



Datum

2023-10-19

Vår referens

Agnes Löfgren

Utredningssekreterare

agnes.lofgren@malmo.se

## Tjänsteskrivelse

### **Uppföljande yttrande avseende granskning av otillåten påverkan vid myndighetsutövning SR-2022-15 ASN-2023-18785**

#### **Sammanfattning**

Malmö stadsrevision genomförde under våren 2022 en granskning genom konsultbyrån PwC avseende otillåten påverkan vid myndighetsutövning.

Arbetsmarknads- och socialnämnden redovisade vilka åtgärder nämnden planerade utifrån granskningsresultatet i ett yttrande den 28 september 2022.

Nämnden ska i ett uppföljande yttrande inkomma med ett sammanfattande svar och redovisa vilka åtgärder som vidtagits utifrån revisionens sju rekommendationer som presenterades i granskningsrapporten.

Åtgärderna som beskrivs är en del av förvaltningens pågående arbete med målet för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön *Trygg och säker arbetsplats* och i arbetet för att motverka otillåten påverkan.

Att fortsätta utveckla arbetet mot otillåten påverkan är en mycket angelägen fråga för förvaltningens verksamheter.

Åtgärder som beskrivs är bland annat förvaltningens övergripande säkerhetsrutin, den förvaltningsspecifika *Handlingsplan mot misstänkta brott i välfärden*, webbutbildningen *Att förebygga och hantera hot och våld samt otillåten påverkan* som 1 500 medarbetare kommer ha genomgått under 2023, APT-material och verksamhetsanpassade övningar för två av förvaltningens avdelningar.

#### **Förslag till beslut**

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner yttrande avseende uppföljning av granskning av otillåten påverkan.
2. Arbetsmarknads- och socialnämnden skickar yttrandet till stadsrevisionen.
3. Arbetsmarknads- och socialnämnden justerar paragrafen omedelbart.

#### **Beslutsunderlag**

- G-Tjänsteskrivelse - Uppföljande yttrande avseende granskning av otillåten påverkan vid myndighetsutövning SR-2022-15

- Yttrande - Uppföljande yttrande avseende granskning av otillåten påverkan vid myndighetsutövning SR-2022-15
- Rapport - Granskning av nämndernas arbete med att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan i myndighetsutövning juni 2020

### **Beslutsplanering**

ASN beredning 2023-10-04

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2023-10-12

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023-10-26

### **Beslutet skickas till**

Stadsrevisionen

### **Ärendet**

Malmö stadsrevision genomförde under våren 2022 en granskning genom konsultbyrån PwC avseende otillåten påverkan vid myndighetsutövning. Granskningen omfattade även miljönämnden, stadsbyggnadsnämnden och tekniska nämnden.

Arbetsmarknads- och socialnämnden redovisade vilka åtgärder nämnden planerade utifrån granskningsresultatet i ett yttrande den 28 september 2022, § 299.

I det uppföljande yttrandet ska nämnden inkomma med ett sammanfattande svar och redovisa vilka åtgärder som vidtagits och vilken effekt de haft i verksamheten.

### **Granskning av otillåten påverkan vid myndighetsutövning**

Granskningen syftade till att bedöma om berörda nämnder säkerställer att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövning.

I granskningen definieras otillåten påverkan som trakasserier, hot, våld, skadegörelse och korruption. Otillåten påverkan avser försök att påverka tjänstepersoner i myndighetsutövning och beslutsfattande, om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen.

Följande av arbetsmarknads- och socialförvaltningens verksamheter ingick i granskningen:

1. **Verksamhetsområde arbetsmarknad och ekonomiskt bistånd:** Avdelningen för ekonomiskt bistånd och boende som arbetar med försörjningsstöd till enskilda och bistånd till boende.
2. **Verksamhetsområde boende, tillsyn och service:** Tillståndsenheten som handlägger ärenden gällande alkoholserveringstillstånd, samt folköls- och tobaksförsäljning. Enheten har även tillsyn över restauranger som har serveringstillstånd och butiker som säljer folköl och tobak.

Granskningen omfattade studier av styrdokument, intervjuer med tjänstepersoner på berörda förvaltningar samt genom en enkätundersökning som skickades ut under april 2022 till samtliga anställda inom berörda verksamheter som arbetar med myndighetsutövning.

### **Granskningens slutsatser avseende arbetsmarknads- och socialnämnden**

Nedan beskrivs revisionens slutsatser i korthet, se s. 10 och framåt i granskningsrapporten för en

fullständig beskrivning av granskningens slutsatser.

### **1. Säkerställer nämnden att det finns rutiner för att upptäcka otillåten påverkan?**

Revisionen bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld för arbetsmarknads- och socialnämnden.

I granskningen framkommer att mer än var fjärde respondent på förvaltningen inte instämmer helt eller till stor del i att det finns en helt tydlig definition av vad som menas med otillåten påverkan i sin enhet eller avdelning.

Det finns enligt granskningen ett behov av en tydligt kommunicerad definition av vad som menas med otillåten påverkan i verksamheterna.

Granskningen visar att det finns en kultur av och olika möjligheter till att lyfta misstankar om försök till otillåten påverkan till närmaste chef eller på APT-möten. Enligt revisionens rapport är diskussionerna om otillåten påverkan dock mer fokuserade på hot och våld än på mer subtila varianter av otillåten påverkan.

### **2. Följer nämnderna upp och analyserar förekomsten av otillåten påverkan?**

Revisionen bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld för arbetsmarknads- och socialnämnden.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har uppgett i granskningen att de ska använda sig av avvikelserapporteringssystemet *Agera* vid rapportering av händelser så som otillåten påverkan.

Förvaltningen har samtidigt uppgett att *Agera* främst används för arbetsrelaterade skador och tillbud och att det finns en underrapportering av otillåten påverkan i *Agera*.

De granskade verksamheterna har uppgett att det finns en tydlighet kring rutiner för förekomsten av hot och våld ur ett arbetsmiljöperspektiv men att det saknas rutiner för otillåten påverkan i en mer subtil form. Subtil form kan exempelvis vara påtryckningar och känslomässiga argument i syfte att påverka myndighetsutövningen.

Vidare lyfter revisionen att även om försök till otillåten påverkan ofta lyfts till närmaste chef eller diskuteras med kollegor, så saknas det i dagsläget en systematisk rapportering och uppföljning av förekomsten av otillåten påverkan.

### **3. Säkerställer nämnden att risker för otillåten påverkan utreds och dokumenteras genomriskanalyser i verksamheterna?**

Revisionen bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld för arbetsmarknads- och socialnämnden.

Revisionen konstaterar att risker avseende otillåten påverkan riktat mot tjänstepersoner och förtroendevalda har funnits i arbetsmarknads- och socialnämndens riskanalys och internkontrollplan sedan 2018.

Granskningen visar att 26 procent av undersökningens respondenter instämmer helt eller till stor del i att den egna enheten eller avdelningen har undersökt och identifierat situationer och risker där otillåten påverkan skulle kunna förekomma. 28 procent instämmer till viss del, 18 procent

instämmer inte alls och 28 procent svarar "vet ej".

Mot bakgrund av detta menar revisionen att även om uppföljningar av otillåten påverkan sker genom intern kontroll har de granskade verksamheterna inte själva genomfört någon dokumenterad riskanalys.

#### **4. Säkerställer nämnden att det finns ett förebyggande arbete mot otillåten påverkan?**

Revisionen bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld för arbetsmarknads- och socialnämnden.

I granskningen framkommer att det finns flera exempel på förebyggande arbete för att minska risken för otillåten påverkan, bland annat genom att kontinuerligt informera medarbetare i verksamheterna om rutinerna för hot och våld samt rutiner för upprättande av polisanmälan.

I granskningen svarade 40 procent att de under de senaste 24 månaderna fått information eller utbildning i hur de ska hantera otillåten påverkan.

44 procent uppgav att de instämmer till viss del eller inte alls i påståendet om att information eller utbildning erhållits under de senaste 24 månaderna. Vidare uppgav 70 procent att de inte instämmer alls eller endast till viss del i påståendet att de fått information om, eller tillsammans med arbetsgrupp diskuterat, hur man ska agera för att minska risken för att bli utsatt för försök till otillåten påverkan på sociala medier.

Revisionen menar att det mot bakgrund av ovanstående finns möjlighet att fortsätta stärka det förebyggande arbetet mot otillåten påverkan.

#### **5. Säkerställer nämnden att otillåten påverkan hanteras enligt rutin?**

Revisionen bedömer revisionsfrågan som ej uppfylld för arbetsmarknads- och socialnämnden.

Revisionen konstaterar att en relativt stor del av respondenterna endast instämmer till viss del eller inte alls huruvida det finns tydliga rutiner för hur man ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när en sådan situation har uppstått, samt vilka rapporteringsrutiner som gäller.

I granskningen uppgav 47 procent att de rapporterade den senaste händelsen där de blev utsatta för försök till otillåten påverkan enligt gällande rutin. 30 procent uppgav att de inte rapporterade enligt gällande rutin. Resterande 23 procent uppgav att de var osäkra på vilka rutiner som finns.

Av de händelser som rapporterades in enligt gällande rutin valde 73 procent att inte polisanmäla händelsen, 20 procent uppgav att händelsen polisanmälades via arbetsgivaren och 6 procent uppgav att polisanmälan gjordes av respondenten själv. 1 procent uppgav att de känner sig osäkra huruvida händelsen polisanmälades eller ej.

I granskningen lyfts samtidigt att det låga antalet polisanmälningar inte nödvändigtvis beror på en hög acceptans- och toleransnivå, det kan också bero på att utrymmet och verktygen för att kunna motverka otillåten påverkan är begränsat med dagens lagstiftning och förutsättningar eller att den enskilda handläggaren själv behöver stå som målsägande.

Vidare visar granskningen att den förvaltningsövergripande rutinen för polisanmälan vid hot och

våld mot medarbetare främst används vid särskilt allvarliga händelser. Revisionen menar att det råder en viss osäkerhet kring processen för att anmäla händelser om otillåten påverkan vilket bidrar till en osäkerhet kring vilka åtgärder som ska eller bör vidtas.

**6. Arbetar nämnden i enlighet med handlingsplanen “Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden” avseende otillåten påverkan?**

Revisionen bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld för arbetsmarknads- och socialnämnden.

Det framkommer i granskningen att kännedomen kring handlingsplanen varierar. Implementering av handlingsplanen pågår men revisionen menar att arbetet kan utvecklas och intensifieras.

Utifrån den genomförda granskningen presenterade revisionen sju rekommendationer till respektive granskad nämnd. Revisionen önskar att nämnden utgår från samma struktur och redovisar vidtagna åtgärder för respektive rekommendation i enlighet med *förvaltningens överväganden* nedan.

**Förvaltningens överväganden**

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen anser att en fortsatt utveckling av arbetet mot otillåten påverkan är en mycket angelägen fråga för förvaltningens verksamheter.

Åtgärderna som beskrivs till rekommendationerna nedan är en del av förvaltningens pågående arbete med målet för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön *Trygg och säker arbetsplats* vilket är ett av tre långsiktiga inriktningsmål inom ramen för förvaltningens målområde *En god organisation*.

Bakgrunden till förvaltningens mål är att hot och våld är ett av förvaltningens huvudsakliga riskområden kopplat till arbetsmiljö.

**Rekommendation 1:** *Säkerställ att det finns en tydligt kommunicerad definition av vad som menas med otillåten påverkan i verksamheterna samt arbeta fram verksamhets-specifika stödmaterial med illustrativa exempel och situationer kring vad som kan vara otillåten påverkan (till exempel subtila anspelningar och känslomässiga försök till otillåten påverkan). Detta i syfte att stärka rutinerna för att upptäcka otillåten påverkan.*

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har sedan i juni 2022 en övergripande säkerhetsrutin avseende otillåten påverkan. Rutinen definierar otillåten påverkan, ger exempel på påverkansformer och innehåller exempel på olika situationer där otillåten påverkan kan förekomma, bland annat hot via telefon, hot via mail, brev, sms och röstbrevlåda samt hot via sociala medier och hot på fritiden.

Otillåten påverkan kan bestå av hot och våld men rutinen tydliggör också att en händelse betecknas som otillåten påverkan om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen, och att otillåten påverkan inte behöver utgöra ett brott i juridisk mening.

Säkerhetsrutinen utgår från Malmö stads rutiner och riktlinjer vid våld och hot. Då de

stadsgemensamma riktlinjerna har setts över under våren 2023 kommer förvaltningen att se över den förvaltningsspecifika rutinen.

Malmö stads kommungemensamma rutin upphör att gälla i samband med att förvaltningen har tagit fram och beslutat om en rutin på förvaltningsnivå, dock senast den 30 april 2024. I samband med översynen kommer förvaltningen undersöka om något i rutinen upplevs vara otydligt.

I arbetsmarknads- och socialnämnden första yttrande (28 september 2022, § 299) avseende granskningsrapporten hänvisades till genomförandet av en enkätundersökning som syftade till att granska medarbetares utsatthet för otillåten påverkan samt undersöka konsekvenserna och hanteringen av dessa situationer.

Enkäten var en del av förvaltningens arbete med internkontrollplan 2022 och genomfördes under mars 2022. Slutrapportering skedde i januari 2023 och utifrån svaren kunde flera utvecklingsområden identifieras, bland annat kompetensutveckling vilket är ett område som förvaltningen har fokuserat på under 2023.

Inom ramen för förvaltningens satsningsområde *Trygg och säker arbetsplats* kommer 1 500 medarbetare under 2023 att ha tagit del av webbutbildningen *Att förebygga och hantera hot och våld samt otillåten påverkan*.

Prioriteringen av målgruppen är gjord utifrån den statistik som framkommit via rapporterade arbetsskador och tillbud och medarbetarenkäter. Socialsekreterare inom avdelning ekonomiskt bistånd boende och IFO utredning är inkluderade. Kompetensutvecklingsinsatsen kommer att utvärderas och beslut om att eventuellt erbjuda utbildningen till fler målgrupper kommer att fattas inför 2024.

Utbildningen följs upp av dialog och workshop på arbetsplatsen vid behov. Som stöd i det fortsatta arbetet har förvaltningen tagit fram material riktat till chefer och medarbetare som innehåller förslag till upplägg av hur utbildningen kan användas på arbetsplatsen, förslag till dialogfrågor kopplat till utbildningen och förslag på hur arbetsplatsen kan arbeta vidare med frågor som rör otillåten påverkan.

Utöver materialet kopplat till webbutbildningen finns APT-material med fokus på hot och våld men innefattar även andra former av otillåten påverkan. Materialet kommer ses över i samband med översynen av säkerhetsrutinen.

Förvaltningen har tagit fram verksamhetsanpassade övningar för avdelning för arbetsmarknad och avdelning för ekonomiskt bistånd boende som bygger på de oftast förekommande incidenterna på respektive avdelning. Övningarna består av flertalet olika scenarion där deltagarna har dialog kring hur dessa bäst ska hanteras kopplat till säkerhetsrutinen.

**Rekommendation 2:** *Genomför verksamhetspecifika riskanalyser där situationer och risker för otillåten påverkan undersöks och identifieras.*

Riskbedömningar är en del i förvaltningens förebyggande arbete i enlighet med säkerhetsrutinen.

Det förebyggande arbetet ska planeras och utföras för att minska risken för otillåten påverkan. Vid särskilt riskfyllda moment ska alltid en riskbedömning och handlingsplan genomföras. I säkerhetsrutinen finns exempel på riskmoment och fastställda instruktioner för dessa samt ett underlag som verksamheterna kan använda sig av för att genomföra riskanalysen.

Förvaltningen har sedan i början av 2023 en säkerhetssamordnare som är en del i förvaltningens dagliga säkerhetsarbete med exempelvis säkerhetsbedömningar.

**Rekommendation 3:** *Tydliggör rutinerna för hantering av otillåten påverkan och säkerställ att rutinerna även inkluderar hantering av otillåten påverkan genom sociala medier.*

Förvaltningen anser att säkerhetsrutinen, webbutbildningen *Att förebygga och hantera hot och våld samt otillåten påverkan* med tillhörande material, exempelvis dialogfrågor, förvaltningens verksamhetsanpassade övningar och APT-material vilka beskrivs i anslutning till *rekommendation ett* har ökat tydligheten kring både innebörden av och hantering av otillåten påverkan.

Förvaltningen har vidare lyft att otillåten påverkan generellt och inte enbart hot och våld ska kunna rapporteras i stadens system för rapportering av arbetsskador och tillbud, Agera, vilket kommer inkluderas i nästa upphandling av nytt avvikelshanteringssystem.

På förvaltningens webbsida på Komin som rör hot och våld finns vidare beskrivet hur medarbetare ska agera göra om man i arbetet blir uthängd, kränkt och/eller hotad i sociala medier och hur medarbetare blir mindre synliga på internet med hjälp av instruktioner från Näthathjälpen. På sidan finns exempelvis information om hur man gör sekretessinställningar på sociala medier.

Säkerhetsrutinen innehåller information om hur medarbetare ska agera vid hot via sociala medier och hänvisar även till Malmö stads *Handbok i sociala medier*.

**Rekommendation 4:** *Inför rutin att med viss regelbundenhet diskutera otillåten påverkan på APT eller liknande mötesforum utifrån perspektivet acceptans- och toleransnivåer.*

Webbutbildningen *Att förebygga och hantera hot och våld samt otillåten påverkan* med tillhörande material, exempelvis dialogfrågor, APT-material och förvaltningens verksamhetsanpassade övningar vilka beskrivs i *rekommendation ett* innehåller diskussioner om gränssättande och toleransnivåer.

Acceptans- och toleransnivåer är naturliga inslag i dialogen och kompetensutveckling kring hur otillåten påverkan kan ta sig uttryck. Säkerhetsrutinen tar exempelvis hänsyn till att otillåten påverkan kan bestå av hot och våld men att en händelse betecknas som otillåten påverkan om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen, och att otillåten påverkan inte behöver utgöra ett brott i juridisk mening.

Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska risken för hot och våld undersökas årligen. I den årliga medarbetarenkäten undersöka frågor om upplevd trygghet och utsatthet för hot och våld. Arbetet med resultat av enkäten leder till dialog på arbetsplatsen, i synnerhet där resultatet visar på förbättringsmöjligheter.

**Rekommendation 5:** *Genomför informations- och utbildningsinsatser i nämnden för att säkerställa att samtliga förtroendevalda har kunskap om otillåten påverkan. Utbildningsinsatserna bör även tydliggöra och problematisera det ansvar som förtroendevalda själva har att inte utöva otillåten påverkan eller försök till sådan påverkan på medarbetare som arbetar med myndighetsutövning.*

Information om otillåten påverkan ingick i den utbildningsinsats som stadskontoret genomförde för förtroendevalda i samband med den nya mandatperioden 2023.

Otillåten påverkan ingick i utbildningstillfället med temat *Bolagskoncern och juridik*.

**Rekommendation 6:** *Vidta lämpliga informationsinsatser som säkerställer att medarbetare inom Malmö stad får kännedom om den visselblåsarfunktion som ska inrättas i staden. Tydliggör visselblåsarfunktionens syfte och användningsområde samt på vilket sätt visselblåsarfunktionen kan nyttjas som ett komplement till ordinarie rapporteringsvägar vid eventuella försök till otillåten påverkan från exempelvis närmaste chef, politiker eller annan person i maktställning som finns i Malmö stads organisation.*

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har sedan mars 2023 en rutin för hantering av visselblåsarärenden.

Rutinen utgår från Malmö stads kommungemensamma riktlinje och rutin för visselblåsarärenden och beskriver hanteringen inom den del av processen som förvaltningen ansvarar för. I rutinen beskrivs bland annat att förvaltningens kontaktpersoner för visselblåsarfunktionen tar ställning till om ärendet omfattas av redan befintliga avvikelsehanteringssystem.

Om det exempelvis bedöms som allvarliga missförhållanden eller påtaglig risk för allvarliga missförhållanden utreder, anmäler och åtgärdar förvaltningen missförhållandena enligt lex Sarah och gällande lagstiftning. Visselblåsarfunktionen följer ärendet till dess att det är avslutat.

Webbsidan på Komin om Malmö stads visselblåsarfunktion har uppdaterats med ytterligare information om hanteringen av visselblåsarärenden. Här finns bland annat information om syftet och användningsområdena för visselblåsarfunktionen samt beskrivning av andra sätt att rapportera missförhållanden. Det finns numera ett informationsmaterial för presentation av visselblåsarfunktionen till medarbetare samt en informationsfilm.

Information om visselblåsarfunktionen ingår i förvaltningens chefsintroduktion som en del av informationen kopplat till chefsuppdraget. Webbsidan på Komin *ASF Kompetensutvecklingsinsatser* vilken riktar sig till introduktionen av nya medarbetare finns en länk med information om visselblåsarfunktionen.

**Rekommendation 7:** *Säkerställ att den stadsgemensamma handlingsplanen "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" avseende otillåten påverkan är känd i verksamheten samt fortsatt utveckla och intensifiera arbetet med att implementera planen och genomförandet av åtgärder.*

I juni 2022 antogs arbetsmarknads- och socialförvaltningens *Handlingsplan mot misstänkta brott i välfärden*, i enlighet med den stadsövergripande handlingsplanen. Planen reviderades senast i juni 2023.

Handlingsplanens innehåll och aktiviteter arbetades fram genom workshops tillsammans med



berörda verksamheter inom förvaltningen och utifrån förvaltningens pågående arbete inom området.

I handlingsplanen beskrivs vilka aktiviteter som förvaltningen ska genomföra för att stärka arbetet med att förebygga och motverka välfärdsbrott. Aktiviteterna är fördelade utifrån fyra teman: förebyggande, samverkan, kunskapsutveckling och kontroll och är en del av en pågående process med att utveckla arbetet mot brott i välfärden.

Inom det *förebyggande arbetet* genomförs exempelvis följande åtgärder:

- Tillgängliggöra sammanhållen information om förvaltningens arbete kring välfärdsbrott
- Förebygga felaktigheter och stärka tilliten till förvaltningen genom en tydlig
- Extern, information om hur förvaltningen arbetar med att förebygga brott i välfärden.
- Säkerställa att korrekta inköp och upphandlingar av varor och tjänster görs.

Avseende *samverkan* genomförs följande aktiviteter:

- Upprätta ett nätverk för avtalsuppföljning för att identifiera leverantörer som behöver utredas vidare.
- Undersöka behovet av en samordnande funktion för förvaltningens arbete med att förebygga välfärdsbrott.
- Utveckla samverkan inom förvaltningen med berörda myndigheter såsom Ekobrottsmyndigheten och Skatteverket.

Avseende *kunskapsutveckling* genomförs exempelvis följande åtgärder:

- Stärka kunskapen om medarbetarnas underrättelseskyldigheter kring felaktiga utbetalningar och felaktig folkbokföring.
- Undersöka möjligheterna för att genomföra en kunskapshöjande insats om hur medarbetarna kan skydda sina personuppgifter på internet till följd av risk för hot och otillbörlig påverkan.

Avseende förvaltningens *kontrollsystem* genomförs exempelvis:

- Säkerställa att berörda avdelningar särskilt beaktar risker för välfärdsbrott inom deras verksamheter inom ramen för arbetet med intern kontroll.
- Genomföra en uppföljning av de ekonomiska kontroller som görs vid handläggning av ekonomiskt bistånd.

Handlingsplanen ska följas upp löpande i dialog med förvaltningens ansvariga styrgrupp. En slutlig, skriftlig, uppföljning ska ske senast i mars 2024.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förekomsten av otillåten påverkan vid myndighetsutövning kan innebära stora ekonomiska konsekvenser för förvaltningen.

Det kan bland annat leda till att ekonomiskt bistånd beviljas och betalas ut på felaktiga grunder eller att verksamheter där det förekommer oegentligheter felaktigt beviljas tillstånd eller bidrag. Detta kan i sin tur få stora konsekvenser för allmänhetens förtroende för såväl socialtjänsten som för andra av förvaltningens verksamheter.

### **Konsekvenser utifrån ett barnperspektiv**

Barnets bästa ska beaktas i alla utredningar, beslut och insatser. Otillåten påverkan på beslut som direkt eller indirekt rör barn kan få stora och allvarliga konsekvenser för det enskilda barnet.

Liksom inom förvaltningens arbete i stort är en fortsatt utveckling av arbetet mot otillåten påverkan i ärenden som direkt eller indirekt rör barn angeläget, såväl för det enskilda barnet som för allmänhetens förtroende för socialtjänsten och för nämndens uppdrag.

### **Konsekvenser utifrån ett jämställdhetsperspektiv**

Arbetet mot otillåten påverkan och åtgärderna som beskrivs i ärendet är en del av förvaltningens arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och målet att förvaltningens samtliga medarbetare ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats.

Förekomsten av otillåten påverkan vid myndighetsutövning kan bidra till att ekonomiskt bistånd beviljas och betalas ut på felaktiga grunder vilket påverkar Malmöbon utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Åtgärderna som beskrivs i ärendet är en del i förvaltningens pågående arbete för att motverka otillåten påverkan. Att fortsätta utveckla arbetet mot otillåten är en mycket angelägen fråga för förvaltningens verksamheter.

Arbetsmarknads- och socialnämndens föreslås godkänna yttrandet och skicka det till stadsrevisionen.

### **Ansvariga**

Louise Linde Enhetschef

Truls Hallin Avdelningschef

Britt-Marie Pettersson Förvaltningschef