

Till lex Sarah-ansvarig**Lex Sarah-rapport**

Om ett missförhållande i verksamheten eller
påtaglig risk för ett missförhållande
(14 kap 3 § SoL och 24 b § LSS)

Rapporten lämnas av

Namn	Titel/ funktion
Niina Rokka (N.R)	arbetskonsulent
Arbetsplats	
Jobbtorg Kista (vid händelsen Jobbstart Ulvsunda)	
Telefonnummer	E-postadress
08-508 35 774	niina.rokka@stockholm.se

Rapporten avser

Enhetens/ avdelningens namn
Jobbtorg Stockholm Jobbstart Ulvsunda och Jobbtorg Kista

Verksamhetsområde där missförhållandet har uppmärksammats**Förtydliga om missförhållandet rör t.ex.**

hemtjänst, boendestöd, särskilt boende, barn- och ungdomsboende, HVB, dagverksamhet, sysselsättning, ledsagning, avlösning, kontaktperson, försörjningsstöd eller annat stöd

☐ Äldreomsorg	Klicka här för att ange text.
☐ Funktionsnedsättning	Klicka här för att ange text.
☐ Socialpsykiatri	Klicka här för att ange text.
☐ Vuxen/ Missbruk	Klicka här för att ange text.
☐ Barn och ungdom	Klicka här för att ange text.
☐ Ekonomiskt bistånd	Klicka här för att ange text.
☒ Jobbtorg	Arbetsmarknadsinsats arbetsförmågeprövning
☐ Kvinnojoursverksamhet, härbärgen m.fl.	Klicka här för att ange text.

Uppgifter om missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande

När har missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande uppmärksammats?

Datum	Veckodag	Klockslag
2018-02-01	Tisdag	Ca kl 14-14.30
Personen som utsatts för missförhållandet/påtagliga risken för missförhållande är		
☐ Kvinna ☒ Man		

Beskriv missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande

Beskriv missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande.

2018-02-01 En mycket erfaren coach J.Q. på Jobbtorg Kista beställde insats arbetsförmågeprövning för aspirant, från Jobbstart Ulvsunda. Coach J.Q., aspirant och arbetskonsulent N.R. hade enligt gällande rutiner ett helt vanlig planeringsmöte, där vi i helt vanlig ordning fattade beslut om insatsen tillsammans med aspiranten. Vi var överens om startdatum och uppgifter vid start var planerade. Ingenting avvikande framkom i beställningsunderlag, förhandsinformationen eller på planeringsmötet.

M.S. biträdande enhetschef på Jobbstart Ulvsunda gjorde en kort observation och talade några få ord med aspiranten, M.S. tog inte del av beställningsunderlaget och samtalade endast kort stund, delvis i upprört tillstånd, med N.R. och J.Q. Därefter fattade M.S. nytt beslut och nekade insats för aspiranten på stående fot inom loppet av 20-30 minuter efter planeringsmötet.

2018-02-02 mail från J.Q. till M.S. (kopia till N.R mfl):

"Nu har jag tänkt igenom om vad du sa igår och även pratat med min chef. Jag ber dig att skriva och skicka mig "motivering" till din Beslut angående vår aspirant. Det är viktigt att komma fram om hur du har tänkt och vilka grunder du lagt till din egen bedömning för att fatta beslutet."

2018-02-02 mail från M.S. till J.Q (kopia till N.R. mfl):

"Min bedömning är att vi inte kan tillgodose ert önskemål om att erbjuda en plats för arbetsförmågeprövning i våra lokaler för denna aspirant.

Jag grundar mitt bedömning på det observerade beteende han uppvisade mot Jobbtorgspersonal under tiden han var på besök i vår verksamhet.

Jag har efteråt fått hantera frågor från orolig personal som reagerade på att din aspirant själv gick runt i lokalen utan någon ansvarig beställare som kunde förklara i vilket kontext han besökte oss. Att du lät honom gå runt utan dig som ansvarig beställare tror jag beror på att han betedde sig hotfullt mot dig när du försökte gå med honom. Du nämnde att din upplevelse inte var han var hotfull. Jag upplevde det så, och det räcker för mig. Jag fick också snabb återkoppling på att 2 arbetsinstruktörer uppfattade att han uppförde sig obehagligt när han klev in i deras verksamhetsområde. En jobbcoach uppfattade att han hade "en obehaglig attityd" när han gick in i snickeriet och ställde frågor. Jag kan utveckla vidare, men jag nöjer mig så.

Jag har arbetsmiljöansvar för verksamheten och det omfattar såväl den fysiska som den psykiska."

Coach J.Q och arbetskonsulent N.R hade svårt att förstå beslutsunderlaget och beslutet. Därmed fick vi också svårigheter att förmedla beslutet till aspiranten.

Beskriv vilka konsekvenser missförhållandet har fått/kunde ha fått för den eller de personer som berörs.

Aspiranten nekades insatsen som han var i behov av. Aspirantens förtroende för Stockholms stad skadades eftersom beslutet var svårt att förklara och förstå för aspirant, coach J.Q. och arbetskonsulent N.R. Aspiranten upplevde att han blivit nekad insats pga etnisk tillhörighet och anmälde händelsen till polisen och diskrimineringsombudsmannen DO.

Beskriv vilka eventuella åtgärder som har vidtagits omedelbart.

2018-02-02 / 2018-02-05 Brobyggare R.S. och tillförordnad enhetschef N.A.Y. inhämtade information om händelsen från coach J.Q och arbetskonsulent N.R. N.A.Y. sammanfattade och skickade in sin rapport till HR-avdelningen.

N.A.Y. försökte också få till ett möte där aspirant och M.S. beslutsfattande biträdande enhetschef skulle kunna samtala med varandra.

2018-02-05 N.R. skickade mail och ringde och talade med bitr, enhetschef M.K. för att informera vad som hänt. Pga GDPR är mailen förstörda. N.R. berättade det som hänt och sammanfattade det hela i uppdraget romsk inkludering, bemötande samt beslutsfattande utanför gängse rutiner och på oklar grund. N.R. fick därefter ingen tydlig återkoppling hur vi kunde gå vidare med ärendet.

2018-02-16 fredag, fick N.R. information från M.K. bitr. enhetschef, att det nu var ett arbetsmiljöärende och N.R. fick kallelse till möte med två enhetschefer C.H. och L.R. (dvs chefer på nästa nivå över bitr. enhetschef M.K och M.S, bitr. enhetschef som fattat beslut att neka insats för aspirant.

2018-02-19 måndag, möte med N.R. arbetskonsulent, C.H. enhetschef Jobbstart Arbetsplatser och L.R. enhetschef Jobbstart Stöd. Mötet börjar med att C.H. berättar att M.S (bitr. enhetschef som fattat beslut att neka insats för aspirant) mår dåligt av det som hänt. På mötet frågar L.R. om jag har svårt att acceptera beslut från en chef. Jag svarar att jag självklart vet att biträdande enhetschef har mandat att fatta beslut. Jag sa att beslutet inte skett på ett bra sätt, att det är svårt att förstå beslutet. Jag föreslog att allihop ska träffas för att få en gemensam bild av vad som skett, och betonade att vi kan göra det hela till en lärandesituation. C.H. förklarar att ett gemensamt möte inte kommer att ske. Att jag gjort mitt nu och att C.H. hade ansvar för det som hände därefter.

Därefter vidtogs inga andra åtgärder omedelbart vad jag känner till.

Övriga upplysningar

I backspegeln önskar jag att vi omedelbart i samband med händelsen gjort en Lex Sarah anmälan. Ingen som fick kännedom om det som hänt gjorde en Lex Sarah anmälan, vad jag känner till.

Aspiranten har gjort anmälan om diskriminering till både polismyndigheten och Diskrimineringsombudsmannen (DO). DO fattade beslut att inleda en tillsyn. Dom Stockholms Tingsrätt meddelades 2020-04-28.

K.E-B tillförordnad förvaltningschef har undertecknat Yttrande på ärende från Diskrimineringsombudsmannen (TIL 2019/219). K.E-B ”konstaterar att handläggningen inte varit optimal”. K.E-B skriver att ”Det finns troligen flera olika orsaker till att insatsen arbetsförmågeprövning inte påbörjades”. Enligt min uppfattning framkommer det i Yttrandet att dessa orsaker (beslutsunderlag) inte är rimliga att använda som argument eller motivering till M.S. snabba beslut att neka insats för aspiranten. Tilläggas kan att det i Yttrandet finns många felaktiga uppgifter vilket ytterligare motiverar en Lex Sara-anmälan eftersom Yttrandet visar att den så kallade interna genomlysningen av ärendet ej skett på ett bra sätt.

Jag tänker det är viktigt att i lex Sarah fokusera på brister i handläggning av ärendet och på vilka grunder beslut om nekandet av insatsen skett, dokumenterats och kommunicerats till aspiranten och kollegor emellan.

Lika viktigt är att fokusera på brister i bemötande som klart avviker från grundläggande krav på respekt för självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet.

4
Organisationen saknade samsyn och handlingsberedskap att hantera ärendet på ett konstruktivt sätt. Det är djupt olyckligt och rättsosäkert om Stockholms stad Arbetsmarknadsförvaltningen Jobbtorg Stockholm accepterar att vi efter snabba omdömen om våra aspiranter fattar snabba beslut utan att presentera ett beslutsunderlag som går att förstå.

Underskrift av rapportören

Datum: Klicka här för att ange text.

2020-07-16

Namn: Klicka här för att ange text.

Niina Rohka



Underskrift

Till dig som rapporterar

Rapporten skickas till registraturen på din stadsdelsförvaltning

Nedanstående fält fylls, i förekommande fall, i av nämndens lex Sarah-ansvariga.

Ställningstagande att inte inleda utredning enligt lex Sarah

Det är uppenbart att den inkomna rapporten inte rör ett missförhållande eller en påtaglig risk för ett missförhållande och en utredning av rapporten ska därför inte inledas.

Datum

Underskrift

Lex Sarah-utredning

För varje uppgift som dokumenteras under utredningen ska det framgå

- Vilket datum uppgiften dokumenteras
 - Varifrån uppgiften kommer
 - Vad som är faktiska omständigheter och vad som är bedömningar
 - Vem (namn och befattning) som dokumenterat uppgiften
- Lex-Sarah-rapporten ska biläggas utredningen

Uppgifter om rapporten och påbörjad utredning

Rapporten inkom (datum) 200716	Rapportens diarienummer AMN 2020-0702-1.3
Utredningen inledd (datum) 200722	SoL LSS ☒ ☐
Utredare (namn, befattning) Cajsa Augustsson Werr	Nämnd som utreder rapporten arbetsmarknadsnämnden

Uppgifter om det rapporterade missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande

När och hur uppmärksammades missförhållandet eller risken för missförhållandet?

Det uppmärksammades vid ett möte på Jobbstart Ulvsunda den 1 februari 2018. Det har nu gått en tid sedan händelsen, delvis beroende på att polisutredning och DO-utredning genomförts under tiden. De personer som inkluderades i händelsen har nu bytt anställning eller gått i pension. Jobbstart Ulvsunda är nedlagt.

Ett trepartsamtal utifrån en beställning av insatsen arbetsförmågeprövning ägde rum, i vilket beställande jobbtorgsmedarbetare, aspirant och mottagande arbetskonsulent deltog. Beslut om start av insats fattades och startdatum för insatsen bestämdes Efter mötet talade bitr.enhetschef på Jobbstart Ulvsunda med aspiranten och därefter också med jobbtorgsmedarbetaren och arbetskonsulenten. Under samtalet med medarbetarna informerade bitr. enhetschef om att aspiranten inte fick påbörja insatsen pga att hen uppträtt hotfullt i lokalen. Arbetskonsulenten och jobbtorgsmedarbetaren delade inte denna uppfattning, men meddelade aspiranten beslutet.

Vad har det rapporterade missförhållandet eller risken för missförhållande bestått i?

Det har bestått i en upplevd otydlighet hos aspiranten på vilka grunder aspiranten nekades insatsen. Samsyn har, enligt de medarbetare och den chef som arbetar kvar, kring huruvida det funnits grund att neka aspiranten insats, ej funnits. Aspiranten har erbjudits ett samtal på Jobbstart Ulvsunda för att få information om varför hen nekats insatsen, men ej deltagit i sådant samtal.

Vilka konsekvenser fick händelsen eller vilka konsekvenser kunde händelsen ha fått för den enskilde?

Konsekvensen blev att det inte blev tydligt för aspiranten på vilka grunder hen nekades insatsen samt vad hen behövde göra för att kunna delta i insatsen. Hen upplevde att hen nekades insatsen pga sin etnicitet och gjorde en anmälan till DO och en polisanmälan. Aspiranten gick miste om insatsen.

Har missförhållandet eller risken för missförhållande inträffat tidigare? I så fall, varför har det inträffat igen?

Ingen känd händelse

Skulle något liknande kunna inträffa igen? Ja ☒ Nej ☐

Förklara varför? Arbetssätt och rutiner kring på vilka grunder aspiranter får eller inte får insatser och hur det dokumenteras och förmedlas kan behöva ses över.

Utredning av bakomliggande orsaker

Kommunikation och information

I detta fall kan det handla om hur kommunikationen skedde mellan de ansvariga parterna i ärendet.

Utbildning och kompetens

Processer, rutiner och riktlinjer

Bakomliggande orsaker kan handla om arbetssätt och rutiner gällande hur personer som upplevs som hotfulla bemöts inom Jobbtorg Stockholm. Det kan även handla om arbetssätt när det gäller att förmedla beslut eller avslag gällande insatser och aktiviteter inom Jobbtorg Stockholm.

Omgivning och organisation

Inom dåvarande organisation fanns även en oklarhet kring vem som fattade beslut om insatsen arbetsförmågebedömning, vilket ej längre är aktuellt, då varken insats eller verksamheten som levererade insatsen finns kvar.

Teknik, utrustning och apparatur

Andra bakomliggande orsaker

Uppgifter om vilka åtgärder som har vidtagits

Vilka åtgärder har vidtagits för att undanröja eller avhjälpa missförhållandet eller risken för missförhållande?

Aspiranten erbjöds att delta i ett möte tillsammans med samtliga inblandade för att få veta varför insatsen inte erbjöds hen.

När vidtogs åtgärderna?

Direkt efter mötet på Jobbstart Ulvsunda

Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras i verksamheten för att förhindra att liknande missförhållande eller risk för missförhållande ska uppkomma?

Rutin- våld och hot om våld har tagits fram av HR, vilket ska vara en del i det systematisak arbetsmiljöarbetet.

Behov av ytterligare uppföljning, utvärdering och kontroll

Finns behov av att ytterligare följa upp och utvärdera den egna verksamheten och kontrollera att den bedrivs enligt fastställda processer och principer med anledning av vad som framkommit under utredningen?

En översyn kring hur personer som upplevs som hotfulla vid studiebesök hanteras bör göras. Ett tydliggörande av vikten av att dokumentera på vilka grunder beslut om insatser som ingår i planeringen eller nekande av insatser fattas samt hur de ska dokumenteras och förmedlas till aspiranten bör göras. Tydliggörande rutiner för detta bör skapas i den mån det inte finns idag.

Övrigt

Övrigt som har framkommit i utredningen?

Utredningen har fokuserat på om rutiner och arbetssätt för på vilka grunder beslut om insatser för aspiranter fattas samt hur de besluten dokumenteras och förmedlas behöver ses över. De delar av händelsen som varit förmål för utredning av polis och DO gällande diskriminering tas inte upp i Lex Sarah-utredningen, då det får anses vara utrett genom ovan nämnda instanser.

I utredningen har också framkommit att aspiranten efter händelsen fått aktivt stöd från sitt jobbtorg och har följt en alternativ planering. Konsekvenserna av att aspiranten inte fick möjlighet att delta i den påtänkte insatsen får därför inte anses vara av den allvarlighetsgrad att missförhållandet bedöms som allvarligt. Det är dock ett missförhållande, som bör ses över enligt ovan nämnda rekommendationer.

Slutligen är det viktigt att ha ett fortlöpande informationsarbete i verksamheterna om skyldigheten att rapportera missförhållande och risker för missförhållande skyndsamt

Förslag till beslut

- ☐ Det rapporterade utgjorde en påtaglig risk för missförhållande

☒ Det rapporterade utgjorde ett missförhållande

☐ Det rapporterade utgjorde en påtaglig risk för allvarligt missförhållande (anmäls till IVO)*

☐ Det rapporterade utgjorde ett allvarligt missförhållande (anmäls till IVO)*

☐ Det rapporterade utgjorde inte ett missförhållande eller allvarlig risk för missförhållande

Datum för när information har skickats till beställande nämnd

- Information om den inkomna rapporten har skickats den
 - Information om anmälan till IVO har skickats den
 - En kopia på utredningen* har bifogats den
 - En kopia på avslutad utredning* har skickats till beställande nämnd den

*Kopia på påbörjad och avslutad utredning ska bifogas så snart utredning resulterar i anmälan till tillsynsmyndigheten (IVO).

[illegible]



Beslut enligt delegation

Ärende och diarienummer

Beslut om insats AMN 2020-0702-1.3

Bakgrund, förslag till beslut och beslut

Bakgrund:

En apirant deltar i ett trepartsamtal på Jobbstart inför att påbörja insatsen arbetsförmågeprövning. En arbeidskonsulent och en coach från ett jobbtorg deltar i mötet. Under mötet fattas beslut om att aspiranten ska påbörja insatsen. Därefter går aspiranten på egen hand runt i lokalen och uppfattas då av verksamhetens bitr.enhetschef uppträda hotfullt, vilket bitr.enhetschef meddelar de två medarbetarna som deltagit i trepartssamtalet.

Bitr.enhetschef beslutar i och med detta, pga arbetsmiljöskäl, att aspiranten ej kan delta i insatsen. Detta meddelas aspiranten av medarbetarna vid ett senare tillfälle per telefon, men orsaken till nekandet av insatsen blir ej tydlig för aspiranten. Aspiranten erbjuds ett förklarande möte med samtliga parter, men tackar nej till det. Ärendet har också varit föremål för polisutredning och DO-utredning. Lex Sarah-utredningen fokuserar därför inte på om det förekommit särbehandling pga etnicitet, utan fokuserar på hur om det finns rutiner för hur beslut om insats, fattas, dokumenteras och förmedlas inom Jobbtorg Stockholm. Även rutiner för hot och våldssituationer uppmärksammas i utredningen.

Bedömning och förslag till beslut:

Undertecknads bedömning är att arbetsätt och rutiner på vilka grunder beslut om insats fattas, hur det dokumenteras och hur det förmedlas till aspiranten bör ses över.

Även bemötande och rutiner gällande aspiranter som upplevs som hotfulla på arbetsplatser intern och extern bör ses över.

Beslut:

Den rapporterade händelsen får anses utgöra ett missförhållande enligt Lex Sarah och åtgärder bör vidtas för avhjälpa liknande händelser.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Livdjursgatan 5
Box 10014
Stockholm-Globen
Telefon 08-508 35 500
Växel 08-508 35 500
info.amf@stockholm.se
www.stockholm.se

Beslutet i original skickas till registrator:

Arbetsmarknadsförvaltningen

Registrator

Box 10014

121 26 Stockholm-Globen



Beslut enligt ärendegrupp i delegationsordningen:

24/8-20

Datum

Underskrift

Karina Uddén

Arbetsmarknadsdirektör

Namnförtydligande

Befattning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Livdjursgatan 5
Box 10014
Stockholm-Globen
Telefon 08-508 35 500
Växel 08-508 35 500
info.amf@stockholm.se
www.stockholm.se

Beslutet i original skickas till registrator:
Arbetsmarknadsförvaltningen
Registrator
Box 10014
121 26 Stockholm-Globen



Stockholms
stad

DNR:

Till lex Sarah-ansvarig

Lex Sarah-rapport

- ☒ Om ett missförhållande i verksamheten
☐ Om en påtaglig risk för ett missförhållande
 (14 kap 3 § SoL och 24 b § LSS)

Rapporten lämnas av

Namn Diren Demir Englund	Titel/ funktion Coach
Arbetsplats Jobbtorg Farsta/Skärholmen Arbetsmarknadsförvaltningen	
Telefonnummer 08-508 87 036	E-postadress diren.demir.englund@stockholm.se

Rapporten avser

Enhetens/ avdelningens namn Jobbtorg Farsta

Verksamhetsområde där missförhållandet har uppmärksamats

Förtydliga om missförhållandet rör t.ex.

hemtjänst, boendestöd, särskilt boende, barn- och ungdomsboende, HVB, dagverksamhet, sysselsättning, ledsagning, avlösning, kontaktperson, försörjningsstöd eller annat stöd

Äldreomsorg ☐	
Funktionsnedsättning ☐	
Socialpsykiatri ☐	
Vuxen/ Missbruk ☐	
Barn och ungdom ☐	
Ekonomiskt bistånd ☐	
Jobbtorg ☒	aspirant
Kvinnojoursverksamhet, härbärgen m.fl. ☐	

Uppgifter om missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande

När har missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande uppmärksamats?

Datum 20-05-27	Veckodag Onsdag	Klockslag 14:56
--------------------------	---------------------------	---------------------------

Beskriv missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande

Beskriv missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande.

mejil med personuppgifter skickat till fel person.

Beskriv vilka konsekvenser missförhållandet har fått/kunde ha fått för den eller de personer som berörs.

Personen personnr har lämnats ut till en okänd person.

Beskriv vilka eventuella åtgärder som har vidtagits omedelbart.

Coach/Jag har mejlat till mottagaren och bett denne radera mejlet.

Underskrift av rapportören

Datum, namnunderskrift

20-06-03



Namnförtydligande

Dören Demir Englund

Till dig som ska rapportera

Rapporten skickas till lex Sarah-ansvarig i/på

(den egna nämndens namn)

Namn och titel på lex Sarah-ansvarig

E-postadress och telefonnummer

Övriga upplysningar

Nedanstående fält fylls, i förekommande fall, i av nämndens lex Sarah-ansvariga.

Ställningstagande att inte inleda utredning enligt lex Sarah

Det är uppenbart att den inkomna rapporten inte rör ett missförhållande eller en påtaglig risk för ett missförhållande och en utredning av rapporten ska därför inte inledas.

Datum

Underskrift

Lex Sarah-utredning

För varje uppgift som dokumenteras under utredningen ska det framgå

- Vilket datum uppgiften dokumenteras
 - Varifrån uppgiften kommer
 - Vad som är faktiska omständigheter och vad som är bedömningar
 - Vem (namn och befattning) som dokumenterat uppgiften
- Lex-Sarah-rapporten ska biläggas utredningen

Uppgifter om rapporten och påbörjad utredning

Rapporten inkom (datum) 2020-06-04	Rapportens diarienummer AMN 2020-0576-1.3
Utredningen inledd (datum) 2020-06-08	SoL LSS ☒ ☐
Utredare (namn, befattning) Marie Björklöf, samordnare	Nämnd som utreder rapporten Arbetsmarknadsnämnden

Uppgifter om det rapporterade missförhållandet eller den påtagliga risken för ett missförhållande

När och hur uppmärksammades missförhållandet eller risken för missförhållandet?

Händelsen inträffade den 27 maj 2020 då ett mail innehållande en aspirants jobbplan och personuppgifter skickades till fel person. Ansvarig coach uppmärksammade misstaget när den som mottagit mailet kontaktade coachen. Coach bad då mottagaren att radera mailet som hade skickats ut.

Vad har det rapporterade missförhållandet eller risken för missförhållande bestått i?

Personuppgifter (namn, personnummer, jobbplan) har lämnats ut till en okänd person.

Vilka konsekvenser fick händelsen eller vilka konsekvenser kunde händelsen ha fått för den enskilde?

Obehörig person har fått ta del av information om inskrivning och planering vid Jobbtorg.

Har missförhållandet eller risken för missförhållande inträffat tidigare? I så fall, varför har det inträffat igen?

Nej, har inte inträffat tidigare.

Skulle något liknande kunna inträffa igen? Ja ☒ Nej ☐

Förklara varför? Den mänskliga faktorn gör att denna typ av fel inte helt kan uteslutas.

Utredning av bakomliggande orsaker

Kommunikation och information

Utbildning och kompetens

Processer, rutiner och riktlinjer

På grund av den rådande pandemin och övergången till arbete på distans skickas jobbplaner till aspiranten per e-post istället för att överlämnas fysiskt.

Omgivning och organisation

Teknik, utrustning och apparatur

Andra bakomliggande orsaker

Uppgifter om vilka åtgärder som har vidtagits

Vilka åtgärder har vidtagits för att undanröja eller avhjälpa missförhållandet eller risken för missförhållande?

Coach har så fort händelsen uppmärksammades bett den person som tagit emot mailet att radera det.

När vidtogs åtgärderna?

I anslutning till att händelsen uppmärksammades.

Vilka åtgärder har vidtagits eller planeras i verksamheten för att förhindra att liknande missförhållande eller risk för missförhållande ska uppkomma?

Chef har tillsammans med medarbetarna på arbetsplatsen diskuterat och påmint om befintliga rutiner, bland annat behovet av att alltid säkerställa att kontaktuppgifterna till aspiranten är korrekta innan utskick sker, och att generellt inte skriva personuppgifter i kommunikation via e-post för att minimera risken för att personuppgifter hamnar i felaktiga händer.

Behov av ytterligare uppföljning, utvärdering och kontroll

Finns behov av att ytterligare följa upp och utvärdera den egna verksamheten och kontrollera att den bedrivs enligt fastställda processer och principer med anledning av vad som framkommit under utredningen?

I och med övergången till att huvudsakligen arbeta på distans på grund av den rådande pandemin hanteras allt fler kontakter med aspiranter digitalt. Det är därför viktigt att samtliga verksamheter är uppmärksamma på de eventuella risker som ökad digital överföring av personuppgifter innebär. Viktigt att komma ihåg är även att e-post som skickas till adresser utanför Stockholms stad inte är krypterade. Behov finns av att se över hur rutinerna för att skicka ut jobbplaner och andra dokument innehållande personuppgifter ser ut idag på de olika jobbtorgen, för att säkerställa en likvärdig och rättssäker hantering av personuppgifter.

Övrigt

Övrigt som har framkommit i utredningen?

Förslag till beslut

- ☐ Det rapporterade utgjorde en påtaglig risk för missförhållande
- ☒ Det rapporterade utgjorde ett missförhållande
- ☐ Det rapporterade utgjorde en påtaglig risk för allvarligt missförhållande (anmäls till IVO)*
- ☐ Det rapporterade utgjorde ett allvarligt missförhållande (anmäls till IVO)*
- ☐ Det rapporterade utgjorde inte ett missförhållande eller allvarlig risk för missförhållande

Datum för när information har skickats till beställande nämnd

- Information om den inkomna rapporten har skickats den
- Information om anmälan till IVO har skickats den
- En kopia på utredningen* har bifogats den
- En kopia på avslutad utredning* har skickats till beställande nämnd den

*Kopia på påbörjad och avslutad utredning ska bifogas så snart utredning resulterar i anmälan till tillsynsmyndigheten (IVO).

[illegible]

Beslut enligt delegation

Ärende och diarienummer

Mail med personuppgifter
AMN 2020-0576-1.3

Bakgrund, förslag till beslut och beslut

En Lex Sarah rapport inkom den 4 juni 2020 angående en händelse som inträffade den 27 maj då ett mail innehållande en aspirants jobbplan och personuppgifter skickades till en okänd person. Ansvarig coach uppmärksammade misstaget då den person som mottagit e-postmeddelandet kontaktade coachen. Coachen bad då mottagaren att radera e-postmeddelandet.

En Lex Sarah utredning inleddes den 8 juni 2020. Samtal har förts med den coach som rapporterade händelsen samt enhetschef på arbetsplatsen. Enhetschef har meddelat att medarbetarna har påmints om gällande rutiner, bland annat vikten av att noggrant kontrollera kontaktuppgifter till aspiranter och att vara sparsam med vilka uppgifter som förmedlas via digitala kontaktvägar.

Utredningens bedömning är att det inträffade utgjorde ett missförhållande då personuppgifter har spridits till en okänd person. Behov finns av att se över hur rutinerna för att skicka ut jobbplaner och andra dokument innehållande personuppgifter ser ut idag på de olika jobbtorgen, för att säkerställa en likvärdig och rättssäker hantering av personuppgifter.

Förslag till beslut:

Det inträffade utgjorde ett missförhållande.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Livdjursgatan 5
Box 10014
Stockholm-Globen
Telefon 08-508 35 500
Växel 08-508 35 500
info.amf@stockholm.se
www.stockholm.se

Beslutet i original skickas till registrator:

Arbetsmarknadsförvaltningen

Registrator

Box 10014

121 26 Stockholm-Globen

Beslut enligt ärendegrupp i delegationsordningen:

Datum

25/8-20

Underskrift

Karina Uddén
Arbetsmarknadsdirektör
Namnförtydligande

Befattning

ArbetsmarknadsförvaltningenLivdjursgatan 5
Box 10014
Stockholm-Globen
Telefon 08-508 35 500
Växel 08-508 35 500
info.amf@stockholm.se
www.stockholm.seBeslutet i original skickas till registrator:
Arbetsmarknadsförvaltningen
Registrator
Box 10014
121 26 Stockholm-Globen