

Uppföljning av genomförandeplan för uppdrag om korrupktion, jäv och förtroendeskadligt beteende

Bakgrund

I mars 2017 lämnade kommunstyrelsen ett uppdrag till kommundirektören angående jävsfrågor och jävssituationer. I detta gavs kommundirektören i uppdrag att återkomma med förslag till kompletteringar i befintliga regelverk och motsvarande med tydliga ansvarsområden och rapporteringsmöjligheter (whistleblower) angående jävsfrågor och jävssituationer samt andra eventuella missförhållanden där meddelarfriheten måste värnas. I uppdraget inkluderades ett kontinuerligt program för information och utbildning av medarbetare och politiker.

Vid sitt sammanträde i september 2017 godkände kommunstyrelsen en genomförande plan för uppdraget, se nedan.

Åtgärd/aktivitet	Utförare
Analys av kommunens arbete gällande korrupktion, jäv och förtroendeskadligt beteende. Omfattar bl.a. <ul style="list-style-type: none">• Genomgång av lagstiftning, ”best practice”, ämneslitteratur mm.• Definition av viktiga begrepp såsom objektivitet, oegentligheter m.fl.• Granskning av kommunens styrdokument som bedöms relevanta i sammanhanget.• Genomgång av internkontroll• Bedömning av riskhantering i utvalda kommunala verksamheter• Intervjuer med verksamhetschefer i särskilt utsatta verksamheter.• Intervjuer med ordförande i samtliga nämnder.• Förbättringsförslag utifrån ”best practice”.	KPMG
Översyn av efterlevnad av rutin för bisyssla genom en kartläggning av den information som inrapporterats centralt, kontrollmoment samt ansvarsfördelningen mellan personalavdelningen och chefer.	Internt
Visselblåsarfunktion; ta fram förslag på hur detta kan organiseras ändamålsenligt i Värmdö kommun	Internt
Översyn upphandling i form av granskning av avtalstrohet samt efterlevnad av lagar och kommunens policy och riktlinjer.	Internt
Kontrollera, genom stickprov, om det finns anställda eller förtroendevalda som sitter i bolag som kommuner köper in varor/tjänster från och hur detta har hanterats.	Internt
Översyn av rutiner för tilldelning av ärenden inom känsliga verksamheter.	Internt

Diarienummer
2017KS/0244

Framtagande av utbildningsprogram för politiker	Internt med förslag från KPMG
Framtagande av utbildningsprogram för anställda	Internt med förslag från KPMG
Handlingsplan för implementering	Internt

Analys av kommunens förebyggande arbete

Värmdö kommun har uppdragit åt KPMG att genomföra en analys av kommunens förebyggande arbete avseende korruption, jäv och förtroendeskadligt beteende. Detta har skett genom dokumentgranskning av kommunens styrdokument på området samt genom intervjuer med tolv politiker och tjänstemän.

Uppdraget har redovisats i en rapport, som lämnas till kommunstyrelsen i samband med åiterrapportering av uppdraget. Rapporten omfattar utöver analysen även en redogörelse för relevant lagstiftning på området samt definition av korruption och förtroendeskadligt beteende.

Styrdokument avseende representation

KPMG har tagit del av Värmdö kommuns riktlinjer samt tillämpningsanvisningar avseende representation m.m. samt mutor och jäv¹. En övergripande rekommendation i rapporten är att dela det befintliga styrdokumentet i två separata dokument; ett avseende mutor och jäv (externa kontakter) och ett avseende förmåner och gåvor från arbetsgivaren (intern representation). KPMG föreslår att riktlinjerna bör hänvisa till en specifik avdelning, dit medarbetare kan vända sig för att råd och stöd i korruptions- och jävsfrågor. Vidare föreslås att tillvägagångssättet för interna utredningar vid misstänkta oegentligheter ska tydliggöras i riktlinjerna.

Förvaltningens bedömning

Utelämnandet av de specifika rutinerna och tillvägagångssätten vad gäller interna utredningar i riktlinjerna är medvetet. Detta för att inte exponera utredningsförfarandet samt även då detta behöver kunna anpassas efter respektive specifik situation. Det finns inom förvaltningen inget utpekat funktionsansvar avseende korruptions- och jävsfrågor. Som framgår av riktlinjerna kan medarbetare vid frågor vända sig till sin närmaste chef.

Vid kommunfullmäktiges sammanträde i december behandlas förslag till riktlinjer för styrdokument, vilket föreslogs antas av kommunstyrelsen vid mötet den 28 november 2017. I ärendet ges kommundirektören i uppdrag att genomföra en översyn av de styrdokument som ingår i den nya författningssamlingen med syftet att aktualitetspröva styrdokumentet samt se över ändamålsenligheten och överensstämmelsen med de föreslagna riktlinjerna. KPMG:s förslag om att separera riktlinjerna avseende representation m.m. samt mutor och jäv i två separata styrdokument kommer att hanteras inom ramen för denna översyn.

¹ Riktlinjer avseende representation m.m. samt mutor och jäv samt Tillämpningsanvisningar, 2015KS/0502

Diarienummer
2017KS/0244

Styrdokument för bisysslor

KPMG har tagit del av information om bisysslor samt tillhörande anmälan och sammanställning². Det rekommenderas att ett särskilt regelverk kring bisysslor tas fram samt att rutinerna för anmälan av bisyssla säkerställs. Vidare föreslås att det i respektive nämnds delegationsordning ska framgå vem som beslutar om otillåten bisyssla. KPMG rekommenderar även att en särskild granskning av medarbetares bisysslor bör genomföras för att kartlägga och vidta eventuella åtgärder mot otillåtna bisysslor.

Förvaltningens bedömning

Eventuellt behov av inrättandet av ett övergripande styrdokument avseende bisyssla hanteras inom ramen för uppdraget om översyn av styrdokument. Befintlig rutin för bisyssla kommer att ses över. I samband med framtagandet av den nya rutinen görs en översyn av den anmälningsblankett som används. Uppföljning av bisyssla föreslås hanteras inom ramen för föreslaget uppdrag om översyn av policyn för intern kontroll.

Se vidare information under avsnittet Uppföljning av interna åtgärder i genomförandeplanen.

Styrdokument för sponsring

KPMG har tagit del av kommunens policy för sponsring³. Rapporten ser positivt på att policyn redogör för kraven på objektivitet och saklighet, men att tillämpning av jävsregler bör förtydligas. Det rekommenderas vidare att policyn hänvisar till relevanta delar av Riktlinjer avseende representation m.m. samt mutor och jäv. Policyn för sponsring anger att sponsring inte bör ske i myndighetsutövande verksamheter. Det föreslås att kommunen ser över om detta alls ska vara tillåtet i denna typ av verksamhet.

Förvaltningens bedömning

Policyn för sponsring infördes 2010 och har inte varit föremål för revidering. En aktualitetsprövning och översyn av policyn utifrån KPMG:s synpunkter kommer att genomföras under 2018.

Styrdokument för inköp och upphandling

KPMG har tagit del av policy samt riktlinjer för inköp och upphandling inom Värmdö kommun⁴. Rapporten ser positivt på införande av e-upphandlingssystem, vilket väsentligt kan minska riskerna för korruption och/eller jäv vid inköp och upphandling. Uppföljande kontroller, exempelvis rörande avtalstrohet, bedöms ytterligare kunna stärka det förebyggande och upptäckande arbetet. Av pedagogiska skäl föreslås vissa ändringar i dokumentens rubriksättning.

Förvaltningens bedömning

Policyn och riktlinjer för inköp och upphandling inom Värmdö kommun omfattas av översynen av styrdokument, vilket bland annat omfattar KPMG:s synpunkt avseende rubriksättning. Uppföljning av avtalstrohet föreslås hanteras inom ramen för föreslaget uppdrag om översyn av policyn för intern kontroll.

² Information om bisysslor med tillhörande anmälan och sammanställning

³ Policy för sponsring, 05KS/0383

⁴ Policy för inköp och upphandling inom Värmdö kommun samt riktlinjer, 14KS/0075 samt 14KS/0076

Diarienummer
2017KS/0244

Styrdokument för rekrytering

KPMG har tagit del av kommunens policy för rekrytering⁵. Styrdokumentet bedöms vara väl utformat med en tydlig struktur och relevant innehåll. Regleringen om bakgrundskontroller och hänvisning till jävsreglerna bedöms vara positiva, dock föreslås att även övriga jävsformer utöver släktskapsjäv omfattas av policyn. En översyn utifrån jävsformerna samt objektivitetskravet i lagstiftningen föreslås därför.

Förvaltningens bedömning

En översyn av styrdokumentets redogörelse för jävsformer omfattas av den översyn som genomförs av styrdokument under 2018.

Policy för intern kontroll

KPMG har tagit del av kommunens policy för intern kontroll⁶ samt nämndernas internkontrollplaner. Det rekommenderas att policyn bör tydliggöra att riskbedömningen är utgångspunkten i framtagandet av internkontrollplaner. Vidare föreslås att kommunen överväger att ta fram en instruktion om hur riskbedömning ska genomföras och dokumenteras, bedömningsgrunder för val av arbetsrutiner samt eventuella obligatoriska risker som ska bedömas.

Förvaltningens bedömning

Utifrån KPMG:s genomlysning kommer ett omfattande arbete avseende policy för intern kontroll att genomföras. Inom ramen för genomlysningen kommer även en översyn av samtliga nämnders internkontrollplaner att ske, bland annat utifrån en övergripande riskbedömning med förslag på vissa obligatoriska risker. Detta kan exempelvis avse de punkter som lyfts i KPMG:s rapport avseende bisyssla, avtalstrohet samt bolagsrepresentation.

Uppdraget föreslås återrapporteras till kommunstyrelsen senast i april 2018.

Uppföljning av interna åtgärder i genomförandeplanen

I den genomförandeplan som kommunstyrelsen godkände i september 2017 fanns, utöver den externt genomförda granskningen av kommunens arbete avseende korruption, jäv och förtroendeskadligt beteende, även ett antal interna åtgärder. Dessa följs upp nedan.

Rutin för bisyssla

I genomförandeplanen för uppdraget anges att en översyn av efterlevnaden till rutinen för bisyssla ska ske genom en kartläggning av den information som inrapporteras centralt, kontrollmoment samt ansvarsfördelningen mellan personalavdelningen och chefer.

Enligt nuvarande hantering ska ansvarig chef begära in anmälningar av bisyssla. Chefen ansvarar därefter för att göra en sammanställning, som sänds till personalavdelningen. En stickprovskontroll genomförd inom ramen för detta uppdrag, avseende anmälningar av bisyssla under åren 2015-2017, tyder på att det finns en otydlighet om när bisyssla ska anmälas och sammanställas. Flertalet anmälningar och sammanställningar som har sänts in till personalavdelningen anger att medarbetaren saknar bisyssla. Är detta fallet behöver detta

⁵ Policy för rekrytering, 2015KS/0502

⁶ Policy för intern kontroll, 11KS/0329

Diarienummer
2017KS/0244

dock inte rapporteras. En översyn av anmälningsblanketten kommer därför att genomföras, för att tydliggöra i vilka fall denna ska utgöra underlag för en sammanställning som ska skickas till personalavdelningen. Detta genomförs i samband med en översyn av nuvarande rutin för bisyssla.

Riskbedömning avseende bisyssla föreslås även hanteras inom ramen för föreslaget uppdrag om översyn av policyn för intern kontroll.

Visselblåsarfunktion

En genomlysning avseende visselblåsarfunktion i Värmdö kommun har genomförts. Möjligheter för medarbetare att inkomma med anmälan vid misstanke om oegentligheter finns genom närmaste chef samt personalavdelningen. För allmänhet och externa parter kan kontakt med kommunen i dessa frågor ske inom synpunktshanteringsystemet eller genom olika typer av funktionsbrevlådor. Det har inte inkommit några anmälningar eller synpunkter kring möjliga oegentligheter i dessa kanaler. Någon ny visselblåsarfunktion föreslås inte införas.

Avtalstrohet och efterlevnad till regelverk inom upphandling

En översyn av upphandling i form av granskning av avtalstrohet samt efterlevnad av lagar och kommunens policy/riktlinjer ingår i genomförandeplanen. Dessa åtgärder föreslås hanteras inom ramen för föreslaget uppdrag om översyn av policyn för intern kontroll.

Politikers och tjänstemäns representation i bolag

En stickprovskontroll om politiker eller tjänstemän är representerade i bolag som Värmdö kommun köper in varor/tjänster från föreslås hanteras inom ramen för föreslaget uppdrag om översyn av policyn för intern kontroll.

Tilldelning av ärenden

En genomlysning av befintliga rutiner för tilldelning av ärenden inom känsliga verksamheter har genomförts inom ramen för detta uppdrag. Fördelning av ärenden till handläggare sker företrädesvis av ansvarig chef, exempelvis utifrån handläggarnas arbetsbelastning. Medarbetarna ansvarar för att meddela eventuell relation avseende ärende/kund, vilket gör att handläggaren inte arbetar med detta.

Inom vissa verksamhetsområden sker fördelning av ärenden utifrån kundens födelsedatum, för att möjliggöra en slumpvis och förhållandevis jämbördig arbetsfördelning mellan handläggare. Även i dessa fall ansvarar handläggarna för att anmäla eventuella relationer till ärenden/kunder, vilket gör att de inte hanterar dessa ärenden/kunder.

Utbildningsprogram för politiker och tjänstemän

Generella informations- och utbildningsinsatser avseende korruption, jäv och förtroendeskadligt beteende kommer att genomföras under första halvåret 2018. Vidare kommer även riktade insatser att ske inom de nämnder och verksamheter som bedöms vara särskilt utsatta, exempelvis avseende myndighetsutövning.