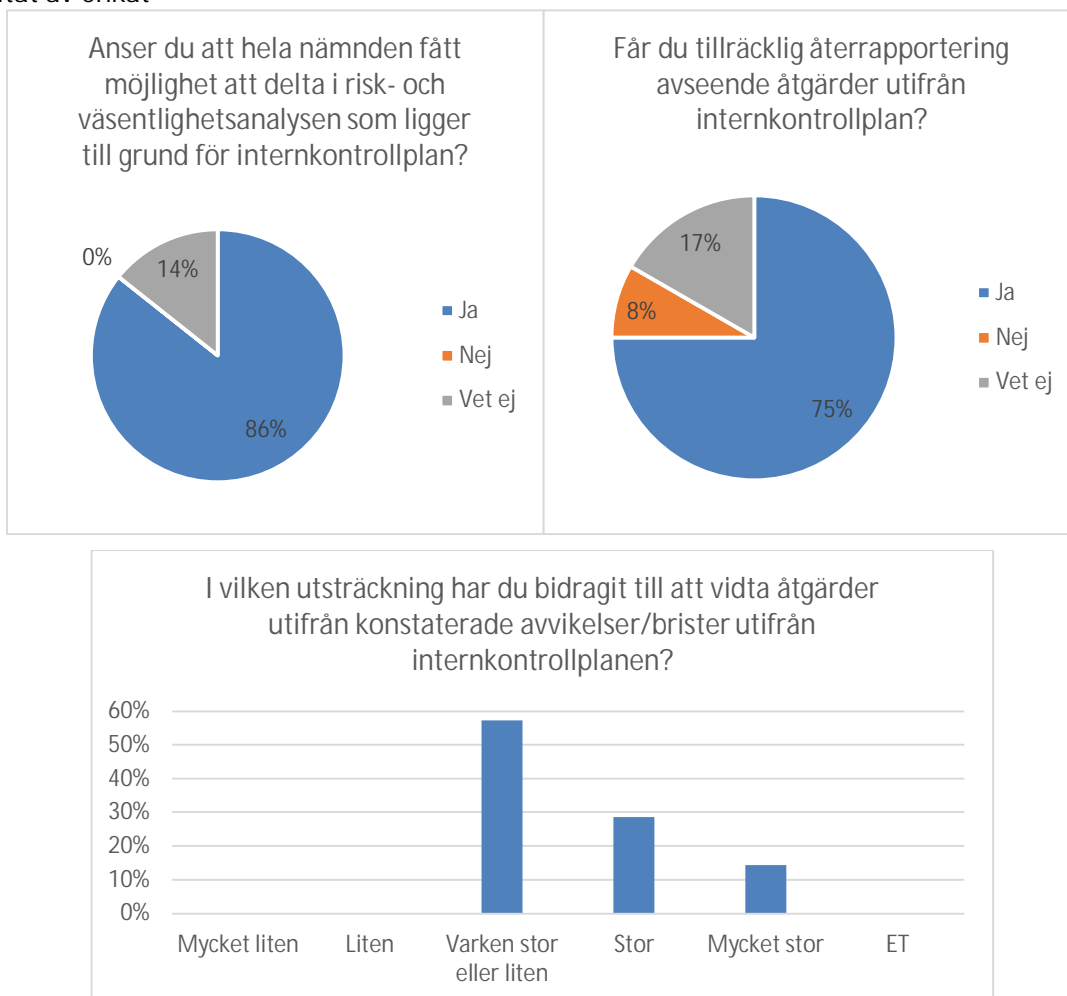
Till skillnad från föregående år har personalnämnden under 2021 bedrivit ett strukturerat riskanalys och intern kontrollarbete. Nämnden fastställde 2020-11-17 kontrollområden, riskanalys samt en internkontrollplan för 2021.

Internkontrollplanen följdes upp vid nämnden sammanträde i september. Efter genomförd uppföljning konstaterade nämnden att insatser vidtagits för att såväl minimera som reducera ovan beskrivna risker. Enligt internkontrollplanen skulle särskilt följande risker, med högst riskvärde, följas upp för aktuell period:

- Vidmakthålla och utveckla befintliga kompetensförsörjningsplaner.
- Utveckla strategier för långsiktig ledarförsörjning.
- Tydlig styrning och uppföljning av lönepolitiken med särskild uppsikt för att minimera löneglidning.
- Kontinuerlig bevakning av omvärld och trender för att i tidigt skede ge nämnden kunskap om framtida behov av kapacitet och förutsättningar.

Vid uppföljningen av internkontrollplan för helåret framkom att ytterligare åtgärder vidtagits för identifierade risker.

Resultat av enkät



Resultatet från enkäten riktat till samtliga nämndsledamöter visar att 86 procent av ledamöterna upplever att de har fått vara delaktiga i risk- och väsentlighetsanalysen som ligger till grund för internkontrollplanen. 71 procent av de svarande att de fått tillräcklig återrapportering avseende åtgärder utifrån internkontrollplanen, medan 14 procent bedömde att de inte fått tillräcklig återrapportering. Resterande del svarade att de inte kunde bedöma återrapporteringen. Ledamöterna fick också besvara i vilken utsträckning de har bidragit till att vidta åtgärder utifrån konstaterade brister utifrån internkontrollplanen. Av de svarande tyckte 43 procent att de i stor- eller mycket stor utsträckning hade bidragit. Vidare bedömde 57 procent att de i varken stor eller liten utsträckning hade bidragit.

Bedömning

Vi bedömer att nämnden har en tillräcklig struktur för intern kontroll avseende verksamhet och den ekonomiska redovisningen. Vi ser positivt på att nämnden vidtagit åtgärder utifrån de brister som revisionen noterat i tidigare års granskning. Vi vill poängtera att det finns behov av att ständigt vidareutveckla sitt internkontrollarbete.

3. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att nämnden har en tillräcklig struktur för styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten vad gäller verksamhetsstyrning och intern kontroll. Nämndens ekonomistyrning bedöms vara ändamålsenlig. Vad gäller intern kontroll ser vi positivt på att nämnden vidtagit åtgärder utifrån de brister som revisionen noterat i tidigare års granskning.

Bilaga 1.

Generella frågeställningar till samtliga nämnder

Verksamhetsstyrning

Hur ser nämndens plan för att ta fram en beskrivning av nämndens grunduppdrag ut?

Vid Kommunstyrelsens sammanträde den 17 augusti fastställdes anvisning för:

1. Nämndernas arbete med att ta fram förslag till grunduppdrag
2. Nämndernas arbete med att lämna beskrivning av hur verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning relaterat till sagda förslag kan utformas
3. Nämndernas översyn och eventuella förslag till revidering av nämndens reglemente

Enligt anvisningen i fråga ska nämnderna (och i detta fall personalnämnden) lämna förslag till grunduppdrag och beskrivning av verksamhetsstyrning senast den 25 mars 2022. Personalnämnden kommer att ta sig an detta uppdrag och utgå från fullmäktiges personalpolitiska mål, nuvarande reglemente för personalnämnden och även de delar i kommunstyrelsens reglemente som avser kommunen som anställningsmyndighet.

Vilka mål behöver nämnden lägga extra fokus på för att nå måloffyllelse vid årets slut? Personalnämnden har i sin uppdragsplan för 2021 angett prioriteringar för de personalpolitiska målen och uppdragen. Samtliga fyra personalpolitiska mål är prioriterade dvs: attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen, närvarande ledarskap med riktmärket om 30 medarbetare per chef, hälsofrämjande arbetsplatser med en sjukfrånvaro som är lägre än kommunsnittet samt heltid och tillsvidareanställning som norm. Samtliga mål är viktiga för att Umeå kommun ska klara sin kompetensförsörjning av såväl chefer som medarbetare i framtiden.

Kompetensförsörjningen är en utmaning på kort och lång sikt, chefsrörligheten och antal medarbetare per chef varierar mellan förvaltningarna, sjukfrånvaron kräver extra uppmärksamhet efter pandemin och målet om heltid som norm behöver följas.

Vilka utvecklingsområden finns det för uppföljning av mål och verksamhet under året?

Personalnämnden har gett uppdrag till SLKs HR-avdelning att utveckla uppföljningen inom ett antal områden. Vid årsbokslutet 2020 togs en ny rapport fram som presenterade ett antal uppföljningsparametrar inom kompetensförsörjning och arbetsmiljö. Ett nytt resultatmått har tagits fram för 2021: uppföljning av antalet utbildade skyddsombud. Vidare har nämnden gett i uppdrag i internkontrollplanen att kontinuerligt följa arbetsmiljöavvikelser och inspektioner från Arbetsmiljöverket. Kommande plan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen blir också en viktig uppföljning.

Ekonomistyrning

Utifrån nämndens budgetförutsättningar, vilka utmaningar ser ni att ni har för att klara en ekonomi i balans?

Ej aktuellt. Personalnämnden har en endast budget för nämndsarvoden och sammanträdeskostnader.

Hur arbetar nämnden för att säkerställa en så hög träffsäkerhet som möjligt i de ekonomiska prognoserna?

Personalnämnden har stöd av controller från SLK Ekonomi.

Inom vilka verksamheter bedömer ni att det finns behov av att utveckla/stärka styrning och uppföljning av ekonomin?

Ej aktuellt.

Intern kontroll

På vilket sätt kan nämndens arbete med riskanalys och intern kontrollplan utvecklas ytterligare? Personalnämnden beslutade om internkontrollplan för 2021. Uppföljning av denna med reviderad riskanalys blir ett fortsatt utvecklingsarbete.

Finns det några specifika verksamheter, processer eller rutiner där nämnden behöver stärka den interna kontrollen?

Personalnämnden har ett samordningsansvar för de personalpolitiska processerna. Till varje process finns beslutade rutiner och ansvar för uppföljning. Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är en process där nämnden stärker den interna kontrollen. Samma kommer att ske med plan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen. Lönebildningsprocessen följs upp enligt lagstadgade krav på lönekartläggning samt löneutrymme enligt budget.

Hur kan uppföljningen av den interna kontrollen utvecklas för att nämnden bättre ska kunna vidta ändamålsenliga åtgärder vid eventuella avvikelser?

Personalnämnden följer de anvisningar som ges beträffande den interna kontrollen. Tydliga processer, rollfördelning och delegationsordningar ger en grund för en stabil intern kontroll.

Arbetsmiljö och sjukfrånvaro

Hur arbetar nämnden med att främja en god arbetsmiljö i sina verksamhetsområden?

Personalnämnden har inget eget verksamhetsområde. Nämnden ansvarar för att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det innebär att nämnden fattar beslut om kommunövergripande riktlinjer som främjar en god arbetsmiljö i kommunens verksamheter. Här kan nämnas Årlig uppföljning av SAM och årlig Medarbetarenkät som är processer som riktar sig till alla förvaltningar och nämnder. Nämnden följer upp ett antal arbetsmiljöprocesser såsom utbildade skyddsombud.

Hösten 2021 kommer personalnämnden ha ett dialogmöte med Centrala Samverkansgruppen (CSG) för att skapa dialog med fackliga företrädare om angelägna arbetsmiljöfrågor.

Sjukfrånvaron följs upp löpande vid tertialrapporter. Nämnden tar del av den utveckling som sker av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, där den senaste föreskriften om Arbetsanpassning har presenterats vid nämndens sammanträde våren 2021. Nytt för i år är att chefer kan beställa företagshälsovård vilket enligt nämnden bidrar till ett ökat ansvar för arbetsmiljön, närvarande ledarskap och utökad kunskap kring lämpliga insatser. Nämnden framhåller också medarbetarenkätens resultat som en viktig del för att uppnå förbättringar i arbetsmiljön. Det systematiska arbetet följs av nämnd genom återkoppling på sammanträden

Hur arbetar nämnden med att säkerställa en långsiktigt stabil sjukfrånvaro på låg nivå?

Personalnämnden följer sjukfrånvaron per nämnd och kommunen totalt via tertialrapporterna. Särskild fördjupad redovisning ges vid tertialrapporterna om sjukfrånvarons utveckling. Utifrån kommunfullmäktiges uppdrag om att analysera könsskillnaderna i ohälsotalen mellan kvinnor och män har en särskild kunskapsöversikt och handlingsplan tagits fram. Nämnden har tillgång till kompetenser och resurser som finns inom Stadsledningskontorets HR-avdelning. Umeå kommun blivit tilldelade stöd och utvecklingsresurser från Sunt Arbetsliv för att säkerställa en stabil sjukfrånvaro på låg nivå inom äldreomsorgen. Vid personalnämndens sammanträde 2021-01-12 §2 presenterades Uppföljning av plan för att minska sjukskrivningarna 2017-2020.

Nämndspecifika frågor

På vilka grunder tillsätts och avvecklas chefstjänster/-funktioner inom verksamheten?

Personalnämnden har ingen anställd personal.

Chefsrekryteringar följer kommunens process för chefsrekrytering och samverkansrutiner vid anställning av chef. Rekrytering av stadsdirektör finns reglerat i Kommunstyrelsens instruktion för stadsdirektör.

Eventuella omorganisationer och avveckling av chefsfunktioner sker efter riskbedömning av arbetsmiljön och samverkas i resp. förvaltnings samverkansgrupp. Beslut om anställning, avveckling samt organisationsförändring sker utifrån gällande arbetsrätt och kommunstyrelsens delegation i personal-och organisationsfrågor

Hur arbetar nämnden strategiskt med mångfald och integration hos kommunens anställda?

Under 2021 har personalnämnden haft temamöte om mångfald och diskriminering. Plan för aktiva åtgärder kommer tas fram där bl.a. aktiva åtgärder för att bredda rekryteringen är en åtgärd.

Vilka verktyg har nämnden att säkerställa en rimlig mängd medarbetare per chef i verksamheterna?

Personalnämndens verktyg är att kommunfullmäktiges mål följs upp årligen per nämnd. Avvikelser från målet redovisas till budgetberedningen inför kommande budgetår.

Hur har nämnden förändrat sina rutiner för att systematiskt sortera arbetsmiljöanmälningar på en aggregerad nivå, efter synpunkterna i revisionens granskning 2020?

Arbetsmiljöanmälningarna finns registrerade per förvällning i systemet STELLA sedan flertalet år (2011). Förändringen är att personalnämnden kommer få en mer strukturerad rapport from bokslut 2021.

Beskriv kommunens rutiner för att hantera avgångar av chefer och anställda med ekonomisk uppgörelse?

I kommunstyrelsens delegation för personal-och organisationsfrågor finns angivet vem som är delegat för att fatta beslut om överenskommelse med avgångsvederlag. I kommunstyrelsens pensionsriktlinjer anges delegat för beslut om särskild avtalspension. Beslut förtecknas och redovisas åter till kommunstyrelsen.

Bilaga 2.

Nedan anges nämndens/presidiets bedömning om nämndens följsamhet till följande lagkrav, mål och beslut samt åtaganden kopplat till fullmäktiges mål och uppdrag:

Verksamhetsstyrning

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ och underlag som styrker bedömning
<i>2.1.1. Beaktas samtliga mål och uppdrag som berör nämnden i uppdragsplanen?</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	PN 2020/0026 2021-11-17§41
<i>2.1.2 Har nämnden fått tillräcklig uppföljning och återrapportering avseende mål och måloppfyllelse?</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	PN 2020/00014 2021-02-09 §6
<i>2.1.3 Har nämnden vid behov tagit aktiva beslut utifrån uppföljning om åtgärder för att uppnå måloppfyllelse?</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	PN 2020/00026 2021-02-09 §8

Ekonomistyrning

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ och underlag som styrker bedömning
<i>2.2.1 Har nämnden anpassat verksamheten utifrån de förutsättningar som anges i budget?</i>	Kommunallagen (2017:725), 11 kap. 5 § Fullmäktiges riktlinjer för god ekonomisk hushållning	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Inte aktuellt
<i>2.2.2 Har nämnden fått tillräcklig uppföljning och återrapportering avseende ekonomi</i>	Kommunallagen (2017:725), 11 kap. 5 § Fullmäktiges riktlinjer för god ekonomisk hushållning	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	Tertialrapportering

<i>och verksamhetens utveckling?</i>			
<i>2.2.3 Om nämnden prognostiserat ett underskott, har nämnden fattat beslut om åtgärder för att nå en ekonomi i balans?</i>	Kommunallagen (2017:725), 11 kap. 5 § Fullmäktiges riktlinjer för god ekonomisk hushållning	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Inte aktuellt

Intern kontroll

Åtagande	Krav enligt	Presidiets bedömning av följsamheten	Hänvisning till §§ samt underlag som styrker bedömning
<i>2.1.1 Har nämnden fastställt riskanalys?</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	PN 2020/00026
<i>2.1.2 Har nämnden fastställt internkontrollplan?</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Handledning – intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	PN 2020/00026
<i>2.1.3 Har nämnden beslutat om uppföljning av internkontrollplanen?</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	PN 2020/00026
<i>2.1.4 Har nämnden gjort en värdering om den interna kontrollen är ändamålsenlig och tillräcklig?</i>	Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Skер efter 2021 års utgång

<p>2.1.5 Har nämnden tillsett att kommunstyrelsen tagit del av nämndens uppföljning av internkontrollplanen?</p>	<p>Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §, Handledning - intern styrning och kontroll (KS 2019-12-19)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej</p>	<p>Redovisas efter nämndens sammanträde i sep-21</p>
<p>2.1.6 Har nämnden vidtagit några åtgärder för att stärka attestrutinerna?</p>		<p><input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej</p>	<p>Inte aktuellt, följer KS anvisningar</p>