

Kommunstyrelsen
Socialnämnden

För kännedom:
Kommunfullmäktiges presidium

Revisionsrapport: Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer gjort en uppföljning avseende genomförda granskningar under år 2019.

Revisionen önskar att kommunstyrelsen och socialnämnden lämnar synpunkter på de slutsatser som finns redovisade i rapporten. Svar önskas senast den 16 september 2022.

Av svaret bör det framgå vilka eventuella åtgärder som ska vidtas och när de beräknas vara genomförda.

För Ånge kommuns revisorer

DocuSigned by:

D2D7FA99A5014BF
Roger Sundin
Ordförande

DocuSigned by:

DEA99ABBFECC4F2...
Alf Hallén
Vice ordförande



Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

Rapport

Ånge kommun

KPMG AB

2022-04-14

Antal sidor 12



Ånge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	3
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	3
2.2	Revisionskriterier	3
2.3	Metod	3
3	Resultat av granskning av personalförsörjning	4
3.1	Vidtagna åtgärder för framtida behov	4
3.2	Avslutningssamtal	6
3.3	Förtydligande av styrelse och nämnders ansvar	7
4	Resultat av uppföljande granskning av drogförebyggande arbete	8
4.1	Styrdokument för det drogförebyggande arbetet	8
4.2	Arbete kring spel om pengar	10
5	Slutsats och rekommendationer	12



Ånge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

1 Sammanfattning

Vi har av Ånge kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av genomförda granskningar under året 2019. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att bedöma om ansvarig styrelse/nämnd har vidtagit beslutade åtgärder.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att en del åtgärder har vidtagits men att några inte är tillräckliga. Vi bedömer att det finns utrymme för att vidta ytterligare åtgärder samt utveckla befintliga åtgärder avseende både personalförsörjning och det drogförebyggande arbetet för att vidare kunna förstärka respektive område.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi

- att kommunstyrelsen utvecklar åtgärderna kring kompetensförsörjning för att i större omfattning möta behovet att behålla och utveckla befintlig kompetens, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen att utveckla uppföljning av åtgärderna kring kompetensförsörjning till att även redovisa resultat och bedömning av åtgärderna, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen utformar rutiner som säkerställer att avslutningssamtal erbjuds till samtliga, se avsnitt 3.2
- att kommunstyrelsen säkerställer att arbetet med "plan för hållbarhet" tydligt omfattar en struktur för det drogförebyggande arbetet samt möjliggör uppföljning, se avsnitt 4.1
- att kommunstyrelsen säkerställer att aktuella lagkrav beaktas och synliggörs i policy för rökfri arbetstid, se avsnitt 4.1
- att socialnämnden överväger att utöka och synliggöra information om arbetet kring spel om pengar, se avsnitt 4.2
- att socialnämnden tillser att upprättande av dokument för samverkan mellan kommun och region fullföljs inom en nära framtid, se avsnitt 4.2



Ånge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

2 Bakgrund

Vi har av Ånge kommuns revisorer fått i uppdrag att genomföra en uppföljning av genomförda granskningar under året 2019. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Revisionen anser det angeläget att göra en uppföljning av de åtgärder som vidtagits med anledning av ett antal granskningsprojekt som genomförts år 2019.

Revisionen bedömer att det finns en *risk* att beslutade åtgärder inte genomförts fullt ut i enlighet med de svar som revisionen erhållit. Det finns också en risk för att vidtagna åtgärder inte fått avsedd effekt. Det är även *väsentligt* att fattade beslut genomförs samt att det finns rutiner för att säkra att så sker.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om ansvarig styrelse/nämnd har vidtagit beslutade åtgärder.

Vi har granskat om:

- åtgärder har vidtagits i enlighet med ansvarig styrelse/nämnds beslut
- respektive styrelse/nämnd har följt upp att vidtagna åtgärder efterlevs och fått avsedd effekt

Granskningen omfattar följande revisionsrapporter:

- Granskning av personalförsörjning
- Uppföljande granskning av drogförebyggande arbete

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier
- Intervjuer/avstämningar med berörda tjänstepersoner och förtroendevalda

Rapporten är faktakontrollerad av tillförordnad personalchef, chef för socialförvaltningen och folkhälsostrateg.



Änge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

3 Resultat av granskning av personalförsörjning

Granskningen baseras på de rekommendationer som lämnades vid vår tidigare genomförda granskning av personalförsörjning samt de svar som kommunstyrelsen lämnande avseende denna.

Den sammanfattade bedömningen av vår tidigare genomförda granskning var att vi konstaterade att ett systematiskt och samordnat arbete har påbörjats och det utvecklas fortlöpande. För att motsvara framtida behov bedömde vi att genomförandet av åtgärder behöver intensifieras ytterligare.

3.1 Vidtagna åtgärder för framtida behov

Vi rekommenderade kommunstyrelsen att säkerställa att erforderliga åtgärder genomförs för att motsvara framtida behov samt att löpande följa upp åtgärder.

Enligt kommunstyrelsens svar på revisionsrapporten den 26 maj 2020¹ hade arbete påbörjats med att utveckla verksamheten inom området, bland annat utifrån synpunkter i en tidigare revisionsrapport om kompetensförsörjning samt kommunfullmäktiges strategi för kompetensförsörjning. Kommunen hade även genomfört ett arbete avseende löneöversyn vilket inkluderade kartläggning och en prioritering av utvalda yrkeskategorier för år 2020. Ett förslag till ny lönepolicy planerades att tas fram.

Vi har tagit del av kommunfullmäktiges strategi för kompetensförsörjning som omfattar tre områden:

- Rekrytering
- Utveckling av organisation och medarbetare
- Samarbeten

Dessa utgör prioriterade områden för arbetet med kompetensförsörjning. Vidare är kompetensförsörjningsarbetet kopplat till de prioriterade utvecklingsområdena *digitalisering* och *lokalförsörjning*.

Handlingsplan för kompetensförsörjning

Till strategin för kompetensförsörjning finns en handlingsplan för kompetensförsörjning. Av handlingsplanen framgår aktiviteter kopplade till de tre områdena som fastställts i strategin. Genom dessa aktiviteter genomförs arbetet med handlingsplanen. Enligt uppgift utgörs pågående aktiviteter bl.a. av projektet Hållbart arbetsliv i Västernorrland (HAV) vilket omfattar kompetensutveckling för medarbetare inom vård och omsorg utifrån tematiska utbildningar som berör personalfrågor, offentlighetsutbildarna Sundsvallsregionen med utbildning som syftar till att stärka de förtroendevalda politikerna i deras uppdrag samt traineeprogrammet för kandidater till anställning i verksamheten vilket har resulterat i ett flertal anställningar.

¹ KS 2020-05-26 § 74



Änge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

Handlingsplanen ska följas upp genom redovisning av resultat och analys i årsredovisningen eller på annat lämpligt sätt samt genom årlig kartläggning av kompetensförsörjningsbehovet som ska ligga till grund för utvecklingen av arbetssätt vid exempelvis rekrytering och satsningar vad gäller bl.a. löneöversyn. Med arbetssätt avses de aktiviteter och projekt som kopplas till kompetensförsörjning, exempelvis annonsering för rekrytering och rekryteringspremie.

Vi har tagit del av ett utdrag från en årsredovisning och noterar att det framgår hur risker kopplat till kompetensförsörjning och rekrytering följs upp, däremot framgår inte resultat eller bedömning av genomförda åtgärder.

Enligt uppgift uppdateras inte handlingsplanen löpande, däremot konkretiseras åtgärderna utifrån pågående och genomfört arbete.

Rekrytering

Enligt uppgift används rekryteringspremien, en förmån som kan erbjudas till personer som anställs i svårrekryterade tjänster. Uppföljning av huruvida rekryteringspremien varit ett framgångsrikt arbetssätt planeras genomföras under våren år 2022.

Vidare sker annonsering via rekryteringskanalen "Jobtip" i syfte att skapa spridning av rekryteringsannonser. Digital reklam avseende Änge kommun sprids även via universiteten i Östersund, Sundsvall och Umeå.

Enligt uppgift är en ny lönepolicy samt lönekriterier framtagna och vidtagna prioriteringar har resulterat i en tillfredställande lönestruktur. Vi har tagit del av lönepolicyn och de gemensamma riktlinjerna för lönekriterier och noterar att bl.a. lönepolitiska grundsatser, principer för lönesättning, riktlinjer för lönesamtal samt chefers respektive medarbetares ansvar framgår.

3.1.1 Bedömning

Vi noterar att ett flertal åtgärder genomförs, och flera planeras, för att motsvara framtida behov för personalförsörjning. Även uppföljning av dessa genomförs genom handlingsplanen. Vi ser gärna att uppföljningen vidareutvecklas för att följa upp att åtgärderna är effektiva, förslagsvis i en rapport utanför årsredovisningen.

Vidare anser vi att åtgärderna kan utvecklas. Vi konstaterar att åtgärderna primärt avser rekrytering och att nå ut till nya medarbetare. Vi menar att framtida behov även handlar om att behålla och utveckla befintlig kompetens. Det finns befintliga aktiviteter som syftar till detta, genom utbildningar och samarbeten med externa aktörer, men vi ser utrymme för utveckling.



Änge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

3.2 Avslutningssamtal

Av den tidigare genomförda granskningen framgår att samtliga medarbetare som väljer att avsluta sin anställning ska erbjudas avslutningssamtal. Detta syftar bl.a. till att identifiera områden där kommunen som arbetsgivare kan utvecklas. Tidigare har problematik existerat kring att avslutningssamtalen inte sammanställs och således samlas resultatet av dem inte in och kan inte användas som underlag för utveckling.

Vi rekommenderade kommunstyrelsen att säkerställa att avslutningssamtal genomförs och sammanställs.

Enligt styrelsens svar på revisionsrapporten var avslutningssamtal en prioriterad uppgift för chefer och det skulle ingå i internkontrollplanen för år 2020. Med beaktande till bemanning och budget bedömdes det svårt att öka antalet aktiviteter och uppföljningen av avslutningssamtal. Enligt uppgift registreras nu avslutningssamtal i tertialrapporterna i programmet Stratsys och sammanställning sker på årsbasis.

Vi konstaterar att styrelsen den 17 december 2019² fastställde kompetensförsörjning som en punkt i internkontrollplanen för år 2020. Kontrollen innebär att avslutningssamtal ska erbjudas till samtliga som väljer att avsluta sin anställning i syfte att erhålla kunskap om anledningar till att medarbetare lämnar sina anställningar.

Av årsuppföljningen av 2020 års internkontrollplan framgår att 66 personer avslutade sin anställning och att sex avslutningssamtal rapporterades. Vidare framgår av uppföljningen att fler avslutningssamtal kan ha genomförts utan att ha rapporterats.

Vi noterar att uppföljning av kompetensförsörjning/avslutningssamtal även ingår i 2021 års internkontrollplan³. Vi har tagit del av sammanställningen för 2021 års avslutningssamtal och noterar att antalet genomförda avslutningssamtal har ökat sedan år 2020. Under år 2021 genomfördes 22 avslutningssamtal (framgår dock inte hur många som har slutat). Vi noterar att det inte är möjligt att följa upp hur många avslutningssamtal som erbjudits men avböjts av medarbetaren. Det noteras i sammanställningen att personalenheten i framtiden bör få in en blankett för avslutningssamtal för de som avslutat sina anställningar, även om samtalen inte genomfördes, för att kunna säkerställa att det erbjudits. Vidare framgår att chefer har behövt påminnas om att erbjuda avslutningssamtal. Utöver detta genomfördes enligt uppgift en analys kring avslutningssamtal för år 2020, sådan har ännu inte genomförts för år 2021.

3.2.1 Bedömning

Vi konstaterar att avslutningssamtal nu registreras kvartalsvis och att sammanställning sker årligen. Däremot visar sammanställningen att många medarbetare inte har erhållit och/eller inte genomfört avslutningssamtal. Således ser vi positivt på övervägandet att personalenheten i framtiden ska begära in blanketter för samtliga som slutat i syfte att säkerställa att samtliga i varje fall har erbjudits.

² KS 2019-12-17 § 215

³ KS 2020-12-15 § 241



Ange kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

Vi anser att kommunstyrelsen bör utforma tydliga rutiner för avslutningssamtal samt säkerställa att resultaten av samtalen sammanställs för framtida behov.

3.3 Förtydligande av styrelse och nämnders ansvar

Av den tidigare genomförda granskningen framgår att det funnits en problematik med otydlighet i gränsdragningen mellan kommunstyrelsens och nämndernas ansvar gällande arbetet med kompetensförsörjning och personalfrågor. Med beaktande till detta rekommenderade vi kommunstyrelsen att tydliggöra nämndernas roll och ansvar.

Enligt styrelsens svar på revisionsrapporten såg de positivt på att tydliggöra gränsen mellan styrelsens och nämndernas ansvar och det föreslogs att inkluderas i översynen av organisationen. Vidare framgår av svaret att ansvarsfördelningen skulle bli tydlig om det beslutades att organisationen skulle utgöras av en kommunstyrelse med utskott i stället för nämnder. Alternativt kunde en genomgång av delegationsordning och andra styrdokument ske.

Kommunfullmäktige beslutade den 25 oktober 2021⁴ att organisationen från och med år 2023 kommer bestå av en kommunstyrelse med fyra utskott.

3.3.1 Bedömning

Vi konstaterar att en omorganisering av organisationen planeras vilket enligt uppgift förväntas tydliggöra ansvarsfördelningen i kommunen.

⁴ KF 2021-10-25 § 78



Änge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

4 Resultat av uppföljande granskning av drogförebyggande arbete

Granskningen baseras på de rekommendationer som lämnades vid vår tidigare genomförda uppföljande granskning av drogförebyggande arbete samt de svar som kommunstyrelsen, socialnämnden och utbildningsnämnden lämnade avseende denna.

Den sammanfattade bedömningen av vår tidigare genomförda granskning var att kommunen delvis har vidtagit åtgärder i enlighet med ansvarig styrelse/nämnds beslut. Vi ansåg att styrelse/nämnd har följt upp besluten i liten utsträckning. Vad gäller det systematiska arbetet samt tillgång till insatser gällande spel om pengar gjordes bedömningen att det till viss del finns ett systematiskt arbete samt tillgång till insatser.

4.1 Styrdokument för det drogförebyggande arbetet

I den tidigare genomförda granskningen noterade vi betydelsen av att det finns tydliga strukturer för arbete med drogförebyggande arbete och uppföljning av det. Således rekommenderade vi kommunstyrelsen att tillse att det finns styrdokument för det drogförebyggande arbetet, exempelvis inom ramen för kommunens folkhälsoarbete.

Enligt kommunstyrelsens svar på revisionsrapporten den 17 december 2019⁵ arbetar kommunen efter modellen om att de nationella strategierna och länsstrategierna ska följas. Det framgår att ett sätt att klara detta är att arbeta utifrån strategierna samt mål utöver dem, men att inte utforma egna politiska strategier.

De nationella strategierna avser ANDTS-strategin⁶ (alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel om pengar) som på lokal nivå samordnas av länsstyrelsen. Vi noterar att strategin avsåg åren 2016–2020.

Enligt uppgift utformas en "plan för hållbarhet" som ska inkludera bl.a. perspektivet "social hållbarhet" där ANDTS-arbetet har en roll inom folkhälsoområdet. Syftet med att skapa en plan för hållbarhet är att få ett helhetsperspektiv på sociala frågor och inte betrakta dessa som enskilda frågor som inte påverkar varandra. Enligt kommunen kan ett helhetsgrepp runt ett flertal sociala frågor, som skapar effekter för områdenas framgång samt konsekvenser från deras utmaningar, skapa en lägesbild till grund för kommunens utformande av mål och interventioner.

Plan för hållbarhet arbetas fram i enlighet med kommunens vision och de fokusområden som kommunfullmäktige antagit under hösten år 2021. Arbeta med planen pågår under år 2022. Ett av de fem fokusområdena är "hållbar hälsa" vilket berör möjligheten att leva ett hälsosamt liv. Detta kopplas till barnkonventionen och rätten till ett liv fritt från exempelvis narkotika. Nationella strategier för ANDT(S)-arbetet utgör även ett ramverk för kommunens drogförebyggande arbete och integreras således i planen.

⁵ KS 2019-12-17 § 225

⁶ Regeringskansliet, Socialdepartementet, *En samlad strategi för alkohol- narkotika- dopnings- och tobakspolitiken 2016-2020*, ur regeringens skrivelse 2015/16:86



Ånge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

4.1.1 Principer för samverkan mellan kommunala enheter

Av den tidigare uppföljande granskningen av drogförebyggande arbete framgår att behovet av principer för samverkan mellan kommunala enheter kvarstår. Således rekommenderade vi att rekommendationen om principen för samverkan mellan kommunala enheter/dokumenterad ansvarsfördelning kvarstår. Vi anser att en sådan ansvarsfördelning även bör beskriva externa parter roller. Rekommendationen avser styrelsen och båda nämnderna.

Av styrelsens svar på revisionsrapporten framgår att principer för samverkan mellan kommunala enheter inte ska fastställas. Förvaltningen arbetar med att vara tydliga i uppdrag och samverkansfrågor men något specifikt dokument avseende hur de ska vara tydliga har inte utformats. Enligt uppgift har detta inte förändrats och principer planeras inte fastställas.

Av socialnämndens⁷ och utbildningsnämndens⁸ svar på revisionsrapporten framgår att nämnderna hänvisar till styrelsens svar i frågan.

4.1.2 Rökförbud

Av den tidigare genomförda granskningen framgår att lagkrav avseende rökförbud bör förtydligas i kommunens regler om rökfri arbetstid. Vidare framgick att reglerna kring rökfri arbetstid är från år 2008 och behöver enligt kommunstyrelsen uppdateras och i anslutning till detta kan aktuella lagkrav förtydligas.

Med beaktade till detta rekommenderade vi kommunstyrelsen att revidera reglerna om rökfri arbetstid.

Enligt styrelsens svar på revisionsrapporten skulle kommunen utforma en ny policy för rökfri arbetstid under år 2020. Enligt uppgift har arbete med en ny policy påbörjats med avsikten att den ska färdigställas under år 2022.

Vi har tagit del av ett arbetsdokument för den nya policyn och noterar att det framgår regler för rökfri arbetstid och rökförbud, att chefer/arbetsledare ansvarar för att främja rökfri arbetstid, uppföljning och åtgärder vid avvikelser från fastställda regler samt hjälp och stöd för medarbetare som försöker sluta röka. Vi noterar dock att det inte framgår några aktuella lagkrav till grund för policyn.

4.1.3 Bedömning

Vi konstaterar att principer för samverkan mellan kommunala enheter inte avses fastställas.

Arbete pågår med att ta fram Plan för hållbarhet. Vi anser att kommunstyrelsen bör säkerställa att detta fullföljs på ett sätt som tydligt omfattar strukturer för det drogförebyggande arbetet och möjliggör uppföljning.

Vi noterar att arbete pågår för att ta fram en ny policy för rökfri arbetstid. Vi anser att styrelsen bör säkerställa att aktuella lagkrav beaktas samt tydliggöra dessa i policyn.

⁷ SN 2019-12-19 § 201

⁸ UTB 2019-12-11 § 124



Änge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

4.2 Arbete kring spel om pengar

Spel om pengar ingår i socialtjänstlagen⁹ och i hälso- och sjukvårdslagen¹⁰. Det är lagstadgat att regionen ska ingå i en överenskommelse med kommunen i frågan om spel om pengar samt att kommunen ska arbeta förebyggande och motverka missbruk av spel om pengar. Vidare ska kommunen sprida kunskap om missbruk och befintliga hjälpmöjligheter.

Vi rekommenderade socialnämnden att tillse att det finns styrdokument för arbetet kring spel om pengar, exempelvis inom ramen för kommunens folkhälsoarbete, samt säkerställa att nämnden arbetar för att förebygga och motverka missbruk av spel om pengar.

Av socialnämndens svar på revisionsrapporten framgår att spel om pengar ingår i området "Vuxenstöd – missbruk". Nämnden har inte för avsikt att utforma ett specifikt styrdokument för arbetet kring spel om pengar utan kommer fortsätta arbeta förebyggande inom "Vuxenstöd – missbruk". Vi har tagit del av nämndens delegeringsordning och noterar att det framgår vad som inkluderas i "vuxenstöd" avseende vård av missbrukare enligt lagstiftning. Detta utgörs av sex punkter som bl.a. avser utredningar och ersättning för missbruksvård.

Enligt uppgift kvarstår socialnämndens svar på revisionsrapporten som fortsättningsvis gällande med tillägget att "plan för hållbarhet" ska inkludera perspektivet "social hållbarhet" där arbetet med spel om pengar har en roll inom folkhälsoområdet.

Vidare noterar vi att arbete kring spel om pengar nu även inkluderas i ANDTS-strategin. Således omfattar befintliga riktlinjer och folkhälsoarbetet arbete kring spel om pengar.

Vi rekommenderade även att socialnämnden ansvarar för att aktivt sprida information om kommunens roll och vilka insatser som finns att tillgå för personer som missbrukar spel om pengar.

Av svaret på revisionsrapporten framgår att nämnden avser fortsätta arbeta förebyggande inom området samt tydliggöra och synliggöra information om hur medborgare kan få stöd och hjälp. Det tydliggörs och synliggörs via kommunens hemsida. Enligt uppgift kvarstår socialnämndens svar på revisionsrapporten som fortsättningsvis gällande.

Vidare rekommenderade vi socialnämnden att tillse att överenskommelse med regionen gällande samarbete kring personer som missbrukar spel om pengar upprättas.

Enligt svaret på revisionsrapporten skulle en överenskommelse göras mellan kommunen och regionen. Nämnden hade representant/er i de länsövergripande nätverken/arbetsgrupper som bedriver arbete med att få tillstånd till överenskommelsen.

Enligt uppgift finns en oviss arbetsfördelning mellan region och kommun. Däremot pågår arbete med att upprätta dokument för samverkan mellan region och kommun kring spel om pengar. Ett hinder är dock att det inte finns någon nationell strategi med tydliggörande av ansvarsfördelning. Det finns ingen prognos för när arbetet förväntas

⁹ Socialtjänstlag (2001:453) 3 kap. 7 §

¹⁰ Hälso- och sjukvårdslag (2017: 30) 16 kap. 3 §



Änge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

vara färdigt. Hittills har kommunen inte samarbetat med regionen i något ärende utan tjänster har köpts in av andra utförare när behov uppstått.

Vidare uppges att kommunen hanterar få ärenden kring spel om pengar och de har inte upplevt någon ökning i efterfrågan om stöd och behandling. Däremot finns ett antagande att efterfrågan kan komma att öka till följd av nationella trender som visar att spelmissbruk har ökat under covid-19.

4.2.1 Bedömning

Vi noterar att socialnämnden inte avser utforma ett specifikt styrdokument för arbetet kring spel om pengar utan i stället arbeta med det inom ramen för "vuxenstöd-missbruk". Vi förstår det som att spel om pengar utgör en del av arbetet mot missbruk samt att arbetet nu omfattas av ANDTS-strategin. Således anser vi att ett specifikt styrdokument för arbetet kring spel om pengar inte behövs. Däremot anser vi att information om arbetet kan synliggöras ytterligare.

Med beaktande till förväntningen om ökad efterfrågan om stöd och behandling anser vi att behovet av en mer aktiv insats avseende informationsspridning kan öka, åtminstone under en period. Således anser vi att socialnämnden bör överväga att arbeta mer aktivt för att sprida information om hur nämnden arbetar med problem kring spel om pengar.

Vidare konstaterar vi att arbete pågår med att upprätta dokument för samverkan mellan kommun och region kring spel om pengar. Då arbetet varit pågående under några års tid anser vi att det bör säkerställas att arbetet fullföljs inom en nära framtid. Detta för att säkerställa ett fungerande samarbete, speciellt med beaktande till förväntningen om ökat behov av stöd och behandling.



Änge kommun

Uppföljning av granskningar genomförda år 2019

2022-04-14

5 Slutsats och rekommendationer


Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att en del åtgärder har vidtagits men att några inte är tillräckliga. Vi bedömer att det finns utrymme för att vidta ytterligare åtgärder samt utveckla befintliga åtgärder avseende både personalförsörjning och det drogförebyggande arbetet för att vidare kunna förstärka respektive område.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi

- att kommunstyrelsen utvecklar åtgärderna kring kompetensförsörjning för att i större omfattning möta behovet att behålla och utveckla befintlig kompetens, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen utvecklar uppföljning av åtgärderna kring kompetensförsörjning till att inte enbart redovisa hur de följs upp, se avsnitt 3.1
- att kommunstyrelsen utformar rutiner som säkerställer att avslutningssamtal erbjuds till samtliga, se avsnitt 3.2
- att kommunstyrelsen säkerställer att arbetet med ”plan för hållbarhet” tydligt omfattar en struktur för det drogförebyggande arbetet samt möjliggör uppföljning, se avsnitt 4.1
- att kommunstyrelsen säkerställer att aktuella lagkrav beaktas och synliggörs i policy för rökfri arbetstid, se avsnitt 4.1
- att socialnämnden överväger att utöka och synliggöra information om arbetet kring spel om pengar, se avsnitt 4.2
- att socialnämnden tillser att upprättande av dokument för samverkan mellan kommun och region fullföljs inom en nära framtid, se avsnitt 4.2

Datum som ovan

KPMG AB

DocuSigned by:

 BDAFCEB422584B1...
 Mikael Lindberg
 Certifierad kommunal revisor

DocuSigned by:

 AC68F42812FC43C...
 Kristin Larsson
 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.