



## Tjänsteskrivelse

### Datum

2025-03-17

### Vår referens

Agnes Löfgren

Utredningssekreterare

agnes.lofgren@malmö.se

## Ärende väckt av Sverigedemokraterna - Genomlysning och handlingsplan för nämndens arbete med barn i kriminalitet ASN-2025-3822

### Sammanfattning

I anslutning till stadsrevisionens granskning *Barn i kriminalitet* har arbetsmarknads- och socialförvaltningen mottagit ett nämndinitiativ från Sverigedemokraterna avseende genomlysning och handlingsplan för nämndens arbete med barn i kriminalitet.

För arbetsmarknads- och socialförvaltningen är arbetet med att motverka kriminalitet bland barn och unga en prioriterad fråga. Förvaltningen välkomnar initiativet och att frågan lyfts. I ärendet beskrivs också delar av förvaltningens arbetsmiljöarbete och var medarbetare kan vända sig om medarbetaren inte vill vända sig till närmaste chef eller överordnad chef, vilket lyfts i initiativärendet.

Förvaltningen anser nämndinitiativet vara besvarat med hänvisning till vad som beskrivs i ärendet.

### Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden anser nämndinitiativet avseende *genomlysning och handlingsplan för nämndens arbete med barn i kriminalitet* vara besvarat med vad som beskrivs i ärendet.

### Beslutsunderlag

- Ärende väckt av Sverigedemokraterna - Genomlysning och handlingsplan för nämndens arbete med barn i kriminalitet 2025-02-26
- G-Tjänsteskrivelse - Ärende väckt av Sverigedemokraterna - Genomlysning och handlingsplan för nämndens arbete med barn i kriminalitet

### Beslutsplanering

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2025-03-20



## Beslutet skickas till

Jacqueline Maly (SD), Mia Lindqvist (SD), Elliot Bräck (SD) och Anna Shamina (SD)

## Ärendet

I anslutning till stadsrevisionens granskning *Barn i kriminalitet* har arbetsmarknads- och socialförvaltningen mottagit ett nämndinitiativ från Sverigedemokraterna. I initiativet föreslår Sverigedemokraterna att arbetsmarknads- och socialnämnden ger förvaltningen i uppdrag att:

1. Genomföra en intern genomlysning av berörda verksamheters arbetssätt med barn i kriminalitet och tar fram en risk- och konsekvensanalys för hur det fortsatta arbetet med dessa ska fortskrida som ska redovisas skriftligt till nämnden.
2. Ta fram en handlingsplan för hur nämnden ska optimera sitt arbete med barn i kriminalitet som ska redovisas skriftligt till nämnden.
3. Ta fram en handlingsplan för hur nämnden ska skydda förvaltningens medarbetare från påtryckningar i sin yrkesutövning från förvaltningsledningen.

Arbetsmarknads- och socialnämnden beslutade den 26 februari 2026, § 83 att överlämna ärendet till förvaltningen för beredning till nästkommande sammanträde.

## Förvaltningens övervägande

### *Sverigedemokraternas yrkande ett och två*

För arbetsmarknads- och socialförvaltningen är arbetet med att motverka kriminalitet bland barn och unga en prioriterad fråga. Förvaltningen välkomnar initiativet och att frågan lyfts.

Som en del av yttrandet till stadsrevisionen efter granskningen har förvaltningen beskrivit vilka åtgärder som har genomförts och planerats utifrån stadsrevisionens rekommendationer. Dessa överlappar även förslagen i initiativet avseende genomlysning av arbetssätt och handlingsplan för hur nämnden ska optimera sitt arbete, vilket beskrivs nedan.

I samband med beslut om nämndsbudget 2024 beslutade nämnden att genomföra en analys och föreslå åtgärder på vad som behöver göras i de verksamheter där arbetsbelastningen och antal ärenden är stor samtidigt som arbetet med kompetensutveckling och arbetsmiljö fortsätter. Uppdraget återrapporterades till nämnden i årsanalysen för 2024, 2025-02-26, § 70.



Förvaltningen har antagit en handlingsplan för 2025 med syfte att korta ner utredningstiderna för barn och unga. I handlingsplanen ingår att se över resursanvändningen i det ordinarie arbetet.

En arbetsmodell har tagits fram för att underlätta socialsekreterarnas arbete gällande hur arbetet med utredningar planeras och struktureras. Modellen är ett stöd för att säkerställa att samtliga utredningar avslutas i tid. Arbetet med att implementera modellen fortsätter under 2025. Avdelningen för utredning inom verksamhetsområde individ och familj planerar vidare för att kunna ta in stöd från andra verksamheter inför perioder när fler utredningar förväntas behöva genomföras

Efter analys av bakomliggande orsaker till att verkställande av gynnande beslut inte sker omedelbart har det framkommit att insatser som ska startas under sommaren oftare inte kunnat verkställas i tid. För att åtgärda detta har förvaltningen förstärkt planeringen inför semesterperioden.

Genom mer noggrann planering kan förvaltningen säkerställa att individen inte behöver vänta på grund av semesterperioden. Förvaltningen följer upp frågan kvartalsvis i samband med rapporteringen av verkställda beslut vilket redovisas för nämnden i augusti och november 2025.

Förvaltningen kommer arbeta vidare med frågorna inom ordinarie arbetsprocesser och genom revisionsprocessen. Nämnden yttrar sig över revisionsrapportens rekommendationer på sammanträdet i mars och följer upp arbetet i ett yttrande till revisionen senast 2026-01-30.

### ***Sverigedemokraternas yrkande tre***

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser allvarligt på det som lyfts i initiativärendet. Förvaltningens arbete för en inkluderande och tillitsfull arbetsmiljö för förvaltningens medarbetare är av största vikt

Om en medarbetare uppmärksammar ett missförhållande eller att något inte står rätt till i verksamheten har medarbetaren alltid möjlighet att vända sig till sin chef, överordnad chef. Medarbetaren kan också kontakta sitt skyddsombud eller sin fackliga representant om det av någon anledning inte känns som en möjlighet att vända sig till sin närmaste chef eller överordnad chef.

Om inte det heller känns som en möjlighet kan medarbetaren vända sig till Malmö stads visseblåsarfunktion som beskrivs längre ner.

I den av kommunfullmäktige antagna *Malmö stads personalpolicy* beskrivs de värderingar och förhållningssätt som ska gälla i relationerna på Malmö stads arbetsplatser.



Personalpolicyn förtydligar vad som förväntas av arbetsgivaren, för medarbetare och chefer avseende exempelvis delaktighet och samverkan samt jämställdhet och mångfald.

Malmö stads samverkansavtal syftar till att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö med inflytande, delaktighet och utveckling för Malmö stads medarbetare. Inom ramen för arbetet finns forum på enhetsnivå, avdelningsnivå och förvaltningsnivå. Insatserna för samverkan, hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en stor betydelse för verksamhetens utveckling och resultat.

Systematiskt arbetsmiljöarbete är arbetsgivarens arbetsmetod för att undersöka, genomföra riskbedömning, handlingsplan och åtgärder samt följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetet beskrivs i en rutin som respektive chef ska utgå från.

Förvaltningens säkerhetsrutiner vid hot, våld och otillåten påverkan utgår från Malmö stads riktlinjer vid våld och hot, arbetsmiljöverkets föreskrifter och är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det framgår av rutinerna att händelser ska rapporteras in i förvaltningens avvikelshanteringssystem för arbetsskador och tillbud *Agera*.

I Malmö stads riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier/sexuella trakasserier på arbetsplatsen framgår var medarbetare ska vända sig vid upplevd utsatthet. Utöver att berätta för närmast chef framgår att medarbetare kan vända sig till sitt skyddsombud, facklig representant eller överordnad chef.

Malmö stads medarbetarenkät genomförs årligen och syftar till att skapa ett underlag för att tillsammans följa upp och utveckla verksamheten och skapa en god arbetsmiljö. Inom ramen för enkäten följs både arbetsmiljö och frågor kring ledarskap upp.

### **Malmö stads kanal för visselblåsarärenden**

Utöver att vända sig till skyddsombud eller facklig representant kan medarbetare rapportera missförhållanden i Malmö stads visselblåsarfunktion *Trumpet*. Ärendet tas emot av en extern part och anmälaren kan vara anonym. Det är möjligt att rapportera ett missförhållande via webbformulär, telefon, genom att skicka brev eller boka ett fysiskt möte hos den externa part som tar emot visselblåsarärendena.

Förvaltningen anser nämndinitiativet vara besvarat med hänvisning till vad som beskrivs i ärendet.

### **Ansvariga**

Louise Linde Enhetschef

Truls Hallin Avdelningschef



Britt-Marie Pettersson Förvaltningschef