

Granskning av nämndernas arbete med att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan i myndighetsutövning

Stadsrevisionen, Malmö stad

Juni 2022

Lena Salomon, certifierad kommunal revisor

Fredrik Birkeland, certifierad kommunal revisor

Linnea Glans, specialist

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av stadsrevisionen i Malmö stad genomfört en granskning av nämndernas arbete med att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan i myndighetsutövningen. Otillåten påverkan definieras i denna granskning 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.

Granskningens syfte är att bedöma om arbetsmarknads- och socialnämnden, miljönämnden, stadsbyggnadsnämnden och tekniska nämnden inom Malmö stad säkerställer att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövningen.

Efter genomförd granskning är vår samlade bedömning att arbetsmarknads- och socialnämnden, miljönämnden, stadsbyggnadsnämnden samt tekniska nämnden inte helt har säkerställt att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövningen. Vi ser att nämndernas arbete i dessa frågor kan stärkas.

För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten och det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor". Nedan redogör vi för våra generella iakttagelser i granskningen per revisionsfråga:

Säkerställer nämnden att det finns rutiner för att upptäcka otillåten påverkan?

Revisionsfråga	ASN	MN	SBN	TN
1. Säkerställer nämnden att det finns rutiner för att upptäcka otillåten påverkan?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld

- Vi ser att det för samtliga granskningsobjekt finns en kultur av och olika möjligheter till att lyfta misstankar om försök till otillåten påverkan till närmaste chef eller på arbetsplatsträffar (APT-möten). På så sätt kan medarbetarna få stöd i att upptäcka om en situation avser otillåten påverkan eller ej samt vidta åtgärder därefter. Det beskrivs finnas ett öppet samtalsklimat och dialog mellan chefer och kollegor kring olika situationer, vilket uppges vara viktigt för att kunna upptäcka otillåten påverkan. Samtidigt ser vi att det inte alltid finns en tydlig definition av vad som avses med otillåten påverkan utifrån de olika verksamheternas kontexter.

Följer nämnderna upp och analyserar förekomsten av otillåten påverkan?

Revisionsfråga	ASN	MN	SBN	TN
2. Följer nämnderna upp och analyserar förekomsten av otillåten påverkan?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld

- I dagsläget finns ett mörkertal genom underrapportering i stadens avvikelserapporteringssystem vad gäller otillåten påverkan. Det uppges dels bero på otydligheter i rutiner för hur olika former av otillåten påverkan ska rapporteras, dels på en hög acceptans- och toleransnivå bland tjänstepersoner som arbetar med myndighetsutövning. Även om försök till otillåten påverkan ofta lyfts till närmaste chef eller diskuteras med kollegor, så saknas en systematisk rapportering och uppföljning av förekomsten av otillåten påverkan i dagsläget.
- Granskningen visar att försök till otillåten påverkan förekommer i flera verksamheter, även om det kan ta sig olika uttryck. Däremot är det få som i vår enkätundersökning uppger att myndighetsutövningen har påverkats av försöket till otillåten påverkan, även om det finns respondenter som uppger att myndighetsutövningen har påverkats. I granskningen har det även framkommit att det förekommer vad handläggarna upplever som försök till påverkan från de förtroendevalda i nämnderna.

Säkerställer nämnden att risker för otillåten påverkan utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?

Revisionsfråga	ASN	MN	SBN	TN
3. Säkerställer nämnden att risker för otillåten påverkan utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld

- Vi ser att det genomförts stadsgemensamma granskningar av otillåten påverkan som en del av nämndernas arbete med intern kontroll. Även om otillåten påverkan lyfts i nämndernas internkontrollplaner de senaste åren och att en stadsgemensam granskning av förekomsten av otillåten påverkan genomförts ser vi att verksamheterna inte själva har genomfört någon dokumenterad riskanalys där situationer och risker för otillåten påverkan undersökts och identifierats.

Säkerställer nämnden att det finns ett förebyggande arbete mot otillåten påverkan?

Revisionsfråga	ASN	MN	SBN	TN
4. Säkerställer nämnden att det finns ett förebyggande arbete mot otillåten påverkan?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld

- Vi ser att det finns flera exempel på förebyggande åtgärder för att minska risken för otillåten påverkan, som till viss del finns dokumenterade i rutiner och som till viss del är överenskomna arbetssätt som gäller på arbetsplatsen. Vi ser utifrån enkätresultaten och intervjuerna att det i samtliga granskade nämnder finns möjlighet till att fortsätta stärka det förebyggande arbetet mot otillåten påverkan, till exempel vad gäller utbildnings- och informationsinsatser.

Säkerställer nämnden att otillåten påverkan hanteras enligt rutin?

Revisionsfråga	ASN	MN	SBN	TN
5. Säkerställer nämnden att otillåten påverkan hanteras enligt rutin?	Ej uppfylld	Delvis uppfylld	Ej uppfylld	Delvis uppfylld

- Vi ser att det finns en hög acceptans- och toleransnivå för försök till otillåten påverkan och att det inte alltid rapporteras in i stadens avvikelserapporteringssystem. Granskningen visar att det dels inom flera nämnder finns en otydlighet i definitionen av otillåten påverkan, dels en otydlighet i hur otillåten påverkan ska rapporteras. Detta indikerar ett behov av att säkerställa att det finns en tydligt kommunicerad definition av vad som menas med otillåten påverkan i verksamheterna samt rutiner för hur otillåten påverkan ska hanteras och rapporteras. Vi ser i enkätresultatet att det är en majoritet av respondenterna inom tekniska nämnden och miljönämnden som instämmer helt eller till stor del i att det finns tydliga rutiner för hur man ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått. Vad gäller arbetsmarknads- och socialnämnden samt stadsbyggnadsnämnden ser vi att det är en relativt stor del av respondenterna inom dessa nämnders verksamheter som endast instämmer till viss del eller inte alls vad gäller frågorna om det finns tydliga rutiner för hur man ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått samt vilka rapporteringsrutiner som finns.

Arbetar nämnden i enlighet med handlingsplanen "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" avseende otillåten påverkan?

Revisionsfråga	ASN	MN	SBN	TN
6. Arbetar nämnden i enlighet med handlingsplanen "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" avseende otillåten påverkan?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld

- Vad gäller stadens handlingsplan "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" ser vi att den ännu inte är helt känd och att arbete pågår med att implementera handlingsplanen på nämndnivå. Vi har tagit del av exempel som visar att det pågår aktiviteter kopplat till handlingsplanen, men vi ser att detta arbete kan utvecklas och intensifieras.

Utifrån genomförd granskning lämnar vi nedan rekommendationer till samtliga granskade nämnder:

- Säkerställ att det finns en tydligt kommunicerad definition av vad som menas med otillåten påverkan i verksamheterna samt arbeta fram verksamhetsspecifika 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.
- Genomför verksamhetsspecifika riskanalyser där situationer och risker för otillåten påverkan undersöks och identifieras.
- Tydliggör rutinerna för hantering av otillåten påverkan och säkerställ att rutinerna även inkluderar hantering av otillåten påverkan genom sociala medier.
- Inför rutin att med viss regelbundenhet diskutera otillåten påverkan på APT eller liknande mötesforum utifrån perspektivet acceptans- och toleransnivåer.
- 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.
- 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.
- 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.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och revisionsfrågor	7
1.3 Revisionskriterier	7
1.4 Avgränsning	8
1.5 Metod	9
2. Granskningsresultat	10
2.1 Rutiner för att upptäcka otillåten påverkan	10
2.2 Uppföljning och analys av förekomsten av otillåten påverkan	12
2.3 Riskanalyser	20
2.4 Förebyggande arbete	23
2.5 Hantering vid förekomst av otillåten påverkan	30
2.6 Handlingsplan för att förebygga ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden	36
3. Samlad bedömning	41
3.2 Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	41
3.1 Rekommendationer	42
Bilaga 1 - Förteckning över granskad dokumentation	44

1. Inledning

1.1 Bakgrund

De förtroendevalda revisorerna har med grund i sin riskanalys beslutat att genomföra en fördjupad granskning av nämndernas arbete med att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan i myndighetsutövningen.

Otillåten påverkan definieras i denna granskning 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.

Anställda i offentlig verksamhet möter dagligen människor vid till exempel tillsynsarbete och inspektioner. Risk finns då att medarbetarna blir utsatta för otillåten påverkan. Enligt SKR har sådan påverkan ökat, vilket kan leda till bland annat tystnadskultur, att tjänstepersoner avslutar sina tjänster, och att tilliten till det demokratiska systemet påverkas negativt. Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter är relevanta i detta sammanhang. Nämnderna ska, enligt bland annat arbetsmiljölagen, bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt kommunallagen 6 kap. 6 § ska "Nämnderna... också se till att den interna kontrollen är tillräcklig...". Detta innebär bland annat att nämnderna ska undersöka och värdera risker, hantera riskerna genom till exempel förebyggande åtgärder samt följa upp om åtgärderna haft avsedd effekt. Genom uppföljning ska det dessutom finnas möjlighet att upptäcka avvikelser som skett till följd av otillåten påverkan. Nämnderna ska också ha rutiner, bland annat för arbete som kan medföra risk för hot och våld, till exempel vid ensamarbete.

I Malmö stads budget 2021 fastställdes att arbetet mot välfärdsbrottslighet skulle intensifieras. Detta har skett genom bland annat handlingsplanen "*Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden*". Ett av fyra områden som lyfts fram i handlingsplanen är "Otillåten påverkan och interna oegentligheter". I Malmö stads budget 2022 framgår att alla nämnder i Malmö stad ska arbeta för att motverka fusk och brott mot kommunens välfärdsverksamheter.

1.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att bedöma om arbetsmarknads- och socialnämnden, miljönämnden, stadsbyggnadsnämnden och tekniska nämnden inom Malmö stad säkerställer att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan¹ mot anställda i myndighetsutövningen².

Syftet har besvarats med hjälp av följande övergripande revisionsfrågor:

1. Säkerställer nämnden att det finns rutiner för att upptäcka otillåten påverkan?
2. Följer nämnden upp och analyserar förekomsten av otillåten påverkan?
3. Säkerställer nämnden att risker för otillåten påverkan utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?
4. Säkerställer nämnden att det finns ett förebyggande arbete mot otillåten påverkan?
5. Säkerställer nämnden att otillåten påverkan hanteras enligt rutin?
6. Arbetar nämnden i enlighet med handlingsplanen "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" avseende otillåten påverkan?

1.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som har används i granskningen som utgångspunkt för analys, slutsatser och bedömningar. I denna granskning utgörs de huvudsakliga källorna till revisionskriterier av:

- Kommunallagen (2017:725), bland annat 6 kap 6 §.
- Arbetsmiljölagen (1977:1160).
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:2).
- Övriga tillämpliga lagar, till exempel plan- och bygglagen och alkohollagen.
- Malmö stads reglemente för intern kontroll, KF 161220.
- Malmö stads handbok för intern kontroll, stadskontoret 201003.
- Malmö stads budget 2021, KF 201125.
- Malmö stads budget 2022, KF 211117.
- Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden, KS 200819.
- Riktlinjer i syfte att motverka korruptivt beteende - Om mutor och jäv, KS 2010.

¹ Otillåten påverkan definieras i denna granskning 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.

² Med myndighetsutövning menas ett beslut eller annan åtgärd som fattas av en myndighet och som är ett uttryck för makt över en medborgare. Myndighetsutövning kan bestå av både gynnande och betungande beslut. Det är bara "utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinär bestraffning eller annat jämförbart förhållande" som räknas som myndighetsutövning. Annat som till exempel avtal eller affärsmässig verksamhet räknas inte in i myndighetsutövningen.

1.4 Avgränsning

Granskningen har avsett ett antal nämnders arbete mot otillåten påverkan av tjänstepersoner inom delar av nämndernas myndighetsutövning i form av t.ex. biståndsbeslut, tillsyn och tillståndsgivning.

Granskningen har omfattat **arbetsmarknads- och socialnämnden, miljönämnden, stadsbyggnadsnämnden och tekniska nämnden**. Otillåten påverkan mot förtroendevalda ingår inte i granskningen. Interna oegentligheter som inte involverar otillåten påverkan ingår inte i granskningen.

Dessa verksamheter har ingått i granskningen:

1. **Verksamhetsområde arbetsmarknad och ekonomiskt bistånd** inom arbetsmarknads- och socialnämnden. Avdelningen för ekonomiskt bistånd och boende arbetar med både försörjningsstöd till enskilda och bistånd till boende; avdelningen är indelad i geografiska områden.
2. **Verksamhetsområde boende, tillsyn och service** inom arbetsmarknads- och socialnämnden. **Tillståndsenheten** handlägger ärenden som gäller alkoholserveringstillstånd, samt folköls- och tobaksförsäljning. Enheten har även tillsyn över restauranger som har serveringstillstånd och butiker som säljer folköl och tobak.³
3. **Avdelningen för livsmedelskontroll** inom miljönämnden. **Kontrollenheten** handlägger bland annat planerade livsmedelskontroller, utför en första kontroll när en ny verksamhet har registrerat sig, utreder klagomål och misstänkta matförgiftningar, samt övrigt som till exempel att svara på remisser, göra åtalsanmälningar och överklaganden.
4. **Stadsarkitektavdelningen** inom stadsbyggnadsnämnden. Tre **bygglovsenheter** handlägger bland annat bygglov enligt lagar och översikts- och detaljplaner, samt utredningsärenden inom olovligt byggande och olovlig användning (inklusive platsbesök).
5. **Avdelningen för offentlig miljö** inom tekniska nämnden. **Enheten för upplåtelse av offentlig miljö** handlägger användandet av stadens offentliga rum genom till exempel markupplåtelser enligt ordningslagen och fastställd taxa. **Trafikregleringsenheten** handlägger bland annat boendeparkering, parkeringstillstånd för rörelsehindrade, nyttokort, dispenser och tillfälliga nyttoparkeringstillstånd.

³ Tillståndsenheten har tillsammans med polisen ett ansvar för att restauranger i staden drivs enligt alkohollagen. Om en restaurang inte lever upp till de krav som ställs för att få servera alkohol kan serveringstillståndet bli ifrågasatt. Enligt lagen (2018:2088) om tobak och liknande produkter måste alla som ska sälja tobak ansöka om tillstånd. Enligt den tidigare lagen räckte det med att anmäla försäljningen.

1.5 Metod

Granskningen har omfattat dokumentstudier, intervjuer och en enkätundersökning:

- **Dokumentstudierna** har omfattat genomgång av relevanta styrdokument (till exempel policys eller riktlinjer på området), internkontrollplaner, uppföljningsmaterial samt framtagna rutinbeskrivningar, checklistor och eventuellt utbildnings- eller informationsmaterial. Granskad dokumentation återfinns i bilaga 1.

- **Intervjuerna** har genomförts med:

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

- Sektionschef för uppföljning och samordning samt utredningssekreterare
- Enhetschef för ekonomiskt bistånd och boende
- Avdelningschef för ekonomiskt bistånd och boende
- Enhetschef vid tillståndsenheten samt utredningssekreterare

Miljöförvaltningen

- Enhetschef, enheten för livsmedelskontroll
- Enhetschef, enheten för trygghet och samordnad tillsyn

Stadsbyggnadskontoret

- Enhetschef, enheten för bygglov och handläggning
- Enhetschef, enheten för bygglov med teknisk granskning
- Säkerhetssamordnare

Fastighets- och gatukontoret

- Enhetschef, enheten för markupplåtelse
- Verksamhetsansvarig för parkeringsövervakning samt fordonsflyttning
- Sektionschef, enheten för markupplåtelse
- Enhetschef på trafikregleringsenheten

Intervjuer har även skett med controller vid enheten för utredning och uppföljning vid stadskontorets avdelning Analys & hållbarhet, trygghets- och säkerhetssamordnare vid stadskontorets avdelning Analys & hållbarhet samt projektledare för stadens handlingsplan för otillåten påverkan. Kommunstyrelsen har dock inte varit revisionsobjekt i denna granskning.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

- **Enkätundersökning** skickades ut till samtliga anställda inom berörda verksamheter som arbetar med myndighetsutövning (se *avgränsning* ovan) och besvarades mellan 12 och 22 april 2022. Syftet var att undersöka förekomsten av otillåten påverkan, kännedom om rutiner/stöd samt erhållen kunskap eller behov av kunskap inom området. Urvalet uppgick till 615 personer, varav 318 personer (52 procent) besvarade enkäten i sin helhet. En majoritet av urvalet tillhörde arbetsmarknads- och socialförvaltningen. Enkätresultatet har därför analyserats på förvaltningsnivå. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen hade en svarsfrekvens på 49 procent medan fastighets- och gatukontoret hade 85 procent, miljöförvaltningen hade 92 procent och stadsbyggnadskontoret hade 65 procent.

2. Granskningsresultat

2.1 Rutiner för att upptäcka otillåten påverkan

Revisionsfråga 1: Säkerställer nämnden att det finns rutiner för att upptäcka otillåten påverkan?

2.1.1. Iakttagelser

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

Av svaren från vår enkätundersökning framgår att drygt hälften, 52 procent, av respondenterna inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig definition av vad som menas med otillåten påverkan i sin enhet/avdelning. Resterande respondenter instämmer endast till viss del, inte alls eller uppger att de inte vet vad som menas med otillåten påverkan.

I intervjuer lyfts att det ibland kan vara svårt att avgöra var gränsen går för vad som ska anses vara otillåten påverkan. Enligt de intervjuade är det enklare att upptäcka och hantera tydliga hot- eller våldssituationer och att förvaltningens rutiner framför allt tar sikte på sådana situationer. De intervjuade menar dock att det är vanligt förekommande att medarbetare som utövar myndighetsutövning inom ekonomiskt bistånd möts av mer "subtila" former av försök till otillåten påverkan, exempelvis uttalade hot, antydningar eller påtryckningar i form av att klienter spelar på medarbetarnas känslor för att ändra eller påverka ett beslut i en, för klienten, fördelaktig riktning. De subtila formerna av försök till otillåten påverkan kan, enligt de intervjuade, vara svårare för medarbetare att identifiera och hantera då det kräver större insikt hos medarbetaren själv än direkta hot och våld. Otillåten påverkan beskrivs också som svårare att beskriva och reglera via interna rutiner eller riktlinjer. Vid intervju framgick även att hur den mer "subtila påverkan" tar sig uttryck till viss del påverkas av nyhetsflödet och diskussioner i media och sociala medier, vilket interna rutiner kan behöva ta hänsyn till. Till exempel kan vissa händelser eller beslut uppmärksammas på olika forum/ grupper på sociala medier.

I intervju beskrivs befintliga rutiner vara av en mer reaktiv karaktär och tillämpningsbara när otillåten påverkan har upptäckts eller förekommit. Det beskrivs inte finnas lika tydliga dokumenterade rutiner för hur otillåten påverkan kan upptäckas. Däremot redogörs för löpande dialoger och diskussioner mellan medarbetare och enhetschefer i syfte att identifiera otillåten påverkan. I intervju uppges även området otillåten påverkan belysas årligen i samband med arbetsplatsträffar (APT).

I enkätens fritextsvar lyfts bland annat följande fram:

"Det förekommer sällan diskussion om att det finns flera sorter av otillåten påverkan förutom direkta mutor."

"Tydliga rutiner finns för hot och/eller våld men andra typer av otillåten påverkan upplever jag inte tas på allvar för att det är "mildare än hot" så det är "inte så farligt"."

Miljöförvaltningen

Av enkätresultat framgår att en majoritet, 75 procent, av respondenterna instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig definition av vad som menas med otillåten påverkan i sin enhet/avdelning. Resterande 25 procent instämmer endast till viss del i påståendet.

Vi har i granskningen tagit del av den förvaltningspecifika riktlinjen *Korruption och otillåten påverkan* (senast reviderad 2021-08-26) som anger att vid misstanke om otillåten påverkan ska medarbetaren ta kontakt med sin närmsta chef, HR-chef, ekonomichef eller miljödirektör och informera om misstanken. På så sätt beskrivs det i intervju finnas stöd för medarbetare att upptäcka försök till otillåten påverkan.

Stadsbyggnadskontoret

Av enkätresultat framgår att en majoritet, 62 procent, av respondenterna instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig definition av vad som menas med otillåten påverkan i sin enhet/avdelning. Resterande respondenter, 38 procent, instämmer endast till viss del, inte alls eller uppger att de inte vet.

I fritextsvaren till enkäten framgår bland annat följande:

“Vi använder inte begreppet ”otillåten påverkan”, utan pratar mer om mutor, hot & våld, med mera. Ibland kan det nog förekomma ”känslomässiga” försök till påverkan och detta pratas det nästan inte om alls.”

“Medarbetare kan behöva ytterligare stöd i att identifiera olika situationer med otillåten påverkan. Detaljerade exempel kan vara illustrerande.”

I intervju redogörs för månadsvisa “en-till-en” samtal mellan medarbetare och chef i syfte att diskutera aktuella ärenden där det också ges utrymme att lyfta eventuella övriga frågor som exempelvis misstankar om eller försök till otillåten påverkan.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av *Metodstöd oegentligheter - diskussionsunderlag* (2022-03-15) där det framgår att stadsbyggnadskontoret under vinter/vår 2022 ska metodstöd tas fram inom ramen för arbetet med otillåten påverkan och oegentligheter kopplat till Malmö stads stadsövergripande handlingsplan. Metodstödet kan exempelvis komma att bestå av underlag och stöd för diskussioner, handbok med stödmaterial, metoder för att identifiera och analysera risker och “röda flaggor” samt kunskap om förebyggande, förhindrande och upptäckande kontroller tas fram inom ramen för otillåten påverkan och oegentligheter.

Fastighets- och gatukontoret

Av enkätresultat framgår att en betydande majoritet, 92 procent, av respondenterna instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig definition av vad som menas med otillåten påverkan i sin enhet/avdelning. Resterande respondenter, 8 procent, instämmer endast till viss del eller inte alls i påståendet.

I enkätens fritextsvar lyfts bland annat följande fram:

“Hög personalomsättning ställer högre krav på att information kring otillåten påverkan når även nyare medarbetare. Viktigt med återkommande information.”

Vi har i granskningen inte tagit del av några dokumenterade rutiner kring att upptäcka otillåten påverkan inom fastighets- och gatukontoret. I intervju uppges det finnas möjlighet att direkt till närmaste chef alternativt vid ATP att lyfta frågor som rör eventuella händelser av försök till otillåten påverkan. I intervjuer med verksamheterna redogörs för en öppen kultur och dialog mellan medarbetare och chef där denna typ av frågor lyfts.

2.1.2. Svar på revisionsfråga

Säkerställer nämnden att det finns rutiner för att upptäcka otillåten påverkan?

Vi bedömer att revisionsfrågan är delvis uppfylld för samtliga granskningsobjekt. Vad gäller arbetsmarknads- och socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden och miljönämnden konstaterar vi att mer än var fjärde respondent 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/avdelning. Detta indikerar ett behov av att säkerställa att det finns en tydligt kommunicerad definition av vad som menas med otillåten påverkan i verksamheterna. För tekniska nämnden ser vi att en betydande majoritet av respondenterna, 92 procent, uppger att de instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig definition av vad som avses med otillåten påverkan, vilket vi ser positivt på.

Vi ser att det för samtliga granskningsobjekt finns en kultur av och olika möjligheter till att lyfta misstankar om försök till otillåten påverkan till närmaste chef eller på arbetsplatsträffar (APT-möten). På så sätt kan medarbetarna få stöd i att upptäcka om en situation avser otillåten påverkan eller ej samt vidta åtgärder därefter. Det beskrivs finnas ett öppet samtalsklimat och dialog mellan chefer och kollegor kring olika situationer, vilket uppges vara viktigt för att kunna upptäcka otillåten påverkan.

I intervju och enkätsvar framgår dock att fokus i diskussioner ofta är på otillåten påverkan i form av hot eller våld, och mindre om subtila anspelningar eller känslomässiga försök till otillåten påverkan (till exempel hot om att ta sitt liv, att handläggaren kommer förstöra personens privatekonomi och liv). Genom att arbeta fram dokumenterade rutiner innehållandes en tydlig definition samt olika situationer och illustrativa exempel på försök till otillåten påverkan utifrån den egna verksamheten anser vi att rutinerna för att upptäcka otillåten påverkan kan stärkas.

2.2 Uppföljning och analys av förekomsten av otillåten påverkan

Revisionsfråga 2: Följer nämnderna upp och analyserar förekomsten av otillåten påverkan?

2.2.1 Iakttagelser

Stadsövergripande och generella iakttagelser

Malmö stad har ett stadsövergripande avvikelshanteringssystem för arbetsmiljö och

säkerhet, benämnt "Agera". I systemet kan avvikelser rapporteras in, vilket inom arbetsmiljön handlar om arbetsskador och tillbud medan det inom säkerhet handlar om riskobservationer och egendomsskador. Information om rapportering av arbetsskador och tillbud i Agera finns på Malmö stads intranät. Av *Rutiner vid arbetsskador och tillbud*⁴ framgår att förutom arbetsolyckor, olycksfall som skett på väg till eller från arbete och arbetssjukdom ska också händelser som leder till psykisk skada samt hot om våld i arbetet som inte utlöst psykiska reaktioner hos den som varit utsatt rapporteras in. Vi noterar att begreppet "otillåten påverkan" inte förekommer i rutinen.

I granskningen har vi inte kunnat se att det finns någon stadsövergripande riktlinje eller rutin som tydliggör om och hur otillåten påverkan ska rapporteras in. Otillåten påverkan kan ta sig uttryck på många olika sätt, vilket kan påverka vilken typ av otillåten påverkan som rapporteras in i Agera. I intervjuer uppges exempelvis att otillåten påverkan i form av hot eller våld, som även har en direkt koppling till arbetsmiljön, oftare rapporteras in än till exempel subtila anspelningar eller känslomässiga försök till otillåten påverkan såsom suicidhot.

Av intervjuerna med de i granskningen utvalda verksamheterna framgår även att det finns en hög acceptans- och toleransnivå bland chefer och medarbetare vad gäller försök till otillåten påverkan. Hos medarbetare med lång erfarenhet är denna acceptans- och toleransnivå särskilt hög, där mordhot och andra former av allvarliga hot förekommer utan att det rapporteras. Vidare uppges att försöken till otillåten påverkan kan variera stort och där vissa försök bedöms som tomma hot, i vissa fall rör det sig om personer med rättshaveristiskt beteende och i andra fall om personer som kan ha kopplingar till den kriminella miljön.

Generellt uppges i intervjuer att det finns en kultur där händelser och försök till otillåten påverkan diskuteras med chef och/ eller kollegor löpande. Inom vissa verksamheter uppges det förekomma så pass ofta att det skulle bli en alltför administrativ börda om allt skulle rapporteras in och polisanmälas. Under intervjuerna framgår att det finns en kännedom om att Agera finns som avvikelshanteringssystem, men att det finns en underrapportering vad gäller försök till otillåten påverkan.

"Egentligen ska man ju polisanmäla, men då hade jag behövt sitta i telefon med Polisen hela dagarna. Jag har hållit på i så många år, det mesta är bara tomma hot ändå".

- Citat från intervjuad handläggare

I flera intervjuer beskrivs också att försök till otillåten påverkan påverkar arbetsmiljön såväl som kompetensförsörjningen negativt, då arbetssituationen stundtals beskrivs vara tuff för medarbetare och chefer som arbetar med myndighetsutövning i staden.

Den 11 september 2019 beslutade kommunstyrelsen (STK-2019-1094, § 211) om tre gemensamma granskningsområden för Malmö stads nämnder, där otillåten påverkan

⁴ Uppdaterat per 2018-11-07

var ett av de beslutade granskningsområdena. Det innebar att otillåten påverkan som risk var obligatorisk i samtliga nämnders internkontrollplaner för 2020.

Under 2020 genomförde samtliga förvaltningar en granskning av otillåten påverkan som en del av den interna kontrollen, vilket omfattande arbete för att upptäcka risker för och hantera fall av otillåten påverkan. Syftet med granskningen var att ta reda på om det finns en medvetenhet om förekomst och beredskap att hantera fall av försök till otillåten påverkan i kommunens nämnder och bolag. I respektive nämnds uppföljning av intern kontrollplanen för 2020 framgår granskningens resultat. Generellt visade granskningarna att det fanns goda exempel på fungerande rutiner och systematik i arbetet med frågorna i nämnderna och bolagen samt erfarenheter att ta till vara i det fortsatta arbetet på stadsövergripande nivå. Därtill bidrog granskningen, enligt återrapporteringen, till att lyfta frågan och höja beredskapen i nämnder och bolag, vilket har förbättrat förutsättningarna för att de åtgärder som planerats eller genomförts får avsedd effekt.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

I intervju uppger arbetsmarknads- och socialförvaltningens verksamheter att de ska använda sig av avvikelserapporteringssystemet Agera vid rapportering av händelser såsom otillåten påverkan. Agera uppges dock främst användas för arbetsrelaterade skador och tillbud, men det förekommer även att försök till otillåten påverkan rapporteras in i systemet. I intervjuer beskrivs att det finns ett mörkertal och en underrapportering av otillåten påverkan i Agera. Detta uppges bland annat bero på tidsbrist samt en delvis hög acceptans- och toleransnivå bland tjänstepersoner, särskilt vad gäller otillåten påverkan på en mer subtil nivå. Det beskrivs dock finnas en hög grad av medvetenhet i organisationen, men att utrymmet och verktygen för att kunna motverka otillåten påverkan till viss del är begränsade utifrån dagens lagstiftning och förutsättningar.

I förvaltningens uppföljningsrapport av arbetsmiljön avseende år 2021, *Uppföljning av arbetsmiljön inklusive anmälda tillbud*⁵, framgår att de huvudsakliga riskområdena kopplat till anmälda tillbud är psykiskt påfrestande arbete samt hot och våld. Det stora flertalet av de rapporterade tillbuden inom psykiskt påfrestande arbete är kopplade till hot- och våldssituationer. I uppföljningen noteras en ökning i kategorin "annan person (fysiskt)" vilket beskrivs vara tillbud om hotfulla situationer, aggressivt beteende hos klient samt suicidhot. Även inom kategorierna "sociala orsaker brukare/elever/malmöbor (kränkningar)" och "övrigt" noteras en ökning av anmälningar kopplade till hot och andra trakasserande handlingar.

Förvaltningen uppger att det finns en tydlighet kring rutiner för förekomsten av hot och våld ur ett arbetsmiljöperspektiv men att det saknas rutiner kring otillåten påverkan i en mer subtil form som exempelvis påtryckningar och känslomässiga argument i syfte att påverka myndighetsutövningen.

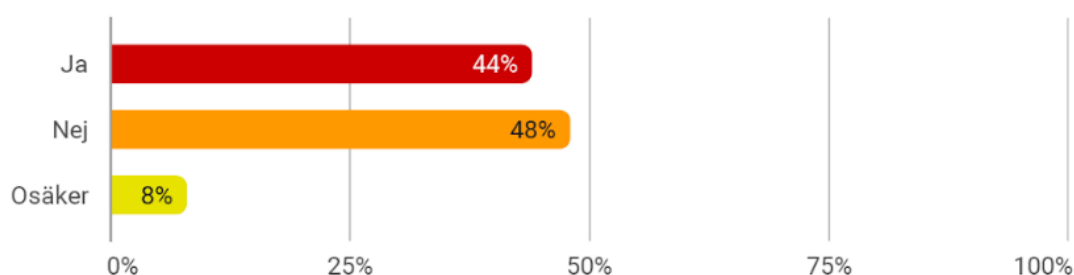
⁵ ASN 2022-02-17

Av fritextsvaren i enkäten framgår bland annat följande exempel på försök till otillåten påverkan:

“Klient har letat upp privata bilder och mina aktiviteter på Facebook.”

“Jag är chef och blir uppringd många gånger per år av klienter som hotar med självmord, att gå till pressen eller annat om jag inte ändrar socialsekreterarnas avslagsbeslut. Många skriker och använder olämpliga ord.”

Figur 1. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan: “Har du i din nuvarande roll någon gång under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för otillåten påverkan?”



Av enkätresultat för arbetsmarknads- och socialförvaltningen framgår att 44 procent av respondenterna uppger att de under det senaste året har blivit utsatta för otillåten påverkan. Av de som har blivit utsatta uppger 68 procent att de blivit utsatta två till fem gånger under det senaste året och 24 procent uppger att det har skett sex eller fler gånger.

Vidare framgår av enkätsvaren att 47 procent av respondenterna uppger att otillåten påverkan riktad mot anställda på deras arbetsplats har förekommit under det senaste året. 25 procent av respondenterna uppger att de inte känner till om anställda blivit utsatta för otillåten påverkan under det senaste året.

Försöken till otillåten påverkan handlar till övervägande del om hotfulla brev, mejl och telefonsamtal samt subtila anspelningar som ingivit en obehagskänsla hos den utsatta. Även hot om att skada sig själv eller anhörig samt hot om kontakt med massmedia i syfte att påverka utredning och beslut uppges i hög grad förekomma. I enkätsvaren uppger 13 procent av de respondenter som blivit utsatta för otillåten påverkan att händelsen har påverkat handläggningen eller beslutet. 66 procent anger att detta inte har påverkat handläggningen eller beslutet och 21 procent uppger att de känner sig osäkra på huruvida händelsen påverkat det aktuella ärendet.

30 procent av respondenterna uppger i enkäten att de avstått från eller inte vågat rapportera om misstankar om otillåten påverkan. 47 procent av respondenterna anger att de rapporterade händelsen enligt gällande rutin och 23 procent uppger att de känner sig osäkra på vilka rutiner som finns kopplat till otillåten påverkan.

Miljöförvaltningen

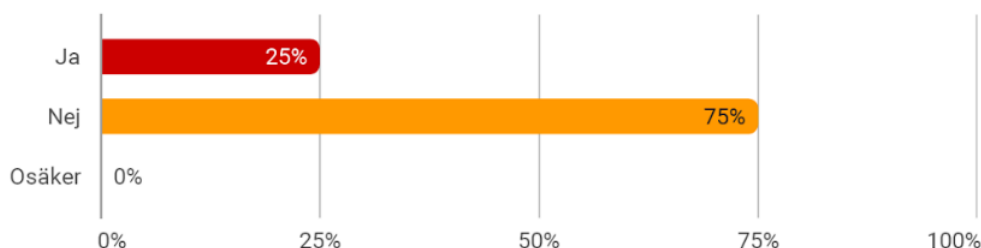
I intervju framgår att förvaltningen ska använda avvikelserapporteringssystemet Agera för att följa upp rapportering av hot och våld. Otillåten påverkan av en mer subtil karaktär uppges inte rapporteras genom Agera i samma utsträckning. Detta beskrivs delvis bero på att försök till otillåten påverkan till viss del har normaliserats och delvis på grund av att medarbetarna inte alltid är medvetna om att de utsatts för otillåten påverkan.

Vidare diskuteras förekomst, hantering samt motverkan av otillåten påverkan årligen i samband med ATP i enlighet med förvaltningsövergripande rutin. I intervju uppges pandemin i viss utsträckning överskuggat detta ämne under år 2021.

Av fritextsvaren i enkäten framgår bland annat följande exempel på försök till otillåten påverkan:

“Det förekommer att kunder skriker på en, ställer sig nära så jag behöver titta upp på dem, säger att jag ska göra rätt för mig, ändra mina beslut, att de ska kontakta min chef. Andra säger att jag tar ett beslut som de inte anser är rättvist för att jag rasist. Jag upplever att även om det inte är våld inblandat, så är det situationer som syftar till att försöka påverka min myndighetsutövning”.

Figur 2. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan: “Har du i din nuvarande roll någon gång under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för otillåten påverkan?”.



I figur 2 framgår att 25 procent av de svarande inom miljöförvaltningen uppgett att de under det senaste året blivit utsatta för otillåten påverkan medan 75 procent uppger att de inte utsatts för sådan påverkan. Av de som har blivit utsatta uppger 67 procent att de blivit det två till fem gånger under det senaste året och 33 procent uppger att det hänt någon enstaka gång.

Vidare framgår av enkätsvaren att 50 procent av respondenterna inte känner till om otillåten påverkan riktat mot anställda förekommit under det senaste året. Var tredje person uppger att det skett någon enstaka gång under det senaste året.

I enkäten uppger respondenterna att försök till otillåten påverkan främst tar sig i uttryck i verbala hot vid personlig kontakt. Otillåten påverkan i form av hotfulla telefonsamtal, hot om att skada sig själv eller anhörig samt subtila anspelningar som gett en obehagskänsla anges också förekomma. 33 procent av de respondenter som blivit utsatta för en händelse av otillåten påverkan menar att händelsen påverkat

handläggningen eller beslutet. 67 procent anger att detta inte har påverkat handläggningen eller beslutet.

Vidare framgår av enkäten att var tredje person är osäker på vilka rutiner som finns vid inrapportering i händelse av otillåten påverkan. I enkäten uppger ingen av respondenterna att de avstått eller inte vågat rapportera om misstankar av otillåten påverkan.

Stadsbyggnadskontoret

Enligt intervju ska även stadsbyggnadskontoret använda avvikelserapporteringssystemet Agera för att följa upp och analysera förekomsten av otillåten påverkan. I intervju uppges att det kan finnas ett mörkertal avseende inrapporterade händelser av otillåten påverkan. Detta mot bakgrund av en hög acceptans- och toleransnivå samt att upplevelsen av hur allvarliga försöken till otillåten påverkan är varierar mellan medarbetare, bland annat utifrån erfarenhet.

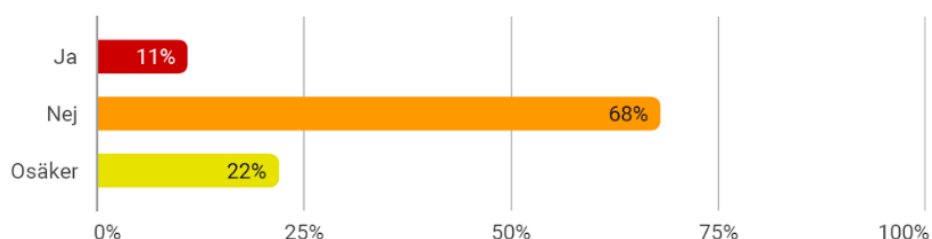
Av fritextsvaren i enkäten framgår bland annat följande exempel på försök till otillåten påverkan:

“Jag upplever att det inte är ovanligt att folk försöker påverka vår tjänsteutövning. Men det rör sällan hot, våld, skadegörelse eller korruption. Var gränsen för trakasserier går är oklart och hade behövt förtydligas.”

“Det finns sökande som försöker förhandla om lagstiftningen och vill bli undantagna lagkraven på ett otrevligt sätt så på så vis blir jag utsatt för otillåten påverkan ibland.”

I intervju uppges det göras en analys av inrapporterade händelser i Agera per helår. Enligt uppgift rapporterades tre arbetsmiljörelaterade händelser i avvikelserapporteringssystemet under år 2021. Ingen av dessa rör otillåten påverkan.

Figur 3⁶. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan: “Har du i din nuvarande roll någon gång under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för otillåten påverkan?”



Av enkätresultatet för stadsbyggnadskontoret framgår att 11 procent av respondenterna under det senaste året utsatts för otillåten påverkan. De respondenter som utsatts uppger att sådan otillåten påverkan inträffat två eller fler gånger under det senaste året.

⁶ Det totala procentantalet i Figur 3 uppgår till 101 procent på grund av avrundning per svarsalternativ.

Vidare framgår av enkätsvaren att 8 procent av respondenterna upplevt att otillåten påverkan riktats mot anställda på arbetsplatsen under det senaste året. 57 procent av respondenterna uppger att de inte känner till om anställda blivit utsatta för otillåten påverkan under det senaste året. 35 procent svarar att det förekommit enstaka gånger.

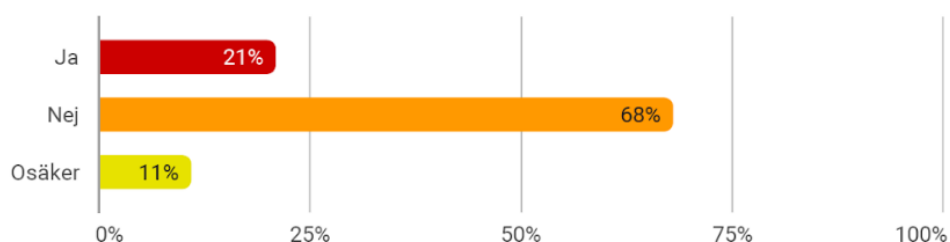
De respondenter som angett att de blivit utsatta för otillåten påverkan har i enkäten svarat att försöken till otillåten påverkan handlar om bland annat hotfulla brev, mejl och telefonsamtal men även hot eller påhopp i sociala medier, hot om kontakt med massmedia i syfte att påverka utredning eller beslut samt subtila anspelningar som gett en obehagskänsla. I enkätsvaren uppger dock ingen av de som blivit utsatta för en sådana händelser att händelsen påverkat handläggningen eller beslutet.

Var tredje respondent uppger i enkäten att de avstått från eller inte vågat rapportera om misstankar om otillåten påverkan. Övriga respondenter anger att de rapporterade händelsen enligt gällande rutin.

Fastighets- och gatukontoret

I intervju med fastighets- och gatukontoret uppges det att avvikelserapporteringsystemet Agera ska användas vid händelse av otillåten påverkan. Vi har i granskningen ej tagit del av en förvaltningsspecifik rutin kopplat till rapportering av otillåten påverkan utan verksamheten använder sig av den kommunövergripande riktlinjen. Enligt uppgift anses Agera mer lämpligt att använda vid anmälan av arbetsplatseskador än vid hantering av händelser av otillåten påverkan. Istället för att rapportera händelser i Agera stöttar kollegor varandra sinsemellan och/eller med stöd av chef. Detta i kombination med en hög acceptans- och toleransnivå leder till en underrapportering vad gäller otillåten påverkan i systemet.

Figur 4. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan: "Har du i din nuvarande roll någon gång under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för otillåten påverkan?"



Enligt enkätsvaren för den fastighets- och gatukontoret har drygt var femte respondent (21 procent) blivit utsatt för otillåten påverkan under det senaste året. De respondenter som utsatts uppger att de har blivit det två eller fler gånger under det senaste året. Vidare framgår av enkätsvaren att 43 procent av respondenterna upplevt att otillåten påverkan riktats mot anställda på arbetsplatsen under det senaste året.

Försöken till otillåten påverkan handlar bland annat om hotfulla brev, mejl och telefonsamtal men även hot eller påhopp i sociala medier, hot om kontakt med massmedia i syfte att påverka utredning eller beslut samt subtila anspelningar som gett

en obehagskänsla. I enkätsvaren uppger dock ingen av de som blivit utsatta för en sådana händelser att händelsen påverkat handläggningen eller beslutet.

Fyra procent av samtliga respondenterna inom fastighets- och gatukontoret uppger i enkäten att de avstått från eller inte vågat rapportera om misstankar om otillåten påverkan.

Övriga iakttagelser

I både enkätundersökning samt i flera av intervjuerna med verksamheter inom vissa av förvaltningarna uppges att handläggarna upplever försök till påverkan från de förtroendevalda i nämnderna. Sådan påverkan kan avse åsikter, synpunkter eller ifrågasättande av förvaltningens eller tjänstepersonernas förslag till beslut. Det kan exempelvis även handla om att delar av nämnden upplever att gällande riktlinjer är för detaljerade. I sammanhanget bör nämnas att det i intervjuer lyfts att försöken kan vara både omedvetna och medvetna försök till att påverka myndighetsutövningen. Mot bakgrund av de i granskningen konstaterade otydligheterna kring definitionen av otillåten påverkan bör det vidare påpekas att det i detta sammanhang inte behöver innebära att det faktiskt har förekommit otillåten påverkan från förtroendevalda.

2.2.2 Svar på revisionsfråga

Följer nämnderna upp och analyserar förekomsten av otillåten påverkan?

Vi bedömer att revisionsfrågan är delvis uppfylld för samtliga granskningsobjekt. Vi ser positivt på den stadsgemensamma granskningen av otillåten påverkan som genomfördes under år 2020 som en del av arbetet med den interna kontrollen. Granskningen återrapporterades till respektive nämnd. Vi konstaterar dock att det i dagsläget finns ett mörkertal genom underrapportering i stadens avvikelserapporteringssystem vad gäller otillåten påverkan. Det uppges dels bero på otydligheter i rutiner för hur olika former av otillåten påverkan ska rapporteras, dels på en hög acceptans- och toleransnivå bland tjänstepersoner som arbetar med myndighetsutövning. Även om försök till otillåten påverkan ofta lyfts till närmaste chef eller diskuteras med kollegor, så saknas en systematisk rapportering och uppföljning av förekomsten av otillåten påverkan i dagsläget. Av enkätundersökningen framgår att otillåten påverkan förekommer inom samtliga verksamheter, men att omfattningen och karaktären på den otillåtna påverkan varierar mellan verksamheter och kund-/klientgrupper. Tydligt är dock att acceptans- och toleransnivån är hög. Inom vissa verksamheter påverkar detta även kompetensförsörjningen negativt.

I granskningen har det även framkommit att det förekommer vad handläggarna upplever som försök till påverkan från förtroendevalda i nämnderna. Vi har inom ramen för granskningen inte utrett de exempel som lyfts i bland annat intervjuer, men vi konstaterar att det är viktigt att förtroendevalda har kunskap om och förståelse för vad som är försök till otillåten påverkan samt att detta inte förekommer. Vid misstankar om otillåten påverkan från förtroendevaldas sida bör det rapporteras till närmaste chef alternativt stadens visselblåsarfunktion (när den finns på plats), så att det kan utredas.

2.3 Riskanalyser

Revisionsfråga 3: Säkerställer nämnden att risker för otillåten påverkan utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?

2.3.1. Iakttagelser

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

Sedan 2018 har nämndens riskanalys och internkontrollplan innefattat risker avseende otillåten påverkan riktat mot tjänstepersoner och förtroendevalda. År 2018 och 2019 genomfördes enkätundersökningar för att kartlägga hur många chefer som hade varit utsatta för otillåten påverkan och hur de hade hanterat dessa situationer. Resultaten visade att en stor andel hade varit utsatta för hot och trakasserier.

Vi har i granskningen tagit del av arbetsmarknads- och socialnämndens internkontrollplan för år 2021 samt uppföljningen av den interna kontrollen för 2021⁷. Vi noterar att risker kopplat till otillåten påverkan följs upp, både kopplat till tjänstepersoner och förtroendevalda, genom interna granskningar. I uppföljningen beskrivs genomförda och planerade åtgärder, exempelvis att det per augusti 2021 planeras upprättas en förvaltningsgemensam rutin för polisanmälan samt en plan för hur utbildningsinsatser inom området ska säkerställas. Vidare framgår att det under våren 2021 genomfördes en workshop tillsammans med chefer kring förvaltningens mål för arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö. Utifrån denna workshop har utvecklingsområden identifierats som förvaltningen kommer att arbeta vidare med under 2022. Vilka utvecklingsområden som identifierats framgår inte av dokumentationen i uppföljningen.

I nämndens internkontrollplan per 2022⁸ omfattar risken "otillåten påverkan på tjänstepersoner". Under året ska medarbetarens utsatthet för otillåten påverkan i form av trakasserier, hot, våld och hantering av dessa situationer genomlysas och återrapporteras till nämnd per januari 2023.

Inom ramen för granskningen har vi inte tagit del av någon verksamhetsspecifik riskanalys där situationer och risker för otillåten påverkan undersökts och identifierats.

I vår enkätundersökning anger 26 procent av respondenterna att de instämmer helt eller till stor del i att den egna enheten/ 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".

Miljöförvaltningen

Vi har tagit del av nämndens uppföljning av intern kontroll 2020⁹ där det framgår att nämnden följt upp otillåten påverkan genom en obligatorisk granskning i området (se ovan). Risken beskrivs vara bristande beredskap och förmåga att hantera försök till otillåten påverkan på grund av omedvetenhet och okunskap vilket kan leda till felaktiga

⁷ ASN 2021-01-28 §§ 34-35

⁸ ASN 2022-01-27 § 30

⁹ MN 2021-02-17 § 31

beslut och en icke rättssäker handläggning. Granskningen genomfördes genom en enkät till samtliga chefer i förvaltningen där de fick bedöma hur internkontrollen avseende otillåten påverkan fungerar inom miljönämnden. Självskattningen visade att det finns ett behov av utbildning och spridning av information inom området. Den vanligaste påverkansorsaken som rapporteras i förvaltningen beskrevs vara kopplat till hot- och våldssituationer, främst av verbal sort.

Nämndens internkontrollplan för år 2021¹⁰ inkluderar området risk för otillåten påverkan. I internkontrollplanen redogörs för vad risken består av och det anges även att samtliga medarbetare ska informeras om otillåten påverkan på arbetsplatsträffar. Nämnden bedömde risken som medel (på skalan låg - medel - hög). I återrapporteringen per september 2021¹¹ redogörs för genomförda åtgärder vilket exempelvis omfattade framtagandet av informationsmaterial och en pågående informationsinsats på arbetsplatsträffar. Därutöver har rutinen för mutor uppdaterats per september 2021 och bytt namn till rutin för korruption och otillåten påverkan.

Vi har i granskningen även tagit del av nämndens internkontrollplan avseende 2022¹². I denna inkluderar risken för otillåten påverkan kopplat till bristande beredskap och förmåga att hantera försök till otillåten påverkan på grund av omedvetenhet och okunskap. Av planen framgår att en granskning av rutin för korruption och otillåten påverkan ska genomföras och återrapporteras till nämnd i februari 2023.

Inom ramen för granskningen har vi inte tagit del av någon verksamhetsspecifik riskanalys där situationer och risker för otillåten påverkan undersökts och identifierats.

I vår enkätundersökning anger 63 procent av respondenterna att de instämmer helt eller till stor del i att den egna enheten/ avdelningen har undersökt och identifierat situationer och risker där otillåten påverkan skulle kunna förekomma. 18 procent instämmer till viss del och 18 procent svarar "vet ej".

Stadsbyggnadskontoret

Vi har i granskningen tagit del av stadsbyggnadsnämndens uppföljning av intern kontroll 2020¹³. I denna inkluderar en utvärdering av risken otillåten påverkan. I nämndens internkontrollplan för år 2021¹⁴ finns inte området otillåten påverkan med, däremot berörs området bisysslor där det anges finnas risk för otillåtna bisysslor som kan leda till jävssituationer, förtroendeskada eller att arbetet inte kan utföras på ett bra sätt (bisysslor var en stadsgemensam granskning som genomfördes 2021). I riskanalys för 2022 inkluderar risk för otillåten påverkan kopplat till området "förtroende". Vi noterar att i

¹⁰ MN 2021-02-17 § 32

¹¹ MN 2021-09-29 § 165

¹² MN 2022-02-17 § 45

¹³ SBN 2021-02-18 § 9

¹⁴ SBN 2021-02-18 § 10

nämndens internkontrollplan 2022¹⁵ inkluderas inget riskområde relaterat till otillåten påverkan.

I *Riskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö*¹⁶ framgår att förvaltningen gör en riskbedömning kopplat till olika arbetsuppgifter samt arbetssituationer. I riskanalysen återfinns både riskbedömning, åtgärder och aktiviteter samt vem som är ansvarig. Riskanalysen omfattar de medarbetare på bygglovsenhet I som utför platsbesök. Inom ramen för granskningen har vi dock inte tagit del av någon verksamhetsspecifik riskanalys där situationer och risker för otillåten påverkan undersökts och identifierats.

I vår enkätundersökning anger 19 procent av respondenterna att de instämmer helt eller till stor del i att den egna enheten/avdelningen har undersökt och identifierat situationer och risker där otillåten påverkan skulle kunna förekomma. 19 procent instämmer till viss del, 25 procent instämmer inte alls och 36 procent svarar "vet ej".

Fastighets- och gatukontoret

Vi har i granskningen tagit del av tekniska nämndens uppföljning av intern kontroll avseende 2020¹⁷. I uppföljningen inkluderas en uppföljning av risken otillåten påverkan samt den interna granskningen inom området. Resultatet visade på en risk för otillåten påverkan särskilt inom verksamheterna som hanterar upphandling, förhandlar avtal eller i övrigt har kontakter med byggsektorn eller fattar beslut som rör enskild.

I nämndens internkontrollplan för år 2021¹⁸ inkluderas inte området otillåten påverkan, däremot berörs området bisysslor där det anges att det finns risk för otillåtna bisysslor som kan leda till jävssituationer, förtroendeskada eller att arbetet inte kan utföras på ett bra sätt (bisysslor var en stadsgemensam granskning som genomfördes 2021). Vi noterar att det i nämndens riskanalys 2022 inkluderas en risk för otillåten påverkan kopplat till området "förtroende". Risken beskrivs vara en bristande beredskap och förmåga att hantera försök till otillåten påverkan på grund av omedvetenhet och okunskap. Vidare noterar vi att nämnden i januari 2022¹⁹ antog internkontrollplan avseende 2022 i vilken risken "oegentligheter i välfärden - inköp" ingår. Åtgärder som beskrivs kopplat till risken är att införa en avtalsdatabas för inköp samt inför certifiering av beställare.

Inom ramen för granskningen har vi inte tagit del av någon verksamhetsspecifik riskanalys där situationer och risker för otillåten påverkan undersökts och identifierats.

I vår enkätundersökning anger 53 procent av respondenterna att de instämmer helt eller till stor del i att den egna enheten/ avdelningen har undersökt och identifierat situationer

¹⁵ SBN 2022-02-17 § 13

¹⁶ 2021-11-30

¹⁷ TN 2021-02-19 § 6

¹⁸ TN 2021-02-19 § 7

¹⁹ TN 2022-01-25 § 6

och risker där otillåten påverkan skulle kunna förekomma. 21 procent instämmer till viss del, 7 procent instämmer inte alls och 18 procent svarar "vet ej".

2.3.2. Svar på revisionsfråga

Säkerställer nämnden att risker för otillåten påverkan utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?

Vi bedömer att revisionsfrågan är delvis uppfylld för samtliga nämnder. Vad gäller arbetsmarknads- och socialnämnden samt miljönämnden ser vi att risken för otillåten påverkan finns med i nämndernas riskanalyser och internkontrollplaner för år 2020, år 2021 och år 2022. Vad gäller tekniska nämnden och stadsbyggnadsnämnden ser vi att risken för otillåten påverkans finns med i internkontrollplanen år 2020, men inte för år 2021 och 2022. Även om otillåten påverkan lyfts i nämndernas internkontrollplaner de senaste åren och att en stadsgemensam granskning av förekomsten av otillåten påverkan genomförts ser vi att de granskade verksamheterna inte själva har genomfört någon dokumenterad riskanalys där situationer och risker för otillåten påverkan undersökts och identifierats. Detta ligger i linje med enkätresultatet där en relativt stor del endast instämmer till viss del, inte alls eller svarar "vet ej" på påståendet att den egna enheten/avdelningen undersökt och identifierat situationer och risker där otillåten påverkan skulle kunna förekomma.

2.4 Förebyggande arbete

Revisionsfråga 4: Säkerställer nämnden att det finns ett förebyggande arbete mot otillåten påverkan?

2.4.1 Iakttagelser

Kommunövergripande styrdokument och rutiner

I Malmö stad finns en fastställd handlingsplan²⁰, *Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden*, vars syfte är att skapa en enhetlig och sammanhängande styrning i stadens arbete gällande att förebygga, upptäcka och åtgärda brott och oegentligheter inom välfärdssystemet. Enligt handlingsplanen omfattas det förebyggande arbetet av åtgärder som underlättar för enskilda brukare att förstå om de har möjlighet att göra en ansökan om stöd/bistånd/bidrag och, om så är fallet, att göra rätt i förhållande till det stöd/bistånd/bidrag de söker. Därtill omfattas arbetet av att identifiera brister i den egna verksamheten som skulle kunna medföra felaktigheter.

Vidare noterar vi att samtliga nämnder har fått i uppdrag att aktivt och systematiskt arbeta för att förebygga och motverka hot och våld på arbetsplatsen under år 2022, vilket framgår i respektive nämnds budget för år 2022. Det förebyggande arbetet ska ske i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet som utförs utifrån Malmö stads arbetsmiljöprocess. Detta i syfte att i ett tidigt skede kunna identifiera och förebygga risker om bland annat hot och våld. Risker som noteras ska bedömas, åtgärdas och följas upp samt dokumenteras i en handlingsplan.

²⁰Fastställd av kommunstyrelsen 19 augusti 2020 (STK-2019-1258)

Samtliga verksamheter uppger i intervju att en viktig del i det förebyggande arbetet är att i större utsträckning än idag arbeta för att öka kunskapen och medvetenheten bland medarbetare och chefer avseende otillåten påverkan och på vilka sätt otillåten påverkan kan förekomma i respektive yrkesroll. I enkätundersökningens fritextsvar framgår en generell önskan från respondenterna om att otillåten påverkan som ämne bör lyftas regelbundet vid APT (arbetsplatsträffar) samt att det bör föras en diskussion kring vad som bör anmälas, både i systemet Agera och till polisen.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

I intervju uppges det förebyggande arbetet omfattas av att kontinuerligt informera medarbetare i verksamheterna om rutinerna för hot och våld samt rutiner för upprättande av polisanmälan. Hot och våld är något som årligen lyfts vid APT enligt upprättat årshjul. Inom förvaltningen finns *Rutiner för hot, våld och säkerhet*²¹ för att skapa en gemensam syn på och hantering av de risker och tillbud som kan uppstå i arbetet. Det finns även en *Handlingsplan för att förebygga misstänkta bidragsbrott*²².

Vi har i granskningen även tagit del av förvaltningsövergripande *Riktlinjer för hantering för hot eller våld via sociala medier eller på fritiden som kan kopplas till yrkesrollen*²³. I intervju uppges kännedom kring rutinen avseende sociala medier variera mellan verksamheterna. Istället anges att muntliga rekommendationer kring hantering av sociala medier ges i samband med nyanställning och/eller vid förekommen anledning. Detta kan exempelvis innebära information om skyddat telefonnummer eller rekommendation om dold/låst identitet på sociala medier. I intervju uppges kännedom om de förvaltningsövergripande riktlinjerna variera mellan de olika verksamheterna/avdelningarna.

I intervjuerna ges flera exempel på förebyggande arbete för att minska risken för otillåten påverkan. Inom tillståndsenheten ska till exempel handläggare alltid vara två och två ute på fält samt vara två handläggare per beslut. I syfte att minimera risken för medarbetare fattar nämnden enligt delegationsordningen²⁴ vissa beslut såsom beslut om återkallat tillstånd samt meddelande om varning. Beslut om att meddela varning relaterat till detalj- och partihandel med tobak och liknande produkter är delegerat till enhetschef enligt delegationsordningen. Inom avdelningen för ekonomiskt bistånd omfattar det förebyggande arbetet bland annat utbildning kopplat till felaktiga utbetalningar med olika fokusområden.

I nämndens budget för år 2022²⁵ framgår att hot och våld är en fortsatt arbetsmiljörisk i flera av nämndens verksamheter och det förebyggande arbetet således är en prioriterad arbetsmiljöfråga för samtliga arbetsplatser inom förvaltningen.

²¹ 2019-01-08

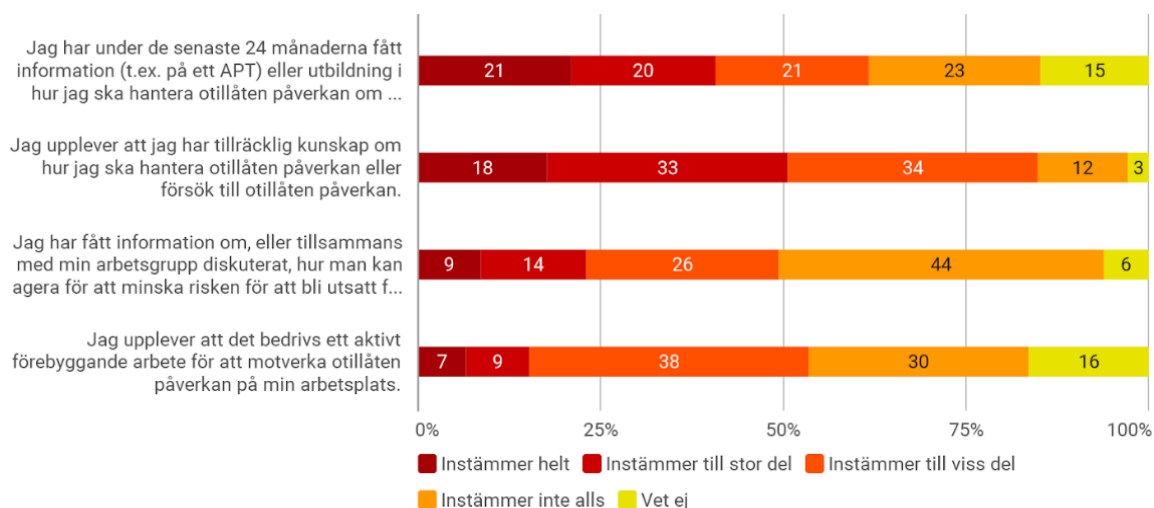
²² 2020-04-21

²³ Senast reviderad 2017-11-15

²⁴ Senast reviderad ASN 2021-04-26 § 24

²⁵ ASN 2022-01-27 § 28

Figur 5²⁶. Enkätresultat - Förebyggande åtgärder och arbete



I enkätundersökningen svarar 40 procent av respondenterna att de under de senaste 24 månaderna fått information eller utbildning i hur de ska hantera otillåten påverkan om en sådan situation skulle uppstå. 44 procent uppger att de instämmer till viss del eller inte alls i påståendet om att information eller utbildning erhållits under de senaste 24 månaderna.

Cirka 51 procent uppger vidare att de instämmer helt eller till stor del i att de har tillräcklig kunskap om hur de ska hantera otillåten påverkan eller försök till otillåten påverkan. 46 procent anger att de inte instämmer alls eller endast till viss del i påståendet.

Vidare uppger 70 procent av respondenterna 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.

Sammanlagt 68 procent instämmer till viss del eller inte alls i upplevelsen att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att motverka otillåten påverkan på arbetsplatsen. 16 procent uppger att de instämmer till stor del eller helt i påståendet.

Miljöförvaltningen

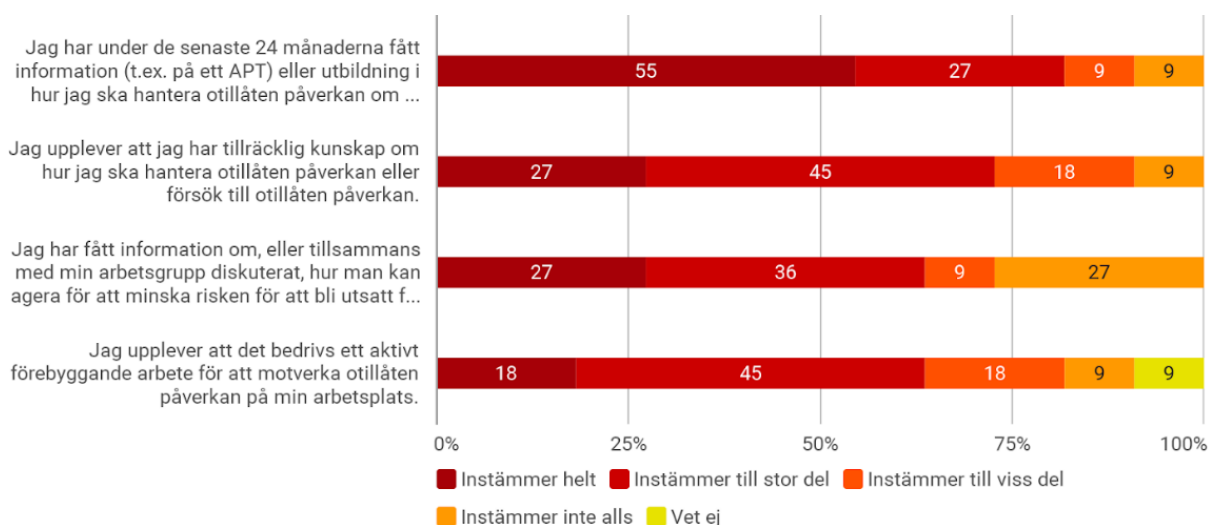
Vi har i granskningen tagit del av en förvaltningsövergripande *Rutin för hantering av hot, våld och säkerhet*²⁷. Rutinen innefattar ett förtydligande av begreppet otillåten påverkan och ger exempel både på otillåten påverkan under arbetstid och på fritiden. Därtill anges vilka åtgärder som ska vidtas vid en hot- eller våldssituation.

²⁶ Det totala procentantalet i Figur 5 uppgår till 99 procent vid påstående 3 på grund av avrundning per svarsalternativ.

²⁷ 2019-11-04

Vi noterar att i *Bilaga till rutin för inspektion - livsmedelskontroll*²⁸ finns stödmaterial i hanteringen av direkta samt förtäckta hot. I intervju beskrivs att det vid nyanställning ges en utbildning kring hantering och motverkan av otillåten påverkan.

Figur 6²⁹. Enkätresultat - Förebyggande åtgärder och arbete



Av enkätundersökningen framgår att en övervägande majoritet, 82 procent, instämmer helt eller till stor del i att de under de senaste 24 månaderna har fått information eller utbildning i hur otillåten påverkan ska hanteras om en sådan situation uppstår.

Vidare framgår att 72 procent av respondenterna instämmer helt eller till stor del i att de har tillräcklig kunskap om hur de ska hantera otillåten påverkan eller försök till otillåten påverkan. Drygt var fjärde respondent uppger dock att de inte instämmer alls eller endast till viss del i påståendet.

Vidare uppger 63 procent av respondenterna att de instämmer helt eller till stor del i att de har 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. Drygt var tredje respondent instämmer inte alls eller endast till viss del i påståendet.

Slutligen instämmer 63 procent helt eller till stor del i upplevelsen att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att motverka otillåten påverkan på arbetsplatsen. Drygt var fjärde respondent uppger att de inte instämmer eller endast instämmer till viss del i att ett aktivt arbete bedrivs inom förvaltningen.

Stadsbyggnadskontoret

Stadsbyggnadskontoret följer Malmö stads riktlinjer om mutor och bestickning som det informeras om årligen på APT enligt chefernas årshjul. Stadsbyggnadskontoret har egna

²⁸ Senast uppdaterad 2021-06-23

²⁹ Det totala procentantalet i Figur 6 uppgår till 99 procent vid påstående 2, 3 och 4 på grund av avrundning per svarsalternativ.

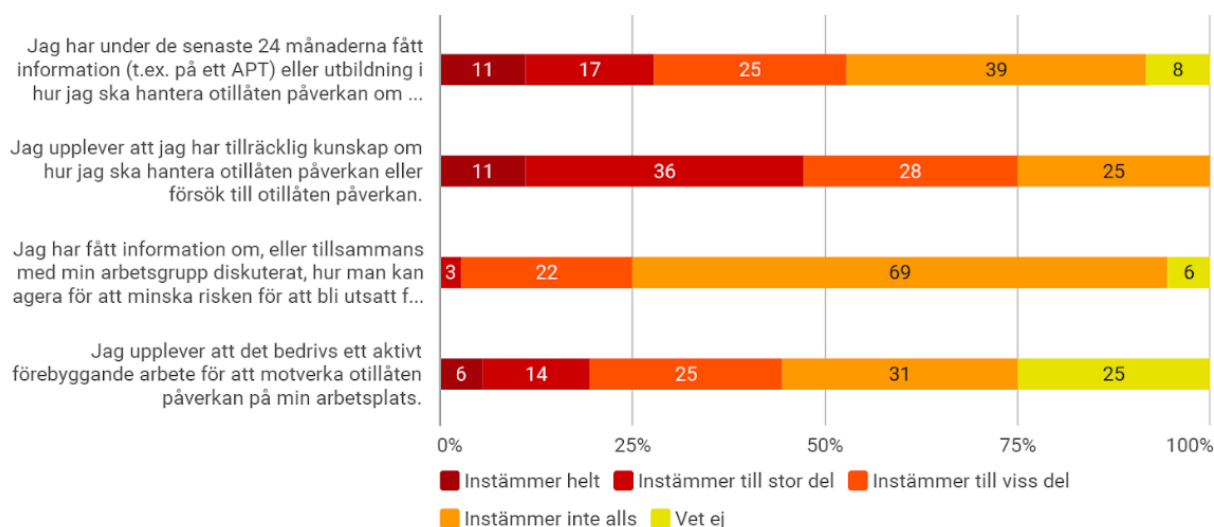
framtagna *Riktlinjer för att motverka hot och våld i myndighetsutövningen* samt särskilt specificerade sådana för så kallade utredningsärenden där platsbesök är en del av handläggningen.

Vi har i granskningen tagit del av stadsövergripande riktlinjer vid våld och hot samt stadsbyggnadskontorets rutin vid våld och hot. Vi har även tagit del av bygglovsenhet I:s säkerhetsrutiner för platsbesök.

I nämndbudgeten 2022³⁰ beskrivs stadsbyggnadsnämnden ha för avsikt att under året fördjupa befintlig dialog kopplat till hot och våld med syfte att öka kunskapen hos medarbetare samt komplettera och utveckla befintliga rutiner. Därtill planeras stadsbyggnadskontorets årshjul ses över och uppdateras för att säkerställa att hot och våld på arbetsplatsen lyfts i dialog på APT.

Enligt uppgift har medarbetare vid stadsbyggnadskontoret i olika omfattning blivit erbjudna föreläsningar och kurser inom ämnet otillåten påverkan. Vidare uppges i intervju att utbildning inom området sker med viss regelbundenhet alternativt på förekommen anledning. Därtill redogörs för att utbildning kring hot och våld ingår i introduktionsutbildningen vid nyanställning som en del av det förebyggande arbetet.

Figur 7³¹. Enkätresultat - Förebyggande åtgärder och arbete



Av enkätundersökningen framgår att 39 procent instämmer helt eller till stor del i att de under de senaste 24 månaderna har fått information eller utbildning i hur otillåten påverkan ska hanteras om en sådan situation uppstår. 64 procent instämmer inte alls eller endast till viss del i påståendet.

Upplevelsen av att kunskapen är tillräcklig i att hantera otillåten påverkan eller försök till otillåten påverkan bekräftas helt eller till stor del av 47 procent av respondenterna.

³⁰ SBN 2022-01-27 § 7

³¹ Det totala procentantalet i Figur 7 uppgår till 101 procent vid påstående 4 på grund av avrundning per svarsalternativ.

Varannan respondent uppger att de inte instämmer alls eller endast till viss del i påståendet om att kunskapen är tillräcklig.

Av de svarande uppger 69 procent att de inte instämmer alls i påstående om 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. 22 procent uppger att de instämmer till viss del i påståendet.

Vidare svarar 20 procent av respondenterna att de instämmer helt eller till stor del i att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att motverka otillåten påverkan på arbetsplatsen. 56 procent instämmer inte alls eller endast till viss del i påståendet att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att motverka otillåten påverkan på arbetsplatsen. Var fjärde respondent uppger att de "vet ej" på frågan.

Fastighets- och gatukontoret

I samband med nyanställning beskrivs nyanställda erhålla information och utbildning om hur medarbetaren ska bemöta medborgare i myndighetsutövningen. Vidare har vi tagit del av *Fördjupningsutbildning mot mutor och jäv* som fokuserar på hantering av korruption, hur korruption kan motverkas, mutbrott och jäv. I intervju uppges utbildning kring ämnet otillåten påverkan erbjudas medarbetare på förekommen anledning, men inte regelbundet eller med någon systematik.

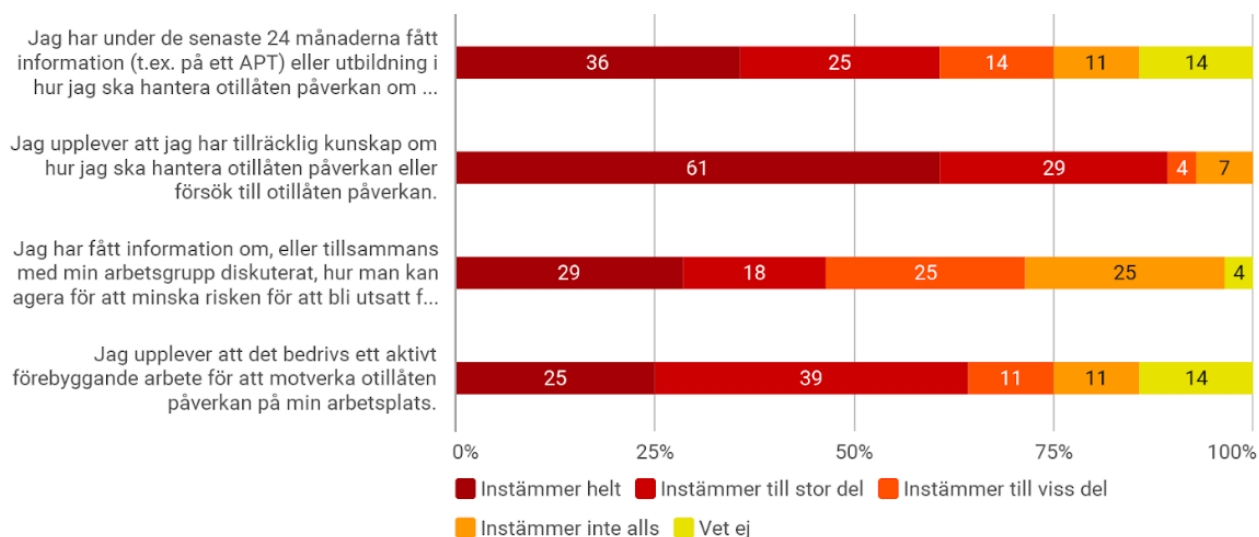
Vi har även tagit del av den förvaltningsövergripande *Riktlinjer för att motverka mutor och jäv*³². Riktlinjen förtydligar definitionen av mutor, jäv och andra intressekonflikter i arbetssituationen.

I nämndens budget 2022³³ beskrivs arbetet med hot och våld mot anställda vara en viktig del i arbetet mot all otillåten påverkan av tjänstepersoner. Planerade förebyggande insatser innefattar kompetensutveckling gällande hot och våld samt andra påverkansförsök av chefer inom fastighets- och gatukontoret. Därutöver ska risker kopplat till hot mot tjänstepersoner genom sociala medier ses över.

³² 2020-01-28

³³ TN 2022-01-25 §§4-5

Figur 8³⁴. Enkätresultat - Förebyggande åtgärder och arbete



Av enkätundersökningen framgår att 61 procent instämmer helt eller till stor del i att de under de senaste 24 månaderna har fått information eller utbildning i hur otillåten påverkan ska hanteras om en sådan situation uppstår. 25 procent instämmer inte alls eller endast till viss del i påståendet.

I enkätundersökningen framgår också att en betydande majoritet, 90 procent, av respondenterna instämmer helt eller till stor del i att de har tillräcklig kunskap om hur de ska hantera otillåten påverkan eller försök till otillåten påverkan. Resterande anger att de inte instämmer alls eller endast till viss del i påståendet.

50 procent uppger att de inte instämmer eller instämmer till viss del i påståendet om 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. 47 procent uppger att de instämmer helt eller till stor del i påståendet.

I enkätundersökningen framgår att en majoritet, 64 procent, instämmer helt eller till stor del i att upplevelsen är att det bedrivs ett aktivt förebyggande arbete för att motverka otillåten påverkan på arbetsplatsen. Drygt var femte respondent instämmer inte alls eller endast till viss del, och 14 procent uppger "vet ej" som svar på frågan.

2.4.2 Svar på revisionsfråga

Säkerställer nämnden att det finns ett förebyggande arbete mot otillåten påverkan?

Vi bedömer revisionsfrågan som delvis uppfylld för samtliga nämnder. Vi ser att det finns flera exempel på förebyggande åtgärder för att minska risken för otillåten påverkan, som till viss del finns dokumenterade i rutiner och som till viss del är överenskomna arbetssätt som gäller på arbetsplatsen. Vi ser att de förebyggande åtgärderna, förutom anpassningar i arbetssätt beroende på arbetsuppgift och var den utförs, består av olika

³⁴ Det totala procentantalet i Figur 8 uppgår till 101 procent vid påstående 2 och 3 på grund av avrundning per svarsalternativ.

former av informations- och utbildningsinsatser. Inom miljönämnden och tekniska nämnden är det en större andel av respondenterna som instämmer helt eller till stor del i att de har fått utbildning/ information, har tillräckliga kunskaper, diskuterar frågor om otillåten påverkan på APT eller liknande samt i att de upplever att förvaltningen bedriver ett aktivt förebyggande arbete mot otillåten påverkan. Vi ser dock utifrån enkätresultaten och intervjuerna att det i samtliga granskade nämnder finns möjlighet till att fortsätta stärka det förebyggande arbetet mot otillåten påverkan.

2.5 Hantering vid förekomst av otillåten påverkan

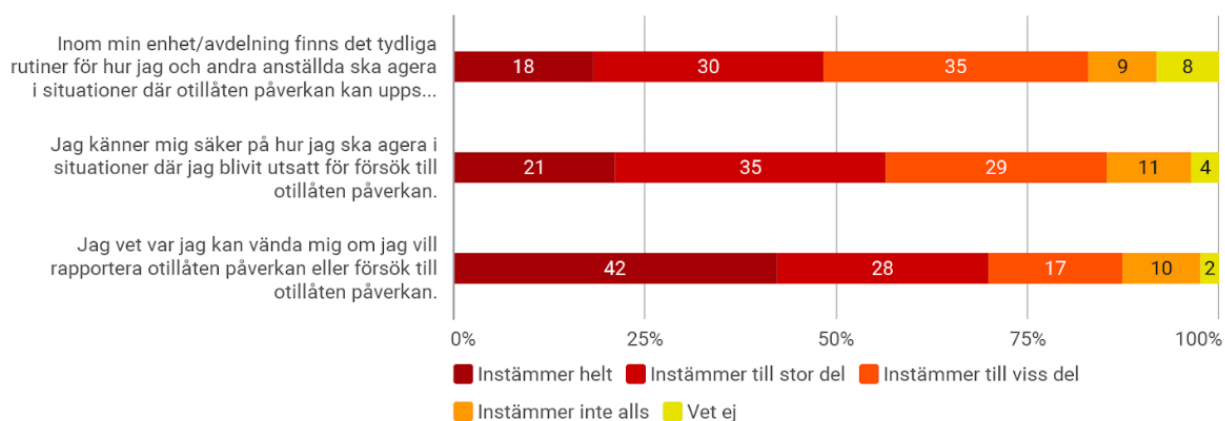
Revisionsfråga 5: Säkerställer nämnden att otillåten påverkan hanteras enligt rutin?

2.5.1. Iakttagelser

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

Vi har i granskningen tagit del av en förvaltningsövergripande rutin, *Rutin för polisanmälan vid hot och våld mot medarbetare*³⁵, som innefattar när en polisanmälan ska upprättas, vem som ansvarar för upprättandet samt vilket stöd som ska erbjudas i samband med att en händelse polisanmäls. I intervju uppges dock att polisanmälan främst sker vid särskilt allvarliga händelser.

Figur 9³⁶. Enkätresultat - hantering vid förekomsten av otillåten påverkan



Av svaren i PwC:s enkätundersökning framgår att 48 procent av respondenterna inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen instämmer helt eller till stor del i att det finns tydliga rutiner för hur medarbetare ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått. 35 procent instämmer till viss del i påståendet.

Vidare framgår att mer än hälften, 56 procent, instämmer helt eller till stor del i att de känner sig säkra på hur de ska agera i situationer där man utsätts för försök till otillåten påverkan. Fyra av tio respondenter instämmer dock endast till viss del eller inte alls i påståendet. En majoritet, 70 procent, instämmer helt eller till stor del i att de känner till var de kan vända sig om de vill rapportera otillåten påverkan eller försök till otillåten

³⁵ 2021-08-17

³⁶ Det totala procentantalet i Figur 9 uppgår till 99 procent vid påstående 3 på grund av avrundning per svarsalternativ.

påverkan, medan lite mer än var fjärde respondent endast instämmer till viss del eller inte alls i påståendet.

I enkätundersökningen uppger 47 procent av respondenterna att de rapporterade den senaste händelsen där de blev utsatta för försök till otillåten påverkan enligt gällande rutin medan 30 procent uppger att de valde att inte göra detta. Resterande 23 procent uppgav att de är osäkra på vilka rutiner som finns. Anledning till att man valde att inte rapportera händelsen uppges vara en känsla av att den inte var tillräckligt allvarlig, tidsbrist eller att man anser att händelsen har hanterats då man istället har pratat med sin chef eller kollega.

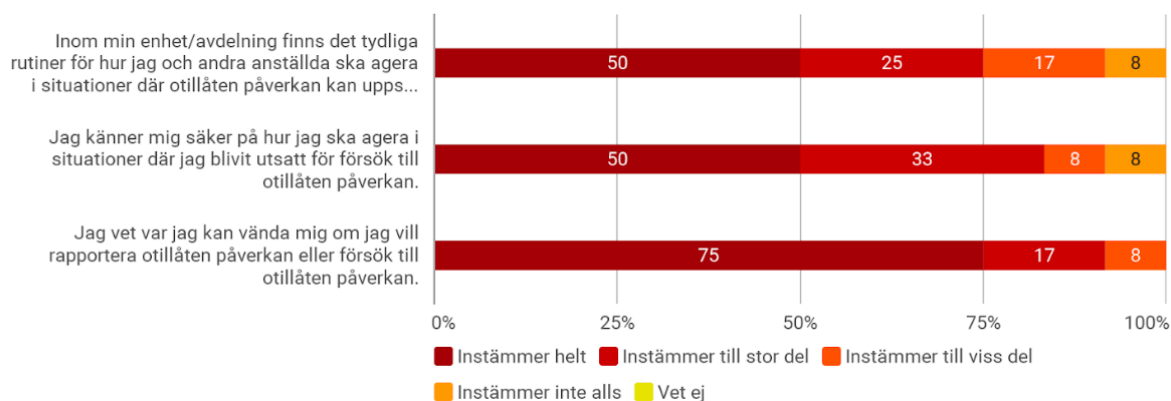
På frågan om respondenten i sin nuvarande roll under de senaste 12 månaderna avstått från eller inte vågat rapportera om misstankar avseende försök till otillåten påverkan svarar 86 procent "nej" och 14 procent "ja". Den främsta anledningen till att man valde att avstå från anmälning uppges vara tidsbrist, att man prioriterat andra arbetsuppgifter eller att man varit tveksam till hur anmälan kommer att hanteras internt. Även viss normalisering och hög acceptans- och toleransnivå beskrivs vara en anledning till att medarbetare avstår från att anmäla.

Av de händelser som rapporterades in enligt gällande rutin valde 73 procent att inte polisanmäla händelsen, 20 procent av respondenterna 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 intervjuer lyfts att det låga antalet polisanmälningar inte nödvändigtvis beror på en hög acceptans- och toleransnivå, utan att det också kan bero på att den enskilde handläggaren själv behöver stå som målsägande på polisanmälan med sina personuppgifter.

Miljöförvaltningen

Vi har i granskningen tagit del av den förvaltningspecifika riktlinjen Korruption och otillåten påverkan som anger att vid misstanke om otillåten påverkan ska medarbetaren ta kontakt med sin närmsta chef, HR-chef, ekonomichef eller miljödirektör och informera om misstanken. Det finns även ett avsnitt gällande polisanmälan i riktlinjen. I intervju framgår att det finns stöd att tillgå inom Malmö stad om behov av upprättande av polisanmälan uppstår men att det är ovanligt att en händelse polisanmäls.

Figur 10³⁷. Enkätresultat - hantering vid förekomsten av otillåten påverkan



Av enkätsvaren framgår att 75 procent av respondenterna inom miljöförvaltningen instämmer helt eller till stor del i att det finns tydliga rutiner för hur medarbetare ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått. Var fjärde respondent instämmer dock endast till viss del eller inte alls i påståendet.

Vidare framgår att en majoritet, 83 procent, instämmer helt eller till stor del i att de känner sig säkra på hur de ska agera i situationer där man utsätts för försök till otillåten påverkan. En majoritet, 92 procent, instämmer helt eller till stor del i att de känner till var de kan vända sig om de vill rapportera om otillåten påverkan eller försök till otillåten.

I enkätundersökningen uppger en tredjedel av respondenterna att de rapporterade den senaste händelsen av försök till otillåten påverkan enligt gällande rutin, den andra tredjedelen av respondenterna angav att de avstod från att rapportera enligt gällande rutin och den sista tredjedelen angav att de är osäkra över vilka rutiner som finns. Anledningen till att respondenterna valde att inte rapportera händelsen är en hög acceptans- och toleransnivå gällande försök till otillåten påverkan.

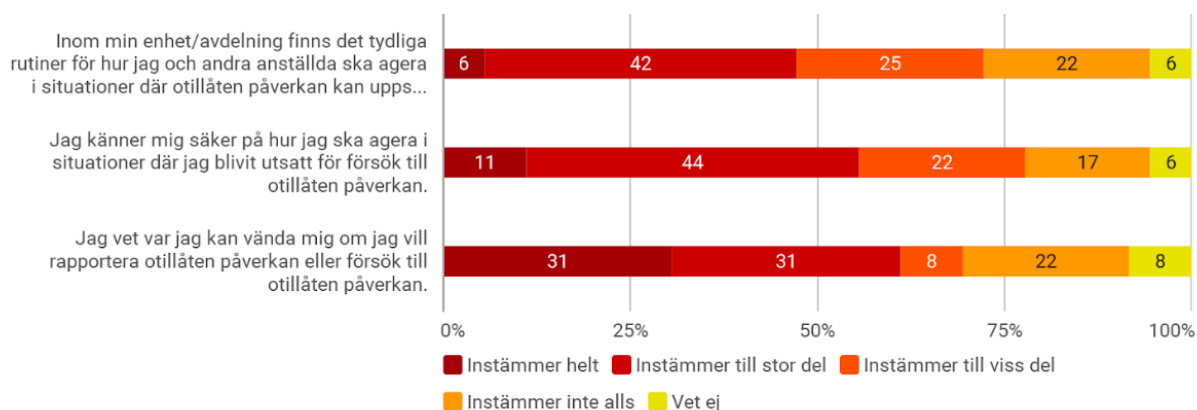
På frågan om respondenten i sin nuvarande roll under de senaste 12 månaderna avstått från eller inte vågat rapportera om misstankar avseende försök till otillåten påverkan svarar samtliga respondenter nej.

Stadsbyggnadskontoret

I intervju uppger att det är mycket ovanligt att en polisanmälan görs. Vi har i granskningen tagit del av *Stadsbyggnadskontorets rutiner för polisanmälan* där det framgår att om en medarbetare utsätts för brott eller av något annat skäl behöver göra en polisanmälan ska medarbetaren upprätta en polisanmälan samt registrera händelsen i Agera. Rutinen uppger i intervju ej vara känd inom verksamheten.

³⁷ Det totala procentantalet i Figur 10 uppgår till 101 procent vid påstående 1 samt 99 procent vid påstående 2 på grund av avrundning per svarsalternativ.

Figur 11³⁸. Enkätresultat - hantering vid förekomsten av otillåten påverkan



Av enkätsvaren framgår att 48 procent av respondenterna inom stadsbyggnadskontoret instämmer helt eller till stor del i att det finns tydliga rutiner för hur medarbetare ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått. En majoritet, 52 procent, uppger dock att de endast till viss del eller inte alls instämmer i påståendet, alternativt svarade "vet ej".

Vidare framgår att 55 procent av respondenterna instämmer helt eller till stor del i påståendet att de känner sig säkra på hur de ska agera i situationer där man utsätts för försök till otillåten påverkan. Resterande respondenter instämmer endast till viss del, inte alls eller svarade "vet ej". En majoritet, 62 procent, instämmer helt eller till stor del i att de känner till var de kan vända sig om de vill rapportera om otillåten påverkan eller försök till otillåten. Övriga respondenter instämmer endast till viss del eller inte alls i påståendet, alternativt svarade "vet ej".

I enkätundersökningen uppger två av tre respondenter att de rapporterade den senaste händelsen av försök till otillåten påverkan enligt gällande rutin, medan den sista tredjedelen anger att de avstod från att rapportera. Anledningen till varför respondenterna valde att inte rapportera händelsen anges vara en hög acceptans- och toleransnivå gällande försök till otillåten påverkan.

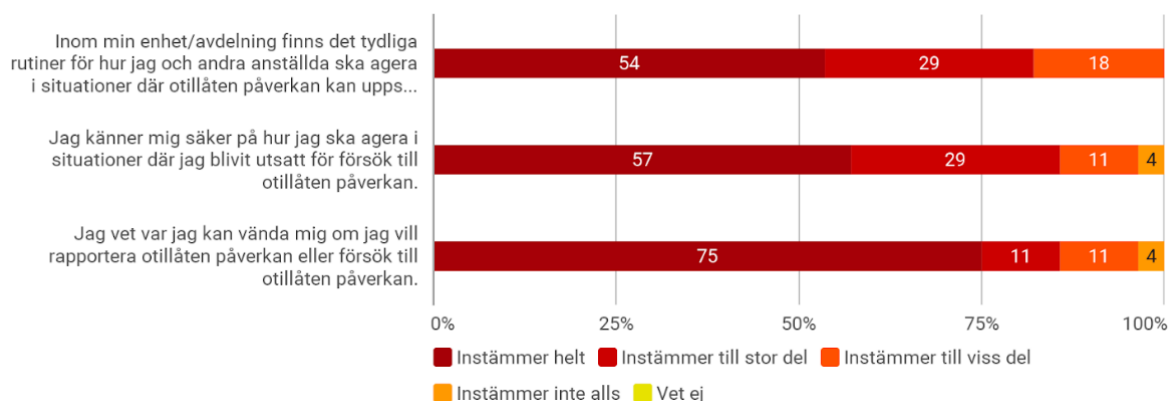
På frågan om respondenten i sin nuvarande roll under de senaste 12 månaderna avstått från eller inte vågat rapportera om misstankar avseende försök till otillåten påverkan svarade 89 procent "nej" och 11 procent "ja".

³⁸ Det totala procentantalet i Figur 11 uppgår till 101 procent vid påstående 1 på grund av avrundning per svarsalternativ.

Fastighets- och gatukontoret

Det har i vår granskning framkommit att fastighets- och gatukontoret inte har några särskilda dokumenterade rutiner kopplat till hantering av otillåten påverkan eller polisanmälan.

Figur 12³⁹. Enkätresultat - hantering vid förekomsten av otillåten påverkan



Av enkätsvaren framgår att 83 procent av respondenterna inom fastighets- och gatukontoret instämmer helt eller till stor del i att det finns tydliga rutiner för hur medarbetare ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått. 18 procent instämmer till viss del i påståendet.

Vidare framgår att 86 procent instämmer helt eller till stor del i att de känner sig säkra på hur de ska agera i situationer där man utsätts för försök till otillåten påverkan. 86 procent av respondenterna instämmer även helt eller till stor del i att de vet var de kan vända sig om de vill rapportera otillåten påverkan eller försök till otillåten påverkan. Resterande respondenter instämmer endast till viss del eller inte alls i påståendet.

I enkätundersökningen uppger en av tre respondenter att de rapporterade den senaste händelsen av försök till otillåten påverkan enligt gällande rutin, medan två av tre anger att de avstod från att rapportera enligt rutinen. Anledningen till att respondenterna valde att inte rapportera händelsen berodde på att de upplever att det har varit tillräckligt att berätta om händelsen för chef och/eller kollega.

På frågan om respondenten i sin nuvarande roll under de senaste 12 månaderna avstått från eller inte vågat rapportera om misstankar avseende försök till otillåten påverkan svarade 96 procent "nej" och 4 procent "ja".

Övriga iakttagelser

Det framgår att det råder en viss osäkerhet kring processen för att anmäla händelser om otillåten påverkan och att den till viss del upplevs vara otydlig för medarbetare, vilket

³⁹ Det totala procentantalet i Figur 12 uppgår till 101 procent vid påstående 1, 2 och 3 på grund av avrundning per svarsalternativ.

bidrar till en osäkerhet kring vilka åtgärder som ska/bör vidtas. Respondenterna anger även att det finns en osäkerhet i eller okunskap om vad som bör anmälas.

I intervju och i enkätundersökningen framhålls viss problematik kring rutinerna för polisanmälan. Då det enbart är den enskilda medarbetaren som kan stå på polisanmälan kan detta bidra till att medarbetaren hellre avstår från att anmäla händelsen eftersom medarbetare ibland upplever att polisanmälan kan medföra en risk för motreaktioner riktade mot den enskilda medarbetaren eller anhöriga till denna.

Vi noterar även att Malmö stad, vid genomförandet av denna granskning, inte har någon visselblåsarfunktion dit arbetstagare anonymt kan rapportera om missförhållanden de mött inom sitt arbete för staden.

Den 17 december 2021 trädde en ny svensk lag avseende rapportering av missförhållande i kraft⁴⁰. I stort innefattar lagen att verksamhetsutövare med 50 arbetstagare eller fler behöver inrätta interna rapporteringskanaler samt förfaranden för rapportering och uppföljning av inkomna rapporter, vilket ofta sammanfattas med benämningen visselblåsarfunktion.

Kanalerna ska kunna användas av vissa utpekade personkategorier, bland annat arbetstagare, arbetssökande och praktikanter, som ska kunna rapportera om arbetsrelaterade missförhållanden där det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. En visselblåsarfunktion är ett verktyg som är tänkt att användas som en alternativ rapporteringskanal av missförhållande när en anställd av någon anledning inte kan eller känner sig trygg att ordinarie rapporteringsvägar, det vill säga rapportering till exempelvis chef eller HR, och skulle därför även kunna användas vid rapportering av vissa former av otillåten påverkan.

Lagen träffar alla svenska kommuner, vilka enligt lagen ska ha inrättat rapporteringskanalerna och förfarandena den 17 juli 2022, dvs. kort inpå genomförandet av denna granskning. Vi har under granskningens gång fått information om att staden arbetar med inrättandet av en visselblåsarfunktion enligt lagens mening och att denna planeras vara i drift då lagkravet träder i kraft.

2.5.2. Svar på revisionsfråga

Säkerställer nämnden att otillåten påverkan hanteras enligt lag och rutin?

Vi bedömer att revisionsfrågan är delvis uppfylld för tekniska nämnden samt miljönämnden. Vi ser att en majoritet av respondenterna inom dessa nämnders verksamheter instämmer helt eller till stor del i att det finns tydliga rutiner för hur man ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått. Vidare är det en majoritet som instämmer helt eller till stor del i att de känner till vilka rapporteringsrutiner som finns gällande otillåten påverkan. Vi ser att miljönämnden har

⁴⁰ Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden

en dokumenterad rutin, om än kortfattad, för hur otillåten påverkan ska hanteras inklusive rutin för polisanmälan medan detta saknas för tekniska nämnden.

Vi bedömer revisionsfrågan som ej uppfylld för arbetsmarknads- och socialnämnden samt stadsbyggnadsnämnden. Vi ser att en relativt stor del av respondenterna inom dessa nämnders verksamheter endast instämmer till viss del eller inte alls vad gäller frågorna om det finns tydliga rutiner för hur man ska agera i situationer där otillåten påverkan kan uppstå eller när sådan har uppstått samt vilka rapporteringsrutiner som finns. Vi ser att båda nämnderna har rutiner för polisanmälan. Det framkommer dock att den inom stadsbyggnadsnämnden inte är känd i verksamheten. I övrigt ser vi att det saknas en dokumenterad rutin för hur otillåten påverkan ska hanteras.

Slutligen ser vi att det för alla nämnder råder en viss osäkerhet kring processen för att anmäla händelser om otillåten påverkan och att den till viss del upplevs vara otidlig för medarbetare, vilket bidrar till en osäkerhet kring vilka åtgärder som ska/bör vidtas. Respondenterna anger även att det finns en osäkerhet i eller okunskap om vad som bör anmälas. Vi noterar också att det pågår ett arbete i Malmö stad med att implementera en visselblåsarfunktion.

2.6 Handlingsplan för att förebygga ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden

Revisionsfråga 6: Arbetar nämnden i enlighet med handlingsplanen "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" avseende otillåten påverkan?

2.6.1. Iakttagelser

Stadsgemensam handlingsplan

Kommunstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde i augusti 2019⁴¹ att ge stadskontoret i uppdrag att, i samarbete med arbetsmarknads- och socialförvaltningen och fritidsförvaltningen, samordna arbetet mot ekonomisk brottslighet i välfärden. Vidare beslutades att låta stadskontoret åiterrapportera konkretiserade handlingsplaner till kommunstyrelsen i början av år 2020.

Som en del av arbetet har stadskontoret bland annat tagit fram handlingsplanen *Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden*. Handlingsplanen godkändes av kommunstyrelsen⁴² vid sammanträdet i augusti 2020⁴³. Ett av handlingsplanens fyra områden är "Otillåten påverkan och interna oegentligheter". Det övergripande syftet med arbetet är att skapa strukturer och processer som förebygger, upptäcker och åtgärdar brott och oegentligheter inom välfärdssystemet. Enligt planen ska det ske genom att stärka de förebyggande processerna inom områdena otillåten påverkan och interna oegentligheter, inköp och upphandlingar, enskilda samt rörande företag och föreningar. Vidare lyfts att det är av vikt att stadens medarbetare har kännedom om vad otillåten påverkan och interna oegentligheter är och

⁴¹ 2020-08-19 (STK-2019-1285)

⁴² 2021-12-13 § 737

⁴³ KS 2020-08-19 § 284

vilket ansvar som vilar på dem som medarbetare. I handlingsplanen definieras otillåten påverkan som hot, våld, trakasserier, skadegörelse och korruption. Vad gäller just området "Otillåten påverkan och interna oegentligheter" beskrivs sex områden i handlingsplanen:

1. Metodstöd
2. Kommunikationsinsatser
3. Riktlinjer
4. Bisysslor
5. Rekryteringsprocessen
6. Inköpsprocessen.

På kommunstyrelsens sammanträde 12 januari 2022⁴⁴ återrapporterades de insatser som hittills gjorts inom ramen för handlingsplanen. Uppföljningen godkändes av kommunstyrelsen. Vid tidpunkten för återrapporteringen hade flera åtgärder vidtagits och/eller påbörjats inom de områden som omfattas av handlingsplanen. Inom området "Otillåten påverkan och interna oegentligheter" anges att kunskapshöjande aktiviteter och initiering av kommunikationsinsatser genomförts i syfte att ta fram ändamålsenligt metodstöd för förvaltningar och bolag.

I intervju uppges att arbetet med att implementera och öka kännedomen bland stadens verksamheter kring handlingsplanen pågår vid tidpunkten för vår granskning.

Vi har i granskningen noterat att handlingsplanen ej omfattar hanteringen av otillåten påverkan via sociala medier, vilket är något som styrgruppen som arbetat med framtagandet av handlingsplanen själva uppges som ett utvecklingsområde i intervju. Detta anges även som ett utvecklingsområde i enkätundersöknings fritextsvar.

Vi konstaterar också att det i Malmö stads budget för år 2021⁴⁵, inom området *Trygghet och delaktighet*, ges ett uppdrag till kommunstyrelsen och berörda nämnder att växla upp arbetet med att komma åt strukturer kring välfärdsfusk och den svarta ekonomin i Malmö.

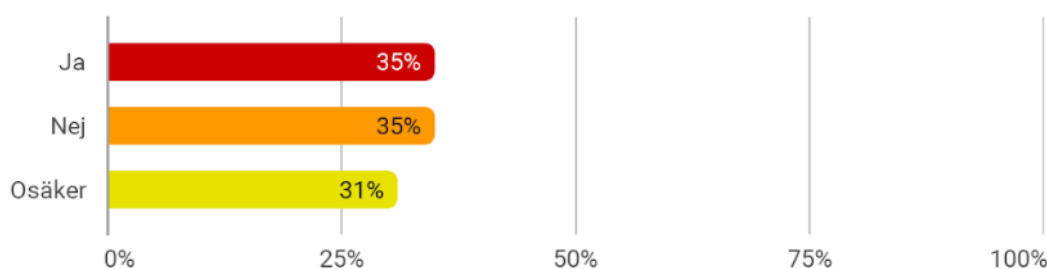
Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

Inom förvaltningen uppges kännedomen kring handlingsplanen variera mellan verksamheterna och på ett övergripande plan beskrivs handlingsplanen ännu inte vara implementerad. I enkäten framgår att 35 procent av respondenterna som tillhör arbets- och socialförvaltningen känner till handlingsplanen, se nedan figur 13.

⁴⁴ KS 2022-01-12 § 12

⁴⁵ KF 2020-11-25 § 4

Figur 13⁴⁶. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan. "Jag känner till Malmö stads handlingsplan, "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden", som beskriver stadens arbete mot bland annat otillåten påverkan".

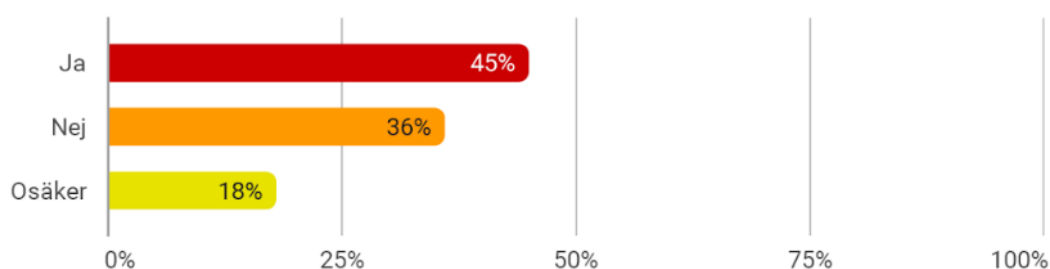


När det kommer till avdelningen för ekonomiskt bistånd har en av sektionscheferna själv varit involverad i framtagandet av handlingsplanen vilket har ökat kännedomen kring handlingsplanen inom avdelningen. Detta har i sin tur bidragit till att avdelningen har avsatt/fått utökade resurser till hantering av otillåten påverkan och frågor som berörs i handlingsplanen. Avdelningen har även påbörjat utbildningsinsatser med fokus på det förebyggande arbetet gällande otillåten påverkan inom ekonomiskt bistånd. Vidare redogörs det för i intervju att det fortfarande finns ett behov av att arbeta vidare med handlingsplanen.

Miljöförvaltningen

Inom miljöförvaltningen är handlingsplanen inte allmänt känd och i intervju uppges ett arbete med att implementera denna i organisationen pågå. I enkäten framgår att 45 procent av respondenterna som tillhör miljöförvaltningen känner till handlingsplanen.

Figur 14⁴⁷. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan. "Jag känner till Malmö stads handlingsplan, "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden", som beskriver stadens arbete mot bland annat otillåten påverkan".



⁴⁶ Det totala procentantalet i Figur 13 uppgår till 101 procent på grund av avrundning per svarsalternativ.

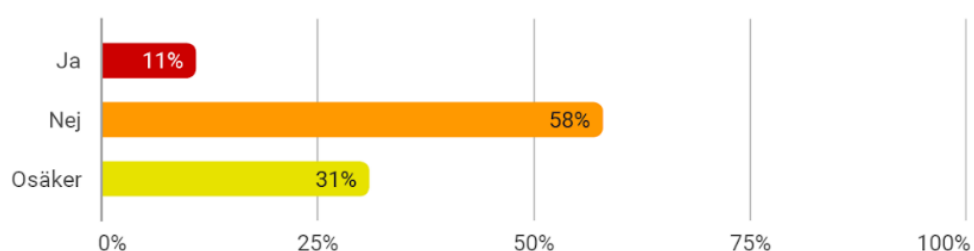
⁴⁷ Det totala procentantalet i Figur 13 uppgår till 99 procent på grund av avrundning per svarsalternativ.

I intervju framkommer att en av enhetscheferna är involverad i en arbetsgrupp med koppling till handlingsplanen. Arbetsgruppen arbetar med att ta fram en handbok som ska fungera som stöd i hanteringen av otillåten påverkan. Syftet är att handboken ska användas som ett gemensamt verktyg av samtliga verksamheter inom staden.

Stadsbyggnadskontoret

I intervju uppges handlingsplanen ej vara känd inom verksamheten. I enkäten framgår att 11 procent av respondenterna som tillhör stadsbyggnadskontoret känner till handlingsplanen.

Figur 15. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan. "Jag känner till Malmö stads handlingsplan, "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden", som beskriver stadens arbete mot bland annat otillåten påverkan".

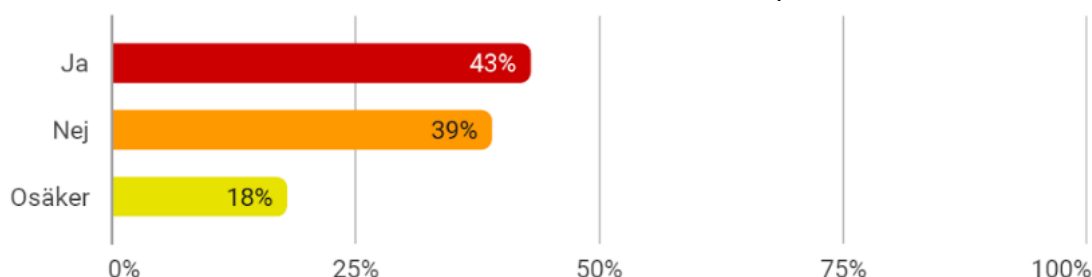


Vi har i granskningen tagit del av *Metodstöd otillåten påverkan & oegentligheter - diskussionsunderlag*⁴⁸ vilket indikerar att ett arbete med att implementera stöd i hanteringen och arbetet kring otillåten påverkan har påbörjats inom förvaltningen.

Fastighets- och gatukontoret

I intervju uppges kännedomen kring handlingsplanen variera mellan avdelningarna och att implementeringsarbetet ännu inte är påbörjat.

Figur 16. Enkätresultat - förekomsten av otillåten påverkan. "Jag känner till Malmö stads handlingsplan, "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden", som beskriver stadens arbete mot bland annat otillåten påverkan".



I enkäten framgår att 43 procent av respondenterna som arbetar inom fastighets- och gatukontoret känner till handlingsplanen.

⁴⁸ 2022-03-15

2.6.2. Svar på revisionsfråga

Arbetar nämnden i enlighet med handlingsplanen "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" avseende otillåten påverkan?

Vi ser positivt på att det finns en framtagen, och av kommunstyrelsen beslutad, handlingsplan inom Malmö stad vars syfte bland annat är att minska risken för otillåten påverkan och interna oegentligheter. Vi ser också positivt på att kommunstyrelsen har fått en återrapportering av genomförda och pågående aktiviteter i handlingsplanen, men konstaterar samtidigt att det vid tidpunkten för återrapporteringen främst genomförts olika typer av kunskapshöjande aktiviteter och informationsinsatser. Under år 2020 har exempelvis en kommungemensam internkontrollgranskning genomförts av medvetenheten kring otillåten påverkan och under år 2021 har en motsvarande granskning genomförts kopplat till bisysslor. På nämndnivå ser vi dock att kännedomen om handlingsplanen varierar och att implementeringsarbetet pågår alternativt inte påbörjats ännu.

Utifrån våra iakttagelser gör vi bedömningen att revisionsfrågan endast är delvis uppfylld för samtliga nämnder då vi ser att den ännu inte är helt känd och att arbete pågår med att implementera handlingsplanen på nämndnivå. Vi har tagit del av exempel som visar att det pågår aktiviteter kopplat till handlingsplanen, men vi ser att detta arbete kan utvecklas och intensifieras.

3. Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av stadsrevisionen i Malmö stad genomfört en granskning av nämndernas arbete med att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan i myndighetsutövningen.

Granskningens syfte är att bedöma om arbetsmarknads- och socialnämnden, miljönämnden, stadsbyggnadsnämnden och tekniska nämnden inom Malmö stad säkerställer att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövningen.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att:

- arbetsmarknads- och socialnämnden inte helt har säkerställt att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövningen.
- miljönämnden inte helt har säkerställt att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövningen.
- stadsbyggnadsnämnden inte helt har säkerställt att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövningen.
- tekniska nämnden inte helt har säkerställt att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga, upptäcka och åtgärda otillåten påverkan mot anställda i myndighetsutövningen.

3.2 Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

I tabellen nedan framgår bedömningen av respektive revisionsfråga per granskningsobjekt. Motivering till bedömningen framgår löpande i rapporten under respektive avsnitt.

Tabell 1. Bedömning av revisionsfrågor per granskningsobjekt.

Revisionsfråga	ASN	MN	SBN	TN
1. Säkerställer nämnden att det finns rutiner för att upptäcka otillåten påverkan?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld
2. Följer nämnderna upp och analyserar förekomsten av otillåten påverkan?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld
3. Säkerställer nämnden att risker för otillåten påverkan utreds och dokumenteras genom riskanalyser i verksamheterna?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld
4. Säkerställer nämnden att det finns ett förebyggande arbete mot otillåten	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld

påverkan?				
5. Säkerställer nämnden att otillåten påverkan hanteras enligt rutin?	Ej uppfylld	Delvis uppfylld	Ej uppfylld	Delvis uppfylld
6. Arbetar nämnden i enlighet med handlingsplanen "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" avseende otillåten påverkan?	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld	Delvis uppfylld

3.1 Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi nedan rekommendationer till respektive nämnd:

- Säkerställ att det finns en tydligt kommunicerad definition av vad som menas med otillåten påverkan i verksamheterna samt arbeta fram verksamhetsspecifika 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.
- Genomför verksamhetsspecifika riskanalyser där situationer och risker för otillåten påverkan undersöks och identifieras.
- Tydliggör rutinerna för hantering av otillåten påverkan och säkerställ att rutinerna även inkluderar hantering av otillåten påverkan genom sociala medier.
- Inför rutin att med viss regelbundenhet diskutera otillåten påverkan på APT eller liknande mötesforum utifrån perspektivet acceptans- och toleransnivåer.
- 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.
- 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.
- 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.

2022-06-21

Lena Salomon

Granskningsledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av stadsrevisionen i Malmö stad enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av uppdragsavtal undertecknat 2022-02-22. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Bilaga 1 - Förteckning över granskad dokumentation

Stadsövergripande/stadskontoret

- Ekonomisk brottslighet mot välfärden (2019-04-01)
- Intern kontroll i Malmö stad - en handbok (version 3 efter revidering oktober 2020)
- KSAU 2021-12-13 §737 Återrapportering - Handlingsplan - Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden (STK-2021-170)
- Reglemente för intern kontroll i Malmö stad (KF 2016-12-20 § 303)
- Tjänsteskrivelse - Återrapportering - Handlingsplan - Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden (STK-2021-1170) (2021-12-02)
- Tjänsteskrivelse - Ekonomisk brottslighet mot välfärden - förslag på fortsatt arbete med handlingsplaner (STK-2019-1021) (2019-08-27)
- Återrapportering - ekonomisk brottslighet mot välfärden samt förslag på handlingsplan "Att förebygga och hantera ekonomisk brottslighet och oegentligheter i välfärden" (STK 2019-1285) (2020-04-05)
- Riktlinjer vid våld och hot (beslutade av arbetsgivarutskottet 2014-10-14, reviderad 2015-01-12)
- Rutiner vid arbetsskador och tillbud (uppdaterad 2018-11-07)

Arbetsmarknads- och socialnämnden

- Nämndbudget 2022 (2022-01-27 § 28)
- Årsanalys 2021 (2022-02-24 § 31)
- Internkontrollplan 2022 (2022-01-27 § 30)
 - Bilaga Riskanalys 2022
- Internkontrollplan 2021 (2021-01-14 §14)
 - Bilaga Riskanalys 2021
- Uppföljning intern kontroll 2021 (2022-01-27 § 29)
- Uppföljning intern kontroll 2020 (2021-01-28 § 35)
- Översikt otillåten påverkan ASN utifrån arbetet med intern kontroll 2017-2022
- Rutin polisanmälan vid hot och våld - ASF (beslutad av förvaltningsdirektör 2021-08-17)
 - Bilaga Rutin polisanmälan vid hot och våld - blankett
- Satsningsområden hållbart arbetsliv & trygghet och säker arbetsplats 2021-2024
 - Bilaga 1 Förstudie och bakgrundsbeskrivning satsningsområden
 - Bilaga 2 Satsningsområden och aktiviteter
- Frågor medarbetarenkäten hot och våld 2020-2021
- Uppföljning av arbetsmiljön inkl anmälda tillbud (2022-02-07)
- Rapport hot och våld inom ASF 2019 (2019-09-05)
- Handlingsplan förebygga felaktiga utbetalningar ASF (2020-04-21)
- Sammanställning avdelningen för ekonomiskt bistånd och boende

- Rutin underrättelse vid felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen (beslutad av förvaltningsdirektör 2020-06-04)
- Rutin ekonomisk avstämning (reviderad 2021-11-15)
- Säkerhetsrutiner enhet ekonomiskt bistånd och boende Norr (senast reviderad 2019-03-01)
- Säkerhetsgenomgång enhet ekonomiskt bistånd och boende Norr
- Hot och våld säkerhetsrutin enhet ekonomiskt bistånd och boende Öster (2019-01-08)
- Riskbedömning vid besök enhet ekonomiskt bistånd och boende Öster
- Rutin vid klients kontakt via privata kontaktvägar enhet ekonomiskt bistånd och boende Öster - Hantering efter inkomna meddelanden från klienter via socialsekreterares privata telefon/e-post/konton i sociala medier (2019-03-18)
- Checklista för socialsekreterare vid hot bombhot enhet ekonomiskt bistånd och boende Öster
- Rutin hot och våld enhet ekonomiskt bistånd och boende Söder - Rutiner vid hot eller våld, Eriksfältsgatan 28 A (2021-10-29)
- Intro checklista 2022 arbetsplatsintroduktion EBB enhet ekonomiskt bistånd och boende Söder
- Rutiner vid hot eller våld Framtidens hus 2021 (2021-12-06)
- Handlingsplan för larm och utrymning Framtidens hus (2019-03-20)
- Säkerhetsrutiner enhet ekonomiskt bistånd och boende Väster (senast reviderad 2020-02-26)
- Säkerhetsrutiner Bergsgatan enhet ekonomiskt bistånd och boende Innerstaden, Bergsgatan 42-54 (2019-05-08)
- Rutin för hantering av hot eller våld via sociala medier eller på fritiden som kan kopplas till yrkesrollen (senast reviderad 2017-11-15)
- Rutin systematisk logguppföljning (2019-12-10)
- Presentation - Informations- och dialogsmaterial kring regelverket för mutor och jäv
- Delegationsordning ASN (senast reviderad 2021-04-26)

Miljönämnden

- Nämndbudget 2022 (2022-01-25 § 17)
- Internkontrollplan 2022 (2022-02-17 § 20)
- Internkontrollplan 2021 (2021-02-17 § 16)
- Uppföljning intern kontroll 2021 (2022-02-17 § 19)
- Uppföljning intern kontroll 2020 (2021-02-17 § 15)
- Hot, våld och säkerhet - rutin (senast uppdaterad 2019-11-04)
- Korruption och otillåten påverkan - rutin (senast uppdaterad 2021-08-26)
- Inspektion - rutin (senast uppdaterad 2022-02-07)
- Inspektion- rutinbilaga (senast uppdaterad 2021-06-23)
- Case utbildning hot, våld och säkerhet november 2020
- Hot och våld utbildning Miljöförvaltningen 2020
- Organisationsträd och beskrivning av kontrollenheten samt kontrollstödsenheten

Stadsbyggnadsnämnden

- Nämndbudget 2022 (2022-01-27 § 7)
- Nämndbudget 2021 (2021-01-21 § 9)
- Årsanalys 2021 (2022-02-17 § 12)
 - Bilaga 1 Systemuppföljning av Systematisk arbetsmiljö (SAM) 2021
 - Bilaga 2 Uppföljning av arbetsmiljö 2021
 - Bilaga 3 Uppföljning av grunduppdraget 2021
- Internkontrollplan 2021 (2021-02-18 § 10)
- Internkontrollplan 2022 (2022-02-17 § 13)
 - Riskanalys 2022
- Uppföljning av intern kontroll 2021 (2021-11-25 § 6)
- Uppföljning av internkontrollplan halvåret 2021 - nämndnivå (2021-09-23 § 7)
- Uppföljning av intern kontroll 2020 (2021-02-18 § 9)
- Granskning avseende bisysslor (verksamhetsår 2021) (STK-2020-1066)
- Byggenhet 1 - Rutin personlarm
- Byggenhet 1 - Säkerhetsrutiner för platsbesök
- Första hjälpen och krisstöd (2013-01-30)
- Handledning för Hot & Våld
- Kompletterande handlingsplan för hot och våld på KLM, 2018-04-19 (senast uppdaterad 2021-05-27)
- Medarbetarsamtal - för medarbetare på Stadsbyggnadskontoret
- Metodstöd oegentligheter - diskussionsunderlag (2022-03-15)
- Personalstöd Malmö stad Stadsbyggnadskontoret
- Riskbedömning och handlingsplan för en god arbetsmiljö - Säkerhetsrutin för platsbesök finns sedan tidigare men är inte heltäckande. Översyn för att inventera, bedöma och hantera riskerna. (2021-11-30)
- Riskbedömning och handlingsplan för arbetsmiljöåtgärder - Rutiner vid fältarbete i skog och mark (2017-05-05)
- Riskbedömning och handlingsplan för arbetsmiljöåtgärder - Fältarbete i urban miljö (2017-05-16)
- Stadsbyggnadskontorets rutin vid våld och hot
- Avtal Företagshälsovårdstjänster (startdatum 2020-04-01, slutdatum 2022-03-31)
- För dig som arbetar i stadshuset - Rutin på Komin
- Tre steg för ett robustare Malmö - en metod för risk- och sårbarhetsanalys (reviderad 2018-09-28)
- Krisledningsplan Stadsbyggnadskontoret (justerad 2021-08-31)
- Rekryteringsprocess och avslutningsprocess för säkerhetsklassade tjänster stadsbyggnadskontoret
- Stadsbyggnadskontorets rutiner för polisanmälan
- Stadsbyggnadskontorets rutiner för säkerhet i lokalen

Tekniska nämnden

- Årsanalys 2021 (2022-02-17 § 12)
 - Bilaga 1 Uppföljning av åtaganden och nämnduppdrag 2021 (version 2022-02-03)
 - Bilaga 2 Uppföljning av objektsgodkännanden
 - Bilaga 3 Systemuppföljning av SAM - 2021
 - Bilaga 4 Aktiva åtgärder 2021
 - Bilaga 5 Uppföljning av arbetsmiljö 2021
- Fördjupningsutbildning - Mutor och jäv
- Internkontrollplan 2022 (2022-02-17 § 13)
 - Riskanalys 2022
- Internkontrollplan 2021 (2021-02-18 § 10)
- Uppföljning av internkontrollplan 2021 (2021-11-25 § 6)
- Uppföljning av internkontrollplan 2020 (2021-02-18 § 9)
- Att jobba i demokratins tjänst - utbildningsmaterial
- Nämndbudget 2022 (2022-01-27 § 7)
- Personsäkerhet - schema
- Riktlinjer för att motverka mutor och jäv (TN 2020-01-28 § 10)
- Riktlinjer för representation (2018-08-30)