

# **Uppföljning av IK-plan 2025 - Bristande referenstagnning vid nyanställning**

---

Förskolenämnden

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Granskningar .....</b>	<b>4</b>
Nämndens granskningar .....	4
Risk: Bristande referenstagning vid nyanställning.....	4
Granskning: Bristande referenstagning vid anställning .....	4

## Inledning

Intern kontroll är en del i Malmö stads utvecklings- och kvalitetsarbete. En god intern kontroll innebär att det finns ändamålsenliga och väl dokumenterade system och rutiner att följa, samt fokuserar på att hantera de viktigaste riskerna. Den bidrar till att det finns rättvisande redovisning, bra information om verksamheten samt skydd mot förluster eller förstörelse av kommunens tillgångar. En god intern kontroll kännetecknas även av att åtgärder och kontroller införs för att hantera identifierade risker.

Det årliga intern kontrollarbetet utgörs av återkommande aktiviteter där den interna kontrollen planeras, genomförs, följs upp och analyseras:

1. riskanalys
2. upprätta intern kontrollplan
3. genomförande och rapportering av granskningar och direktåtgärder
4. rapportering till nämnden och kommunstyrelsen
5. årlig utvärdering av nämndens interna kontroll
6. revidering av nämndens regler och anvisningar för intern kontroll.

Ur riskanalysarbetet har det prioriterats ett antal risker som granskas vidare under året för att få bättre underlag om åtgärder behöver sättas in. Ett antal av riskerna är kommungemensamma och beslutade av kommunstyrelsen. Förskoleförvaltningen rapporterar granskningsresultat löpande under året.

Detta är en rapport från en av granskningarna enligt förskolenämndens internkontrollplan för 2025.

# Granskningar

## Nämndens granskningar

### **Risk: Bristande referenstagning vid nyanställning**

#### **Beskrivning av risk**

Risk för rekrytering av medarbetare som inte har förutsättningar att klara uppdrag och mål på grund av att rutin för referenstagning inte följs vid nyanställningar. Detta kan leda till bristande förutsättningar för verksamheten att utföra utbildningsuppdraget och negativa konsekvenser ut ett ekonomiskt perspektiv.

Granskning: Bristande referenstagning vid anställning

#### **Områden och tillhörande rutiner som ska granskas:**

Granskning avser rutin avseende referenstagning.

#### **Syfte med granskningen:**

Granskningen syftar till att synliggöra och identifiera eventuella brister i efterlevnad av rutinen vid referenstagning inför anställning.

#### **Omfattning/avgränsning:**

Granskningen avser avslutade rekryteringar inom förskolenämndens verksamhet inom 2024-10-01 - 2025-03-31.

#### **Granskningsmetod:**

Granskning genomförs genom en enkät till rekryterande chefer. Avgränsning: enkät skickas till de chefer som enligt förskoleförvaltningens rutin ska ta referens inför anställning.

### **Resultat**

#### **Bakgrund**

Enligt Malmö stads gemensamma rekryteringsprocess ska två eller flera referenser tas på slutkandidater. Sedan 2017 har förskoleförvaltningen en rutin i samband med rekrytering och referenstagning som utgör ett komplement och ett förtydligande av Malmö stads gemensamma rekryteringsprocess och gäller vid all rekrytering till förskoleförvaltningen.

Referenstagning ska göras av anställande chef och basera sig på de intryck som HR och rekryterande chef fått vid intervjun. Endast i undantagsfall kan annan person som varit med vid intervjun ta referenser. Kandidaten uppger och lämnar själv sina referenspersoner. Huvudregeln är att referenterna ska utgöras av nuvarande och tidigare chefer. Saknas tidigare arbetsgivare kan andra personer i kandidatens omgivning kontaktas, exempelvis lärare, mentor eller föreningsliv. Om den sökande har varit anställd av Malmö stad tidigare ska alltid referenser tas av den dåvarande chefen eller motsvarande. Om anställningen inom Malmö stad var lång tid tillbaka gör den rekryterande chefen en bedömning om referensen är relevant. För att få en fördjupad bild av den sökande ska minst två referenter kontaktas. Referenstagningen ska alltid dokumenteras.

#### **Resultat**

Förskoleförvaltningen har i granskningen avseende referenstagning gjort ett urval av 50 avslutade rekryteringar under tidsperioden 24-10-31 – 25-03-31. Av 50 utskickade enkäter inkom 39 svar vilket motsvarar en svarsfrekvens på 78 %.

Nedan följer statistik där resultatet av internkontrollen presenteras i sin helhet.

1. Hur många referenser togs på slutkandidaten?

Antal referenser	Antal rekryteringar	Andel rekryteringar i procent
0	1	3 %
1	2	5 %
2	31	79 %
3 eller fler	5	13 %
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>

2. Om referenser inte togs, vad berodde det på?

Svar: Kandidaten hade ett vikariat som förlängdes, därför togs inga nya referenser.

3. Vid referenstagningen, vilken relation hade referenspersonerna till kandidaten?

Referenspersonens relation till kandidaten	Antal	Andel i procent
Nuvarande chef	22	35 %
Tidigare chef	23	36 %
Kollega	7	11 %
Handledare/lärare	8	13 %
Vän/släkting	0	0 %
Annan relation	3	5 %
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100 %</b>

4. Vem utförde referenstagningen?

Referenstagare	Antal	Andel i procent
Anställande chef	25	66 %
Kollega till chefen	7	18 %
HR	6	16 %
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

5. Finns referenstagningen dokumenterad?

	Antal	Andel i procent
Ja	27	71 %
Nej	11	29 %
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Av 39 rekryterande chefer uppger 36 chefer att de tagit två eller fler referenser. Tre chefer uppger att de tagit en eller inga referenser. En av dessa chefer uppgav att ingen referens togs och anledningen till detta var att rekryteringen gällde en förlängning av ett befintligt vikariat. På grund av enkätens utformning har granskningen inte kunnat ta del av chefernas motivering till varför de tagit endast en referens vid rekrytering. Därmed kan konstateras att i majoriteten av de granskade rekryteringarna har minst två referenser inhämtats, vilket överensstämmer med förskoleförvaltningens och Malmö stads fastställda riktlinjer.

En övervägande andel av de inhämtade referenserna utgjordes av nuvarande eller tidigare chefer, vilket är i linje med Malmö stads och förskoleförvaltningens rekommendationer. I vissa fall har referenser istället utgjorts av kollegor, handledare eller lärare. Detta kan förklaras med att kandidaten varit ny på arbetsmarknaden och därmed inte haft möjlighet att ange två chefsreferenser.

Det framgår att referenstagningen i huvudsak genomförts av den anställande chefen eller HR. Sju chefer har uppgett att det är en kollega till chefen som tagit referens. Utgångspunkten i granskningen var att kollega till chef avser annan chef i ledningsgruppen.

Frågan gällande dokumentation av referenstagning kan tolkas på olika sätt. Det framgår inte i förvaltningens rutin hur referenstagningen ska dokumenteras eller hur länge denna ska sparas.

#### **Slutsats**

Granskningen visar att rutinen för referenstagning i stort sett har följts. Endast ett fåtal avvikelser har noterats som har haft förklarliga orsaker.

#### **Har granskningen lett till förbättringsåtgärder?**

Förskoleförvaltningen ser ett behov av att förtydliga den del i rutinen som rör dokumentation av referenser. Detta kommer att genomföras i början av 2026.