



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-10-03

Diarienummer N163-1124/24

Handläggare

Simon Flodén

Telefon: 031-365 00 00

E-post: simon.floden@socialnordost.goteborg.se

Uppföljning av genomförd internkontroll samt revisionens rekommendationer

Förslag till beslut

1. Socialnämnden Nordost beslutar att godkänna uppföljningen av genomförd internkontroll 2024 samt arbetet med revisionens rekommendationer.
2. Socialnämnden Nordost förklarar uppdraget till förvaltningsdirektören, att återkomma till nämnden om det behövs ytterligare resurser för att säkerställa att Stadsrevisionens rekommendationer omhändertas och åtgärdas under 2024, fullgjort.

Sammanfattning

I Göteborgs Stads Riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll framgår att nämnderna var och en inom sitt område ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de lagar och föreskrifter som gäller för nämndens verksamhet. Inom ramen för detta arbete ska nämnden årligen fastställa en samlad riskbild samt en internkontrollplan för det kommande året.

I februari beslutade nämnden om en verksamhetsplan med tillhörande bilagor i form av en internkontrollplan och en samlad riskbild. Den beslutade internkontrollplanen för 2024 innehåller totalt två risker, risk för bristande informationssäkerhet samt risk för bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten. Den samlade riskbilden redogör för en rad åtgärder kopplat till de risker som förvaltningen bedömde behövde hanteras.

Ärendet innehåller även en uppföljning av arbetet kopplat till de rekommendationer som Stadsrevisionen lämnade i sin revisionsredogörelse till nämnden under mars månad.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att ha en tillräcklig intern kontroll över den egna verksamheten är väsentligt utifrån ett ekonomiskt perspektiv då fler risker är tätt kopplat till ett effektivt resursanvändande. Det finns flera identifierade risker som kan få ekonomiska konsekvenser till följd av ineffektiva processer och hög personalomsättning. Arbetet som genomförts under året och som redogörs i denna uppföljning bedöms leda till en mer effektiv resursanvändning.

Nämnden gav, på nämndsammanträdet i maj, förvaltningsdirektören i uppdrag att återkomma till nämnden om det behövs ytterligare resurser för att säkerställa att Stadsrevisionens rekommendationer omhändertas och åtgärdas under 2024. Förvaltningen menar att arbetet med att omhänderta rekommendationerna och ambitionerna i stadens riktlinjer måste utgå från befintliga resurser. Förvaltningen har utifrån det tagit sig an rekommendationerna på ett så gediget och bra sätt som möjligt med de resurser som finns

att tillgå i dagsläget men ser självklart att mer skulle kunna göras inom olika områden om resurserna hade varit större.

Bedömning ur ekologisk dimension

En del av årets internkontrollarbete handlar om resor i tjänsten och huruvida förvaltningen följer de bestämmelser som finns inom området. Syftet med de riktlinjer och rutiner som finns för resor i tjänsten är dels att säkerställa en effektiv och korrekt användning av stadens resurser, dels att säkerställa att förvaltningen följer stadens styrande dokument inom miljöområdet.

Bedömning ur social dimension

Att förvaltningen kontinuerligt ser över och säkrar sina processer är viktigt utifrån en social dimension, då det är ett lämpligt tillfälle att säkerställa att processernas utformning inte diskriminerar några grupper. Internkontrollplanen för 2024 och det åtgärdsarbete som har genomförts utifrån den samlade riskbilden bedöms ha en påverkan utifrån en social dimension.

Samverkan

Information i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 15 oktober 2024.

Bilagor

1. Uppföljning av nämndens samlade riskbild samt Internkontrollplan 2024

Ärendet

Nämnden ska årligen fastställa en samlad riskbild samt en internkontrollplan för det kommande året. Detta ärende redogör för uppföljningen av det genomförda internkontrollarbetet under året.

I detta ärende följs även arbetet kopplat till stadsrevisionens rekommendationer upp och nämnden får en aktuell lägesbeskrivning kopplat till respektive rekommendation.

Beskrivning av ärendet

Kommunallagen anger att nämnderna var och en inom sitt område ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt enligt de föreskrifter som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Med intern kontroll menas alla rutiner för att säkerställa att kommunens verksamhet bedrivs effektivt och korrekt samt att säkra kommunens tillgångar och förhindra förluster. Intern kontroll är inte endast ett medel för att motverka omedvetna fel eller felaktigt handlande utan fyller även en förebyggande och normbildande funktion.

Den interna kontrollen är ett ledningsverktyg för både den politiska och den professionella ledningen och är en integrerad del i organisationens styrsystem. Den ska utformas så att ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet kan uppnås med rimlig grad av säkerhet. Förvaltningen arbetar för att riskhanteringen ska vara en integrerad del av förvaltningens systematiska verksamhetsstyrning.

Internkontrollplanen för 2024 innehåller totalt två risker, risk för bristande informationssäkerhet samt risk för bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten. Den samlade riskbilden redogör för en rad åtgärder kopplat till de risker som förvaltningen har bedömt behöver hanteras. Åtgärdsarbetet har pågått under året och är av den karaktär att mycket av det beskrivna åtgärdsarbetet kommer att fortgå även in i nästa år. Rapporteringen finns att läsa i bilaga 1.

Under mars månad inkom Stadsrevisionen med sin revisionsredogörelse till nämnden där de gav nämnden 13 rekommendationer kopplat till fyra granskningar, dels deras granskning av lokalt föreningsbidrag, dels granskningen av kompetensförsörjningen, dels granskning av arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck och till sist även arbetet mot våldsbejakande extremism och radikaliserings. På nämndsammanträdet i maj beslutade nämnden om ett yttrande över revisionsredogörelsen som beskrev både åtgärder och utvecklingsarbete som genomförts efter revisionens granskningar men också vad förvaltningen planerade att göra framöver.

I detta ärende följs det pågående förbättringsarbetet upp och nämnden får en aktuell lägesbeskrivning kopplat till respektive rekommendation.

Förvaltningens bedömning

I nedanstående avsnitt redogörs för vilka åtgärder förvaltningen har gjort eller planerar att göra med anledning av ovanstående rekommendationer. Avsnittet redogör kortfattat för det som lyftes i samband med nämndens yttrande i maj samt en kort uppföljning av läget nu några månader senare.

Rekommendationer om lokalt föreningsbidrag

Nämnden rekommenderas att utveckla anvisningarna så att de tydliggör syftet med det lokala föreningsbidraget och ger tydliga grunder för hur ansökningarna ska bedömas och prioriteras

Förvaltningen såg positivt på rekommendationerna i samband med yttrandet i maj. Nämnden beslutade om nya anvisningar inför 2024 där vissa förbättringar redan är omhändertagna. Utöver det föreslog förvaltningen att göra ytterligare en revidering av anvisningarna inför 2025 för att möta revisionens rekommendation om tydligare syfte.

Enheten för föreningsstöd har förstärkts och ett arbete med att revidera anvisningarna för föreningsbidrag pågår. Tanken är att en reviderad anvisning ska vara klart och lyft till nämnden innan 2025 års bidragsgivning. Ambitionen är att tydliggöra syfte och mål med bidragsgivningen för både politik, handläggare och föreningar och även tydliggöra vilka ansökningar som kan förväntas beviljas.

Även arbete med att tydliggöra hemsidan och informationen till föreningarna har gjorts, och kommer fortsätta med syfte att öka tillgänglighet och förutsägbarheten. Målet är att underlätta för alla parter att förstå och göra rätt, att sänka antalet avslag och återbetalningar så osäkerhet och administration för föreningar och förvaltning minskar.

Nämnden rekommenderar att ta fram rutiner för hur kontroll och dokumentation av att föreningen lever upp till de grundläggande kriterierna ska göras. Rutinerna bör uppfylla de krav som ställs i stadens riktlinjer för arbetet mot våldsbejakande extremism och radikaliserings

Förvaltningen såg positivt även på denna rekommendation och har sedan granskningen genomfördes aktivt arbetat med uppföljnings- och kontrollfrågan gentemot föreningarna. I maj rapporterade förvaltningen att arbete pågår med att se över rutiner för egenkontroll i det kontinuerliga arbetet men även ambitionen att komplettera förvaltningens övergripande egenkontrollplan med en kontroll inom föreningsstödet.

Utöver rutiner för kontroll betonade förvaltningen att det också krävs fortsatt arbete med verksamhetsbesök och dialoger för att säkerställa att bidragen används till rätt saker samt att bygga goda relationer mellan staden och civilsamhället.

Till sist rapporterade också förvaltningen att det pågår ett arbete inom Idrotts- och föreningsförvaltningen för att revidera stadens riktlinjer där det ska ingå mera kontroll. Ett underliggande syfte med revideringen är att förbättra möjligheterna för bidragsgivande förvaltning att säkerställa bidragens ändamålsenlighet. Genom ökad kontroll av bidrag avser riktlinjen att säkerställa att verksamhet som är i linje med bidragens mål finansieras, utan att kontrollen påverkar sökande föreningar oproportionerligt negativt.

Förvaltningen deltar fortsatt i ovan beskrivna arbete men konstaterar att arbetet med revideringen av riktlinjen har försenats, då behovet av ett bredare samförstånd har lett till att förslaget har gått ut på en remissrunda.

Arbetet med rutiner kring kontroll har lett till att verksamhetsutvecklarna kopplat till föreningsstödet planerar flera utbildningstillfällen för att höja sin kompetens i syfte att

kunna ge bättre hjälp och göra bättre granskningar utan att öka den administrativa bördan för föreningarna.

Den förstärkta personalsituationen har möjliggjort att fler verksamhetsbesök kunnat genomföras. Mötet med verksamhetsledare och deltagare är viktigt för att inhämta information, utöver granskning av dokument och möten med föreningens företrädare.

Enheten Samverkan med Civilsamhället inom Socialförvaltning Centrum har också startat arbetet med att se på en mer likvärdig granskning av kraven i riktlinjen, och förvaltningen deltar i detta arbete i syfte att lösa de oklarheter som finns och harmonisera och effektivisera stadens gemensamma arbete i frågan.

Rekommendationer om kompetensförsörjningen

Nämnden rekommenderas att utveckla analysen av vilka kompetensförsörjningsbehov som finns på kort och lång sikt

Socialförvaltning Nordost har i sitt arbete med kompetensförsörjning tagit fram, i enlighet med fullmäktiges beslut om kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad, en plan för samma sak utifrån förvaltningens identifierade behov. Planen var inte beslutad i samband med nämndens yttrande i maj men beslutades av förvaltningsledningen strax innan sommaren.

I förvaltningens arbete med kompetensförsörjning har en strategisk plan framarbetats för att följa upp och analysera de behov av arbetskraft som förvaltningen på kort och lång sikt kan se. Detta arbete omhändertas nu inom ramen för den kompetensförsörjningsplan som nu är fastställd.

Förvaltningen beskrev även i maj en ambition att utveckla fler metoder för att förstärka förmågan att analysera och beräkna frågor för kompetensförsörjning. Ett arbete som nu är påbörjat.

Nämnden rekommenderas att utveckla uppföljningen av effekten av de åtgärder som vidtas för att säkerställa verksamhetens kompetensförsörjning

Denna rekommendation omhändertas inom ramen för den beslutade kompetensförsörjningsplanen där en regelbunden uppföljning och analys av de aktiviteter som ingår i planen finns med. Vidare avser HR-avdelningen tillsammans med Ekonomiavdelningen under kommande verksamhetsår öka analysarbetet ur ett mer personalekonomiskt perspektiv.

Rekommendationer om arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck

Rekommendation att socialnämnden Nordost ska säkerställa att det vidtas adekvata åtgärder om det framkommer att personal upprätthåller hedersnormer och inte främjar mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar

Förvaltningen var i samband med nämndens yttrande i maj tydliga med att anställningsavtalet i sig innebär bland annat ett ansvar att vara lojal mot arbetsgivarens beslut och värderingar. Det är arbetsgivarens skyldighet att informera och se till att medarbetare känner till vad som ingår i uppdraget man tar på sig och hjälpa medarbetaren att få tillräcklig kunskap kring alla delar i anställningsavtalet.

Om det kommer till arbetsgivarens kännedom att en medarbetare inte är lojal mot arbetsgivarens beslut eller värderingar, exempelvis genom att aktivt upprätthålla hedersnormer och inte främja mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar, kan det av arbetsgivaren anses stå i strid med anställningens skyldigheter. Socialförvaltning Nordost har rutiner för att hantera misskötsamhet och misstänkta brott mot anställningsavtalet.

Lika viktigt som att hantera direkta brott mot anställningsavtalet är att förebygga misskötsamhet genom att ge medarbetare kunskap om vad anställningsavtalet innebär och vilka regler som gäller, i det ingår vilken värdegrund arbetsgivaren står för och som medarbetaren förväntas samtycka till och arbeta efter.

I våras initierades ett gemensamt arbete med övriga granskade förvaltningar kopplat till frågan. I det arbetet fanns en tanke om att frågan om mänskliga rättigheter och hedersnormer ska ingå som en stående punkt i årshjulet för arbetsmiljön. Detta föreslås i så fall ligga i den tilltänkta rutinen mellan socialförvaltningarna, Förskoleförvaltningen, Grundskoleförvaltningen och Utbildningsförvaltningen. Processen kring att lyfta in Hedersproblematik i årshjulet för arbetsmiljön har enligt uppgift ej påbörjats.

Enheter i Socialförvaltning Nordost bör ha med frågan kring att alla medarbetare känner till vad som ingår i uppdraget och vad som gäller i de olika delarna av anställningsavtalet under arbetet kring arbetsmiljö på APT. Det finns dock inget säkerställande att det sker på alla enheter.

Stadsrevisionen rekommenderar socialnämnden Nordost att säkerställa att personalen får kompetensutveckling i vad hedersrelaterat våld och förtryck innebär

Inför varje kalenderår sammanställer socialförvaltningens samordnare för våld i nära relationer en utbildningsplan med tillgängliga utbildningar i området hedersrelaterat våld och förtryck. Utöver denna utbildningsplan har en majoritet av socialförvaltningens avdelningar tagit fram egna kompetensutvecklingsplaner i syfte att tydliggöra vilka kompetenser som ska prioriteras för att medarbetarna ska rustas med rätt kompetens för uppdraget.

Förvaltningens ambition är att respektive chef, med hjälp av avdelningens kompetensutvecklingsplan, ska upprätta en individuell plan för att säkerställa att respektive medarbetare får kompetensutveckling, bland annat i hedersrelaterat våld och förtryck.

Tolv medarbetare från Socialförvaltning Nordost deltar i grundläggande utbildning om våld i nära relationer där grundläggande kunskap om hedersrelaterat våld ingår som en av fyra delar. Resursteam heder bjuds också in till enheter för att öka kompetensen hos medarbetarna.

Ett beslut på Grundskoleförvaltningen om att alla rektorer och skolpersonal skall gå grundutbildning inom hedersrelaterat våld har också möjliggjort en ökad samverkan mellan socialförvaltningarna och Grundskoleförvaltningen där en kommunikationsinsats genomförs under hösten 2024 och en stor utbildningsinsats planeras för våren 2025. Arbetet blir start för en långsiktig samverkan utifrån kompetenshöjande insatser ihop med Grundskoleförvaltningen.

Stadsrevisionen rekommenderar socialnämnden Nordost att vidta åtgärder att säkerställa att ärenden som avser hedersrelaterat våld och förtryck registreras korrekt i verksamhetssystemet

I samband med yttrandet i maj redogjorde förvaltningen för att ett ärende registreras med en orsakskod vid flera tillfällen: I aktualiseringen, vid beslut att inleda utredning, i beslut om insats och i insatsen. Förvaltningen hade vid det tillfället genomfört en enklare kartläggning för att säkerställa att ärenden där hedersrelaterat våld och förtryck förekommit, registrerats med orsakskod Heder. Kartläggningen visade att ärenden som registreras som hedersrelaterat våld och förtryck är mycket komplexa och att det ofta finns annan problematik utöver hedersrelaterat våld och förtryck.

För att säkerställa att alla hedersrelaterade ärenden registreras korrekt lyftes frågan till ledningsgruppen för Barn och Unga och avdelningens nätverk för förste socialsekreterare i syfte att säkerställa att dessa ärenden registreras korrekt i ett senare skede i utredningen, i beslut om insats och i insats. Uppföljning visar att antalet ärenden där heder anges som orsak till insats inte har ökat under året. Ledningsgruppen barn och unga konstaterar i sin analys att det även fortsatt kommer vara så att det i hedersärenden inte alltid anges heder som orsak till insats, eftersom hedersärenden är komplexa och ofta inkommer med annan problematik i förgrunden.

Stadsrevisionen rekommenderar socialnämnden Nordost att säkerställa att resursteamens kunskap och erfarenheter tas tillvara på ett effektivt sätt

I Socialförvaltning Nordosts handlingsplan våld i nära relationer framkommer i flera aktiviteter att Resursteam heder skall konsulteras vid misstanke om hedersärende. I den förvaltningsövergripande rutinen Våld i nära relationer framkommer även där att Resursteam skall konsulteras vid misstanke om hedersrelaterat våld och förtryck.

Från och med våren 2024 har en ny egenkontroll införts med syftet att säkerställa föreskriftsenlig, rättssäker och individanpassad handläggning i ärenden inom verksamhetsområde barn och unga där hedersrelaterat våld och förtryck förekommer. I egenkontrollen ställs frågan om Resursteam Heder konsulterats.

Det har inkommit ett alltför lågt antal svar på den nya egenkontrollen för att kunna dra några slutsatser gällande hur ofta det lokala teamet konsulterats i ärenden. Ledningsgruppen barn och unga har konstaterat att teamet ibland konsulteras, ibland inte.

I samband med nämndens yttrande i maj rapporterade också förvaltningen att det pågår en översyn av organiseringen av Resursteam heder med syfte att skapa en ändamålsenlig organisering där resursteamens kunskap och erfarenheter tas tillvara på ett effektivt sätt.

Det har nu tagits ett beslut i direktörsgruppen gällande centralisering av Resursteam Heder. Det lokala teamets uppdrag, tillgänglighet och service till verksamheterna har funnits under tiden som översynen pågått. Nu påbörjas en process i Nordost om hur frågan gällande Hedersrelaterat våld och förtryck ska omhändertas utifrån de medel som tilldelas Nordost. Enligt beslutet ska arbetet lokalt omhänderta det preventiva arbetet. Detta också i enlighet med den nya socialtjänstlagens perspektiv. en

Stadsrevisionen rekommenderar socialnämnden Nordost att i samråd med Förskolenämnden, Grundskolenämnden och Utbildningsnämnden upprättar rutiner för samverkan i ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck

Utvecklingsledare våld i nära relationer och resursteam heder samt en förste socialsekreterare på Barn och ung myndighet från Nordost deltar i en arbetsgrupp för att upprätta en samverkansrutin mellan de fyra socialförvaltningarna och de tre skolförvaltningarna. Arbetet leds av utvecklingsledare på enheten för kvalitet inom socialförvaltningen Hisingen.

Nämnden rekommenderas att säkerställa att det sker en återkoppling till den som gjort en orosanmälan om en utredning har inletts, inte inletts eller redan pågår (om anmälaren angett att hen önskar en sådan återkoppling)

Rekommendationen omhändertas inom ramen för förvaltningens egenkontrollarbete där mottagningsenheten inom avdelning Barn och unga genomför egenkontroll två gånger om året. Den senaste kontrollen som genomfördes hösten 2024 visar att anmälaren i 17 av 20 fall fått återkoppling. I två av fallen som inte fått återkoppling är anmälan från polis som inte önskat återkoppling, i ett fall saknades kontaktuppgifter till anmälaren.

Rekommendationer om arbetet mot våldsbejakande extremism och radikaliserings

Nämnden rekommenderas att identifiera vilka kunskapsbehov rörande våldsbejakande extremism och radikaliserings som finns inom den egna organisationen samt upprätta en utbildningsplan för att tillgodose behovet

Nämnden rekommenderas att genomföra den verksamhetsspecifika planering som framgår enligt Göteborgs Stads riktlinje mot våldsbejakande extremism och radikaliserings och implementera de åtgärder som följer av denna planering

I augusti i år fastställde förvaltningsledningen en ansvarsfördelning när det gäller omhändertagande och uppföljning av VBE-frågor. Ansvarsfördelningen gör gällande att:

- Trygghetssamordningen ansvarar för samordning och implementeringen av stadens riktlinje mot våldsbejakande extremism i Nordost.
- Trygghetssamordningen samordnar socialförvaltningen Nordost arbetsgrupp mot våldsbejakande extremism där deltagare aktivt bidrar utifrån sina ansvarsområden. Arbetsgruppen består av UL trygghet, säkerhetschef, SIG-koordinator och verksamhetsutvecklare.
- Trygghetssamordningen håller ihop arbetet i arbetsgruppen. Det innebär att informera utpekade ansvariga när uppföljning ska ske och ta emot uppföljningen samt rapportera till förvaltningsledningen.

Alla deltagare i arbetsgruppen förväntas bidra aktivt i arbetet och ta ansvar för att driva beslutade åtgärder i sin verksamhet.

Arbetsgruppen säkerställer att adekvata lägesbilder inhämtas, personalen utbildas och att det finns tydliga kontaktvägar för att möta oro för radikaliserings på individ- och grupp-nivå.

Under maj månad genomförde förvaltningen i samarbete med Centrum för våldsbejakande extremism (CVE) samt Myndigheten för psykologiskt försvar, en

utbildningsinsats för alla anställda i syfte att höja kunskapsnivån om extremism och otillbörlig påverkan.

Nämnden rekommenderas att säkerställa att lägesbilderna innehåller den information om våldsbejakande miljöer som Göteborgs Stads riktlinje mot våldsbejakande extremism föreskriver

Förvaltningens grupp mot våldsbejakande extremism kommer, tillsammans med Team-SIG, att arbeta för att uppdatera lägesbilderna kring problematik kopplat till våldsbejakande extremism. I syfte att fördjupa och förbättra lägesbilsarbetet framöver, kompletteras inhämtningsansvaret med medarbetare med god områdeskännedom och som också verkar ute i lokalområdena.

En medarbetare inom SIG kommer under hösten att delta i utbildning via CVE för att stärka kompetensen. Inom ramen för samverkansprojekt mellan UngAngered, GU, Länsstyrelsen, Idéburen sektor och Angeredsmoskén har förvaltningen tillsammans med befintlig områdessamverkan stärkt möjligheterna till informationsinhämtning för att säkerställa att vi kan möta Göteborgs stads riktlinje vad gäller lägesbilder.

Socialförvaltning Nordost

Fredrik Johansson
Förvaltningsdirektör

Simon Flodén
Förvaltningscontroller

Uppföljning av nämndens samlade riskbild samt internkontrollplan

Socialnämnden Nordost

Innehållsförteckning

1	Samlad riskbild med åtgärder	3
1.1	Riskområde: Risker som kan innebära att verksamheten inte klarar sitt grunduppdrag	3
1.1.1	Svårigheter att rekrytera samt rekrytera kompetenta medarbetare	3
1.1.2	Hög personalomsättning, svårigheter att behålla medarbetare	4
1.1.3	Tillfälliga medel som upphör	6
1.1.4	Svårigheter att tillgodose vissa barn och ungas behov	6
1.2	Riskområde: Risker som kan innebära att lagstiftning och andra styrande dokument inte följs	7
1.2.1	Bristande informationssäkerhet	7
1.2.2	Informationsförlust i samband med nytt ärendehanteringssystem	8
1.2.3	Bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten	9
1.3	Riskområde: Risker som kan innebära att processer inte fungerar effektivt och på avsett sätt	9
1.3.1	Felaktig hantering av personakter	9
1.3.2	Samverkanshinder utförare och myndighet	10
1.3.3	Otillräcklig samverkan kring barn i skola/förskola	12
1.4	Riskområde: Risker för oegentligheter och annat oetiskt beteende	12
1.4.1	Desinformations-kampanj mot socialtjänsten	12
1.4.2	Risk för infiltration	14
1.4.3	Risk för oegentligheter i samband med utbetalning av föreningsstöd	14
2	Intern kontrollplan	16
2.1	Riskområde: Risker som kan innebära att lagstiftning och andra styrande dokument inte följs	16
2.1.1	Bristande informationssäkerhet	16
2.1.2	Bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten	16

1 Samlad riskbild med åtgärder

1.1 Riskområde: Risker som kan innebära att verksamheten inte klarar sitt grunduppdrag

1.1.1 Svårigheter att rekrytera samt rekrytera kompetenta medarbetare

Riskbeskrivning

Svårt att rekrytera inom både myndighet och utförarverksamheter, särskilt medarbetare med erfarenhet och kompetens. Gäller både medarbetare och tjänster inom arbetsledning. Nya medarbetare riskerar för hög arbetsbelastning. Tjänster förblir vakanta vilket innebär att medarbetare i tjänst får mer att göra.

Konsekvensbeskrivning

Kontinuiteten påverkas för de vi är till för, klienter behöver träffa flera olika medarbetare. När många slutar samtidigt sker ett kunskapsbortfall, vilket också kan påverka den enskilde. Vid vakanta tjänster eller många nya ökar belastningen på befintlig verksamhet och kvaliteten riskerar att utarmas. Hög arbetsbelastning för erfarna och nya medarbetare kan leda till ökad personalomsättning. Vid för få personer på plats finns risk att grunduppdraget inte kan utföras.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Nya arbetssätt vid rekrytering	Testa nya arbetssätt vid rekrytering såsom mer användning av sociala medier, deltagande vid mässor.	Under året har förvaltningen utvecklat sin digitala förmåga att hantera rekryteringsprocesser. Förvaltningens alla chefer har bjudit in till utbildning i strategisk och kompetensbaserad rekrytering för att utveckla och stärka förvaltningens förmåga att rekrytera relevant arbetskraft.
Aktivt arbete med LinkedIn	Aktivt arbete med LinkedIn för att synliggöra bredden och mångfalden inom stadsområdet.	Förvaltningen fortsätter att utveckla sin digitala synlighet genom LinkedIn. Förvaltningen ser en positiv progress med fler följare och ökad spridning av annonser och nedslag i olika verksamheter.
Samarbete med institutionen för socialt arbete	Samarbete med institutionen för socialt arbete för att få till en positiv ryktesspridning, till exempel medarbetare som föreläser på socionomutbildning och forskare som auskulterar i förvaltningens verksamheter.	Förvaltningen har genom Avdelningen Utveckling och kvalitet en utsedd medarbetare som har i uppdrag att vara kontaktperson för samarbetet med GU. Denne har fortsatt föreläst inom den fältförlagda socionomklassen i Angered, sett till att medarbetare föreläst på grundutbildningen och funnits med i planeringen inför höstens auskultation som är förberedd.
Tvärfunktionell arbetsgrupp	Tvärfunktionell arbetsgrupp för förvaltnings-gemensamt	Gruppen har till syfte att ur ett tvärfunktionellt perspektiv fånga upp verksamheternas behov av

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
	arbete i kompetensförsörjningsfrågor.	rekrytering samt se över möjligheter att utveckla intresset för anställning i SF Nordost. I samband med förvaltningens kompetensförsörjningsplan kan gruppen syfte behöva ses över.
Konkurrenskraftiga löner	Aktivt arbete med konkurrenskraftiga löner.	Förvaltningen arbetar efter Göteborgs stads lönepolitik. Tillsammans med övriga socialförvaltningar samverkar SF nordost för att hantera en god lönestruktur. SF Nordost arbetar aktivt för att lyfta frågan om konkurrenskraftiga löner och har inrättat ett löneråd som har i uppgift att bland annat verka för att uppmärksamma lönebildning i förvaltningen.

1.1.2 Hög personalomsättning, svårigheter att behålla medarbetare

Riskbeskrivning

Hög personalomsättning innebär förlust i kompetens och erfarenhet, ökad belastning på medarbetare som stannar kvar, kontinuiteten påverkas för klienter och samverkan kring den enskilde försvåras. Svårt att behålla medarbetare inom utförarverksamheter p.g.a. löneläget. Grunduppdrag kan påverkas vid för hög personalomsättning.

Konsekvensbeskrivning

Kvaliteten riskeras att utarmas i verksamheten utifrån kompetensbortfall, ett avstannande av utvecklingsarbete och omfördelning av arbetsuppgifter för att få grunduppdraget att gå runt i första hand. Finns risk att klienter påverkas då ärenden/uppdrag inte följs upp enligt ordinarie plan eller att samverkan försämras. När många slutar och det blir tyngre för de som är kvar, kan även dessa personer söka sig bort.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Systematiskt arbetsmiljöarbete med hög delaktighet	Ett stort fokus läggs på att vara en attraktiv arbetsgivare genom goda arbetsvillkor och systematiskt arbetsmiljöarbete där medarbetare är delaktiga.	Socialförvaltningen arbetar aktivt med att bibehålla och utveckla goda arbetsvillkor. Detta görs i linje med Göteborg stads arbete för en attraktiv arbetsgivare. Av förvaltningens fastslagna kompetensförsörjningsplan framgår att förvaltningen ska arbeta för en hälsofrämjande arbetsmiljö, där ansvarstagande och engagerade medarbetare trivs, utvecklas och mår bra på jobbet. Förvaltningen ska även bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete för att säkerställa att sjukskriva medarbetare snabbt får rätt stöd och hjälp för att kunna komma tillbaka till arbetet.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Kompetensförsörjningsplan	Framtagande av en kompetensförsörjningsplan för SF Nordost som beskriver hur förvaltningen ska arbeta för att behålla medarbetare.	Socialförvaltningen Nordost har fastslagit en kompetensförsörjningsplan för 2024-24. Planen har 7 fokusområden med tillhörande aktiviteter som tillsammans ska bidra till att förvaltningen klarar kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.
Jämn arbetsbelastning	Aktivt arbete med att få till en jämn arbetsbelastning för medarbetare, till exempel genom tjänstemätning.	Inom flera enheten genomförs tjänstemätningar för att följa arbetsbelastning. För att öka kunskap om arbetsbelastning och återhämtning genomförs också kontinuerligt utbildningar för chefer.
Kompetensutvecklingsplaner	Kompetensutvecklingsplaner för att synliggör vad förvaltningens medarbetare kan erbjudas för att utvecklas i sina roller.	Respektive avdelning arbetar med att ta fram eller utveckla sina kompetensutvecklingsplaner. Dessa kan ses som ett led i att säkerställa att arbetskraften har tillräcklig och relevant kunskap för att leverera välfärd till dem vi är till för.
Aktivt arbete med lönefrågan	Aktivt arbete med lön och beaktande av grupperingar som bedöms som eftersatta.	I årets löneöversyn gjordes en extra satsning på medarbetare med anställning mer än 10 år i stadsområdet. Detta som ett led i förvaltningens strategiska arbete med lokala initiativ för lönebildning.
Utvecklad automatisering	Automatiseringen som minskar administration och ger mer tid för det sociala arbetet kring den enskilde.	Arbetet med att utveckla automatiseringen inom försörjningsstödet fortsätter och en allt större andel av återansökningarna sker digitalt.
Intervjuer vid avslut	Fortsatta intervjuer vid avslut för att se vad som bidrar till att medarbetare går vidare och hur förvaltningen om möjligt kan motverka detta.	Förvaltningen har fortsatt att följa upp avgångsorsaker på övergripande nivå. Detta för att inhämta kunskap om hur förvaltningen kan utveckla sin förmåga att bibehålla arbetskraft. I största möjliga mån genomförs analysarbete på resultat ca 2 gånger per kalenderår. En uppföljning kommer att ske senare under hösten.
Intervjuer med senior arbetskraft	Börja med intervjuer som fokuserar på vad som gör att senior arbetskraft stannar kvar.	Under våren 2024 genomförde förvaltningen en aktivitet kopplat till att förstå den erfarna arbetskraftens intresse för fortsatt anställning inom förvaltningen. Balans mellan ledig tid och arbetstid och möjlighet att gå ner i anställningstid med bibehållen lön är några yttryck för att stanna i anställning

1.1.3 Tillfälliga medel som upphör

Riskbeskrivning

Risk att förvaltningen planerar verksamhet över flera år med tillfälliga medel.

Konsekvensbeskrivning

Kan innebära att projekt och satsningar behöver avslutas i förtid eller finansieras med andra medel vilket innebär att ordinarie verksamhet får prioriteras bort.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Arbetssätt och process för tillfälliga medel	Förvaltningen behöver utvärdera hanteringen av tillfälliga medel och systematisera arbetssätt och process framöver.	Förvaltningen synliggör sökta och erhållna tillfälliga medel i det ordinarie budget och uppföljningsarbetet. Planering pågår med att få en samlad bild av all tillfällig finansiering inom förvaltningen, inklusive EU-bidrag genom ett utvecklingsarbete mellan ekonomiavdelningen och avdelningen för utveckling och kvalitet.

1.1.4 Svårigheter att tillgodose vissa barn och ungas behov

Riskbeskrivning

Fortsatt brist på jourhem, familjehem och förstärkt familjehem inom förvaltningen. Svårigheter att hitta rätt familj/stöd till barn med komplexa behov med behov av mer omfattande stöd.

Konsekvensbeskrivning

Barn och unga kan behöva vänta på insatser eller få andra insatser i avvaktan på rätt insats. Behoven tillgodoses inte och barn och unga får inte tillgång till insatser som de har rätt till. Svårigheter med att hitta rätt familj/stöd till barn ger ökad sammanbrottsrisk och oplanerade avslut av insatser i förtid.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid senaste uppföljning
Arbete utifrån kategoristyrningen	Ett arbete pågår inom kategoristyrningen barn- och unga som syftar till att utveckla och hitta nya former för att attrahera blivande familjehem.	Finns arbete i temagrupp "insatser, under och efter placering" som består av berörda enhetschefer från samtliga socialförvaltningar. Temagruppen arbetar efter kategoriplanens aktivitet i att "säkerställa ändamålsenlig organisering av befintliga HVB och stödboende i egen regi". I temagruppens uppdrag ingår att kartlägga befintliga verksamheter och beskriva målgruppens behov samt föreslå organisering. Ett förslag har arbetats fram och väntar på beslut av kategorirådet.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid senaste uppföljning
Förstärka familjehemmen	Förvaltningen arbetar vidare internt med paketlösningar/förstärkta familjehem som innebär avlastning, utbildning och handledning med spetskompetens för familjehem, möjliggöra förälder hemma på heltid	Förvaltningen arbetar aktivt med att stärka stödet till jourhem, familjehem och förstärkta familjehem. Stödet utformas utifrån varje barn och familjehem, genom bland annat handledning från sin familjehemssekreterare samt handledningsgrupper där familjehemmen ingår. Familjehemmen har även möjlighet att få stöd i form av familjebehandling. Förvaltningen arbetar med att om behov finns erbjuda barnet möjlighet till miljöombyte och rekreation samt erbjuda familjehemmen avlastning i form av kontaktfamilj och stödfamilj.
Kompetensinsatser	Kompetensinsatser för att kunna möta mer komplexa behov.	Pågår en dialog mellan avdelning för utförarverksamheter och avdelning för familjehemsvården kring möjligheter att ge stödinsatser i form av familjebehandling till familjehemsföräldrar som tar emot barn med komplexa behov, i syfte att motverka sammanbrott. Plan är att det ska finnas riktade familjebehandlare som arbetar mot familjehemsvården inom förvaltningen.

1.2 Riskområde: Risker som kan innebära att lagstiftning och andra styrande dokument inte följs

1.2.1 Bristande informationssäkerhet

Riskbeskrivning

Risk för otydlighet i ansvaret för informationssäkerhet och i synnerhet personuppgifter som hanteras på alla nivåer i förvaltningen. Brist i kunskap och efterlevnad av styrande dokument vilket kan röja personuppgifter.

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till att nämnden inte lever upp till kraven på informationshantering. Allvarliga personuppgiftsincidenter kan leda till viten.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Säkerställ den interna organiseringen	Förvaltningen behöver säkerställa det interna samarbetet nu när ny säkerhetsenhet upprättats och en sammanhållande resurs har rekryterats med ansvar för informationssäkerhet.	Informationssäkerhet har fått en ökad betydelse och förvaltningen följer noggsamt utvecklingen av uppdraget för detta. Utifrån stadens arbete säkerställer förvaltningen att en avsatt resurs för frågan finns inom förvaltningen och att det lokala ansvaret därmed omhändertas.
Utbildning och kunskapshöjande åtgärder	Utbildning och kunskapshöjande åtgärder för chefer och medarbetare i förvaltningen för att säkerställa efterlevnad av lagstiftningen.	Under året har förvaltningen arbetat fram ett introduktionsprogram för chefer och medarbetare. Programmet tar sin utgång i staden övergripande introduktion där information om anställningen berörs. Förvaltningen har också påbörjat planering och genomförande av dag 3 i nya upplägget för GAM. Utifrån Göteborgs stads ledarskapsmodell har förvaltningen också påbörjat ett arbete för implementering av modellen, där också lagstiftning kopplat till ledarskap ingår.
Egenkontroll inom hantering av skyddade personuppgifter	Egenkontroll inom hantering av skyddade personuppgifter två gånger per år. Stickprov samt följsamhet mot gällande rutiner.	Egenkontroll 2 som handlar om skyddade personuppgifter genomfördes under våren. Varje rapportering från dessa egenkontroller bidrar till en påminnelse och ett lärande av vikten att ha god koll på vem som har vilka behörigheter. Årets egenkontroll resulterade i en slutsats att förvaltningen behöver se över rutinen kopplat till <i>utökad läsbehörighet för skyddade personuppgifter</i> då det finns ett uppenbart behov för fler personer än rutinen medger att ha den behörigheten. Arbete med att uppdatera rutinen pågår.

1.2.2 Informationsförlust i samband med nytt ärendehanteringssystem

Riskbeskrivning

Risk för informationsförlust och att lagstiftning inte efterföljs i samband med avveckling av nuvarande ärendehanteringssystem (LIS) och införande av nytt (Cicero).

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till ett rättsosäkert, ej ordningsbringande och ineffektivt arkivarbete som i sin tur kan innebära att förvaltningen förlorar information/eller får svårare att hitta samt att förvaltningens informationshantering inte blir transparent.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Hantering av individärenden i nytt ärendehanteringssystem	Säkerställa hantering av individärenden i nytt ärendehanteringssystem. Lyfta frågan i kommungemensamma projektet och styrgrupp.	Förvaltningen har tagit initiativ till gemensamt möte mellan socialförvaltningarna och Intraservice, där bland annat knäckfrågor kopplat till socialtjänsten kommer att lyftas.
TID involveras i införandet av Ciceron	Säkerställa att TID involveras i införandet av Ciceron. Riskbedömning och åtgärder för att minimera risker.	Det lokala införandeprojektet för en kontinuerlig dialog med TID och lyfter frågor när så behövs.
Organisering i det lokala införandeprojektet	Förvaltningsledning som lokal styrgrupp i det lokala införandeprojektet för att säkerställa engagemang från verksamheterna.	Förvaltningsledningen är lokal styrgrupp för det lokala införandeprojektet. Kontinuerlig statusrapportering sker till styrgruppen.

1.2.3 Bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten

Riskbeskrivning

Risk för bristande efterlevnad av gällande regelverk för resor i tjänsten på grund av en bristande intern kontroll.

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till felaktiga utbetalningar av traktamenten och annan ersättning.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Implementera en internkontrollstruktur för resor i tjänsten	Förvaltningen kommer under 2024 implementera en internkontrollstruktur för resor i tjänsten och genomföra en första uppföljning av efterlevnad av regelverket.	Förvaltningen har tagit fram ett förslag på internkontrollstruktur som beslutades om i början på oktober. Det innebär en kontinuerlig kvartalsvis stickprovskontroll av reseräkningar inom förvaltningen med information till chefer vars reseräkningar och resor inte följer förvaltningens och stadens anvisning för tjänsteresor.

1.3 Riskområde: Risker som kan innebära att processer inte fungerar effektivt och på avsett sätt

1.3.1 Felaktig hantering av personakter

Riskbeskrivning

Risk att personakter inom socialtjänsten inte ställs av till Regionarkivet i tid på grund av brister i vårt IT-system samt mängden arbete.

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till att förvaltningen bryter mot socialtjänstlagens krav på att personakter ska ställas av till arkivmyndighet 5 år efter avslut. Att lagstiftning inte efterlevs.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid senaste uppföljning
Delta i gemensamt projekt	Gemensamt projekt tillsammans med övriga socialförvaltningar för att säkerställa korrekt avställning.	Förvaltningen deltar i ett gemensamt projekt med övriga socialförvaltningar, Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen och förvaltningen för funktionsstöd. Projektet tar fram förslag på åtgärder till systemleverantören som genomför dessa.
Säkerställ interna rutiner	Säkerställ att det finns rutiner för hur akter flyttas mellan olika mellanarkiv.	Arbetet med att uppdatera interna rutiner så att risken för följdverkningar av försenade avställningar mildras har påbörjats. En rutin för gallring efter scanning till Treserva har införts vilket medför minskat tryck på mellanarkiven vilket i sin tur minskar risken för att akterna inte hanteras korrekt under den tid de förvaras hos förvaltningen.
Organisering av förvaltningens arkiv	Arbete med organisationen kopplat till förvaltningens arkiv för att skapa goda förutsättningar för framtida avställningsarbete.	Förvaltningens arkivredogörare har organiserats under kanslienheten vilket bidragit till ökat samarbete med förvaltningens arkivansvariga. Detta har bidragit till att åtgärder som på sikt minskar risken för platsbrist till följd av försenade avställningar har kunnat prioriteras. Exempel på detta är leveranser av familjehemsakter till Regionarkivet.

1.3.2 Samverkanshinder utförare och myndighet

Riskbeskrivning

Förvaltningen är stor vad gäller antalet medarbetare och enheter. Det ställer höga krav på enhetschefer och medarbetare vid samverkan och organisering av den. En nära dialog och samsyn försvåras. I stället för fokus på den gemensamma klienten läggs fokus på den interna samverkan, vem som ska göra vad, när, hur etc.

Konsekvensbeskrivning

När samverkan inte fungerar leder det till att klienter/familjer riskerar att komma i kläm och förvaltningen agerar inte som en samordnad socialtjänst. Insatser, stöd och hjälp kan försenas och i värsta fall riskerar den enskilde att fara illa.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Säkerställ och utveckling av våra samverkansforum	Förvaltningen fortsätter avsätta tid varje vecka i till samverkansformerna "Samverkansmöte" och "Rätt Insats-möte" i syfte att underlätta och förbättra samverkan kring den enskilde. Utvärdering av "Rätt Insats-möte" och informationsinsatser för att öka användandet.	Förvaltningen genomförde under föregående år en uppföljning av strukturen kring de samverkansforum som finns inom förvaltningen. Avdelningen Utveckling och kvalitet har utifrån resultatet i den enkät som gick ut till alla berörda reviderat rutinen och strukturen för detta forum.
Gemensam utbildning inom Signs of safety	Fortsatt gemensam utbildning inom Signs of safety för myndighet och utförare barn och unga. Gemensamt förhållningssätt förbättrar samverkan och samsynen med familjen i fokus.	Implementeringen av Signs of Safety har fortsatt i god takt under 2024. Ett externt stöd har hållit i ledarskapsutbildningar riktat gentemot förste socialsekreterare, chefer och verksamhetsutvecklare inom avdelningarna. Det externa stödet kommer också tillhandahålla handledning till planeringsgruppen och arbetsledning under resten av 2024. Sedan tidigare erbjuds nyanställda såväl som erfarna medarbetare interna utbildningar i förhållningssättet.
Analys av avvikelser	Avvikelser när samverkan brister och analys och åtgärder för att undvika en liknande händelse.	Avdelning Utveckling och Kvalitet har på uppdrag av förvaltningsledningen under 2024 arbetat med en fördjupad analys av förvaltningens avvikelser. Analysen visade att avvikelsehanteringen i många fall var en svår och bortprioriterad uppgift som var administrativt krävande. För att åtgärda detta har flera aktiviteter genomförts eller planeras: • En verktygslåda för enhetschefer har tagits fram bestående av workshop och befintliga digitala verktyg • Verksamhetsutvecklare har deltagit på särskilt utvalda enheters APT och haft en kortare workshop om avvikelser • Verksamhetsutvecklare kommer framöver träffa särskilt utvalda enhetschefer och arbetsledare för bland annat praktisk genomgång av digitala verktyg i avvikelsehanteringen Under 2024 har ett arbete pågått med att åtgärda samverkansbrister över avdelningsgränserna. Flera planeringsdagar har genomförts mellan ledningsgrupper från förvaltningens avdelningar med syfte att lära känna varandras verksamhet och förbättra samverkan. Vid Lex Sarah utredningar som gäller brister i

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
		Samverkan mellan enheter över avdelningsgränserna så har verksamhetsutvecklare och chefer träffats och tagit fram en gemensam plan.

1.3.3 Otillräcklig samverkan kring barn i skola/förskola

Riskbeskrivning

Besparingar i skola/förskola försvårar samverkan. Försämrar förutsättningar för familjer att ta emot insatser och att arbeta främjande. Risk för sämre helhetsbild kring barnet. Gäller dels psykosociala insatser som förvaltningar genomför tillsammans i team, dels andra insatser såsom att ha tillgängliga vuxna i skolan som ger stöd utöver det pedagogiska arbetet.

Konsekvensbeskrivning

Att barn och unga inte får tillräckligt stöd utifrån deras situation.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Förstärkt dialog	Förstärkt dialog med skola/förskola inom ramen för nuvarande samverkan/gemensamma insatser.	Samverkan utifrån skolsociala frågor har förstärkts under året med närvaro av skolsociala inom det östra stadsområdet. Det finns en upparbetad samverkan mellan socialförvaltningens representant och grundskoleförvaltningen, dels utifrån det operativa arbetet men också för att planera och föreslå utvecklingsområden för ansvariga avdelningschefer och direktörer. Risk som består är att skolans begränsade resurser ställer krav på socialtjänstens närvaro på vissa skolor och är en fortsatt utmaning utifrån socialförvaltningens uppdrag. Det pågår en dialog om att starta upp ett mini-SPPF tillsammans med vissa skolor inom Angeredsområdet.

1.4 Riskområde: Risker för oegentligheter och annat oetiskt beteende

1.4.1 Desinformations-kampanj mot socialtjänsten

Riskbeskrivning

Desinformation som spridits i samhället via bland annat sociala medier riskerar att minska människors tillit till socialtjänsten. Försvårar arbetet med att nå ut till invånare som är i behov av stöd.

Konsekvensbeskrivning

Invånare i behov av stöd och hjälp tar inte kontakt med förvaltningens verksamheter. Insatser, stöd och hjälp uteblir, försenas och i värsta fall riskerar enskilda att fara illa. Medarbetares arbetsmiljö påverkas av de falska rykten som sprids.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Tillitsskapande förhållningssätt i varje möte	Varje enskild medarbetare arbetar med ett tillitsskapande förhållningssätt i varje möte, såväl på individ som på gruppnivå.	Se rapporteringen nedan. Inom exempelvis Barn och unga arbetar man aktivt med att informera om socialtjänstens arbete, ge en korrekt bild och skapa tillit hos dem vi är till för. Socialsekreterarna lägger också mycket tid på första samtalet i kontakten med familjerna.
Informationsinsatser	Informationsinsatser med korrekt information om förvaltningens arbete.	Sedan desinformationskampanjen om socialtjänsten startade 2021–2022 har en rad insatser gjorts för att kunna ge invånare, klienter, besökare och samarbetspartners en mer nyanserad bild av socialtjänsten. De fyra socialförvaltningarna har arbetat gemensamt med frågan, och kommer även fortsatt att samarbeta i kommunikationen kring ny socialtjänstlag och bilden av socialtjänsten. Socialförvaltningarna har bland annat genomfört ett gemensamt arbete med att se över och uppdatera information på goteborg.se och i receptioner. Mottaget Barn och unga har förstärkt för uppdraget med informationsspridning. I dagsläget har man delat ut uppdraget på en samordnande grupp som tar emot alla förfrågningar och fördelar ut på de medarbetare som har möjlighet och vill komma ut och på olika arenor informera om vårt arbete. Vid rekrytering av nya medarbetare finns uppdraget beskrivet och alla som arbetar på enheten har uppdraget att informera om socialtjänstens arbete, ge en korrekt bild och skapa tillit hos dem vi är till för. Informationsspridning och tillitsskapande insatser kan ske tillsammans med medarbetare från Mottagningsenheten, Trygghetssamordningen och Ung Nordost för att få med fler perspektiv och nå fler grupper och invånare i vårt stadsområde.
Dialog och utbildning inom otillåten påverkan	Fortsatt dialog och utbildningsinsatser inom otillåten påverkan.	Förvaltningen har under året genomfört fortsatta insatser för att bilda medarbetare i frågor för otillåten påverkan. Som ett led i det arbetet genomfördes under våren en utbildning i extremism och

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
		otillbörlig påverkan i samarbete med andra myndigheter. Förvaltningen fortsätter att omhänderta frågan genom löpande arbete med insatser för att främja kunskap om påverkanstyper.
Dialoger och informationsmöten med olika grupper	Fortsatta dialoger och informationsmöten med olika grupper, föreningar och samfund, exempelvis interreligiöst råd.	Se rapporteringen ovan.

1.4.2 Risk för infiltration

Riskbeskrivning

Risk att individer med otillbörliga eller tvivelaktiga intressen kan komma att anställas på grund av bristande bakgrundskontroller.

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till otillåten påverkan, infiltration, hot eller våld.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid senaste uppföljning
Fler bakgrundskontroller	Avsätta centrala medel för att i större utsträckning kunna förebygga risker och konsekvenser genom fler bakgrundskontroller där arbetsgivaren bedömer det nödvändigt.	Förvaltningen har initierat kontakt med andra kommuner som arbetat aktivt med frågan för bakgrundskontroller. Samtidigt har Göteborgs stad ett pågående arbete i det samma. I avvaktan på statens snabbutredning om bakgrundskontroller samt stadens egna arbete, förbereder förvaltningen för att möjligen utöka bakgrundskontroller inför nyanställning.

1.4.3 Risk för oegentligheter i samband med utbetalning av föreningsstöd

Riskbeskrivning

Risk för jäv och felaktiga utbetalningar kopplat till föreningsbidrag och att bidrag inte går till verksamhet utifrån nämndens anvisningar på grund av att förvaltningen inte har tillräckligt säkra och implementerade rutiner för handläggning och utbetalning av föreningsstöd samt uppföljning av dessa.

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till att förvaltningens resurser finansierar kriminell verksamhet eller går till personer eller andra mottagare som inte har rätt till dem. Förvaltningen tappar i förtroende och säkerhet.

Åtgärdens status	Åtgärdsbeskrivning	Kommentar vid uppföljning
Kvalitetssäkring av rutiner	Kvalitetssäkring av rutiner för bedömning av ansökningar, säkerställa att det inte föreligger jäv, rutiner för utbetalning och återkrav stärks.	Enheten som ansvarar för föreningsbidrag har under året förstärkts i syfte att kunna arbeta mer aktivt med uppföljning och kontroll. Arbetet har påbörjats men hänger också samman med ett stadenövergripande arbete som leds av idrott- och föreningsförvaltningen.
Komplettera förvaltningens egenkontrollplan	Komplettera förvaltningens egenkontrollplan med kontroll kopplat till föreningsbidrag.	Förvaltningens har genom Avdelningen Utveckling och Kvalitet gjort en plan och påbörjat arbetet med egenkontrollplan 2025. Där inkluderas en ny kontroll som avser föreningsstöd.

2 Intern kontrollplan

2.1 Riskområde: Risker som kan innebära att lagstiftning och andra styrande dokument inte följs

2.1.1 Bristande informationssäkerhet

Riskbeskrivning

Risk för otydlighet i ansvaret för informationssäkerhet och i synnerhet personuppgifter som hanteras på alla nivåer i förvaltningen. Brist i kunskap och efterlevnad av styrande dokument vilket kan röja personuppgifter.

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till att nämnden inte lever upp till kraven på informationshantering. Allvarliga personuppgiftsincidenter kan leda till viten.

Kontrollaktivitetens status	Kommentar vid uppföljning
Uppföljning av förvaltningens lokala rutin för hantering av skyddade personuppgifter	LVS tillsammans med verksamhetsutvecklare, SAS samt verksamhetscontroller har gemensamt sett över den befintliga lokala rutinen. LVS har i sin tur tagit in synpunkter från flera olika verksamhetsområden för att fånga upp förbättringsförslag och otydligheter i den nuvarande rutinen. Under våren har det genomförts ett pilotprojekt som inneburit att handläggare inom SIG/avhoppare fått tillgång till samtliga ärenden med lokalt skydd utan att behöva begära ny behörighet var 3:e månad. Om detta är ett arbetssätt som skall fortsätta bedöms de finnas behov av att utforma en egenkontroll för att säkerställa att handläggarna endast arbetar i relevanta ärenden. Förslag på reviderad och uppdaterad lokal rutin skall presenteras på förvaltningsledningen under hösten tillsammans med en plan för implementering i förvaltningen.

2.1.2 Bristande regelefterlevnad i samband med resor i tjänsten

Riskbeskrivning

Risk för bristande efterlevnad av gällande regelverk för resor i tjänsten på grund av en bristande intern kontroll.

Konsekvensbeskrivning

Kan leda till felaktiga utbetalningar av traktamenten och annan ersättning.

Kontrollaktivitetens status	Kommentar vid uppföljning
Uppföljning av utbetalningar av traktamenten och annan ersättning i samband med resor i tjänsten	Förvaltningen har tagit fram en egenkontrollstruktur som innebär en kvartalsvis stickprovskontroll av inkomna reseräkningar. Arbetet har nyligen påbörjats varför förvaltningen ännu inte har någon samlad bild av hur väl stadens och förvaltningens anvisningar för tjänsteresor följs.

