



Granskning av otillåten påverkan

Rapport

Växjö kommun

KPMG AB

2024-01-05

Antal sidor 44



Växjö kommun
Granskning av otillåten påverkan

2024-01-05

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	5
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	6
3	Resultat av granskningen	8
3.1	Undersökning av förekomst, riskbedömning och intern kontroll	8
3.2	Styrdokument och rutiner	11
3.3	Utbildning och information	16
3.4	Incidentrapportering och uppföljning av incidenter	17
4	Samlad bedömning och rekommendationer	21
	Bilaga 1: Enkät om otillåten påverkan	24
1.1	Nämnden för arbete och välfärd	24
1.2	Utbildningsnämnden	27
1.3	Omsorgsnämnden	30
1.4	Kultur- och fritidsnämnden	33
1.5	Miljö- och byggnämnden	36
1.6	Samhällsbyggnadsnämnden	39
1.7	Överförmyndarnämnden Östra Kronoberg	42

1 Sammanfattning

KPMG har av Växjö kommuns revisorer fått i uppdrag att granska det förebyggande arbetet mot otillåten påverkan.

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och granskade nämnder har säkerställt en ändamålsenlig styrning och en tillräcklig intern kontroll för att minska riskerna med otillåten påverkan. Granskningen tar delvis avstamp i tidigare genomförd granskning av arbetet att motverka oegentligheter och bedrägerier som genomfördes år 2021.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och granskade nämnder endast delvis har säkerställt en ändamålsenlig styrning och en tillräcklig intern kontroll för att minska riskerna med otillåten påverkan.

Vi grundar vår bedömning på att riskmedvetenheten kring otillåten påverkan inte är tillräckligt utvecklad dels utifrån ett kommunövergripande perspektiv, dels på nämnds nivå för att synliggöra inom vilka områden/verksamheter/processer som otillåten påverkan kan förekomma och hur det förebyggande arbetet i sådana fall kan stärkas. Vi ser det som positivt att kommunfullmäktige i budget 2024 givit kommunstyrelsen ett särskilt uppdrag att stärka och utveckla samordningen mot välfärdsbrott.

Vi bedömer att vissa stegförflyttningar gjorts inom området för att utveckla styrdokument vad gäller framtagande av etiska riktlinjer samt rutin för brottslig gärning mot personal där vissa delar som rör otillåten påverkan ingår. Dock saknas fortsatt en sammanhållen styrning och inriktning för kommunen på området. Vid tidpunkten för granskningen saknades uppdaterade riktlinjer för representation och gåvor.

Vi bedömer att viss utveckling har skett vad gäller framtagande av verksamhetsspecifika rutiner och kontroller på verksamhetsnivå som berör otillåten påverkan, dock framgår av enkätresultatet att majoriteten är osäkra på om arbetsplatsen har arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan. Vi bedömer fortsatt att arbetssätt och rutiner på området behöver utvecklas och tydliggöras för chefer och medarbetare.

Vår bedömning är att det inte sker en systematisk uppföljning av incidenter kopplade till otillåten påverkan på nämnds nivå eller som en samlad analys och uppföljning på kommunövergripande nivå. Viss uppföljning sker i samband med anmälda visseblåsarärenden.

Vi noterar att utbildningsinsatser genomförs men bedömer att de inte är tillräckliga. Fler kompetensstärkande insatser krävs för att möta risker kopplade till otillåten påverkan. Vi ser det som viktigt att styrelse och nämnder tillser att utbildning ges systematiskt och återkommande.

I det följande redovisas våra bedömningar och rekommendationer kopplat till revisionsfrågorna.

Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
<p>Har kommunstyrelsen och granskade nämnder identifierat och kvantifierat risker för otillåten påverkan inom styrelsens/nämndens olika ansvarsområden?</p>	<p>Vi bedömer att det skett en viss utveckling i riskanalysarbetet hos nämnder och styrelse, dock bedömer vi att riskmedvetenheten fortsatt behöver stärkas avseende olika typer av otillåten påverkan. Vi ser även ett behov av att kommunstyrelsen utifrån sin ledande och samordnade roll tar ett tydligare ansvar för kommunens samlade riskbild av hur otillåten påverkan kan ta sig i uttryck i kommunens olika verksamheter.</p>	<p>- Kommunstyrelsen: Säkerställa att den interna kontrollen på området stärks där förekomsten av otillåten påverkan undersöks och riskbedöms inom respektive verksamhetsområde.</p> <p>- Granskade nämnder: Säkerställa att den interna kontrollen på området stärks genom att synliggöra inom vilka områden/verksamheter/processer som otillåten påverkan kan förekomma och hur det förebyggande arbetet i sådana fall kan stärkas.</p>
Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
<p>Har kommunstyrelsen och granskade nämnder rutiner och arbetssätt för att förebygga, upptäcka och agera vid otillåten påverkan?</p> <p>Efterlevs ovanstående rutiner (besvaras bland annat genom enkätundersökning)?</p>	<p>Vi bedömer att viss utveckling har skett vad gäller framtagande av rutiner, vi noterar exempelvis att majoriteten av enkätrespondenterna uppger att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund diskuteras på arbetsplatsen.</p> <p>Utifrån enkätresultatet och att det saknas stärkt riskmedvetenhet inom området, bedömer vi att arbetssätt och rutiner på området behöver utvecklas och tydliggöras för medarbetarna. Vi ser även ett behov av att risker förknippade med otillåten påverkan i högre grad diskuteras och identifieras på verksamhetsnivå.</p>	<p>- Kommunstyrelsen: I ökad utsträckning samordna och stötta kommunens verksamheter i arbetet med att förebygga, upptäcka och hantera otillåten påverkan inkluderande arbetssätt och metoder för arbetet samt främja erfarenhetsutbyte.</p> <p>- Granskade nämnder: Säkerställa att det finns dokumenterade rutiner och arbetssätt för att förebygga och upptäcka otillåten påverkan och att rutinerna medvetandegörs bland chefer och medarbetare.</p>
Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<p>Genomförs kontinuerliga utbildningsinsatser för att öka kunskap och insikt om risker och förebyggande insatser?</p>	<p>Vi noterar att vissa utbildningsinsatser genomförts på området sedan förra granskningen genomfördes, dock bedömer vi inte att insatserna genomförts på ett systematiskt och återkommande sätt.</p>	<p>- Kommunstyrelsen: Säkerställa att kompetensstärkande åtgärder avseende otillåten påverkan genomförs kontinuerligt i syfte att medvetandegöra begreppet, öka riskmedvetenheten och göra befintliga rutiner kända i organisationen.</p>

Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<p>Skер en systematisk uppföljning av incidenter kopplade till otillåten påverkan?</p>	<p>Vi grundar vår bedömning på att det inte finns en systematisk rapportering av incidenter kopplade till otillåten påverkan, samt att rapportering sker på olika sätt beroende på incidentens karaktär.</p> <p>Vi bedömer att det finns rapporteringssystem och viss uppföljning i form av kommunens visselblåsarfunktion och system för rapportering av arbetsskador och tillbud. Genom dessa kanaler finns möjlighet att rapportera incidenter som kan inrymmas inom området otillåten påverkan.</p>	<p>- Kommunstyrelsen: Stärka kommunens samlade insatser och uppföljning av arbetet mot otillåten påverkan, fusk, oegentligheter och bedrägerier för att medvetandegöra de insatser som görs samt synliggöra behov av åtgärder och prioriteringar framåt.</p> <p>- Kommunstyrelsen: Säkerställa att rapportering av incidenter kopplat till otillåten påverkan genomförs. I detta ingår även att tydliggöra när och hur polisanmälan ska genomföras.</p> <p>- Granskade nämnder: Säkerställa att rapportering av incidenter kopplat till otillåten påverkan genomförs. I detta ingår även att tydliggöra när och hur polisanmälan ska genomföras.</p>

2 Bakgrund

Med otillåten påverkan menas trakasserier, hot, våld och korruption som syftar till att påverka myndighetsutövningen. Otillåten påverkan behöver inte utgöra brott i juridisk mening utan det är främst tjänstemannens uppfattning som avgör vad som är "otillåtet" och olämpligt. En händelse betecknas som otillåten påverkan om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen.

Sveriges kommuner och Regioner (SKR) har genomfört en intervjustudie omfattande 30 kommuner för att undersöka förekomsten av och utmaningen med välfärdsbrottslighet. Kommuner vittnar om att välfärdsverksamheterna utsätts för brottslighet som riskerar att bli systemhotande och i SKR:s rapport framhålls otillåten påverkan som särskilt allvarligt och som ett växande problem. Vidare framgår att det behövs mer kunskap och utvecklade verktyg för att stärka det förebyggande arbetet.

Revisionen har i sin riskanalys identifierat otillåten påverkan som ett område där fördjupad granskning ska genomföras under 2023.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och granskade nämnder har säkerställt en ändamålsenlig styrning och en tillräcklig intern kontroll för att minska riskerna med otillåten påverkan. I granskningen ingår också att följa upp rekommendationer som lämnades i granskningen om av arbetet att motverka fusk, oegentligheter och bedrägerier.

För att uppnå ovanstående syfte kommer nedanstående att besvaras.

- Har kommunstyrelsen och granskade nämnder identifierat och kvantifierat risker för otillåten påverkan inom styrelsens/nämndens olika ansvarsområden?
- Har kommunstyrelsen och granskade nämnder rutiner och arbetssätt för att förebygga, upptäcka och agera vid otillåten påverkan?
- Efterlevs ovanstående rutiner (besvaras bland annat genom enkätundersökning)?
- Genomförs kontinuerliga utbildningsinsatser för att öka kunskap och insikt om risker och förebyggande insatser?
- Sker en systematisk uppföljning av incidenter kopplade till otillåten påverkan?

Granskningen avser kommunstyrelsen, nämnden för arbete och välfärd, utbildningsnämnden, omsorgsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, miljö- och byggnämnden, samhällsbyggnadsnämnden och överförmyndarnämnden östra Kronoberg.

2.2 Revisionskriterier

I granskningen utgörs revisionskriterierna av:

- Kommunallagen 6 kap 6 §
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) och Våld och hot i arbetsmiljön (1993:2)
- Att förebygga och hantera påverkansförsök – En handbok (BRÅ 2017)
- Skrivningar från SKR avseende förebygga, upptäcka och hantera otillåten påverkan
- Eventuella interna styrdokument och riktlinjer beslutade av kommunfullmäktige

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier av relevant dokumentation, så som riskanalyser och internkontrollplaner, etisk riktlinje för medarbetare, riktlinjer för representation och gåvor, reglemente för kontroll av ekonomiska transaktioner, policy för att förebygga och hantera våld och hot i arbetsmiljön och rutin för brottslig gärning mot personal.

Intervjuer har genomförts med:

- Förvaltningschef, HR-chef, ekonomi- och finanschef, kommunikationschef, redovisningsansvarig, säkerhetschef och säkerhetssamordnare, kommunledningsförvaltningen
- Kanslichef och gruppleddare för överförmyndarhandläggarna, kommunledningsförvaltningen
- Förvaltningschef och kulturchef, kultur- och fritidsförvaltningen
- Tillförordnad förvaltningschef, omsorgsförvaltningen
- Förvaltningschef, förvaltningen för arbete och välfärd
- Förvaltningschef, samhällsbyggnadsförvaltningen
- Förvaltningschef, utbildningsförvaltningen

Inom ramen för granskningen har en enkätundersökning genomförts till myndighetsutövande personal inom granskade nämnder. Enkäten har skickats till urval av funktioner som arbetar med myndighetsutövning i berörda verksamheter, exempelvis handläggare, inspektörer, rektorer och lärare, samt till handläggare inom kultur- och fritidsförvaltningen.

Resultatet av enkäten presenteras på övergripande/aggregerad nivå löpande i rapporten. I bilaga 1 redovisas resultatet per nämnd.

2024-01-05

I granskningen har de rekommendationer som lämnades i granskningen om av arbetet att motverka fusk, oegentligheter och bedrägerier som genomfördes av revisionen år 2021 följts upp. Följande rekommendationer lämnades i granskningen 2021:

- Kommunstyrelsen, granskade nämnder och styrelser bör tillse att en riskanalys avseende riskerna för oegentligheter återkommande genomförs och dokumenteras.
- Kommunstyrelsen bör utifrån sin ledande och samordnare roll överväga utarbetande av struktur för samlad analys utifrån de av nämnderna/bolagen identifierade riskerna samt en struktur för koncernövergripande samverkan avseende det förebyggande arbetet mot oegentligheter.
- Kommunstyrelsen, granskade nämnder och styrelser bör identifiera inom vilka områden/verksamheter/processer som det finns behov av utökad samverkan internt och med externa aktörer i syfte att förebygga oegentligheter.
- Kommunstyrelsen, granskade nämnder och styrelser bör säkerställa att informations- och utbildningsinsatser avseende det förebyggande arbetet mot oegentligheter tillhandahålls kontinuerligt till både tjänstemän och förtroendevalda.
- Kommunstyrelsen bör tillse att riktlinjerna för representation och gåvor ses över och beslutas av kommunfullmäktige.
- Kommunstyrelsen bör tillse att styrdokument inom området bisysslor fastställs politiskt. Detta skulle stärka den formella styrningen inom området.

Rapporten är faktakontrollerad av de som intervjuats.

3 Resultat av granskningen

3.1 Undersökning av förekomst, riskbedömning och intern kontroll

Av granskningen framgår att det inte har genomförts någon kommunövergripande riskanalys som rör otillåten påverkan, dock har vissa nämnder i sina riskanalyser och efterföljande interna kontrollplaner inkluderat risker med bäring på otillåten påverkan och oegentligheter:

- Nämnden för arbete och välfärd, internkontrollplan 2022 och riskanalys 2023: Risk för hotfulla situationer i nya kommunhuset och i Willans Park, samt vid myndighetsbeslut.
- Nämnden för arbete och välfärd, riskanalys 2023: Risk för att medarbetare betalar ut pengar till sig själva.
- Samhällsbyggnadsnämnden, internkontrollplan 2023: Risk för jävsituationer.
- Miljö- och byggnämnden, internkontrollplan 2023: Risk för jävsituationer, risk för myndighetsutövning som inte är rättssäker.
- Överförmyndarnämnden östra Kronoberg, riskanalys 2023: Risk att granskningen inte upptäcker oegentligheter.

Av intervjuer framgår att det finns planer på att inför 2024 införa kommunövergripande kontroller som eventuellt även kommer att lyftas in i styrelsens och nämndernas interna kontrollplaner.

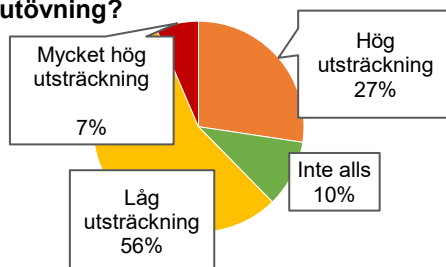
Av intervjuer framgår att det finns utvecklingsmöjligheter vad gäller ökad samordning och utveckling av arbetssätt inom kommunens arbete mot otillåten påverkan, exempelvis avseende att införa kommunövergripande kontroller, metoder för att upptäcka och förebygga otillåten påverkan samt kompetensutvecklande insatser. Det beskrivs att det övergripande samordningsansvaret är fördelat mellan redovisningsansvarig, som även är processledare för kommunens interna kontroll, säkerhetschefen och säkerhets- och beredskapsavdelningen, samt juridikenheten. Det finns en säkerhetssamordnare på respektive förvaltning som till största del har kontakt med säkerhets- och beredskapsavdelningen som kan stötta i arbetet. Dock poängteras från styrelsenivå att ansvaret för att identifiera risker och utarbeta rutiner för att upptäcka och förebygga otillåten påverkan ligger hos cheferna i respektive förvaltning. Vid tiden för granskningen ingår redovisningsansvarig och säkerhetschef i SKR:s nätverk för korruptionsbekämpning som påbörjats under året i samverkan med ett antal andra kommuner i landet. Av intervjuer framgår att dialog pågår avseende hur samordningsarbetet kring otillåten påverkan i kommunkoncernen kan tydliggöras.

Vi noterar att det i kommunens budget 2024 finns ett uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen gällande att förhindra välfärdsbrottslighet och att oseriösa aktörer utnyttjar kommunala medel för egen vinning. Uppdraget innebär ökad samordning mot välfärdsbrott. För att genomföra uppdraget har 0,7 mnkr tillsatts.

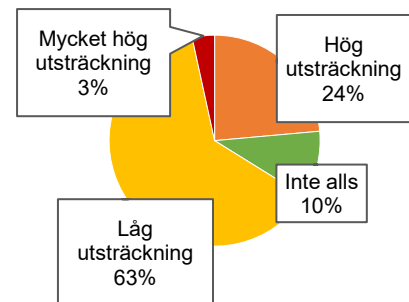
3.1.1 Enkätresultat

Av enkätresultatet framgår att majoriteten bedömer att det finns en låg risk att utsättas för otillåten påverkan i sin tjänsteutövning. Det framgår att fler ser en risk i någon utsträckning att utsättas för trakasserier och/eller subtila hot samt hot och/eller våld än vad gäller mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden. 42% bedömer att det inte finns någon risk att utsättas för det sistnämnda.

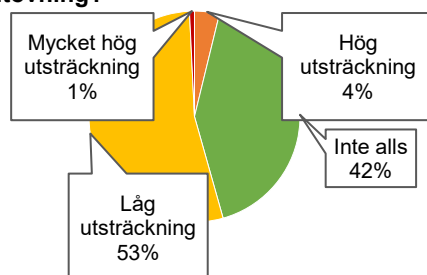
I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?

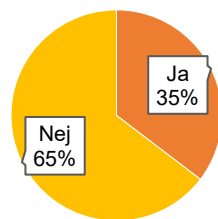


I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?

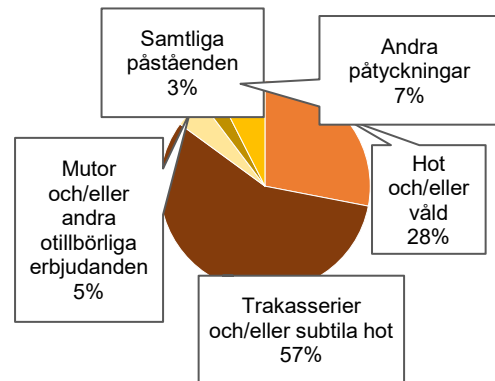


Vidare visar enkätresultatet att 35% av de svarande bedömer att de någon gång i sitt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan. Flest svarar att formen av otillåten påverkan har varit trakasserier och/eller subtila hot, därefter hot och/eller våld. Fritextsvar på frågan har kategoriserats i diagrammet nedan. Vad gäller vem man utsatts för varierar svaren mellan kund/brukare, medborgare, elev och anhörig till kund/brukare/elev.

Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



Vilken typ av otillåten påverkan har du blivit utsatt för försök till?



3.1.2 Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen och granskade nämnder delvis identifierat och kvantifierat risker för otillåten påverkan inom styrelsens/nämndens olika ansvarsområden.

I den tidigare granskningen rekommenderades kommunstyrelsen och granskade nämnder att tillse att en riskanalys avseende riskerna för oegentligheter återkommande genomförs och dokumenteras. Kommunstyrelsen rekommenderades även att utifrån sin ledande och samordnare roll överväga utarbetande av struktur för samlad analys utifrån de av nämnderna/bolagen identifierade riskerna samt en struktur för kommunövergripande samverkan avseende det förebyggande arbetet mot oegentligheter.

Vi bedömer att det skett en viss utveckling i arbetet genom att representanter från kommunen deltar i SKR:s nätverk mot korruption samt att det finns planer på att ta fram kommunövergripande kontroller på området som ska gälla samtliga nämnder/styrelser. Dock bedömer vi att det fortsatt finns behov av att stärka riskmedvetenheten avseende olika typer av otillåten påverkan, dels utifrån en kommunövergripande nivå och de risker som kan vara aktuella ur ett kommunövergripande perspektiv, dels att nämnderna i ökad utsträckning behöver stärka sin kunskap och riskmedvetenhet kring otillåten påverkan och i vilken mån det kan påverka deras respektive verksamheter. Vi ser även ett behov av att kommunstyrelsen utifrån sin ledande och samordnade roll tar ett tydligare ansvar för kommunens samlade riskbild av hur otillåten påverkan kan ta sig i uttryck i kommunens olika verksamheter.

3.2 Styrdokument och rutiner

I detta avsnitt redovisas de dokument som vi anser är väsentliga och relevanta utifrån denna och tidigare genomförd granskning.

3.2.1 Etisk riktlinje för medarbetare i Växjö kommun

Av kommunens etiska riktlinje¹ framgår att den gäller för samtliga medarbetare och att dessa ska känna till och efterleva riktlinjen. Det framgår att misstankar om exempelvis muta, bedrägeri eller jäv som rör förtroendevald, den som innehar en ledande ställning eller är en nyckelperson inom koncernen kan anmälas via en visselblåsarfunktion. Riktlinjen innehåller vägledande frågor att ställa sig i etiska dilemman, exempelvis huruvida beslutet/handlingen kommer att påverka förtroendet för kommunen.

Det anges att en muta innebär att någon tar emot, utlovas eller inte uttryckligen tackar nej till en gåva eller förmån som syftar till att gynna givaren. Det framgår att externa inbjudningar ska diskuteras med närmsta chef. Vidare anges regler och exempel avseende jäv. Det framgår att om någon är jävig får denne inte delta i handläggning av det aktuella ärendet. Vid tveksamhet ska detta diskuteras med närmaste chef eller HR-avdelningen. Vidare beskrivs att bisysslor ska anmälas till arbetsgivaren samt att en bisyssla kan förbjudas om den bedöms vara förtroendeskadlig, konkurrerande eller arbetshindrande.

3.2.2 Representation och gåvor

Av kommunens gällande riktlinjer för representation och gåvor² framgår exempelvis risker för tagande och givande av muta vid representation. Det anges att vid osäkerhet om hur ett erbjudande om gåva eller förmån ska hanteras bör frågan tas upp med chef.

HR-avdelningen har fått i uppdrag att göra en översyn och revidering av riktlinjerna. Vid tiden för granskningen har de reviderade riktlinjerna behandlats av kommunstyrelsens organisations- och personalutskott.³

3.2.3 Reglemente för kontroll av ekonomiska transaktioner

Av kommunens reglemente för kontroll av ekonomiska transaktioner⁴ framgår exempelvis att det inte är tillåtet att besluts- eller behörighetsattestera kostnader eller intäkter som berör vederbörande personligen eller har nära anknytning till vederbörande. Det framgår att beslutsattesterande ska kontrollera att jäv inte föreligger samt att gällande regler kring representation följs.

3.2.4 Policy för att förebygga och hantera våld och hot i arbetsmiljön

Kommunens policy för att förebygga och hantera våld och hot i arbetsmiljön⁵ anger att riskerna för våld eller hot om våld skiljer sig åt inom olika verksamheter och att varje

¹ Beslutad av kommunstyrelsen 2022-04-05 § 138

² Beslutade av kommunchef 2012-06-28

³ Kommunstyrelsens organisations- och personalutskott 2023-12-05 § 66

⁴ Fastställd av kommunfullmäktige 2018-02-27 § 59

⁵ Antagen av kommunfullmäktige 2007-03-20, redaktionell ändring av HR-avdelningen 2019-08-21

arbetsplats som kan utsättas ska ta fram en handlingsplan med förebyggande åtgärder och rutiner som ska användas om någon drabbas. Det framgår att arbetsgivaren ansvarar för säkerheten på arbetsplatsen, för uppföljning, dokumentation samt anmälan av hot- och våldssituationer, samt för att arbetstagare har tillräcklig utbildning och information om riskerna i arbetet. I arbeten med risk för återkommande våld eller hot ska arbetstagare få särskilt stöd och handledning. Vidare framgår exempelvis att incidenter ska dokumenteras, registreras, utredas samt användas i det förebyggande arbetet.

3.2.5 Rutin för brottslig gärning mot personal

I rutin för brottslig gärning mot personal⁶ beskrivs att rutinen syftar till att utveckla ett koncerngemensamt arbetssätt och en samsyn på hantering av händelser med brottslig anknytning. Det framgår bland annat att otillåten påverkan hanteras inom ramen för brottslig gärning.

I rutinen anges att de önskvärda informationsvägarna efter en inträffad händelse är att utsatt medarbetare har kontakt med närmsta chef som i sin tur står i kontakt med närmsta säkerhetsombud, vilken kan och bör agera stöd till chef och medarbetare. Säkerhetsombud kontaktar vid behov säkerhet- och beredskapsavdelningen. Vid hantering av händelse framgår exempelvis att chef bistår den utsatte med upprättande av polisanmälan och rapportering i kommunens incidentrapporteringssystem. Det framgår att incidenter ska dokumenteras samt att målsägande inte kan vara anonym.

Om en medarbetare är misstänkt för brott och gärningen drabbat kommunkoncernen ska medarbetarens närmsta chef anmäla ärendet till förvaltningschef för polisanmälan och underrätta säkerhetsombud. Säkerhetsombudet meddelar säkerhet- och beredskapsavdelningen och HR-funktionen bistår i utredning och arbetsrättsliga bedömningar. Vid behov övervägs avstängning från arbetet.

3.2.6 Rutiner och förebyggande arbetssätt på förvaltningsnivå

Det finns information om begreppet otillåten påverkan på kommunens intranät. Informationen innefattar exempelvis olika former av otillåten påverkan, olika typer av påverkare och hur förebyggande arbete kan genomföras. Det framgår att informationsmaterialet till stor del bygger på material från Göteborgs stads metodhandbok om otillåten påverkan, vilken i sin tur grundar sig på Brottsförebyggande rådets handbok. Under intervjuer framkom att flera intervjuade inte hade kännedom om rutin för brottslig gärning mot personal, där otillåten påverkan nämns.

Av intervju med förvaltningschef för utbildningsförvaltningen framgår att ett arbete genomförts med att bygga upp rutiner och strukturer som stöd i beslutsfattandet som myndighet. Exempelvis har riktlinjer och regelverk tagits fram och beslutats avseende skolskjuts, avgifter i förskolan och antagning. Det har även förts diskussioner gällande förtroendeskada mot kommunen. Vidare förs diskussioner och görs samordnade insatser vad gäller sambedömning samt att varje skolenhet ska arbeta med värdegrund och rapportering av incidenter. Av intervju med förvaltningschef för arbete och välfärd

⁶ Fastställd av säkerhetschef 2022-04-12

2024-01-05

lyfts att dialoger förs exempelvis gällande bemötande och kommunens värdegrund. Det framgår av intervju att det genomförs ärendehandledning och att chefer i vissa fall kan ta svåra samtal eller stå som beslutsfattare på beslut.

Av intervju gällande omsorgsförvaltningen framgår att det finns rutiner gällande hot och våld, att det sker arbete med individuella risk och handlingsplaner gentemot brukare, samt att förvaltningen har en utbildad bemötandegrupp som handleder personal i verksamheterna. Vad gäller överförmyndarnämndens verksamhet framgår av intervju att det genomförts ett arbete gällande hot och våld och att det finns en akutpärm med rutiner för detta samt rutiner för besök. Kommunens etiska riktlinje har diskuterats på arbetsplatsträffar och diskussioner förs exempelvis gällande hur personal bör hantera sociala medier. Vidare framhålls att det finns rutiner för granskning av årsredovisningar, att kontroller genomförs av gode män och förvaltare årligen, samt att nämndens delegationsordning har setts över avseende att beslut om arvode över vissa beloppsgränser beslutas av gruppledare, kanslichef eller nämnden. Inom kultur- och fritid har frågan om jäv särskilt lyfts under senare tid, exempelvis avseende att vara supporter till ett visst lag. Det framgår även att säkerhetsdiskussioner kopplade till evenemang förs och att riskanalyser genomförs i verksamheten. Rutiner finns avseende hot och våld och säkerhet vid evenemang, för föreningsträffar, reception och avseende kommunens bibliotek.

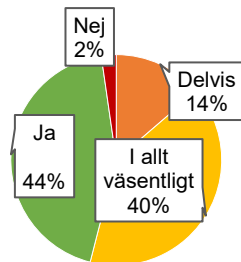
Inom samhällsbyggnadsförvaltningen har frågan särskilt lyfts under 2023 med anledning kring hur nämnden hanterar jäv samt att diskussioner först kring olika risker kopplat till otillåten påverkan utifrån deras tillsynsverksamhet och beslut i bygglovsfrågor samt vilka åtgärder som görs genom myndighetssamverkan. Inför 2024 är ambitionen att nämnden ska tillsätta ett internbudgetuppdrag som specifikt inriktar sig på hur nämnden arbetar med att förebygga otillåten påverkan i sin verksamhet.

Vi har inte tagit del av någon rutin från förvaltningarna som berör otillåten påverkan i sin helhet.

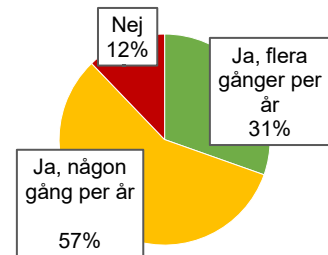
3.2.7 Enkätresultat

Av enkätresultatet framgår att majoriteten av respondenterna upplever att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga, samt att de diskuteras på arbetsplatsen.

Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?

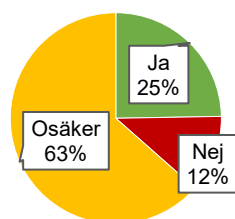


Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?

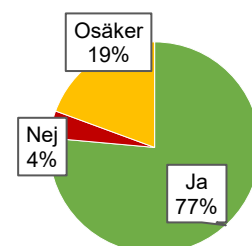


63% av enkätrespondenterna är osäkra på om deras arbetsplats har arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan. Av fritextsvar från de 25% som svarar att arbetsplatsen har arbetssätt/rutiner lyfts exempelvis strategier för bemötande och att vara två vid möten eller telefonsamtal vid misstankar om hotfulla situationer. Samtidigt svarar majoriteten att deras arbetsplats har särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld, samt att de regelbundet pratar om otillåten påverkan på arbetsplatsen, vid APT eller andra sammanhang.

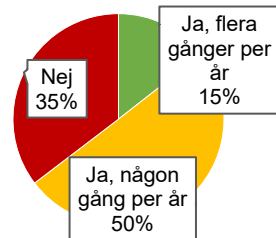
Har din arbetsplats arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?



3.2.8 Bedömning

Vår bedömning är att kommunstyrelsen och granskade nämnder delvis har rutiner och arbetssätt för att förebygga, upptäcka och agera vid otillåten påverkan. Vi bedömer att kommunstyrelsens och granskade nämnders rutiner i den mån de finns, delvis efterlevs.

Vi bedömer att kommunstyrelsen och granskade nämnder delvis har beaktat rekommendationer från tidigare genomförd granskning vad gäller uppdatering av styrdokument.

I den tidigare granskningen rekommenderades att kommunstyrelsen bör tillse att riktlinjerna för representation och gåvor ses över och beslutas av kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen rekommenderades även att tillse att styrdokument inom området bisysslor fastställs politiskt för att stärka den formella styrningen på området.

Vid tidpunkten för granskningen saknades uppdaterade riktlinjer för representation och gåvor. Vi konstaterar vidare att det finns skrivningar avseende bisysslor i kommunens etiska riktlinje, vilken fastställts politiskt. Vi noterar även att begreppet otillåten påverkan nämns i rutin för brottslig gärning mot personal, dock saknas konkreta rutiner kring arbetssätt och förebyggande åtgärder för att upptäcka och motverka otillåten påverkan.

Vi bedömer att vissa stegförflyttningar gjorts inom området vad gäller styrdokument, dock saknas fortsatt en sammanhållen styrning och inriktning för kommunen på området.

I den tidigare granskningen rekommenderades kommunstyrelsen och granskade nämnder att identifiera inom vilka områden/verksamheter/processer som det finns behov av utökad samverkan internt och med externa aktörer i syfte att förebygga oegentligheter. Vi bedömer att viss utveckling har skett vad gäller framtagande av

rutiner, vi noterar exempelvis att majoriteten av enkätrespondenterna uppger att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund diskuteras på arbetsplatsen.

Av enkätresultatet framgår dock att majoriteten är osäkra på om arbetsplatsen har arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan. Utifrån detta, och i linje med att vi bedömer att den styrelsens och nämnders riskmedvetenhet utifrån otillåten påverkan behöver stärkas, bedömer vi att behovet av åtgärder kvarstår. Arbetssätt och rutiner inom området behöver tas fram och tydliggöras för medarbetarna. Vi ser även ett behov likt tidigare granskning, att risker förknippade med otillåten påverkan i högre grad diskuteras och identifieras på verksamhetsnivå för att synliggöra inom vilka områden/verksamheter/processer som otillåten påverkan kan förekomma och hur det förebyggande arbetet i sådana fall kan stärkas.

3.3 Utbildning och information

Av intervjuer framgår att det inte genomförts några kommunövergripande utbildningar avseende otillåten påverkan.

När nya medarbetare introduceras ingår enligt uppgift säkerhetskultur och arbetsmiljö i introduktionsutbildningen. Digitala utbildningar gällande hot och våld har köpts in av säkerhets- och beredskapsavdelningen. Dessa har tillhandahållits dels anpassade för olika delar av kommunens verksamheter, så som för socialsekreterare och lärare, dels grundläggande och övergripande. Det har även genomförts en utbildning i rättshaveristiskt beteende. Insatsen var koncernövergripande och spreds via förvaltningschefer och VD. Av intervjuer framgår vidare att arbete genomförts avseende kommunens etiska riktlinje och värdegrund, vilket inneburit att HR-avdelningen har tagit fram övergripande dilemmakort som sedan brutits ned på verksamhetsnivå för vidare diskussion i arbetsgrupperna.

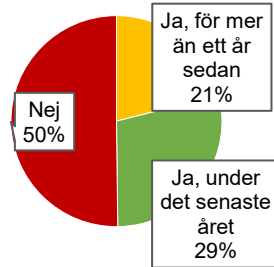
Under hösten genomfördes en utbildning av nationella anti-korruptionsgruppen från Polisens nationella operativa avdelning (NOA). Under utbildningen deltog omkring 50 medarbetare från olika verksamheter inom kommunen, exempelvis från kommunledningen, arbete och välfärd, samt omsorg. Av utbildningsmaterialet framgår att utbildningen berörde risker, riskområden och riskfaktorer i kommuner och regioner vad gäller korruption, mutor och andra typer av otillåten påverkan. Enligt de intervjuade har utbildningsinsatsen uppfattats som väldigt givande.

Vad gäller utbildning till förtroendevalda har det enligt uppgift inte genomförts någon särskild utbildning inom området i samband med ny mandatperiod, utöver viss utbildning angående jäv.

3.3.1 Enkätresultat

Av enkätresultatet framgår att 50% uppger att de fått någon form av utbildning eller information från arbetsgivaren om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen det senaste året, varav 29% erhållit utbildning under det senaste året.

Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



3.3.2 Bedömning

Vår bedömning är att det genomförs vissa utbildningsinsatser för att öka kunskap och insikt om risker och förebyggande insatser. Vi bedömer dock inte att utbildningsinsatser genomförs kontinuerligt.

I den tidigare granskningen rekommenderades kommunstyrelsen och granskade nämnder att säkerställa att informations- och utbildningsinsatser avseende det förebyggande arbetet mot oegentligheter tillhandahålls kontinuerligt till både tjänstemän och förtroendevalda.

Vi noterar att vissa utbildningsinsatser genomförts på området sedan förra granskningen genomfördes, dock bedömer vi inte att insatserna genomförts på ett systematiskt och återkommande sätt.

Utifrån enkätresultatet och genomförda intervjuer, ser vi behov av fortsatta kompetensstärkande åtgärder för att tydliggöra begreppet och risker förknippade med otillåten påverkan. Vidare bedömer vi att idéer om arbetssätt och metoder för att förebygga, upptäcka och hantera händelser kopplat till otillåten påverkan behöver utvecklas. Vi ser det som väsentligt att utbildning tillhandahålls chefer och medarbetare kontinuerligt och i samband med onboarding av nya medarbetare.

3.4 Incidentrapportering och uppföljning av incidenter

Av intervjuer framgår att kommunen vid tiden för granskningen genomför ett byte av tillbuds- och incidentrapporteringssystem, från Stella till IA.⁷ Inom utbildningsförvaltningen används utöver det kommunövergripande incidentrapporteringssystemet även ett separat system avseende händelser kopplade

⁷ Stella och IA är två systemstöd för rapportering av incidenter i arbetsmiljön. Stella tillhandahålls av Miljödata och IA av AFA Försäkring.

till elever. När personal är involverad i incidenter ska anmälan enligt uppgift genomföras i båda systemen.

Av intervjuer framgår att polisanmälan ibland genomförs och att det sker efter avvägningar med olika chefsled, jurister och säkerhetssamordnare.

När ärenden inkommer via kommunens visselblåsarfunktion kommer det först till extern part. Därefter görs en initial bedömning av säkerhetschef och/eller HR-chef. Av intervju framgår att samtliga ärenden hanteras men att det som inte bedöms vara visselblåsärenden hanteras i andra processer i verksamheterna, exempelvis gällande arbetsmiljö, klagomål eller diskriminering. Perioden 2021–2023 har det enligt uppgift inkommit omkring tio ärenden per år genom visselblåsarfunktionen, under 2023 har tre ärenden bedömts vara visselblåsärenden.

Av intervjuer framgår att det inträffat att anställda i kommunen begår brott. I dessa fall har förvaltningarna fått kännedom om detta antingen genom efterforskningar då den anställde eller vid kontakt med polisen om vederbörande blivit häktad. En bedömning har i dessa fall gjorts huruvida personen kan arbeta kvar eller om typen av brott inte är förenlig med arbetets karaktär och avslutande av anställning därmed är aktuellt.

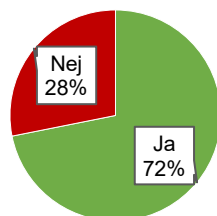
Utbildningsförvaltningen begär registerutdrag för samtliga anställda utifrån skollagens krav och för att fånga upp exempelvis drogrelaterade brott.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har haft önskemål om att begära registerutdrag, dock förs diskussioner med HR-avdelningen huruvida detta är möjligt enligt gällande lagstiftning eller ej.

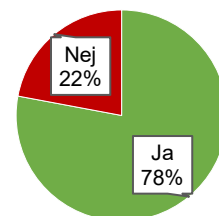
3.4.1 Enkätresultat

Av enkätresultatet framgår att majoriteten vet hur de ska rapportera om de utsätts för försök till otillåten påverkan. Det framgår att fler vet hur de ska rapportera vid trakasserier och/eller subtila hot samt hot och/eller våld än vad gäller mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden.

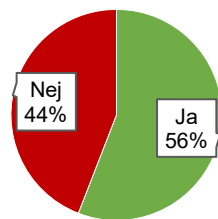
Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?



Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?



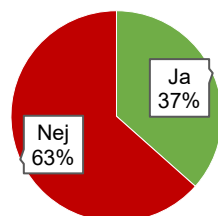
Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?



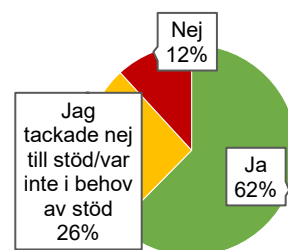
Som nämnt i avsnitt 3.2.1 uppger 35% av enkätrespondenterna att de någon gång i sitt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan. Av dessa uppger 37% att anmälan genomfördes. Anmälan genomfördes till chef, polis och/eller kommunens tillbuds- och incidentrapporteringssystem. 62% uppger att de fick det stöd de behövde av arbetsgivaren.

I de fall där det inte genomfördes någon anmälan framgår att skäl till detta exempelvis var att det som inträffat sågs som en del av arbetet eller inte bedömdes som allvarligt. Vi noterar att några enkätrespondenter angett att de inte genomfört någon anmälan, samtidigt som de i fritextsvar anger att de pratat med närmaste chef, vilket kan ses som en form av anmälan av händelsen.

Genomfördes någon anmälan?



Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?



3.4.2 Bedömning

Vår bedömning är att det inte sker en systematisk uppföljning av incidenter kopplade till otillåten påverkan.

Vi grundar vår bedömning på att det inte finns en systematisk rapportering av incidenter kopplade till otillåten påverkan, samt att rapportering sker på olika sätt beroende på incidentens karaktär. Vidare saknas en systematisk uppföljning av incidenter såväl på nämndsnivå som en samlad analys och uppföljning på kommunövergripande nivå. Vi konstaterar att 63% av enkätrespondenterna som svarat att de utsatts för otillåten påverkan inte anmält detta.

Vi bedömer dock att det finns rapporteringssystem och uppföljning kopplade till kommunens visselblåsarfunktion och system för rapportering av arbetsskador och tillbud. Genom dessa kanaler finns möjlighet att rapportera incidenter som kan inrymmas inom området otillåten påverkan. Vi konstaterar att enkätresultatet visar att 62% av dem som anmält incidenter kopplade till otillåten påverkan upplevt att de fått erforderligt stöd av arbetsgivaren, samtidigt som 26% tackade nej eller inte var i behov av stöd.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsen och granskade nämnder har säkerställt en ändamålsenlig styrning och en tillräcklig intern kontroll för att minska riskerna med otillåten påverkan. Granskningen tar delvis avstamp i tidigare genomförd granskning av arbetet att motverka oegentligheter och bedrägerier som genomfördes år 2021.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och granskade nämnder endast delvis har säkerställt en ändamålsenlig styrning och en tillräcklig intern kontroll för att minska riskerna med otillåten påverkan.

Vi grundar vår bedömning på att riskmedvetenheten kring otillåten påverkan inte är tillräckligt utvecklad dels utifrån ett kommunövergripande perspektiv, dels på nämnds nivå för att synliggöra inom vilka områden/verksamheter/processer som otillåten påverkan kan förekomma och hur det förebyggande arbetet i sådana fall kan stärkas. Vi ser det som positivt att kommunfullmäktige i budget 2024 givit kommunstyrelsen ett särskilt uppdrag att stärka och utveckla samordningen mot välfärdsbrott.

Vi bedömer att vissa stegförflyttningar gjorts inom området för att utveckla styrdokument vad gäller framtagande av etiska riktlinjer samt rutin för brottslig gärning mot personal där vissa delar som rör otillåten påverkan ingår. Dock saknas fortsatt en sammanhållen styrning och inriktning för kommunen på området. Vid tidpunkten för granskningen saknades uppdaterade riktlinjer för representation och gåvor.

Vi bedömer att viss utveckling har skett vad gäller framtagande av verksamhetsspecifika rutiner och kontroller på verksamhetsnivå som berör otillåten påverkan, dock framgår av enkätresultatet att majoriteten är osäkra på om arbetsplatsen har arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan. Vi bedömer fortsatt att arbetssätt och rutiner på området behöver utvecklas och tydliggöras för chefer och medarbetare.

Vår bedömning är att det inte sker en systematisk uppföljning av incidenter kopplade till otillåten påverkan på nämnds nivå eller som en samlad analys och uppföljning på kommunövergripande nivå. Viss uppföljning sker i samband med anmälda visselblåsarärenden.

Vi noterar att utbildningsinsatser genomförs men bedömer att de inte är tillräckliga. Fler kompetensstärkande insatser krävs för att möta risker kopplade till otillåten påverkan. Vi ser det som viktigt att styrelse och nämnder tillser att utbildning ges systematiskt och återkommande.

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- I ökad utsträckning samordna och stötta kommunens verksamheter i arbetet med att förebygga, upptäcka och hantera otillåten påverkan inkluderande arbetssätt och metoder för arbetet samt främja erfarenhetsutbyte.

2024-01-05

- Säkerställa att den interna kontrollen på området stärks där förekomsten av otillåten påverkan undersöks och riskbedöms inom respektive verksamhetsområde.
- Säkerställa att kompetensstärkande åtgärder avseende otillåten påverkan genomförs kontinuerligt i syfte att medvetandegöra begreppet, öka riskmedvetenheten och göra befintliga rutiner kända i organisationen.
- Säkerställa att rapportering av incidenter kopplat till otillåten påverkan genomförs. I detta ingår även att tydliggöra när och hur polisanmälan ska genomföras.
- Stärka kommunens samlade insatser och uppföljning av arbetet mot otillåten påverkan, fusk, oegentligheter och bedrägerier för att medvetandegöra de insatser som görs och dess effekt, samt synliggöra behov av åtgärder och prioriteringar framåt.

Vi rekommenderar nämnden för arbete och välfärd, utbildningsnämnden, omsorgsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, miljö- och byggnämnden, samhällsbyggnadsnämnden och överförmyndarnämnden östra Kronoberg att:

- Säkerställa att den interna kontrollen på området stärks genom att synliggöra inom vilka områden/verksamheter/processer som otillåten påverkan kan förekomma och hur det förebyggande arbetet i sådana fall kan stärkas.
- Säkerställa att det finns dokumenterade rutiner och arbetssätt för att förebygga och upptäcka otillåten påverkan och att rutinerna medvetandegörs bland chefer och medarbetare.
- Säkerställa att rapportering av incidenter kopplat till otillåten påverkan genomförs. I detta ingår även att tydliggöra när och hur polisanmälan ska genomföras.

Datum som ovan

KPMG AB

Ida Brorsson
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Lovisa Edvardsson
Verksamhetsrevisor



Växjö kommun
Granskning av otillåten påverkan

2024-01-05

dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

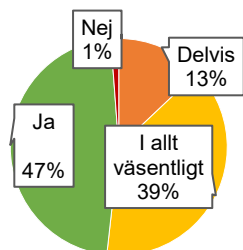
Bilaga 1: Enkät om otillåten påverkan

1.1 Nämnden för arbete och välfärd

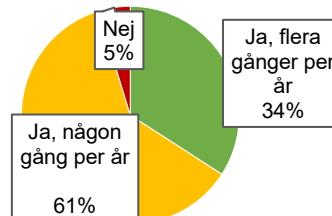
Antal som ombetts besvara enkäten: 143

Antal erhållna enkätsvar: 85 (svarsfrekvens om 59%)

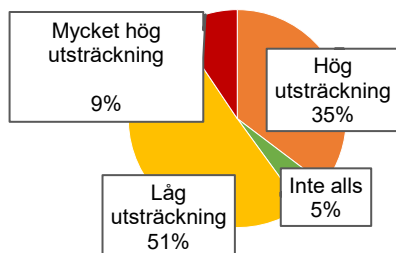
1. Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?



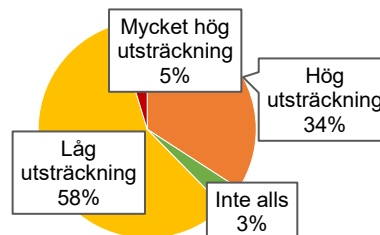
2. Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?



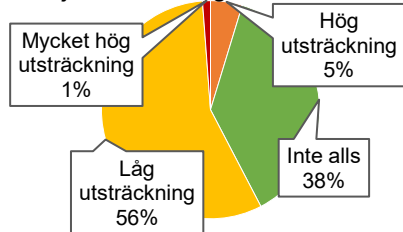
3. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



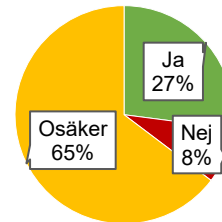
4. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?



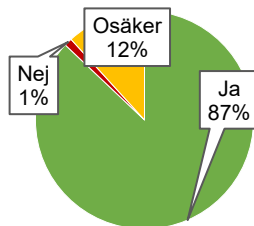
5. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?



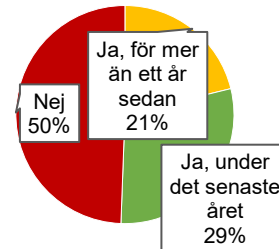
6. Har din arbetsplats arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



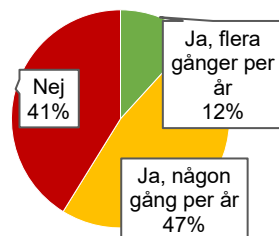
7. Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



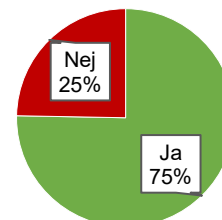
8. Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



9. Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?

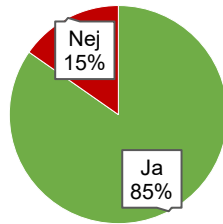


10. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?

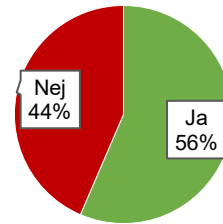


2024-01-05

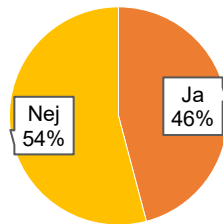
11. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?



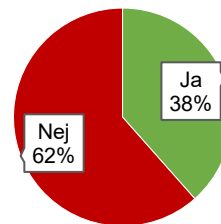
12. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?



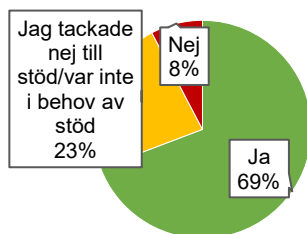
13. Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



14. Genomfördes någon anmälan?



15. Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?

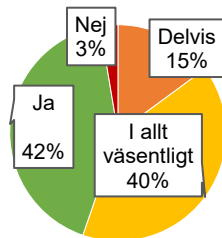


1.2 Utbildningsnämnden

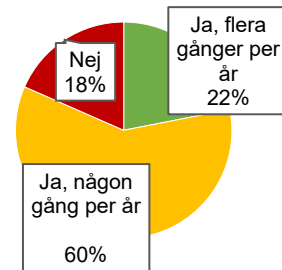
Antal som ombetts besvara enkäten: 277

Antal erhållna enkätsvar: 114 (svarsfrekvens om 41%)

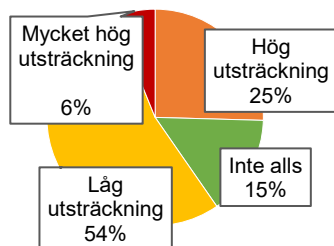
1. Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?



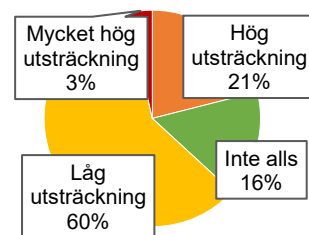
2. Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?



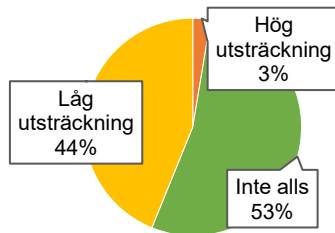
3. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



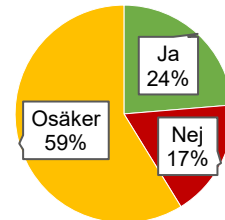
4. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?



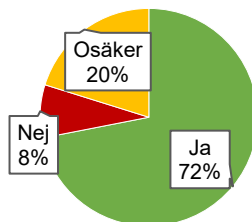
5. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?



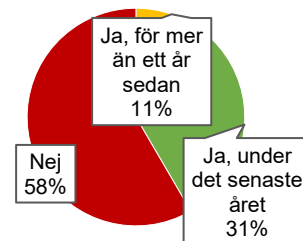
6. Har din arbetsplats arbetsätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



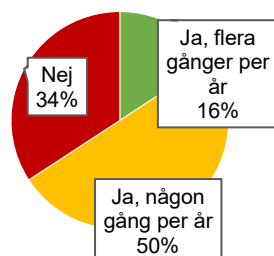
7. Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



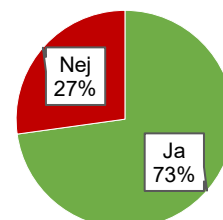
8. Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



9. Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?

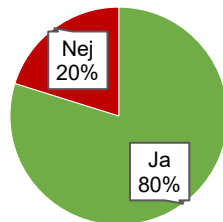


10. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?

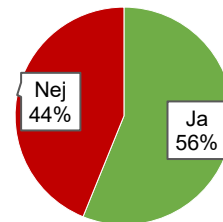


2024-01-05

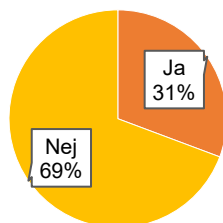
11. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?



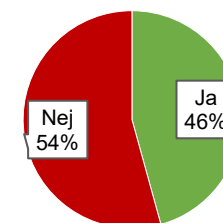
12. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?



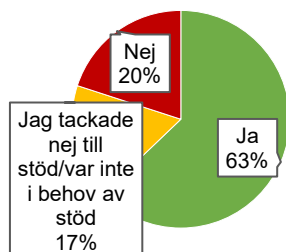
13. Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



14. Genomfördes någon anmälan?



15. Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?

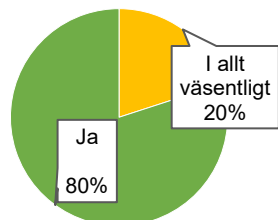


1.3 Omsorgsnämnden

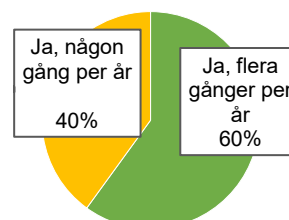
Antal som ombetts besvara enkäten: 18

Antal erhållna enkätsvar: 10 (svarsfrekvens om 56%)

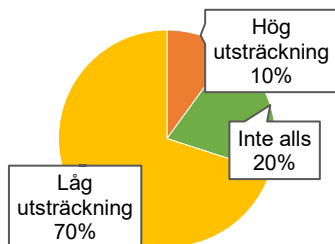
1. Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?



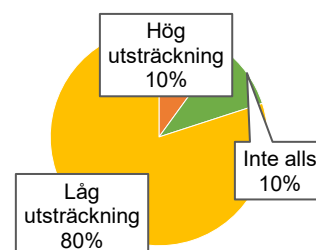
2. Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?



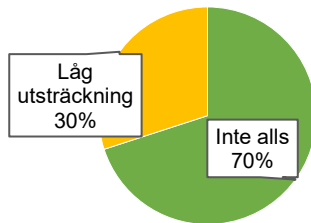
3. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



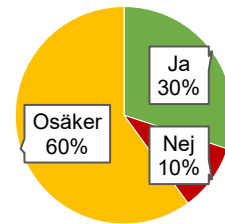
4. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?



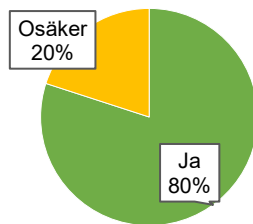
5. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?



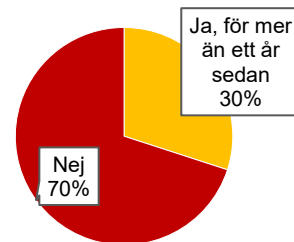
6. Har din arbetsplats arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



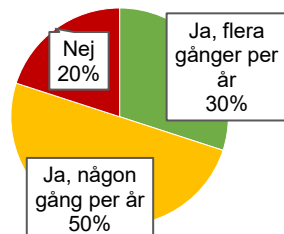
7. Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



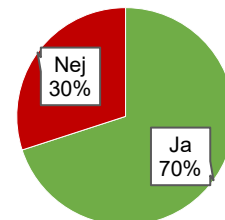
8. Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



9. Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?

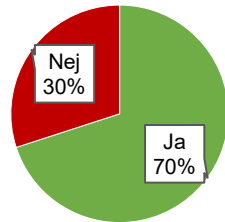


10. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?

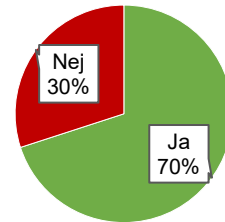


2024-01-05

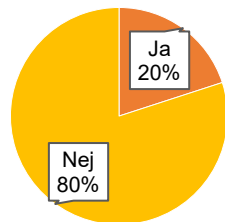
11. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?



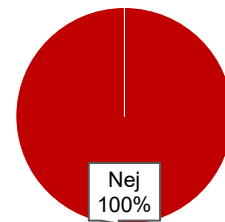
12. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?



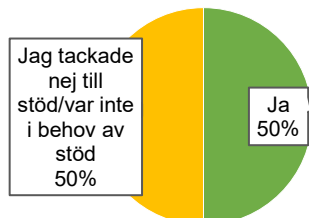
13. Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



14. Genomfördes någon anmälan?



15. Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?

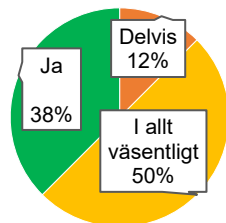


1.4 Kultur- och fritidsnämnden

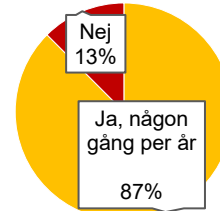
Antal som ombetts besvara enkäten: 10

Antal erhållna enkätsvar: 8 (svarsfrekvens om 80%)

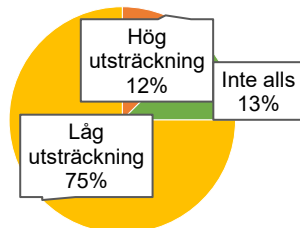
1. Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?



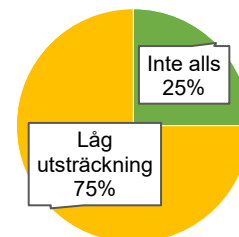
2. Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?



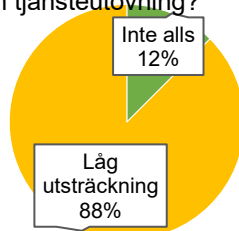
3. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



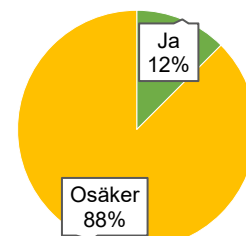
4. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?



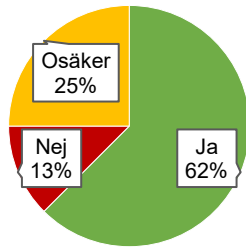
5. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?



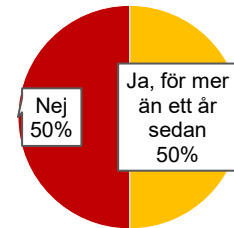
6. Har din arbetsplats arbetssätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



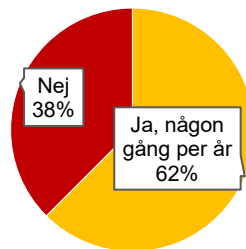
7. Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



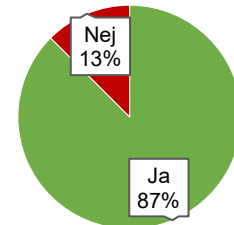
8. Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



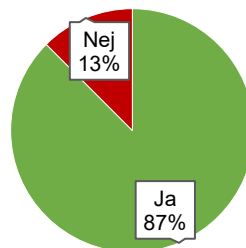
9. Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?



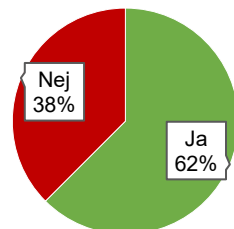
10. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?



11. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?

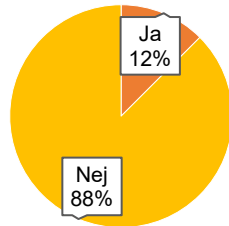


12. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?

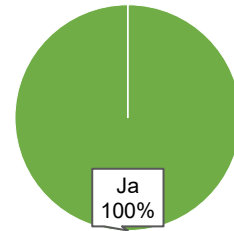


2024-01-05

13. Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



14. Genomfördes någon anmälan?



15. Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?

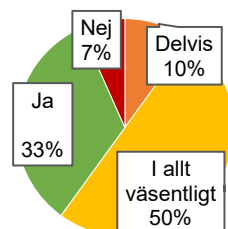


1.5 Miljö- och byggnämnden

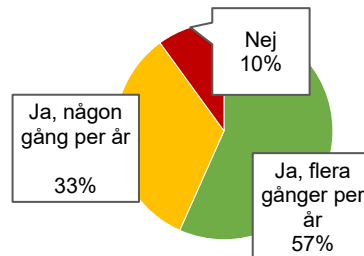
Antal som ombetts besvara enkäten: 52

Antal erhållna enkätsvar: 30 (svarsfrekvens om 58%)

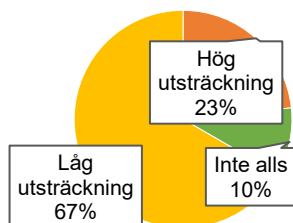
1. Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?



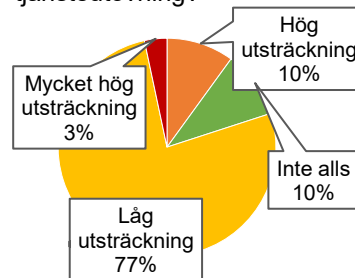
2. Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?



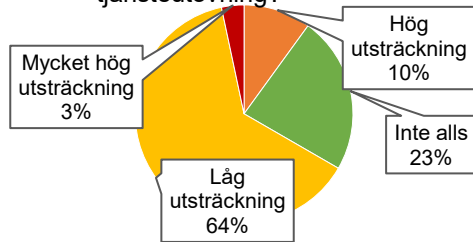
3. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



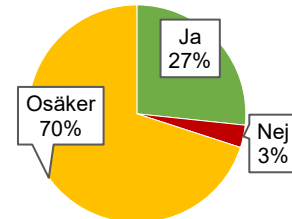
4. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?



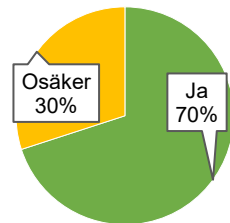
5. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?



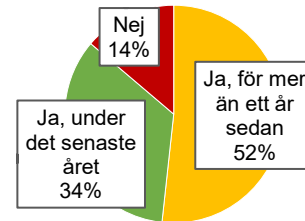
6. Har din arbetsplats arbetsätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



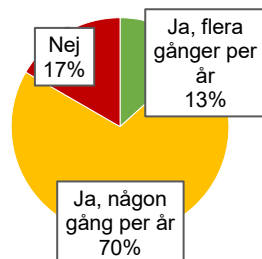
7. Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



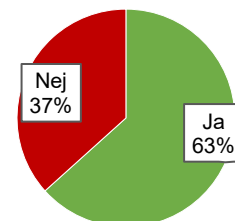
8. Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



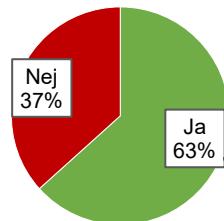
9. Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?



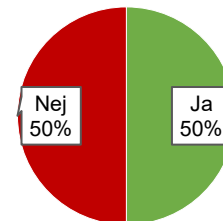
10. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?



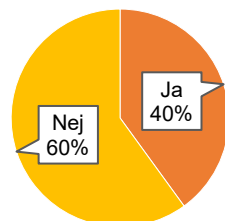
11. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?



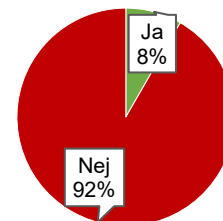
12. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?



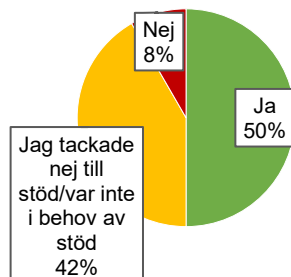
13. Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



14. Genomfördes någon anmälan?



15. Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?

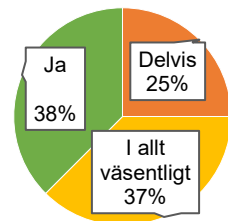


1.6 Samhällsbyggnadsnämnden

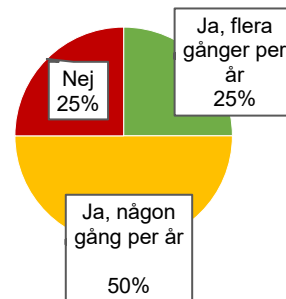
Antal som ombetts besvara enkäten: 8

Antal erhållna enkätsvar: 8 (svarsfrekvens om 100%)

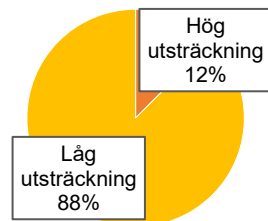
1. Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?



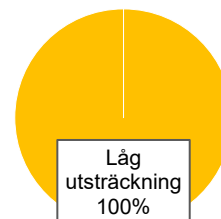
2. Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?



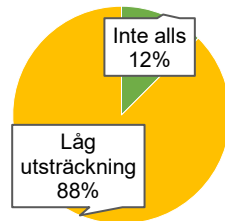
3. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



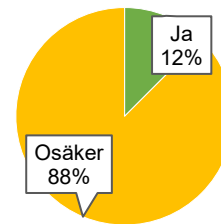
4. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?



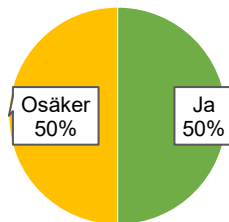
5. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?



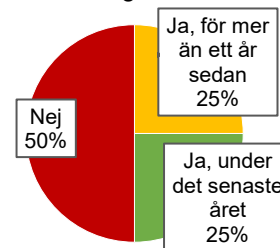
6. Har din arbetsplats arbets sätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



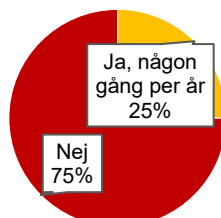
7. Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



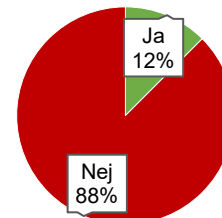
8. Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



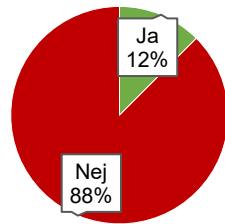
9. Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?



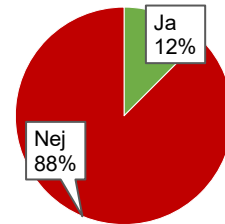
10. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?



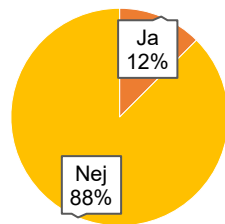
11. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?



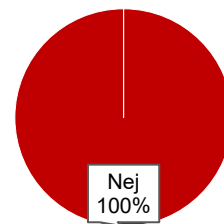
12. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?



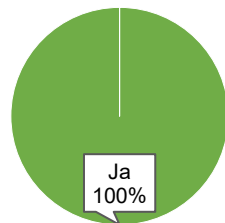
13. Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



14. Genomfördes någon anmälan?



15. Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?

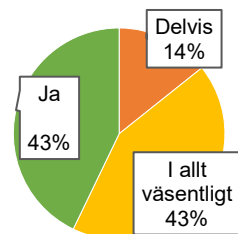


1.7 Överförmyndarnämnden Östra Kronoberg

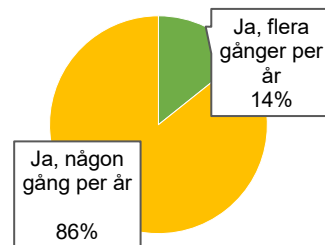
Antal som ombetts besvara enkäten: 8

Antal erhållna enkätsvar: 7 (svarsfrekvens om 88%)

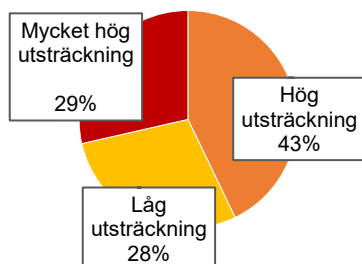
1. Upplever du att kommunens etiska riktlinjer och värdegrund är tydliga?



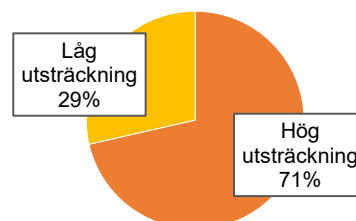
2. Diskuteras kommunens etiska riktlinjer och värdegrund på din arbetsplats, exempelvis på APT eller i andra sammanhang?



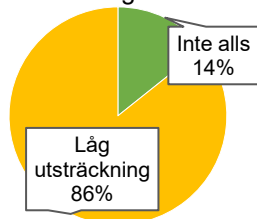
3. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot i din tjänsteutövning?



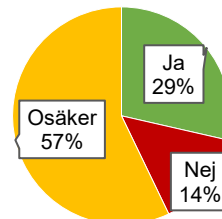
4. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av hot och/eller våld i din tjänsteutövning?



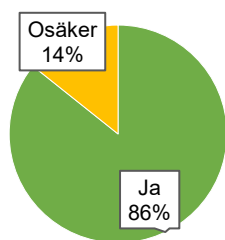
5. I vilken utsträckning bedömer du att det finns en risk för att du utsätts för otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden i din tjänsteutövning?



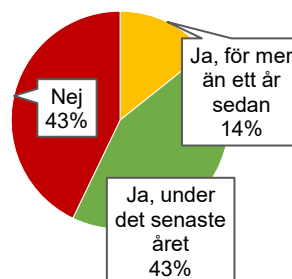
6. Har din arbetsplats arbets sätt/rutiner för att förebygga och motverka otillåten påverkan?



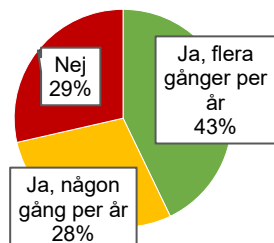
7. Har din arbetsplats särskilda rutiner för arbete där det finns risk för hot och våld?



8. Har du fått någon form av utbildning eller information från din arbetsgivare om att minska risken för att utsättas för otillåten påverkan i tjänsteutövningen?



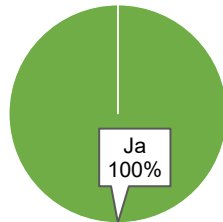
9. Pratar ni regelbundet om otillåten påverkan (trakasserier, hot och våld, mutor, etc.) på din arbetsplats, vid APT eller andra sammanhang?



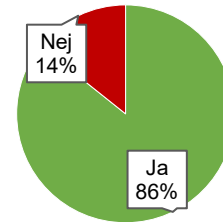
10. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av trakasserier och/eller subtila hot?



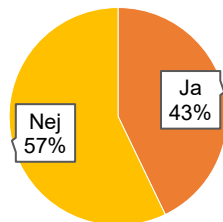
11. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av hot och/eller våld?



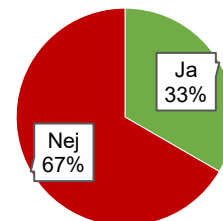
12. Vet du hur du ska rapportera om du utsätts för försök till otillåten påverkan i form av mutor och/eller andra otillbörliga erbjudanden?



13. Har du någon gång i ditt nuvarande arbete blivit utsatt för försök till otillåten påverkan?



14. Genomfördes någon anmälan?



15. Upplevde du att du fick det stöd du behövde av din arbetsgivare?

