

Rapport avseende granskning av farliga förmåner

Östersunds kommun

Innehåll

Sammanfattning	1
1. Inledning	2
Uppdrag och bakgrund	2
Revisionsfråga	2
Revisionskriterier	2
Avgränsning	2
Metod	2
2. Granskningsresultat	3
Riktlinjer	3
Beslut om handlingsplan	3
Mål	3
Policy farliga förmåner - förtroendevalda	3
Policy farliga förmåner - medarbetare	4
Internkontrollplan	4
Kommunstyrelsen	4
Utförarstyrelsen	5
Socialnämnden	5
Miljö- och samhällsnämnden	5
Rutiner och arbetssätt	5
Kommunledningsförvaltning	5
Förtroendevalda	6
Teknisk förvaltning	6

Serviceförvaltning	7
Socialförvaltning	8
Samhällsbyggnad	8
3. Bedömningar och rekommendationer	10
Sammanfattande bedömning	10
Bilaga	11
Intervjuade	11

Sammanfattning

Uppdrag och bakgrund

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Östersunds kommun har Deloitte granskat den fortsatta hanteringen kring farliga förmåner. Bakgrunden är beslut om revidering av policy farliga förmåner (2013) och riktlinjer om att utveckla det förebyggande arbetet för att motverka risker för uppkomst av oegentligheter samt att öka möjligheterna till upptäckt.

Revisionsfråga

Den övergripande revisionsfrågan är om tillräckliga åtgärder har vidtagits för att förbättra kommunens förebyggande arbete mot oegentligheter.

Revisionskriterier

Huvudsakliga grunder för vår bedömning är:

- Kommunallagen
- Interna styrdokument

Iakttagelser

Omfattande utbildningsinsatser riktat till chefer kring farliga förmåner har genomförts och genomförs fortsatt. Löpande diskussioner förs vid arbetsplatsträffar, ledar- och introduktionsutbildningar samt medarbetarsamtal. Tydliga rutiner för rapportering av misstänkta eller identifierade oegentligheter har uttryckts. Förvaltningarna har inte genomfört kartläggningar av när mutbrott kan förekomma. Förvaltningsspecifika diskussionsunderlag behövs för att underlätta för de samtal som förs på olika nivåer.

Vår sammanfattande bedömning är att internkontrollen kring det förebyggande arbetet mot oegentligheter kan stärkas.

Förvaltningarna behöver kartlägga sina internkontrollprocesser för att kunna identifiera risker kring farliga förmåner. I det arbetet behöver befintliga kontroller, ansvarsfördelning och behovet av kontrollaktiviteter synliggöras på ett tydligare sätt. Uppföljningen genom kontrollaktiviteter behöver utredas och dokumenteras. Skriftliga rutiner som underlättar för uppföljningen behövs.

Rekommendationer

- Iscensätt kartläggning och ta fram förvaltningsspecifika diskussionsunderlag i enlighet med riktlinjerna.
- Se över behov av kontrollaktiviteter, ansvarsfördelningen och rutiner för uppföljning.
- Dokumentera processer och upprätta skriftliga rutiner.
- Överväg beslut om genomförande av kartläggning i nämnd.

Östersund 150130
DELOITTE AB

Marianne Harr
Certifierad kommunal revisor

Sarita Nordström
revisor

1. Inledning

Uppdrag och bakgrund

Kommunledningen genomförde en extern granskning av kommunens hantering vid avrop på upphandlade ramavtal för fastighetsunderhåll år 2012. I granskningen identifierades ett antal förbättringsområden för att minska risken för framtida oegentligheter och ett antal rekommendationer lämnades. Syftet med denna granskning är att ta reda på hur kommunen arbetar med lämnade rekommendationer kring farliga förmåner.

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Östersunds kommun har Deloitte granskat den fortsatta hanteringen kring farliga förmåner.

Revisionsfråga

Den övergripande revisionsfrågan är om kommunstyrelsen, utförarstyrelsen, socialnämnden och miljö- och samhällsnämnden har vidtagit tillräckliga åtgärder för att förbättra kommunens förebyggande arbete mot oegentligheter?

Följande kontrollmål ska besvaras:

- Har förvaltningarna genomfört kartläggningar av när mutbrott kan förekomma?
- Genomförs utbildning gällande policys för farliga förmåner?

- Finns tydliga rutiner för rapportering av misstänkta eller identifierade oegentligheter?
- Hur sker uppföljningen av kommunens arbete mot oegentligheter?

Revisionskriterier

Revisionskriterierna är de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

Huvudsakliga grunder för bedömning i denna granskning är:

- Kommunallagen
- Interna styrdokument

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta kommunstyrelsen, utförarstyrelsen, socialnämnden och miljö- och samhällsnämnden.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentanalyser och intervjuer med ansvariga tjänstemän, se bilaga.

2. Granskningsresultat

Riktlinjer

Beslut om handlingsplan

Kommunstyrelsen beslutade i april 2012¹ att uppdra till kommundirektören att vidta åtgärder utifrån rekommendationer i genomförd extern granskning kring kommunens hantering vid avrop på upphandlade ramavtal för fastighetsunderhåll. Till underlag för beslutet hade en handlingsplan² tagits fram. Handlingsplanen reviderades i november samma år. Av handlingsplanens åtgärdsområden ett, två och fyra framgick åtgärder som berörde farliga förmåner.

Det första området var att revidera övergripande policy kring farliga förmåner och att ta fram exempelsamling/frågor samt att ta fram en särskild policy för förtroendevalda. Exempelsamlingen var tänkt att tjäna som underlag till förvaltningsinterna exempel. Det andra området var att ta fram förslag på rutiner för hur identifierade och misstänkta oegentligheter ska rapporteras.

Det tredje området rörde informations- och utbildningsinsatser kring policys och rutiner. Utbildning/informationsinsatser planeras i medarbetar-, ledar- och introduktionsutbildningar och följs

upp i medarbetarsamtal. Samtliga chefer ska bjudas in till obligatorisk utbildning om farliga förmåner som leds av kommunidirektören, kommunjurist och förhandlingschef.

Mål

Mål för kommunens arbete mot mutor har getts uttryck i att utveckla förbyggande arbete och motverka risken för uppkomst samt att öka möjligheten till upptäckt av korruption. Arbetet mot korruption och andra oegentligheter ska integreras i befintliga kontroll- och ledningssystem. Ett utbildningsmaterial som närmare definierar utgångspunkter tas fram i "Riktlinjer och discussionsunderlag farliga förmåner för tjänstemän och förtroendevalda". Med bland annat riktlinjer, reviderad handlingsplan och förslag till policys tas beslut³ i kommunstyrelsen om att föreslå fullmäktige att fastställa riktlinjer och policys för farliga förmåner. I förslaget ingår att genomföra riktad utbildningsinsats till kommunens chefer med obligatoriskt deltagande.

Policy farliga förmåner - förtroendevalda

I policyn⁴ anges huvudregeln att förtroendevalda "inte ska ta emot några förmåner i form av exempelvis saker, resor, frikort-rabatter på varor och tjänster". En förtroendevald ska inte försätta sig i en sådan situation där det utifrån sett kan misstänkas

¹ Kommunstyrelsen, 2012-04-10, § 103, dnr 2148-2011

² Handlingsplan granskningsrapport, 2012-03-20, rev. 2012-11-07, dnr. 2148-2011

³ Kommunstyrelsen 2013-01-22, § 1, dnr 86-2013

⁴ Policy farliga förmåner - förtroendevalda, kommunfullmäktige 2013-02-14.

att en förmån påverkar den förtroendevalde i uppdraget. Regeln är ett skydd för den förtroendevalde; om denne tackar nej till en förmån behöver inte misstanke om mutbrott uppstå.

I policyn ges exempel på grundläggande förhållningssätt om den förtroendevalde erbjuds en förmån. Policyn innefattar anvisningar om hur den förtroendevalde ska söka råd och lämna information om erbjudanden som kan misstänkas vara en muta. Information ska även lämnas om man fått kännedom om erbjudande till annan förtroendevald eller tjänsteman.

Alla förtroendevalda ska erbjudas utbildning gällande policyn.

Policy⁵ farliga förmåner - medarbetare

Medarbetare i kommunen har ett ansvar för att i alla sammanhang uppträda på ett sådant sätt att allmänheten kan lita på att kommunens medarbetare är opartiska och hederliga. Huvudregeln är densamma för medarbetare som för förtroendevalda och utgör samma skydd för den anställde som för den förtroendevalde.

Förutsättningarna ser olika ut på olika förvaltningar. Varje förvaltning ska därför göra en egen kartläggning av när mutbrott kan förekomma. På så sätt kan förvaltningen skapa tydlighet för sina anställda. Som komplement till policyn finns fördjupningsmaterial med diskussionsfrågor.

I policyn beskrivs det grundläggande förhållningsättet; exempelvis vad som gäller vid erbjudande av en förmån, vem som ska

rådfrågas och vad chefen kan göra när en medarbetare informerar om att denna har erbjudits något som kan misstänkas vara en muta. Information ska även lämnas om medarbetaren tror att någon annan blir erbjuden eller tar emot någon form av muta.

Närmaste chef ska informeras. Om medarbetaren tror att någon person i ledande ställning begår någon oegentlighet ska förvaltningschef informeras, om medarbetaren inte tror att denne agerar, ska kommundirektören informeras.

I policyn anges att alla chefer ska erbjudas utbildning. Efter genomförd utbildning av chefer har varje förvaltning ansvar för att utbilda sin egen personal. Förvaltningen ska utgå från sina egna förutsättningar och sin egen kartläggning av när mutbrott kan förekomma.

Internkontrollplan

Rutinen för internkontrollen utgör ett led i förebyggande arbeten och svarar mot uttryckt målsättning att arbetet mot korruption och andra oegentligheter ska vara integrerat i befintliga kontrollsystem. Nämnderna svarar för internkontrollen inom sina områden. Kommunstyrelsen har även uppsiktsansvar över övriga nämnder.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen tar årligen fram övergripande respektive förvaltningsspecifik internkontrollplaner. I den övergripande internkontrollplanen⁶ har risker om att policy farliga förmåner för med-

⁵ Policy farliga förmåner – medarbetare, beslutad av kommunfullmäktige 2013-02-14

⁶ Internkontrollplan 2014 inkl. riskanalys, kommunstyrelsen 2014-03-25, § 86, dnr 123-2014

arbetare inte åtföljs uppmärksammats. Medarbetare skulle medvetet eller omedvetet kunna "falla för frestelser" med allvarliga konsekvenser som följd, exempelvis misstankar om mutbrott eller att Östersunds varumärke skadas. Kontrollaktiviteter som uppföljning av hur kunskaper om policyn förmedlas från chefer till anställda vid förvaltningarna ska kunna minska riskerna. Kommunjuristen är ansvarig för att kontroller och avrapportering genomförs.

Kommunstyrelsen har fått en delrapportering⁷ kring internkontrollen i juli 2014. Av rapporteringen framgår att utbildningsinsatser har genomförts i ledarprogrammet men att uppföljning inte gjorts.

Utförarstyrelsen

Vid teknisk förvaltning har risker om att policyn inte efterlevs lyfts i den årliga internkontrollplanen⁸. Av delrapport för internkontroll 2014⁹ framgår att samtliga chefer genomgått en kommunövergripande utbildning. Kontrollaktiviteter för att minimera risker är att diskutera och informera om policyn på samtliga enheter vid arbetsplatsträffar. Ansvarig för att kontroller utförs och att avrapportering sker är förvaltningschef och administrativ chef.

I serviceförvaltningens internkontrollplan för 2014¹⁰ lyfts en osäkerhet kring om policys, reglementen och övergripande rutiner

⁷ Internkontrollplan övergrip. 2014 utfall juli, kommunstyrelsen 2014-08-28, § 238, dnr 123-2014

⁸ Handlingsplan för Internkontroll 2014 teknisk förvaltning, utförarstyrelsen 2014-01-30, § 9, dnr 143-2014

⁹ Delrapport för internkontroll 2014 för teknisk förvaltning, utförarstyrelsen 2014-09-30, § 46, dnr 1606-2014

är kända i tillräcklig omfattning inom förvaltningen. En årlig enkätutvärdering visar på relativt låga värden för kunskap och efterlevnad av gällande policys. Policys, reglementen och rutiner behöver säkras upp och ses som ett förbättringsområde. Kontrollaktiviteter i form av intern revision för att säkerställa god kompetens och efterlevnad har beskrivits.

Socialnämnden

För socialnämndens internkontrollplan¹¹ har risker kring farliga förmåner identifierats som ett riskområde som bör hanteras framöver. Det kan handla om att se över regler och utföra utbildningar. Introduktionsutbildningar hålls för nya chefer och medarbetare där genomgång av policyn ingår. Förvaltningens kvalitetssamordnare är ansvarig för att kontrollaktiviteter genomförs enligt internkontrollplanen.

Miljö- och samhällsnämnden

Av miljö- och samhällsbyggnadsnämndens internkontrollplan¹² framgår inga riktade kontrollaktiviteter kring farliga förmåner.

Rutiner och arbetssätt

Kommunledningsförvaltning

Ytterst ansvarig för att policyn efterlevs är förvaltningschef/ kommundirektör. Varje enhetschef är ansvarig för att medarbetarna

¹⁰ Internkontrollplan serviceförvaltningen, utförarstyrelsen 2014-01-30, § 3, dnr 185-2014

¹¹ Internkontrollplan Socialförvaltningen, socialnämnden 2014-04-28, § 46, dnr 705-2014

¹² Internkontrollplan 2014, miljö- och samhällsnämnden 2014-01-20, § 7, dnr 178-2014

känner till och följer policyn. Information om policyn fås företrädesvis via förda diskussioner om farliga förmåner vid arbetsplatsträffar. Policyn finns även att tillgå via intranätet. Innebörden för mutbrott anses vara erbjudanden som kan kopplas till uppdraget.

Vid tillväxtenheten genomförs flertalet företagsbesök där luncherbjudanden anses vara en naturlig del i rollen. Enhetschefen pekar på att det råder nolltolerans kring erbjudanden utöver ovan mot bakgrund av förda diskussioner inom området. Enhetschefen har kännedom om att avvikelser från policyn ska rapporteras till närmaste chef. Enhetschefen har inte fått någon sådan rapport hitintills. Deltagande vid tillfällena för företagsträffar, tillställningar vid länsresidenset m.m. betraktas som naturliga delar i rollen men gränsdragningen är inte helt tydlig. Vikten av att löpande diskussioner förs vid arbetsplatsträffarna har lyfts.

Utbildningar med falldiskussioner kring farliga förmåner pågår och för närvarande har 161 av 250 chefer genomgått utbildningen. Efter att alla chefer genomfört utbildningen tas nästa steg i att utbilda övriga medarbetare samt att genomföra kartläggningar, ett arbete som inte påbörjats ännu.

Löpande frågor och eventuella gränsdragningsproblem kan föras till kommunjuristen. Kommunjuristen har fått frågor från verksamheten, men dessa har inte lett till några misstankar om mutbrott. Kommunjuristen har ansvar för att rapportera uppföljning av hur kunskaper om policyn förmedlas från chefer till anställda inom internkontrollrutinen. Av halvårsuppföljningen 2014 framgår att chefsutbildningar har genomförts och att chefer har att förmedla innehåll i policyn till sina medarbetare.

Förtroendevalda

Policyn anses vara känd bland de förtroendevalda. From år 2015 tjänstgör nya ledamöter varför policyn kommer att föras upp för

diskussioner. Chefer vid förvaltningarna anses behöva gå igenom värdegrunder och policys minst en gång per år för hålla aktuella styrdokument levande.

Utbildningar riktade till de förtroendevalda har påbörjats. Ett utbildningstillfälle har genomförts, och flera kommer att genomföras under år 2015. Ledamöter i styrelser och nämnder kommer att få genomgångar med jurister kring lagstiftning och vad som gäller för förtroendevalda i Östersunds kommun där även policyn behandlas. Det finns en rutin kring rapportering om eventuella avvikelser från gällande regler bland medarbetare. Kommundirektören ansvarar för att informera om den specifika händelsen genom att samla gruppledarna.

Kommunstyrelsen tar del av förvaltningarnas eventuella utredningar kring farliga förmåner via en delgivningspärm med information och meddelanden som de förtroendevalda kan bläddra i under sammanträden. Utöver detta sker rapportering via internkontrollrutinen.

Teknisk förvaltning

Inom teknisk förvaltning är förvaltningschefen ansvarig för att policyn för farliga förmåner följs. Ansvaret är vidaredelegerat till enhetschefer via tjänstekontrakt. Internkontrollplanen anses utgöra ett redskap för chefernas ansvar att se till att policyn följs.

Verksamheten baseras på stor andel köp av entreprenadtjänster där enskilda tjänstemän har befogenheter att utföra inköpen. Området har uppmärksamats när det gäller farliga förmåner. Några särskilda rutiner för att hantera detta har inte tagits fram. Samtal om risker förs, enligt uppgift, kontinuerligt.

Policyn om farliga förmåner kommuniceras främst vid arbetsplatsträffar och vid förvaltningens chefsträffar, men också via intranätet. Teknisk förvaltnings nyanställda medarbetare deltar i

en central introduktionsutbildning där bland andra farliga förmåner går igenom.

Utbildning av chefer planeras. Utbildningarna är obligatoriska för samtliga chefer inom kommunen och leds av kommundirektören, kommunjurist och förhandlingschef. Cheferna anmodas förmedla kunskaper vidare till sina medarbetare. Ett arbetsmaterial kring farliga förmåner med fallstudier finns framme. Det finns inga tydliga gränser kring vad som anses vara en farlig förmån. Utbildningen ska ge deltagarna möjlighet att reflektera över vad som kan gälla just i deras förvaltning. För teknisk förvaltning kan det exempelvis röra sig om julklappar från entreprenörer till förvaltningens medarbetare som returneras. Att bli bjuden på lunch anses vara en naturlig del i yrkesrollen. Att delta vid julbord och aktiviteter på kvällstid med entreprenörer kan öka risken för uppkomst av mutbrott.

Förvaltningen har inte gjort någon kartläggning om när mutbrott kan förekomma. Förvaltningschefen ser möjligheter i att införa stickprov som en aktivitet i internkontrollplanen. Attestrutinen utgör ett led i kontrollen som ska säkra att rätt inköp ersätts med rätt belopp. Stickprovskontroller inom rutinen skulle kunna stärka kontrollen.

Rutiner vid misstänkta eller identifierade oegentligheter är kända vid förvaltningen. Ärendegången med samtal med närmaste chef, och i förekommande fall dennes chef, eller med kommunjurist nämns. Inga oegentligheter finns rapporterade.

Uppföljning av internkontrollplanen görs en gång per kvartal i utförarstyrelsen. Om det dyker upp signaler om att något inte står rätt till har förvaltningschef befogenhet att verkställa en fördjupad undersökning, något som inte förekommit hitintills.

Serviceförvaltning

Under år 2010 fördes diskussioner om att ta fram etiska regler som berörde bland andra farliga förmåner. Resonemang fördes om risker kring farliga förmåner. Varje enhetschef fick uppdraget att sprida reglerna. När det blev känt att policyn för farliga förmåner skulle revideras så stannade arbetet med reglerna upp i avvaktan på de kommunövergripande riktlinjerna.

Respektive enhetschef vid förvaltningen är ansvarig för att policyn kring farliga förmåner följs. Samtliga chefer ska genomgå den kommunövergripande utbildningen. Policyn kommer att diskuteras i förvaltningsledning när utbildningarna genomförts. I avvaktan på gemensamma diskussioner i förvaltningsledning har några egna rutiner kring arbetet med farliga förmåner inte tagits fram. Varje enhetschef har uppdraget att föra information om policyn vidare till medarbetarna.

Det går inte att uttala sig om hur väl känd policyn är bland medarbetarna i dagsläget. Detta har uppmärksammats och i ett utkast till internkontrollplan för år 2015 finns förslag om att säkra rutiner kring farliga förmåner och att de upplevs tydliga. Inför arbetet med att ta fram den årliga internkontrollplanen förs resonemang om risker och riskbeteenden som rör farliga förmåner i förvaltningsledning.

Introduktion ges till nya medarbetare och uppföljning görs vid två tillfällen per år då förvaltningschef och HR-konsult följer upp att medarbetarna fått information om bland andra farliga förmåner.

Vid upphandlingsenheten har information om farliga förmåner erhållits vid en arbetsplatsträff på enhetschefens initiativ. Exempel på identifierade risker är i det fall aktuell handläggares vänner väljs som leverantörer eller ett mottagande av gåva. Gåvor i form av till exempel chokladaskar skickas tillbaka till avsändaren.

Upphandlingsenheten har gjort en kartläggning av sina processer och bedömt risker i sin verksamhet. Risker minimeras bland annat via bra rutiner, elektroniska system för upphandling, flera personer öppnar offerter etc.

Någon kartläggning av när mutbrott kan förekomma har inte gjorts vid förvaltningen. Inga rapporter om oegentligheter har kommit in till förvaltningsledningen. Årliga bedömningar görs om risker inom internkontrollen där farliga förmåner hitintills inte pekats ut. Verksamhetens karaktär och de inbyggda kontroller som finns för exempelvis upphandlingsenhetens verksamhet är motiv för gjorda bedömningar. Någon särskild information kring mutbrott eller hantering av farliga förmåner rapporteras inte i utförelsestyrelsen.

Socialförvaltning

Vid socialförvaltningen är respektive enhetschef ansvarig för att policyn för farliga förmåner följs. Kvalitetssamordnaren är ansvarig för uppdatering och innehåll i internkontrollplanen där farliga förmåner pekats ut som ett riskområde. För att kontrollera om policyn för farliga förmåner följs tas denna upp i medarbetarnas årliga medarbetarsamtal. Policyn hanteras även inom introduktionen av nya medarbetare och praktikanter.

Förvaltningen upplever att policyn för farliga förmåner är tydlig och att den kommuniceras regelbundet och är känd i förvaltningen. Policyn kommuniceras via intranät, vid arbetsplatsträffar och individuella utvecklingssamtal samt att den delas ut på papper vid enstaka tillfällen.

Chefer vid tre enheter hos förvaltningen, område integration, försörjningsstöd och tillstånd, har nyligen genomgått den kommunövergripande chefsutbildningen. Bedömningar har gjorts om jämförelsevis hög riskexponering för dessa enheters medarbetare. Exempel ges om erbjudanden av luncher och gåvor som

biljetter av olika slag som inte tas emot. När medarbetare får gåvor som chokladkartonger eller blommor från enskilda klienter tas dessa med till arbetsplatsen.

Förvaltningen har inte gjort någon kartläggning om när mutbrott kan förekomma. Hänvisning görs till central HR funktion. Att det inte förekommer misstankar om mutbrott anses säkras genom förvaltningens förhållningssätt om att medarbetare inte ska ta emot gåvor. Exempelvis utbetalningar av klientmedel kontrolleras via administrativa rutiner i använda system. System med kontroller för inloggning och att minst två personer utför betalattest anses minimera risker för eventuella misstag.

Rutiner för rapportering vid misstanke om mutbrott enligt policyn är kända liksom förvaltningschefens uppgift att begära utredning om misstanke rapporterats eller identifierats. Under de senaste åren har inga mutbrott, oegentligheter eller situationer kring farliga förmåner rapporterats.

Risker och kontroller avseende farliga förmåner hanteras, enligt uppgift, inom ram för internkontrollarbetet.

Samhällsbyggnad

Förvaltningschefen för samhällsbyggnad är ansvarig för att policyn för farliga förmåner följs.

Policyn tas upp för diskussion vid kontinuerliga träffar med enhetscheferna som i sin tur diskuterar med sina medarbetare. Förvaltningen har inte tagit fram några egna rutiner kring farliga förmåner.

Arbete i myndighetsutövning när det gäller lantmäteri, plan- och byggprocesser samt upphandlingar inom trafikområdet ses som riskområden. Diskussioner förs löpande kring farliga förmåner och nolltolerans gäller med betydelsen att gåvor inte tas emot.

Förda diskussioner ses som förebyggande åtgärder för att minimera riskerna. Arbetssätten i sig, exempelvis att två personer går ut tillsammans vid inspektioner, minskar risker för erbjudanden om muta.

Nya medarbetare får information via introduktionsutbildning. Förvaltningens chefer har genomgått utbildning. Utbildningar för övriga medarbetare kommer att hållas så snart ett centralt utbildningsmaterial tagits fram. Utbildningsmaterialet förväntas innehålla förvaltningsspecifika exempel på vad farliga förmåner kan vara för just deras förvaltning.

Någon kartläggning har inte gjorts vid förvaltningen om när mutbrott kan förekomma. Förvaltningschefen upplever att medarbetarna är på sin vakt och att de känner till risker i situationer som kan leda till misstanke om mutbrott. Några misstankar eller upptäckta oegentligheter har inte rapporterats. Rutiner för om det skulle ha inträffat är kända.

Vid förvaltningen har inte farliga förmåner bedömts som riskområde inom internkontrollen. Nämnden får ingen rapportering rörande farliga förmåner. Förvaltningschefen ser möjligheten att inför arbetet med den årliga internkontrollplanen lyfta in farliga förmåner i riskanalysen för en större tydlighet kring de bedömningar som görs.

3. Bedömningar och rekommendationer

En rad aktiviteter för att förbättra det förebyggande arbetet mot oegentligheter har genomförts sedan 2012. Kommunövergripande policy har reviderats och förtydligats i dokument för både medarbetare och förtroendevalda. Grundläggande förhållningssätt om att tacka nej till erbjudanden som inte kan ses som en naturlig del i den egna rollen har uttryckts. Rutiner för rapportering av identifierade och misstänkta oegentligheter framgår tydligt av policydokumenten. Omfattande utbildnings-/informationsinsatser riktat till chefer kring gällande riktlinjer har genomförts och genomförs fortsatt.

Av riktlinjerna framgår chefers ansvar att utbilda de egna medarbetarna. Förvaltningarna ska utgå från sina egna kartläggningar kring när mutbrott kan förekomma. Kartläggningar vid förvaltningarna har inte genomförts. Kontrollaktiviteter kring uppföljning av utbildning av chefer och medarbetare har formulerats på kommunövergripande nivå. Någon uppföljning har inte utförts enligt rapporteringen.

Informationer och diskussioner lämnas/förs löpande i forum som arbetsplatsträffar, ledar- och introduktionsutbildningar samt medarbetarsamtal. Förvaltningsspecifika underlag för tänkta scenarios i utsatta situationer och möjligheter till upptäckt skulle kunna underlätta för de samtal som förs på olika nivåer. Farliga förmåner tas upp som en del i medarbetarsamtal. Former för att följa upp att medarbetare fått informationen har

inte kunnat presenteras. Möjligheterna att hantera risker mot oegentligheter inom exempelvis attestrutinen har lyfts.

Förvaltningarna, men inte alla, hanterar farliga förmåner inom internkontrollrutinen. Motiv kring gjorda bedömningar om risker behöver framgå på ett tydligare sätt. Förebyggande aktiviteter i utbildnings-/informationsinsatser har identifierats. Former och ansvar för att förvaltningens chefer och medarbetare får information behöver klaras ut. De kontrollaktiviteter som redan utförs via befintliga rutiner behöver uppmärksammas. Behov av ytterligare kontroller liksom uppföljningen behöver utredas och dokumenteras.

Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att internkontrollen kring det förebyggande arbetet mot oegentligheter kan stärkas.

Förvaltningarna behöver kartlägga sina internkontrollprocesser för att kunna identifiera risker och de kontroller som redan görs. I en kartläggning synliggörs behoven av att se över ansvarsfördelning, rutiner för uppföljning och upprätta skriftliga rutiner. Det är förvaltningens ansvar att genomföra kartläggning enligt riktlinjerna. Nämnderna har ansvar för att den interna kontrollen är tillräcklig. Nämnderna bör överväga att ta beslut om ett genomförande av kartläggningar.

Bilaga

Intervjuade

AnnSofie Andersson, kommunstyrelsens ordförande

Lars Andersson, förvaltningschef, samhällsbyggnad

Helén Eurenus, biträdande förvaltningschef, socialförvaltningen

Örjan Jervidal, förvaltningschef, teknisk förvaltning

Johan Redhe, tillväxtchef, kommunledningsförvaltningen

Ulf Sandberg, controller, serviceförvaltningen

Linda Stenman, kommunjurist, kommunledningsförvaltningen

Björn Strindlund, koncerncontroller, kommunledningsförvaltningen

Med Deloitte avses en eller flera av Deloitte Touche Tohmatsu Limited, en brittisk juridisk person (Eng: "limited by guarantee"), och dess nätverk av medlemsfirmor, som var och en är juridiskt åtskilda och oberoende enheter. För en mer detaljerad beskrivning av den legala strukturen för Deloitte Touche Tohmatsu Limited och dess medlemsfirmor, besök www.deloitte.com/about.

Deloitte erbjuder tjänster inom revision, skatterådgivning, business consulting och finansiell rådgivning till offentliga och privata klienter inom en mängd branscher. Med ett globalt nätverk av medlemsfirmor i mer än 150 länder, kan Deloitte erbjuda spetskompetens av världsklass och djup lokal expertis för att hjälpa klienter med de insikter de behöver för att ta itu med sina mest komplexa utmaningar. Deloitte har 200 000 medarbetare i nätverket alla fast beslutna att bli standard of excellence.

Detta dokument innehåller endast allmän information. Varken Deloitte Touche Tohmatsu Limited, dess medlemsfirmor eller deras närstående företag (gemensamt kallade "Deloitte Nätverk") lämnar råd eller tjänster genom denna publicering. Innan beslut fattas eller åtgärd vidtas som kan påverka din ekonomi eller din verksamhet, bör du konsultera en professionell rådgivare. Inget företag inom Deloitte Nätverk är ansvarigt för någon skada till följd av att man har förlitat sig på information i detta dokument.