



Datum  
2020-11-11  
Vår referens  
Felipe Hernandez  
Controller  
felipe.hernandez@malmo.se

## Tjänsteskrivelse

### Uppföljning av intern kontroll 2020 KN-2020-4870

#### Sammanfattning

I februari 2020 antog kulturnämnden intern kontrollplan för 2020. Syftet med intern kontrollplanen är att särskilt granska eller åtgärda vissa områden som tagits fram i genomförd riskanalys. I detta ärende rapporteras uppföljningen av de åtgärder och granskningar som beslutats i planen för 2020.

#### Förslag till beslut

Kulturnämnden föreslås besluta

1. Kulturnämnden godkänner bilagd uppföljning av intern kontrollplan 2020 och översänder rapporten till kommunstyrelsen.

#### Beslutsunderlag

- [Här kommer namnet på de handlingar som ligger till grund för beslutsförslaget hämtas in automatiskt. Du behöver inte skriva något under denna rubrik.]

#### Beslutsplanering

Kulturförvaltningens Ärendeberedning 2020-11-16  
Kulturnämndens Ordförandeberedning 2020-11-24  
Kulturnämndens arbetsutskott 2020-12-03  
Kulturnämnden 2020-12-16

#### Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

#### Ärendet

Intern kontroll innebär i grunden att med en riskbaserad ansats säkerställa att de av fullmäktige fastställda målen uppfylls och att nämndens uppdrag kan genomföras, genom en effektiv, ändamålsenlig och säker förvaltning. Syftet med intern kontrollplanen är att särskilt granska eller åtgärda vissa områden som tagits fram i genomförd riskanalys. Nämnden har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen, det vill säga ansvar för att rutiner, processer och system fungerar. I planen anges potentiell risk, tid för återrapportering och hur granskningen ska genomföras eller vilka åtgärder som ska vidtas samt vem som är ansvarig.

I februari 2020 antog kulturnämnden en intern kontrollplan för 2020. Nedan följer de risker som

ingick i planen och den uppföljning av åtgärder och granskningar som genomförts.

### **Brist i digital kommunikation**

Risk för att förvaltningens digitala kommunikation inte lever upp till webbtillgänglighetsdirektivet, på grund av bland annat okunskap, vilket kan leda till att Malmöbor med funktionsvariation inte kan ta del av vår kommunikation samt att vi bryter mot lagen.

*Resultat av direktåtgärd: Framtagande av manual och översyn*

En mängd olika insatser har genomförts av kommunikationsavdelningen för att tillgänglighetsanpassa kulturförvaltningens kommunikation. De största förändringarna är:

- Flyttat tjänster och service till servicewebben såsom exempelvis kulturstöd, kultur för förskola och skola.
- Byggt Uppleva & göra, en ny webbplats för kultur, fritid och nöje. Bearbetning av texter och bilder på dessa två webbplatser.
- Malmö Forever sajt har stängts ner.
- Kulturkartan, numera bokningssystem för kulturell allemansrätt för barn och unga har tillgänglighetsanpassats.

De sidor som ännu inte uppfyllt kraven är: Malmö Konsthall och Malmö Sommarscen. För dessa har tillgänglighetsredogörelser lämnats. Nya webbplatser för dessa båda är under uppbyggnad och kommer att vara på plats inom snar framtid.

Videomaterial textas och syn-tolkas enligt framtagen och kommunicerad rutin. Klarspråk, tydlig länkning och bildhantering sker i enlighet tillgänglighetsdirektiv och lagstiftning.

### **Bristande beslut kring externa medel**

Risk att externa ansökningar, avtal och upphandlingar inte beslutas/diskuteras/informerar om i ledningsgruppen på Kulturarrangemang och Mötesplatser på grund av tidsbrist, brister i kommunikation eller otydlighet i delegationsordningen. Det kan leda till att handlingar inte registreras på rätt sätt och att informationen stannar på en specifik arbetsplats.

*Resultat av direktåtgärd: Påminna om gällande rutiner*

Stående punkt på varje ledningsgruppsmöte för att påminna och diskutera pågående ansökningar. En systematisk uppföljning har medfört att det råder samsyn i ledningsgruppen kring vilka ansökningar som genomförs och att bidrag hanteras enligt policy och rutiner.

(Kulturarrangemang och mötesplatser)

### **Bristande upphandling**

Risk att upphandling inte genomförs på grund av bristande kunskap om gällande lagstiftning och kunskap vad som köps på andra enheter inom förvaltningen, vilket kan leda till att inköp görs i strid mot lagstiftning (lagen om offentlig upphandling).

*Resultat av direktåtgärd: Utbildning och kartläggning*

Upphandlingsutbildningarna har ställts in med anledning av Covid-19. Verksamheten kommer

att deltaga i utbildningar så snart dessa återupptas. Verksamheten för en löpande dialog med förvaltningens ekonomiavdelning gällande råd och anvisningar kring upphandlingsfrågor.

Kartläggningen inom enheten är genomförd.

(Malmö Konsthall)

#### **Brister i registrering av offentliga handlingar**

Risk för att registrering av offentliga handlingar i Platina/diariet blir otillräcklig, på grund av arbetsanhopning, vilket kan leda till att handlingar saknas och ofullständig transparens.

*Resultat av direktåtgärd: Utbildning*

Utbildningsinsats har genomförts genom att delge information i chefsgrupp. Chefsstöd har genomfört utbildningsinsats till medarbetare på respektive arbetsplatsträff (APT).

(Malmö Museer)

#### **Inkorrekta placeringsscheman**

Risk för otillräcklig efterlevnad av placeringsschema vid deltidsfrånvaro på grund av oregelbunden inrapportering vilket kan leda till inkorrekta flexsaldon.

*Resultat av direktåtgärd: Informations- och utbildningsinsats*

Information kring regelverk av placeringsscheman har delgivits i chefsgrupp samt via chefsstöd, vid två tillfällen. Det har förtydligat för chefer var stöd finns att inhämta vid osäkerhet kring frågan.

(Malmö Museer)

#### **Bristande introduktion av nyanställda chefer**

Risk för att nyanställda chefer på kulturförvaltningen inte får en tillräcklig introduktion till sitt ansvar i förvaltningens övergripande processer, på grund av att det saknas en tydlig förvaltningsgemensam chefsintroduktion, vilket kan leda till att processer blir ineffektiva och tar längre tid.

*Resultat av granskning: introduktion till nyanställda chefer*

Enkäten skickades ut till och besvarades av 5 chefer på kulturförvaltningen som anställdes under de senaste 12 månaderna

Resultatet visar att 3 av 5 chefer känner att de fick introduktion i målstyrning och att de upplever att kompetensen att arbeta med detta är god. Däremot upplever enbart 1 av 5 av cheferna att de fått introduktion i intern kontrollarbetet och flertalet känner inte att de har kompetens inom detta område. Informationssäkerhet är även det ett område där 1 av 5 chefer fått introduktion. Flertalet upplever däremot att de har god kompetens inom just detta område. När det gäller systematiskt arbetsmiljöarbete inklusive samverkansprocessen så svarar 4 av 5 chefer att de fått introduktion inom området. De upplever även att de har en mycket god kompetens till att arbeta med detta.

Sammanfattningsvis så är introduktionen för nya chefer till viss del bristfällig. Cheferna upplever att de fått mest introduktion i målstyrning och arbetsmiljöarbete, men saknar introduktion inom

flera andra områden.

En påverkande faktor till bristande introduktion senaste året är att Covid-19 pandemin har haft stor inverkan på verksamhetens arbete. Många medarbetare och chefer har arbetat på distans och utbildningar för nya chefer har fått ställas in.

#### *Förbättringsförslag*

Kulturförvaltningens stab har ett åtagande i sin verksamhetsplan att utveckla introduktionen för nya chefer. Under 2021 har HR avdelningen i samarbete med andra avdelningar och enheter i uppdrag att arbeta med att förbättra introduktionen för chefer. Flera av stabens medarbetare är delaktiga i arbetet för att fånga upp de olika delarna nya chefer behöver i sin introduktion. Ett utvecklingsarbete gällande introduktion har redan påbörjats på staben under 2020 och kommer att pågå under kommande år. Vissa introduktionsutbildningar får nya chefer från centralt håll i Malmö stad och förhoppningsvis kommer de att kunna genomföras på nytt inom kort. Andra delar av chefernas introduktion kommer att ingå i ett introduktionspaket där information vid fysiska möten, eventuellt webinarier, länkar till egen inläsning samt en checklista, kommer tas fram. Checklistan kommer att bestå av praktisk information, länkar till informationssidor och vilka kontaktpersoner som bistå inom respektive område.

Utöver introduktionspaketet håller kulturförvaltningens stab på att förbättra ett årshjul för chefer på intranätet (KOMIN) som kommer att hjälpa nya chefer att hålla reda på vad som behöver göras och när.

#### **Bristande beslut kring externa medel**

Den finns en risk att externa ansökningar inte beslutas i bibliotekets ledningsgrupp på grund av tidsbrist, brist i kommunikation eller otydlighet i delegationsordningen, vilket kan leda till att handlingar inte registreras på vederbörligt sätt, att registratorsfunktionen nonchaleras eller att information stannar på en specifik arbetsplats.

#### *Resultat av granskning: introduktion till nyanställda chefer*

Det finns en dokumenterad rutin kring hur Biblioteken i Malmö ska gå tillväga för att internt besluta om ansökan för externa bidrag samt se till att bidragen kommer med på delegationslistan som rapporteras till Kulturstaben. För granskningen har 5 slumpmässiga externa bidrag valts ut genom utdrag från den ekonomiska redovisningen 2020.

Resultatet visar att 4 av 5 bidrag har varit beslutats enligt rutin inom Biblioteken i Malmö samt kommit med i delegationsrapporteringen till Kulturstaben. Granskningen visar att 1 bidrag inte har varit med på delegationslistor eller beslutats enligt rutin.

#### *Förbättringsåtgärder*

Biblioteken i Malmö anser att rutinen kring externa bidrag är ändamålsenlig. Information för att rutinen ska fungera har skett genom kommunikationsinsatser i ledningsgruppen. Resultatet påvisar att informationen inte har nått alla verksamheter därför kommer ytterligare insatser ske under 2021.

(Biblioteken i Malmö)

#### **Risk för bristande följsamhet mot skattelagstiftning kopplat till förmåner**

Risk för bristande följsamhet mot skattelagstiftningen när det handlar om förmåner på grund av

bristande kunskaper och dålig följsamhet mot rutiner eller brister i dessa, vilket kan leda till ekonomiska konsekvenser och ifrågasatt förtroende från allmänheten.

#### *Resultat av granskning: Kostförmåner*

Kulturförvaltningen har granskat 23 fakturor. På samtliga granskade fakturor framgår syftet till fakturan. 1 av de 23 granskade fakturorna, har inte en deltagarförteckning kopplat till sig. De granskade fakturorna innehöll inköp av enklare förtäring som den anställde inte ska beskattas för. Då det inte varit aktuellt med förmånsbeskattning i de granskade fakturorna, har inga kompletterande frågor skickats till deltagare eller arrangörer. Ekonomiavdelningen har informerat den verksamhet som saknade deltagarförteckning.

#### *Riktlinjer och Rutiner*

Varje år beslutas riktlinjer angående förmåner för anställda inom kulturförvaltningen på förvaltningens ledningsgrupp i enlighet med skattelagstiftningen. Utifrån dessa riktlinjer finns exempelvis information till anställda när måltidsarrangemang ska förmånsbeskattas. När riktlinjerna beslutas så sprids informationen vidare i förvaltningen. ytterligare information återfinns i kulturförvaltningens policy avseende representation, gåvor och resor, Denna är tillgänglig för alla anställda.

För att få tillgång till ekonomisystemet så finns det en rutin att anställda ska genomgå en utbildning för att kunna hantera ekonomisystemets funktioner. Utbildningen innehåller information om reglerna kring intern och extern representation så att användare vet om när den ska uppge syfte och deltagare. Redovisningsenheten på grundskoleförvaltningen genomför även en daglig kontroll av kulturförvaltningens attesterade fakturor. Särskild kontroll genomförs på fakturor som kan innehålla representationskostnader. Om syfte, deltagare eller förmånsbeskattning saknas, meddelas respektive verksamhet.

#### *Slutsats*

Ovannämnda rutiner kan ses som förklaring till enbart en avvikelse i granskningsresultatet. Även om förmånsbeskattning inte var aktuellt i de granskade fakturorna så anses inbyggda rutiner tillräckliga.

#### **Risk för otillåten påverkan**

Det finns en risk för bristande beredskap och förmåga att hantera försök till otillåten påverkan på grund av omedvetenhet och okunskap. Detta kan leda till felaktiga beslut och icke rättssäker handläggning, vilket i sin tur kan medföra exempelvis ekonomisk skada för såväl kommunen som individer och organisationer, negativ påverkan på arbetsmiljön och förtroendeskada.

#### *Resultat av granskning: Otillåten påverkan*

Granskningen har genomförts under hösten 2020. Som underlag till skattningen har diskussion genomförts med utvalda stabschefer för att kunna bedöma och motivera utvecklingsnivån i arbetet med att förebygga och hantera fall inom otillåten påverkan.

|   |  | Ja,<br>tillfreds<br>ställande | Delvis,<br>förbättr<br>ingsomr<br>åde | Nej,<br>behöver<br>ses över<br>omgåen<br>de |
|---|--|-------------------------------|---------------------------------------|---|
| 1 | Nämnden/bolaget har god kännedom om vad otillåten påverkan är  |                               | X                                     |   |
| 2 | Nämndens/bolagets kultur stärker önskat förhållningssätt avseende otillåten påverkan   |                               | X                                     |   |
| 3 | Nämnden/bolaget har ett fungerande arbete för att undersöka förekomsten av försök till otillåten påverkan                                      |                               | X                                     |   |
| 4 | Nämnden/bolaget har ett fungerande arbete för att förebygga fall av otillåten påverkan   |                               | X                                     |   |
| 5 | Nämnden/bolaget har ett fungerande arbete med att hantera fall där försök till otillåten påverkan förekommit                                   |                               | X                                     |   |
| 6 | Nämnden/bolaget har ett fungerande arbete för att följa upp inträffade incidenter/försök till otillåten påverkan så att de bidrar till lärande |                               | X                                     |   |
| 7 | Berörda medarbetare får tillräckligt stöd (hot, våld, trakasserier, skadegörelse)  | X                             |                                       |   |
| 8 | Det finns fungerande rutiner för att hantera fall där medarbetare begått (tjänste-)fel   | X                             |                                       |   |
| 9 | Cheferna har kännedom om hur de ska agera i händelse av inträffad incident   | X                             |                                       |   |

Risker kartläggs kontinuerligt från respektive verksamhetsområde, för att hantera och motverka negativa konsekvenser. Förvaltningen försöker arbeta utifrån att kvalitetssäkra processer för att motverka otillåten påverkan. Otillåten påverkan avser försök att påverka tjänstepersoner i myndighetsutövning och beslutsfattande genom trakasserier, hot, våld, skadegörelse eller korruption. En händelse betecknas som otillåten påverkan om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen.

Otillåten påverkan är ett brett område vilket medför att kvalitetssäkringen av förvaltningens processer riskerar att inte ta hänsyn till alla perspektiv i området. Detta är anledningen till att förvaltningen ser området som ett ständigt förbättringsområde. Om påverkansförsök inträffar så är det högt prioriterat i förvaltningen att motverka framtida påverkansförsök. Vid konstaterande av påverkansförsök finns incitament i förvaltningen för att hantera situationen skyndsamt och förebygga liknande fall.

Ett område där otillåten påverkan kan ske är i kulturförvaltningens beslut om kulturstödsbidragen. Vid granskning av processen för kulturstödsbidrag enligt utkast av revisionsrapport så förekommer inte otillåten påverkan för de bidrag som hanteras inom nämnden. Förvaltningen ser dock en risk kring bidrag som sker utanför det ordinarie kulturstödet eftersom dessa hanteras utanför kulturnämndens ordinarie bestämmelser och rutiner för stöd och bidrag. Det är då svårare att säkerställa att Malmö stads regler och riktlinjer

följs. Det är också svårare att fånga upp otillåten påverkan.

### *Förbättringsåtgärder*

Otillåten påverkan är ett brett spektrum med olika infallsvinklar och området behöver ständiga förbättringar för att säkra upp olika risker i förvaltningens processer. För att säkra upp processer behöver förvaltningen ständigt öka förståelsen av vad egentligen omfattas av otillåten påverkan. Förvaltningen avser att under 2021 undersöka en gemensam definition om otillåten påverkan samt se hur denna definition kan appliceras i förvaltningens övergripande processer för att förebygga fall av otillåten påverkan.

Förvaltningen identifierar att kulturstödsbidragsprocessen behöver kontinuerligt undersökas för att minimera riskerna för otillåten påverkan. Som förbättringsförslag kommer förvaltningen se över hur rutiner kan säkras ytterligare under 2021.

Ett annat förbättringsområde inom förvaltningen är att förtydliga en rutin kring hur en anställd ska rapportera vid misstanke om otillåten påverkan. För att underlätta för stadens förvaltningar ser kulturförvaltningen att det skulle finnas en oberoende part dit anställda kan larma om misstanke av otillåten påverkan, en så kallad "whistleblowing funktion"

### **Ansvariga**

[Här kommer namnet på de chefer som i systemet har godkänt ärendet inför nämnd att hämtas in automatiskt. Du behöver bara skriva något under denna rubrik om du INTE kommer att få ärendet godkänt digitalt.]