

Uppföljning av internkontrollplan 2025 - tertia 2

Arbetsmarknads- och
socialnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Direktåtgärder	4
Risk: Bristande hantering av visselblåsarärenden	4
Åtgärd: Översyn av rutin för visselblåsarärenden	4
Risk: Internt dataintrång	5
Åtgärd: Utvärdering rutin för systematisk logguppföljning	5
Granskningar	8
Nämndens granskningar	8
Risk: Registerkontroll.....	8
Granskning: Utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering	8

Inledning

Enligt Malmö stads reglemente för intern kontroll (kommunfullmäktige 2016-12-20, § 303, bilag 178) har arbetsmarknads- och socialnämnden det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sitt ansvarsområde. Det årliga arbetet med intern kontroll utgörs av återkommande aktiviteter där den interna kontrollen planeras, genomförs, följs upp och åtgärdas.

Syftet med intern kontroll är att säkra en ändamålsenlig och effektiv verksamhet, en tillförlitlig ekonomisk rapportering, en tillförlitlig information om verksamheten samt att verksamheten följer lagar, föreskrifter och andra styrdokument. Det handlar också om att säkra tillgångar och förhindra förluster samt upptäcka och eliminera eller förebygga allvarliga fel.

Nämnden ska varje år anta en särskild plan för den interna kontrollen, en så kallad internkontrollplan. I planen samlas årets direktåtgärder och granskningar. Nämnden beslutade om en internkontrollplan för året vid sammanträdet i januari 2025.

I denna rapport redovisas de åtgärder och granskningar som var planerade att rapporteras i samband med tertiäl 2 2025. Rapporteringen av samtliga åtgärder och granskningar i internkontrollplanen sker i januari 2026.

Läs mer om arbetsmarknads- och socialnämndens arbete med intern kontroll i nämndens styrdokument Riktlinje för arbetet med intern kontroll (ASN-2021-11450).

Direktåtgärder

Risk: Bristande hantering av visseblåsarärenden

Beskrivning av risk

Risk för brister i hanteringen av visseblåsarärenden på grund av otillräckliga resurser och avsaknad av ett förvaltningsgemensamt arbetssätt, vilket kan leda till att Malmö stads riktlinjer för visseblåsarfunktionen och lagstiftningens krav inte följs.

Åtgärd: Översyn av rutin för visseblåsarärenden

Vad ska göras:

En översyn och vid behov revidering av arbetsmarknads- och socialförvaltningens rutin för visseblåsarärenden.

Genomförda åtgärder

Visseblåsarlagen, lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, började gälla 2021. Malmö stad har sedan 2022 en visseblåsarfunktion som är gemensam för staden. Kommunstyrelsen har ett utpekat ansvar för funktionen i sitt reglemente.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har sedan 2023 en intern rutin för hantering av visseblåsarärenden. Rutinen utgår från Malmö stads kommungemensamma styrdokument.

Förvaltningen har gjort en översyn av rutinens struktur och innehåll. Syftet med översynen har varit att göra en bedömning kring huruvida rutinen i sin nuvarande form möter behovet av vägledning i samband med handläggningen av visseblåsarärenden. Förvaltningens bedömning är att rutinen behöver revideras för att de visseblåsarärenden som förvaltningen får i uppdrag att utreda ska handläggas på ett rättssäkert sätt och i enlighet med styrdokument.

Ett antal teman har identifierats som är särskilt viktiga att förtydliga i rutinen och i förhållande till förvaltningens arbetssätt. Temana rör områden som styrning, roller och ansvar relaterat till förvaltningens visseblåsarfunktion och i samband med handläggning av ärenden, oklarheter i gränsdragningen av ett visseblåsarärende och andra utredningar såsom arbetsrättslig utredning, samt frågeställningar kring intern kommunikation.

Den stadsövergripande rutinen för visseblåsarärenden, som kommunstyrelsens förvaltning ansvarar för, reviderades under hösten 2024. Under våren 2025 gjordes även en genomlysning av stadskontorets visseblåsarfunktion på initiativ av kommunstyrelsen. Genomlysningen har sammanställts i en rapport som stadens förvaltningar har fått möjlighet att

ta del av. Revideringen av förvaltningens interna rutin tar hänsyn till de förändringar och förslag som finns i nämnda dokument.

Planering inför hösten 2025

Revideringen av rutin för visseblåsarärenden har påbörjats, men inte avslutats som planerat. Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att slutföra förändringarna under hösten. Slutlig uppföljning sker i januari 2026 i samband med årsrapporteringen av internkontrollplan 2025.

Risk: Internt dataintrång

Beskrivning av risk

Risk för att obehöriga anställda tar del av känsliga uppgifter på grund av medveten eller omedveten handling, vilket kan leda till att sekretessen bryts och att känsliga uppgifter kan spridas vidare.

Åtgärd: Utvärdering rutin för systematisk logguppföljning

Vad ska göras:

En utvärdering av om genomförda förändringar i rutin för systematisk logguppföljning har gett önskat effekt.

Genomförda åtgärder

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen hanterar uppgifter om enskildas personliga förhållanden och hälsotillstånd. Lagstiftning reglerar hur de känsliga uppgifterna ska hanteras för att skydda individernas integritet.

Förvaltningens rutin avseende systematisk logguppföljning reviderades under 2023. En utvärdering av om förändringarna har gett önskad effekt har gjorts genom:

- En uppföljning av hur många loggkontroller som årligen har diarieförts mellan 2020 och 2024.
- En enkätundersökning riktad till ett urval enhets- och sektionschefer inom förvaltningen. Enkäten skickades till 98 chefer varav 54 chefer valde att svara, vilket ger en svarsfrekvens på 55 procent.
- Gruppintervju med fyra sektionschefer från förvaltningens verksamhetsavdelningar.

Diarieförda loggkontroller

Loggkontroller som genomförs ska diarieföras i Platina. Sammantaget har antalet genomförda kontroller ökat för varje år sedan 2020. Ökningen indikerar att kännedomen om ansvaret att genomföra regelbundna

kontroller och att dessa ska diarieföras har ökat bland förvaltningens chefer.

År	Antal diarieförda kontroller
2020	370
2021	453
2022	802
2023	996
2024	1 117

Resultat av enkätundersökning och gruppintervju

Enkäten och gruppintervjun har utgått från syftet med revideringen som gjordes 2023. Resultatet i förhållande till respektive syfte redovisas nedan.

Säkerställa följsamhet till rutin och genomförande av loggkontroller

Rutin för systematisk logguppföljning är välkänd bland chefer inom förvaltningen och en hög andel av cheferna anger att de har tagit del av rutinens innehåll.

Majoriteten av cheferna anger att de har gjort loggkontroller enligt rutinen under de senaste 12 månaderna. Ett mindre antal anger dock att de inte har gjort kontroller med samma intervall som beskrivs i rutinen. Som orsak anges bland annat att chefen har färre medarbetare än 10, att denne glömt, inte har förstått hur man ska göra eller inte haft tid.

Majoriteten av cheferna anger även att de har diariefört alla loggkontroller som de har genomfört, så som beskrivs i rutinen. De som inte har diariefört kontrollerna uppger orsaker som tidsbrist, att de har glömt och att det har varit ottydligt hur diarieföring ska göras.

Att antalet diarieförda kontroller har ökat sedan 2020 indikerar att följsamheten till rutinen gradvis har ökat.

Förenkla delar av rutinen

Cheferna anger att det är lätt att förstå sitt ansvar utifrån rutinen samt hur en loggkontroll ska genomföras. I fråga om vad som eventuellt skulle kunna bli tydligare anger ett fåtal oklarheter kring vad som ska kontrolleras, att rutinen bör kortas ner, samt att den tekniska beskrivningen i berörda system kan förbättras.

Enstaka chefer beskriver att det är svårt att avgöra om något är en avvikelse eller ej och efterfrågar stöd i bedömningarna. Det framkommer även synpunkter kring att rutinen bör vara att man gör stickprov på ärenden i stället för på anställda, samt att rutinen i högre utsträckning bör kunna anpassas efter verksamhetens inriktning och kontrollerna automatiseras.

Skapa en gemensam hantering av avvikelser

Som bilaga till rutin för systematisk logguppföljning finns en beskrivning av vilka åtgärder som ska vidtas vid upptäckt dataintrång. Det är mycket få chefer som har hittat avvikelse/r vid genomförandet av loggkontroller. Majoriteten anger att de helt eller delvis vet hur de ska agera om de hittar en avvikelse i samband med kontroll.

Planering inför hösten 2025

Utvärderingen visar att revideringen av rutin för systematisk logguppföljning som gjordes 2023 i stort har haft den effekt som eftersträvades.

Utifrån resultatet kommer rutinen att förtydligas i vissa delar. Det handlar främst om möjligheten att söka stöd hos kollega eller närmsta chef för bedömning av avvikelse, samt när det lämpar sig att kontrollera utifrån ärenden i stället för baserat på medarbetare. Förvaltningen ska även se över möjligheten att utforma ytterligare vägledning utifrån chefernas önskemål om ökat stöd.

Nya lagkrav avseende loggkontroll i socialtjänstens system har införts sedan förvaltningen senast reviderade rutinen. Befintliga bilagor till rutinen, bland annat de som beskriver hur kontroller ska göras i aktuella system, kommer att uppdateras.

Den främsta funktionen med systematisk logguppföljning är att förhindra intrång genom att förmedla att regelbundna kontroller görs av närmsta chef. Då rutinen grundar sig på stickprovskontroller kan kontrollerna i sig inte anses ge ett heltäckande skydd. Insatser för att förebygga och hantera interna dataintrång är fortsatt en viktig del i förvaltningens samlade arbete med informationssäkerhet.

Granskningar

Nämndens granskningar

Risk: Registerkontroll

Beskrivning av risk

Risk för att utdrag ur belastningsregistret inte begärs i samband med rekryteringen på grund av bristande följsamhet till rutin, vilket kan leda till att förvaltningen anställer medarbetare som inte uppvisat utdrag ur belastningsregistret.

Granskning: Utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering

Områden och tillhörande rutiner som ska granskas:

Lag (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn, lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn samt Malmö stads rekryteringsprocess.

Syfte med granskningen:

Granskningen syftar till att säkerställa följsamheten till Malmö stads rekryteringsprocess samt tillämpliga lagar avseende registerkontroll vid anställning.

Omfattning/avgränsning:

Granskningen är avgränsad till anställningar som påbörjats under perioden januari till april 2025.

Granskningsmetod:

Stickprovskontroller i personalsystemet och granskning om utdrag ur belastningsregistret har begärts vid rekryteringar under granskningsperioden.

Resultat

I samband med rekrytering av medarbetare som arbetar med barn ska berörda verksamheter inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen begära att ett registerutdrag från belastningsregistret uppvisas. Utdraget ska uppvisas innan anställningen ingås.

Vid anställning av personer som ska arbeta på boenden som tar emot barn ska utdraget eller en kopia sparas i medarbetarens personalakt under minst två år. Om utdraget utfärdats som ett digitalt dokument får det inte sparas digitalt, utan dokumentet ska vara fysiskt tillgängligt. Utfärdande- och giltighetsdatum för registerutdraget ska dokumenteras genom en anteckning i stadens HR-system.

Vid de tillfällen då anställningen avser personer som ska arbeta med barn i annan verksamhet än skola och barnomsorg och där tjänsten inte är på ett boende, har arbetsgivaren inte rätt att spara originalet eller en kopia av registerutdraget. I dessa fall ska det enligt förvaltningens befintliga rutin i stället dokumenteras att registerutdraget uppvisats genom en anteckning av utfärdande och giltighetsdatum i stadens HR-system.

Stickprovskontroll av rekryteringar

Under perioden januari till april 2025 erbjöds totalt 53 personer anställning inom förvaltningens verksamheter som omfattas av lagstiftningens krav på registerutdrag ur belastningsregistret. Granskningen visar att inför erbjudande om anställning har registerutdrag kontrollerats på 39 personer av totalt 53.

Av de 39 registerutdrag som har kontrollerats, är det 19 som har dokumenterats genom en anteckning i HR-systemet. I de fall information om registerutdrag inte funnits i HR-systemet har berörda chefer kontaktats med en förfrågan om huruvida kontrollen har genomförts eller ej. I kontakten uppger 20 chefer att kontrollen har gjorts.

Bland de som inte har dokumenterat kontrollen i HR-systemet uppges anledningar som att de inte haft kunskap om att uppvisandet skulle dokumenteras, att de inte hunnit eller att de har glömt.

Som tidigare beskrivet gäller för anställda som arbetar på boenden som tar emot barn att utdraget eller en kopia av denna ska sparas i medarbetarens personalakt under minst två år. Av 39 medarbetare är det 19 som arbetar inom boende verksamheten. Alla har utdraget eller en kopia sparad i personalakten. 12 av dessa har utdraget både sparad i personalakten samt dokumenterat i HR-systemet.

14 chefer återkom ej med information huruvida kontroll gjorts eller ej. Det har därför inte varit möjligt att dra någon slutsats.

Resultatet jämfört med granskningen 2022

En granskning av utdrag ur belastningsregistret genomfördes även 2022 genom den interna kontrollen. Granskningen genomfördes enligt samma metod som 2025.

Sammanfattningsvis visade resultatet 2022 att det inte kunde säkerställas att registerkontroller genomfördes i enlighet med den lagstiftning som omgärdar området, då dokumentation av kontrollerna saknades i de utvalda rekryteringsprocesserna. Granskningen fastslog även att det saknades vägledning riktat till chefer som beskriver den administrativa hanteringen.

Har granskningen lett till åtgärder?

Förvaltningen har sedan 2023 en rutin för kontroll av utdrag ur belastningsregistret vid rekrytering (ASN-2023-19569). Rutinen är publicerad på förvaltningens sida för chefer på Komin. Där finns också en länk till gällande stadsövergripande information. Rutinen har integrerats

som en del i introduktionen för nya chefer.

Förvaltningens rekryteringsenhet konsulterar och stöttar chefer i rekryteringsprocessen. Det finns bland annat en utbildningsfilm om rekrytering, och i guider som ska användas vid intervjuer med kandidater finns påminnelse om registerkontroll vid rekryteringar som omfattas av lagstiftningen.

Bland de chefer vars rekryteringar har granskats finns kunskap om att utdrag ur belastningsregistret ska tas i samband med erbjudande om anställning. Däremot finns brister i följsamheten till förvaltningens rutin. För att öka följsamheten kommer förvaltningen under hösten 2025 att förtydliga lagstiftningens krav och rutinens innehåll i en riktad informationsinsats till samtliga chefer i berörda verksamheter. Förvaltningen ska även undersöka möjligheten att införa systemtekniska lösningar i syfte att öka förutsättningarna för chefer att göra rätt.

För att minska risken för infiltration och interna möjliggörare behöver ett robust rekryteringsförfarande säkerställas. Kontroll av utdrag ur belastningsregistret hör samman med arbetet mot brott i välfärden och otillåten påverkan. Utökade kontroller är i hög utsträckning styrta av lagstiftning. Förvaltningen fortsätter arbetet med att utveckla befintliga arbetssätt och med att bevaka den nationella utvecklingen.