Uppföljande granskning av korruptionsförebyggande arbete

Rapport

Grums kommun

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

KPMG AB

2024-05-16

Antal sidor 22 exkl. bilagor

Antal bilagor 2

© 2024 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative (“KPMG International”), a Swiss entity. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Grums kommun
Uppföljande granskning av korruptionsförebyggande arbete

2024-05-16

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte och revisionsfrågor	6
2.2	Avgränsning	6
2.3	Revisionskriterier	7
2.4	Metod	7
3	Resultat av granskningen	8
3.1	Uppföljning av kommunens beredskap för att förebygga korruption och oegentligheter, 2018	8
3.2	Visselblåsarfunktion	14
3.3	Det förebyggandet arbetet inom det kommunala bolaget	16
3.4	Kännedom om korruptionsrelaterade risker i kommunkoncernen	17
4	Samlad bedömning och rekommendationer	21
5	Bilagor	24
5.1	Bilaga A: Dokumentförteckning	24
5.2	Bilaga B: Enkät	25

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification KPMG Public

1 Sammanfattning

KPMG har av Grums kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp en tidigare genomförd revisionsgranskning avseende hur kommunen arbetar med att förbygga korruption.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om Grums kommun har ett tillfredställande korruptionsförbyggande arbete och därigenom ett rimligt skydd mot korrupta ageranden.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att Grums kommun delvis har hörsammat rekommendationerna från den tidigare granskningen. Samt att Grums kommun delvis har ett tillfredställande korruptionsförebyggande arbete och därigenom ett rimligt skydd mot korrupta ageranden.

Vi kan i den uppföljande granskningen konstatera att Grums kommun har vidtagit åtgärder med anledning av tidigare avlämnade rekommendationer. Bland annat har kommunen tagit fram en visselblåsarfunktion, risken om korruption och oegentligheter har varit en del av kommunens internkontrollplan, reglementet för internkontroll har reviderats, styrdokument har uppdaterats och utbildning inom området är den del av introduktion av nya medarbetare i kommunen.

Vi bedömer dock att det fortfarande finns ett behov av utvecklingsarbete framgent. Bland annat ser vi ett behov av att arbeta mer aktivt med frågan, genom bland annat diskussion, utbildning och att säkerställa att styrdokument uppdateras kontinuerligt. Vi bedömer även att kommunen bör arbeta med att definiera det organisatoriska ansvaret samt att en målbild tas fram för det förebyggande arbetet mot korruption.

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

Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
Har ändamålsenliga åtgärder vidtagits med anledning av rekommendationerna* i rapporten från 2018?	Se tabell 1. *Rekommendationer från granskningen 2018,* för bedömning av respektive rekommendation.	— Fastställa en formulering av en målbild för det förebyggande arbetet och en plan för att nå målbilden — Säkerställa en dokumenterad bedömning av risken för korruption och oegentligheter i en risk- och väsentlighetsanlys som grund för utformning av adekvata kontroller och kan lämpligen integreras i kommunens övergripande arbete med internkontrollplaner

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

		— Utforma en process för att säkerställa styrdokumentens tillämpning — Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter — Tydliggöra hur förbättringsåtgärder gällande det förebyggande arbetet ska rapporteras och följas upp — Säkerställa att Riktlinjer motverkande muta, bestickning, jäv samt andra oegentligheter samt Riktlinje för inköp och upphandling utgår från aktuell lagstiftning
Revisionsfråga	**Bedömning: I allt väsentligt**	**Rekommendationer**
Har kommunen inrättat en visselblåsarfunktion utifrån gällande lagstiftning?	Kommunen har upprättat en intern rapporteringskanal och antagna riktlinjer har dokumenterats skriftligt i enlighet med lag. Vi bedömer dock att kommunen inte har säkerställt att samtliga enligt lagen rapporterande personer har tillgång till visselblåsartjänsten.	Säkerställa att lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden efterlevs, särskilt gällande kraven på tydlig och lättillgänglig information samt krav på återkoppling av rapporter.
Revisionsfråga	**Bedömning: Ja**	**Rekommendationer**
Omfattar styrdokumenten inom området även det kommunala bolaget?	Av styrande dokument framgår att de även omfattar det kommunala bolaget.	Ingen rekommendation lämnad
Revisionsfråga	**Bedömning: Delvis**	**Rekommendationer**
Sker en dokumenterad bedömning av risken för korruption	Vi noterar att bolaget har tagit med risken om mutor och jäv i genomförd riskanalys som genomförs innan framtagandet av internkontrollplan.	Ingen rekommendation lämnad

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
Säkerställs att personal i det kommunala bolaget informeras och utbildas inom området?	Utbildning sker för nyanställda i kommunkoncernen, dock sker ingen återkommande utbildning.	Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter
Revisionsfråga	**Bedömning: Delvis**	**Rekommendationer**
Har personalen i kommunkoncernen tillräckligt med kunskap om styrande dokument och om korruptionsrelaterade risker?	Av respondenternas svar i enkäten framgår att det krävs mer kunskap och utbildning inom kommunkoncernen.	Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter

Tabell 1: *Rekommendationer från granskningen 2018

Rekommendation	Bedömning	
Det organisatoriska ansvarat och resursfördelningen för det förebyggande arbetet bör förtydligas inklusive en formulering av en målbild för det förebyggande arbetet och en plan för att nå målbilden		Rekommendationen bedöms inte vara tillräckligt åtgärdad
En bedömning av risken för korruption och oegentligheter bör dokumenteras i en risk- och väsentlighetsanlys som grund för utformning av adekvata kontroller och kan lämpligen integreras i kommunens övergripande arbete med internkontrollplaner		Rekommendationen bedöms delvis åtgärdad
Det övergripande reglementet för interkontroll bör uppdateras för att spegla kommunens organisation		Rekommendationen bedöms åtgärdad
Innehållet i styrdokumenten ses över samt att en process utformas för att säkerställa dess tillämpning		Rekommendationen bedöms delvis åtgärdad
Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter		Rekommendationen bedöms delvis åtgärdad

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Utforma en särskild visselblåsarpolicy inklusive rutin för hantering och utredning av misstänkta oegentligheter samt generellt tydliggöra hur förbättringsåtgärder gällande det förebyggande arbetet ska rapporteras och följas upp		Rekommendationen bedöms delvis åtgärdad

2 Bakgrund

KPMG har av Grums kommuns revisorer fått i uppdrag att följa upp en tidigare genomförd revisionsgranskning avseende hur kommunen arbetar med att förebygga korruption. Detta med anledning av att de granskningsinsatser som genomförs ska leda till att verksamheterna utvecklas.

Korruption innebär ett otillbörligt utnyttjande av den offentliga positionen för att uppnå privata fördelar. I begreppet ingår bland annat att ge och ta mot en otillbörlig förmån, maktmissbruk samt påverkan av tjänsteutövningen på grund av jäv, t.ex. i form av vänskapskorruption. Risker för korruption och andra oegentligheter finns alltid närvarande.

Inom offentlig verksamhet finns särskilda anledningar att motverka korruption då det dels handlar om allmänhetens förtroende för kommunens verksamheter, dels för att de finansieras av skatter. Objektivitetskravet i den offentliga förvaltningen är tydligt i svensk lagstiftning; verksamheten ska bedrivas sakligt och opartiskt och utan hänsyn till personliga intressen. Medborgarnas förtroende kräver att förtroendevalda och medarbetare i offentliga verksamheter inte låter sig påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete.

Korruption i olika former används som medel för att påverka en befattningshavare till att handla på ett annat sätt än vad som normalt skulle vara fallet. Därmed kan en korruptionsincident innebära såväl ekonomiska skador som förtroendeskador för den drabbade organisationen. Ett förebyggande arbete med ett tydligt och väl implementerat regelverk kan väsentligt minska risken för en organisation att utsättas för oegentligheter i form av korruption. De förebyggande åtgärderna ska syfta till att skapa en kultur för att förhindra korruption och vara utformade på ett effektivt sätt för att minska risken för korruption och för att upptäcka korrupta ageranden.

Den tidigare granskningen från 2018[1] bedömde att kommunens arbete med att minska risken att utsättas för korruption och oegentligheter inte var fullt ut ändamålsenligt. Ett antal rekommendationer lämnades till kommunen. Revisorerna bedömer att det är angeläget att följa upp hur rekommendationerna har tagits om hand, samt att få en nulägesbild av det förebyggande korruptionsarbetet.

[1] ”Kommunens beredskap för att förebygga korruption och oegentligheter”, PwC, 2018

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

2.1 Syfte och revisionsfrågor

Granskningen syftar till att bedöma om Grums kommun har ett tillfredsställande korruptionsförebyggande arbete och därigenom ett rimligt skydd mot korrupta ageranden.

Granskningen har omfattat följande revisionsfrågor:

- Har ändamålsenliga åtgärder vidtagits med anledning av rekommendationerna i rapporten från 2018:
  - Det organisatoriska ansvaret och resursfördelningen för det förebyggande arbetet bör förtydligas inklusive en formulering av en målbild för det förebyggande arbetet och en plan för att nå målbilden
  - En bedömning av risken för korruption och oegentligheter bör dokumenteras i en risk- och väsentlighetsanalys som grund för utformning av adekvata kontroller och kan lämpligen integreras i kommunens övergripande arbete med internkontrollplaner
  - Det övergripande reglementet för internkontroll bör uppdateras för att spegla kommunens organisation
  - Innehållet i styrdokumenten ses över samt att en process utformas för att säkerställa dess tillämpning
  - Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter
  - Utforma en särskild visselblåsarpolicy inklusive rutin för hantering och utredning av misstänkta oegentligheter samt generellt tydliggöra hur förbättringsåtgärder gällande det förebyggande arbetet ska rapporteras och följas upp
- Har kommunen inrättat en visselblåsarfunktion utifrån gällande lagstiftning?
- Omfattar styrdokumenten inom området även det kommunala bolaget?
- Sker en dokumenterad bedömning av risken för korruption och oegentligheter i det kommunala bolaget? Har eventuella identifierade risker resulterat i internkontrollåtgärder?
- Säkerställs att personal i det kommunala bolaget informeras och utbildas inom området?
- Har personalen i kommunkoncernen tillräckligt med kunskap om styrande dokument och om korruptionsrelaterade risker?

2.2 Avgränsning

Granskningen omfattar det kommunövergripande arbetet mot korruption i Grums kommun samt Grums hyresbostäder AB. Granskningen avser såväl 2023 som 2024 års verksamhet.

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

2.3 Revisionskriterier

I granskningen utgörs revisionskriterierna av:

- Kommunallagens 6 kap. 6 § Nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.
- Lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (2021:890)
- Nationell handlingsplan mot korruption. Den nationella handlingsplanen mot korruption[2] ska utgöra ett stöd till den offentliga förvaltningen och bidra till att arbetet att förebygga och upptäcka korruption. Den lägger fram fem strategier för att ha ett strukturerat arbetet mot korruption: (i) förbättrad kontrollmiljö och tydligare ansvarsförhållanden, (ii) riskanalyser som bidrar till att skapa riskmedvetna organisationer, (iii) kunskap och etiska förhållningssätt, (iv) rutiner för hantering av misstankar om korruption samt (v) samverkan och läran av andras erfarenheter.
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

2.4 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer/avstämningar med berörda tjänstemän och politiker. Se bilaga A för dokumentförteckning.

Inom ramen för granskningen har även en enkätundersökning genomförts. Enkätundersökningen har slumpmässigt skickats ut till medarbetare i hela kommunkoncernen. Enkäten innehöll totalt 13 frågor och skickades ut till totalt 58 personer. Enkäten skickades ut via e-post och pågick mellan 2024-03-18 och 2024-04-02. Två påminnelser har skickats ut och tiden förlängdes till 2024-04-09, i samband med den andra påminnelsen med anledning av låg svarsfrekvens. Den totala svarsfrekvensen är 53,5 procent. Se bilaga B för sammanställning av frågor och svar av enkäten.

Intervjuer har genomförts med:

- VD, Grums hyresbostäder AB
- Ekonomichef
- Kommunstyrelsens presidium

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

[2] Regeringskansliet, ett utvecklat arbete mot korruption i den offentliga förvaltningen – Handlingsplan mot korruption 2021–2023

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

3 Resultat av granskningen

3.1 Uppföljning av kommunens beredskap för att förebygga korruption och oegentligheter, 2018

Granskningen från 2018 hade till syfte att bedöma vad Grums kommun hade gjort för förebyggande arbete för att minska risken för att utsättas för korruption och oegentligheter.

Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte var att kommunens arbete med att minska risken för att utsättas för korruption och oegentligheter inte var fullt ut ändamålsenligt. Med anledning av bedömningen avlämnades sex rekommendationer.

3.1.1 Kommunstyrelsens yttrande

Av kommunstyrelsens yttrande, 2019-03-05, framgår att det tagits fram förslag till åtgärder med anledning av revisionsrapporten. Bland annat föreslogs att relevanta styrdokument skulle upprättas och att information om korruption och oegentligheter skulle ingå som en del i utbildningen för förtroendevalda och anställda.

Vidare framgick att kommunstyrelsen gav *Utveckling och förvaltning* i uppdrag att:

- Tydliggöra det organisatoriska ansvaret för att det förebyggande arbetet efterlevs, samt att all personal är informerade om vad som gäller.
- Ta fram ett nytt arbetssätt och nya dokument som förtydligar användandet.
- Uppdatera relevanta styrdokument och anpassa dessa efter den nya organisationsstrukturen.
- Information om korruption och oegentligheter ska ingå som en del i utbildningen av nya förtroendevalda, samt som en del i de informationsdagar som riktar sig till nyanställda.
- Upprätta en rutin för hur anmälan och hantering av misstankar om oegentligheter ska fungera.

3.1.2 Åtgärder med anledning av lämnade rekommendationer

Nedan redovisas den tidigare genomförda granskningens rekommendationer, samt vilka åtgärder som vidtagits med anledning av tidigare lämnade rekommendationer.

3.1.2.1 Rekommendation 1

- ➢ Det organisatoriska ansvaret och resursfördelningen för det förebyggande arbetet bör förtydligas inklusive en formulering av en målbild för det förebyggande arbetet och en plan för att nå målbilden

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Åtgärd

Av tidigare granskning framgick att det organisatoriska ansvaret och resurstilldelningen för att driva och samordna det förebyggande arbetet inom kommunen var otydligt. Vidare framgick att det saknades en övergripande målbild för hur det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter skulle fungera, samt att det saknades konkreta strategier för det fortsatta arbetet att nå en sådan målbild.

Vid den uppföljande granskningen beskriver intervjuade att det har pågått ett arbete att förtydliga det organisatoriska ansvaret och resursfördelningen för det förebyggandet arbetet. Ansvaret beskrivs ligga under kommunens stabsfunktion. Området beskrivs som brett och att det är många olika verksamhetsområden som bidrar genom att bland annat upprätta styrdokument. Exempelvis har styrdokument och rutiner förtydligats sedan granskningen, bland annat inom upphandling.

Av de underlag vi mottagit i samband med granskningen framgår ingen tydlig dokumenterad ansvarsfördelning.

Vi har inom ramen för granskningen inte mottagit någon information eller underlag avseende en målbild för det förebyggande arbetet eller en plan för att nå målbilden.

Bedömning

Vi bedömer att rekommendationen inte är tillräckligt åtgärdad.

Ansvar för det förebyggande arbetet finns inte dokumenterat och specifikt avsatta resurser finns inte. En målbild och plan för att nå denna, har inte tagits fram. Vi bedömer att en anti-korruptionspolicy eller dylikt övergripande styrdokument skulle bidra till att förtydliga värdegrund, målbild och ansvar för korruptionsfrågor.

3.1.2.2 Rekommendation 2

- En bedömning av risken för korruption och oegentligheter bör dokumenteras i en risk- och väsentlighetsanalys som grund för utformning av adekvata kontroller och kan lämpligen integreras i kommunens övergripande arbete med internkontrollplaner

Åtgärd

Vid den föregående granskningen konstaterades att risken för korruption och oegentligheter inte generellt hade beaktats vid upprättande av interna kontrollplaner. Vidare konstaterades att det inte fanns kontrollpunkter gällande riskerna för mutor och korruption.

I intervjuer för den uppföljande granskningen beskrivs att det har pågått ett arbete för att utveckla den interna kontrollen i kommunen. Bland annat har matriser tagits fram för stöd i arbetet. Vidare beskrivs att tjänstemän tidigare tagit fram förslag på internkontrollplan till politiker, men att det nu skett en förändring. I dagsläget beskrivs tjänstemännen ta fram underlag, men politiken är även delaktiga i framtagandet, genom att exempelvis själva identifiera risker.

Av risk- och konsekvensanalys för 2023 framgår att ett par risker med koppling till området korruption och oegentligheter har identifierats och riskvärderats. Detta gäller

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

risker inom områdena leverantörsfakturor och avtalstrohet. Ingen av kontrollmomenten har dock varit en del av kontrollplanen för 2023.

Av risk- och väsentlighetsanalys för 2024 framgår att risker inom områdena leverantörsfakturor, avtalstrohet och felaktiga utbetalda arvoden till förtroendevalda har identifierats och riskvärderats. I kommunens internkontrollplan för 2024 ingår en kontroll inom området felaktigt utbetalda arvoden till förtroendevalda.

Vi har inte tagit del av eller fått information om att det har genomfört en specifik risk- och väsentlighetsanalys för risker inom området korruption och oegentligheter.

Bedömning

Vi bedömer rekommendationen som delvis åtgärdad.

Vi noterar att risker med koppling till korruption och oegentligheter har identifierats 2023 och 2024, men bedömer samtidigt att kommunen med fördel kan överväga att införa ett särskilt moment att bedöma risken för just korruption och oegentligheter, alternativt att tydligare koppla de identifierade riskerna till området.

3.1.2.3 Rekommendation 3

- Det övergripande reglementet för internkontroll bör uppdateras för att spegla kommunens organisation

Åtgärd

Granskningen från 2018 konstaterade att dåvarande styrande dokument för internkontroll inte speglade kommunens organisation.

Sedan granskningen 2018 har Grums kommun utvecklat arbetet med intern kontroll. Grums kommuns reviderade riktlinjer för internkontroll år 2021. Bland annat har reglementet reviderats efter kommunens organisation.

Bedömning

Vi bedömer rekommendationen som åtgärdad.

3.1.2.4 Rekommendation 4

- Innehållet i styrdokumenten ses över samt att en process utformas för att säkerställa dess tillämpning

Åtgärd

Vid granskningen konstaterades att kommunen hade styrdokument med koppling till korruption och oegentligheter, men att det fanns en avsaknad av process för att säkerställa att anställda och förtroendevalda hade tillräcklig kännedom om dessa. Vidare konstaterades att styrdokumenten var i behov av revidering och att det fanns ett behov av att regelbundet uppdatera informationen.

Intervjuade vid den uppföljande granskningen uppger att ett arbete har pågått för att revidera, uppdatera och se över kommunens styrdokument inom området. Inom ramen för granskningen har vi tagit del av några av kommunens riktlinjer och rutiner:

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

- Riktlinjer för inköp och upphandling [3]
- Riktlinjer motverkande muta, bestickning, jäv samt andra oegentligheter[4]

Vi noterar att riktlinjer för inköp och upphandling, samt motverkande muta, bestickning, jäv och andra oegentligheter har reviderats sedan granskningen som genomfördes 2018. Vi noterar dock att ordet *bestickning* används i kommunens styrdokument, vilket inte längre finns i nuvarande lagstiftning. Felaktiga hänvisningar till lagstiftning finns även i riktlinjen. I nuvarande lag regleras sedan 2012 mutbrott, och brottsrubriceringarna *givande och tagande av muta samt handel med inflytande* är de som används.

Avseende riktlinjer för inköp och upphandling noterar vi att riktlinjen inte är uppdaterad utifrån beslut från EU-domstolen 2021 eller ny lagstiftning som trädde i kraft 1 februari 2022. Vid faktakontrollen för granskningen får vi till oss att kommunstyrelsen beslutat om att revidera riktlinjer för inköp och upphandling vid sammanträdet, 2024-04-29. Vi har inom ramen för granskningen inte tagit del av de reviderade riktlinjerna och kan därav inte uttala oss om revideringen.

Intervjuade uppger att styrdokumenten finns tillgängliga för samtliga medarbetare på kommunens intranät, samt att nyanställda som en del av sin introduktion får information om var kommunens styrdokument finns. Av riktlinjerna motverkande muta, bestickning, jäv samt andra oegentligheter, framgår att den nyanställde ska signera att hen tagit del av riktlinjerna. Det är ansvarig chef som tillsammans med den nyanställda går igenom checklistan för nyanställda, för att säkerställa att samtliga moment är genomförda inom tidsramen för introduktionen.

Vi har inte fått ta del av någon process eller likande som kommunen använder för att säkerställa att informationen regelbundet uppdateras.

Bedömning

Vi bedömer rekommendationen som delvis åtgärdad.

Styrdokumenten har uppdaterats, men vi har funnit behov av att ytterligare uppdatera dem för att säkerställa korrekt hänvisning till lagstiftning.

3.1.2.5 Rekommendation 5

- ➢ Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter

Åtgärd

Tidigare granskning konstaterade att kommunen inte inkluderade introduktion inom korruption och oegentligheter för nyanställda och förtroendevalda. Det fanns heller inga rutiner för att säkerställa att samtliga anställda och förtroendevalda i kommunen genomgår utbildning. Ytterligare fanns det ingen rutin för att säkerställa att samarbetspartners tog del av regelverket i kommunen.

[3] Antagen av kommunstyrelsen 2020-10-27, §52
[4] Antagen av kommunfullmäktige 2019-05-28, §41

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

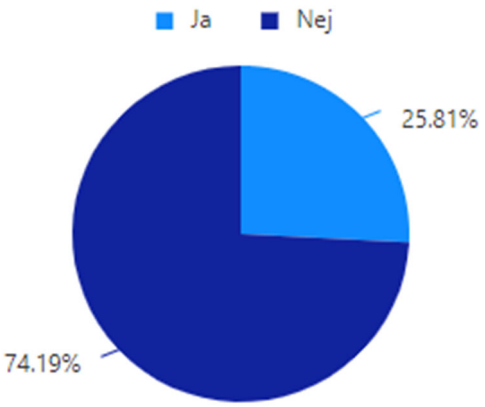
I Grums kommun finns en checklista[5] för nya medarbetare. Av checklistan framgår bland annat ett antal webbutbildningar som ingår i den kommunövergripande introduktionen. En av dessa utbildningar avser området korruption och mutor.

Vid tiden för den uppföljande granskningen ingår en webbutbildning inom området korruption och mutor för nyanställda och förtroendevalda i kommunen. Nyanställda och förtroendevalda får även muntlig information i samband med introduktionsutbildningen, där ett presentationsunderlag används som stöd. Av presentationsunderlaget framgår bland annat vad korruption och oegentligheter innebär, vad en medarbetare eller förtroendevald ska göra vid misstanke samt information om kommunens styrdokument och utbildning. Utifrån den muntliga informationen har deltagarna möjlighet att ställa frågor.

Det finns inget uttalat i kommunen hur ofta medarbetare eller förtroendevalda ska genomföra webbutbildning inom området korruption och oegentligheter, eller hur ofta andra utbildningar ska genomföras.

Inom ramen för granskningen genomfördes en enkät där ett urval av medarbete i kommunen och det kommunala företaget fick besvara ett antal frågor om det förebyggandet arbetet mot korruption inom kommunkoncernen.

Majoriteten av respondenterna för enkäten uppger att det inte regelbundet får utbildning inom området.



Fråga 7: Jag får regelbundet utbildning i hur man kan förebygga och minska risken för korruption och andra oegentligheter.

Avseende samarbetsparterna har vi inom ramen för granskningen fått information om att krav enligt LOU 13 kap 1-3§§ alltid finns med i upphandling, vilka specificerar att en leverantör ska uteslutas från att delta i en upphandling bland annat om leverantören är dömd för korruptionsbrott eller bedrägeri, och kan uteslutas bland annat om leverantören otillbörligt har försökt påverka myndigheten. Leverantören ska bekräfta att det inte föreligger skäl för uteslutning genom en sanningsförsäkran.
Riktlinjerna motverkande muta, bestickning, jäv samt andra oegentligheter anger att ett syfte med dem är att ”tydliggöra för leverantörer och andra intressenter vad som gäller i

[5] *Introduktion av ny medarbetare,* Version 2022-04-28

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Grums kommun vilket även syftar till att minska risken för att felaktigheter ska begås". Vi har dock inte tagit del av någon information kring hur leverantörer informeras om riktlinjerna eller kommunens förhållningssätt, förutom ovan gällande uteslutningsgrunderna vid upphandling.

Bedömning

Vi bedömer rekommendationen som delvis åtgärdad.

Utbildning sker vid nyanställning, men sker dock inte återkommande. Det är viktigt att både gällande lagstiftning, etiska förhållningssätt och praktiska dilemman återkommande diskuteras i en organisation för att upprätthålla ett önskvärt värdegrundsarbete och säkerställa att medarbetare vet hur de förväntas agera. Vi bedömer vidare att samarbetspartners inte med tydlighet informeras om kommunens riktlinjer och förhållningssätt.

3.1.2.6 Rekommendation 6

- Utforma en särskild visselblåsarpolicy inklusive rutin för hantering och utredning av misstänkta oegentligheter samt
- generellt tydliggöra hur förbättringsåtgärder gällande det förebyggande arbetet ska rapporteras och följas upp

Åtgärd

Av den tidigare granskningen framkom att det vid tiden för granskningen inte fanns möjlighet till att anonymt anmäla misstankar vid sidan av en rapportering inom den egna linjeorganisationen.

I den föregående granskningen konstaterades att det inte fanns en formell handlingsberedskap för allvarligare händelser avseende oegentligheter. Det konstaterades även att kommunen kunde tydliggöra hur identifierade förbättringsåtgärder skulle följas upp och återrapporteras.

Vid tiden för uppföljningen har Grums kommun upprättat en visselblåsarfunktion[6]. Av rutinen framgår bakgrund, syfte, visselblåsning i Grums kommun, rutiner vid visselblåsning, roller och ansvar, om visselblåsarfunktionen, sekretess och diarieföring samt uppföljning.

Vi har inom ramen för granskningen inte tagit del av hur förbättringsåtgärder gällande det förebyggande arbetet ska rapporteras och följas upp.

Bedömning

Vi bedömer rekommendationen som delvis åtgärdad.

Vi bedömer att införandet av visselblåsarfunktionen innebär att en rutin för hantering och utredning av misstänkta oegentligheter införts. Vi bedömer dock att kommunen inte har tydliggjort hur förbättringsåtgärder gällande det förebyggande arbetet ska

[6] *Riktlinjer för Grums kommuns visselblåsarfunktion,* Antagen av kommunstyrelsen, per 2023-11-13 §245

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

rapporteras och följas upp. För vidare bedömning av visselblåsarfunktionen, utifrån de lagkrav som tillkommit efter granskningen 2018, hänvisas till kapitel 3.2. nedan.

3.1.3 Bedömning

Vår bedömning är att det delvis vidtagits ändamålsenliga åtgärder med anledning av rekommendationerna i rapporten från 2018.

Vår bedömning grundar sig i att Grums kommun har vidtagit flera åtgärder utifrån tidigare lämnade rekommendationer. Det har tagits fram en visselblåsarfunktion, vilket vi bedömer som positivt. Vi kan även konstatera att styrdokument har reviderats och uppdaterats efter kommunens organisation. Dock ser vi ett behov av att ytterligare uppdatera dem för att säkerställa korrekt hänvisning till lagstiftning.

I kommunens risk- och väsentlighetsarbete samt internkontroll har även risker med koppling till korruption och oegentligheter identifierats.

Grums kommun har enligt uppgift förtydligat det organisatoriska ansvaret för korruption och oegentligheter men ansvar för det förebyggande arbetet finns inte dokumenterat och specifikt avsatta resurser finns inte. Någon målbild för arbetet har inte framställts. Nyanställda i kommunen ska genomföra en webbutbildning inom området i samband med introduktion. Dock sker inte utbildning på ett systematiskt sätt, utöver introduktionen.

Vi bedömer att rekommendation ett kvarstår samt att det finns ett behov av ytterligare arbete avseende rekommendation två, fyra, fem och sex.

3.2 Visselblåsarfunktion

Lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (2021:890), gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Från och med juli 2022 ska offentliga arbetsgivare med minst 50 anställda ha en intern visselblåsarfunktion.

Som framgår av *stycke 3.1.2.6*, har kommunen upprättat riktlinjer för en visselblåsarfunktion. Riktlinjen utgår från Lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Av riktlinjen framgår att visselblåsarfunktionen ska användas som ett komplement för ett öppet samtalsklimat.

Enligt lagen ska oberoende och självständiga personer utses, som ansvarar för att ta emot rapporter, följa upp det som rapporteras samt ha kontakt med den rapporterande personen. Kommunens visselblåsarfunktion ligger hos en extern part i syfte att omöjliggöra efterforskning av uppgiftslämnarens identitet. När en anmälan upprättas är det den externa parten som först ansvarar för att göra en bedömning av ärendet. Om ärendet inte bedöms falla under funktionens syfte avskrivs ärendet som visselblåsarärende. Ärendet kan dock hänvisas vidare internt till relevanta tjänstepersoner. Om ärendet faller inom ramen för funktionens syfte kontaktas kommunen av den externa partens handläggare. I kommunen tilldelas ärendet handläggare, dessa handläggare är HR-chef, ekonomichef samt administrativ chef. Det är även handläggarna som ansvarar för en eventuell intern utredning.

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Ärendet utreds sedan internt eller externt. När utredningen är sammanställd sammankallas kommunens utsedda handläggare för visselblåsning som utifrån utredning fattar beslut om åtgärder. Vid slutet av processen får visselblåsaren återkoppling av ärendet. Det ska årligen ske en återrapportering till kommunstyrelsen, där antal ärenden och vidtagna åtgärder framgår.

Enligt lagen ska den rapporterande personen få en bekräftelse på att rapporten mottagits inom sju dagar, och återkoppling ska ske senast inom tre månader från bekräftelsen. Dessa uppgifter framgår inte av kommunens riktlinjer.

Vid intervjuer framkommer att kommunen hittills inte har mottagit något visselblåsarärende via den externa leverantören. De ärenden som mottagits har inte varit inom ramen för visselblåsning, uppger intervjupersoner. Även Grums Hyresbostäder AB uppger att de inte har mottagit information om något visselblåsarärende.

Information om visselblåsarfunktionen och länk för att göra en anmälan finns på kommunens och det kommunala bolagets intranät, vilket innebär att en anmälan inte kan genomföras med enbart åtkomst till kommunens externa hemsida. Enligt lagen ska funktionen kunna användas inte bara av arbetstagare, utan även arbetssökande, praktikanter, inhyrd personal, egna företagare som utför uppdrag, aktieägare som är verksamma i bolag samt volontärer och skyddet kvarstår även efter avslutad anställning. Enligt lagen ska kommunen lämna tydlig och lättillgänglig information om hur rapportering kan göras via sin interna rapporteringskanal, men även hur rapportering kan göras till externa rapporteringskanaler som olika myndigheter tillhandahåller.

3.2.1 Bedömning

Vår bedömning är att kommunen i allt väsentligt har inrättat en visselblåsarfunktion utifrån gällande lagstiftning.

Vår bedömning grundar sig i att kommunen har upprättat en intern rapporteringskanal. Vi har inom ramen för denna granskning inte kontrollerat avtalet med den externa leverantören eller utfört kontroller av visselblåsarfunktionen. Vi bedömer att kommunen, genom de antagna riktlinjerna, skriftligen har dokumenterat sin interna rapporteringskanal i enlighet med lagen.

Utifrån kommunens riktlinje samt genomförda intervjuer gör vi bedömningen att funktionen omfattar den typ av ärenden som lagen föreskriver samt att funktionen gör det möjligt att rapportera anonymt. Vi bedömer dock att kommunen inte har säkerställt att samtliga enligt lagen rapporterande personer har tillgång till visselblåsartjänsten. Information om de externa rapporteringskanaler som finns saknas även på den externa hemsidan. Vi bedömer vidare att information om när rapporterande person ska få bekräftelse och återkoppling inte framgår av riktlinjen.

Anlitande av extern leverantör bedömer vi säkerställer att de externa personer som hanterar ärendena är oberoende och självständiga. Vi bedömer att riktlinjen ger kommunens utsedda handläggare mandat att inleda och avsluta utredningar. Riktlinjen lyfter även hur eventuell jävsrisk hos handläggarna ska hanteras. Dock bedömer vi att

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

kommunen bör överväga att se över handläggargruppens sammansättning, så att deras oberoende gentemot förvaltningens och politikens ledning inte kan ifrågasättas.

3.3 Det förebyggandet arbetet inom det kommunala bolaget

3.3.1 Styrande dokument

Av de styrdokument som vi mottagit inom ramen för granskningen inom området framgår att de även är gällande för Grums kommuns bolag. Bland annat omfattas det kommunala bolaget av kommunens riktlinjer motverkande muta, bestickning, jäv samt andra oegentligheter, riktlinjer för inköp och upphandling samt kommunens visselblåsarfunktion.

Intervjuade uppger att Grums hyresbostäder AB använder sig av vissa av kommunens stödfunktioner. Bland annat har bolaget ingen egen HR- eller upphandlingsfunktion, utan tar hjälp av Grums kommun. Utöver kommunens styrdokument har det kommunala bolaget inga egna styrdokument inom området.

3.3.2 Riskanalys

Enligt kommunens riktlinjer[7] för internkontroll är syftet med riktlinjen är att skapa förutsättningar och ge verktyg för att bedriva ett effektivt arbete med intern kontroll i kommunen. Vidare framgår att internkontrollplaner ska upprättas för varje nytt kalenderår och ska följas upp årligen. Internkontrollplanen ska bygga på en riskanalys för att identifiera och prioritera kontrollområden. I riktlinjen framgår även att kommunstyrelsen ska informera sig om hur den intern kontrollen fungerar i det kommunala bostadsbolaget.

Grums Hyresbostäder AB tar årligen fram en internkontrollplan som utgår ifrån en riskanalys. Bolaget uppger vid intervju att de följer samma mall och matris som kommunen använder för internkontroll.

Inom ramen för granskningen har vi tagit del av internkontrollplan samt riskanalys för år 2023 samt 2024. Av riskanalys som genomförts inför framtagandet av internkontrollplan framgår en risk avseende området mutor och jäv. Risken har inte fått en tillräckligt hög riskbedömning för att bli en av kontrollerna under 2023 eller 2024.

Vi har inom ramen för granskningen inte mottagit något annat underlag där en riskanalys för korruption och oegentligheter i det kommunala bolaget framgår. Likaså har vi inte mottagit underlag för internkontrollåtgärder som varit ett resultat utifrån identifierade risker som framgår av internkontrollplanen.

3.3.3 Information och utbildning

Vid intervju beskrivs att nyanställd personal i Grums Hyresbostäder AB följer samma introduktion som kommunen följer. Utöver den utbildning som medarbetare i kommunkoncernen får finns även information på kommunens intranät som

[7] Internkontroll – riktlinjer för Grums kommun, antagen av kommunfullmäktige 2010-12-16, senast reviderat 2023-09-06

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

medarbetare kan ta del av. Intervjuade beskriver även att bolaget lyft frågor om bland annat kommunens visselblåsarsystem, jäv och mutor på APT. Utöver ovannämnda informations- och utbildningstillfällen sker ingen annan specifik utbildning för de anställda i bolaget.

Intervjupersoner uppger att det inte är uttalat hur ofta medarbetare ska genomföra webbutbildning inom området korruption och oegentligheter, eller att det sker någon systematisk uppföljning vilka medarbetare som regelbundet genomför utbildningen.

3.3.4 Bedömning

Vår bedömning är att styrdokumenten inom området omfattar det kommunala bolaget.

Se *avsnitt 3.1.2.4* för bedömning av styrdokumenten.

Vår bedömning är att det delvis sker en dokumenterad bedömning av risken för korruption och oegentligheter i det kommunala bolaget. Vi bedömer vidare att det inte har genomförts några internkontrollåtgärder med anledning av identifierade risker.

Vi noterar att bolaget har tagit med risken om mutor och jäv i genomförd riskanalys som genomförs innan framtagandet av internkontrollplan.

Vår bedömning är att det delvis säkerställs att personal i det kommunala bolaget informeras och utbildas inom området.

Se *avsnitt 3.1.2.5* för bedömning av utbildningsinsatserna.

3.4 Kännedom om korruptionsrelaterade risker i kommunkoncernen

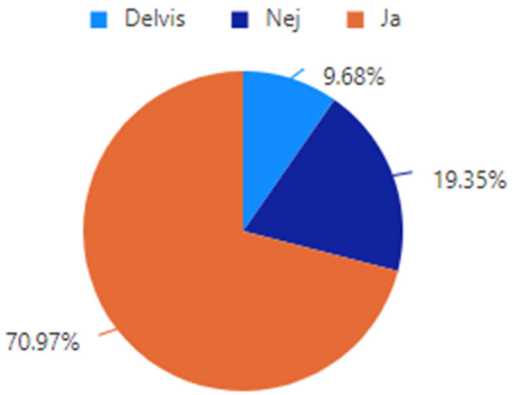
I samband med sammanställningen av enkäten noteras att svaren mellan kommunen och det kommunala bolaget inte skiljer sig nämnvärt åt. Därav redovisas svaren nedan samlat.

Av enkätsvar framgår att 71% av respondenterna upplever att kommunkoncernen har ett tydligt förhållningssätt till korruption och oegentligheter. Även lika många av respondenterna bedömer även att de har fått den information och vägledning som behövs för att förstå kommunens förhållningssätt vad gäller korruption och oegentligheter.

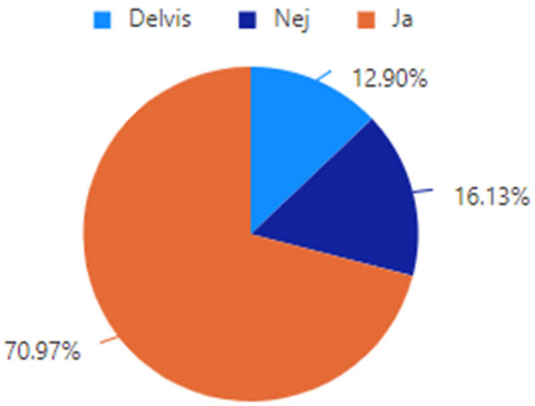
Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public



Fråga 3: Jag upplever att kommunkoncernen har ett tydligt förhållningssätt till korruption och oegentligheter



Fråga 4: Jag har fått den information och vägledning jag behöver för att förstå kommunens förhållningssätt vad gäller korruption och oegentligheter.

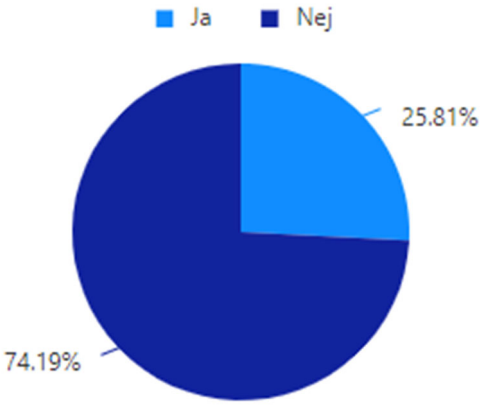
En av enkätens frågeställningar avsåg att respondenterna skulle besvara vilka områden som kan förknippas med korruption och oegentligheter inom kommunkoncernen. Av fritextsvaren framgick bland annat att respondenterna anser att området går att förknippa med de flesta områdena inom koncernen. Bland annat uppgavs; köp och försäljning av fastigheter, mutor vid myndighetsutövning, mottagandet av gåvor, upphandling, rekrytering, politiker, byggnation och renovering. Av ett fåtal av svaren framgick att respondenten inte visste.

Enkäten visar vidare att knappt en tredjedel av respondenterna menar att deras avdelning/enhet *inte* diskuterar frågeställningar gällande jäv, mutor och andra oegentligheter under t.ex. arbetsplatsträffar.
Avseende regelbunden utbildning uppgav 74% att de *inte* regelbundet har fått utbildning i hur man kan förebygga och minska risken för korruption och andra oegentligheter.

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV



Fråga 7: Jag får regelbundet utbildning i hur man kan förebygga och minska risken för korruption och andra oegentligheter.

En av frågorna i enkäten avsåg om respondenterna visste hur de skulle agera om de upptäckte missförhållande som bryter mot kommunens policy och riktlinjer rörande korruption och oegentligheter. Av fritextsvaren framgår att majoriteten av respondenterna skulle kontakta sin närmsta chef eller annan chef eller roll inom ledningen. Flera av respondenterna uppger även att kommunens visselblåsarfunktion finns tillgänglig. I princip samtliga respondenter anger att de vet vad som är deras ansvar och vad som förväntas av deras roll när det gäller att förhindra jäv, mutor och andra oegentligheter, samt att de känner sig trygga i att fråga sin chef eller andra personer i ledande ställning, om de skulle känna sig osäkra i frågor som rör mutor, jäv och andra oegentligheter.

I enkäten uppgavs från samtliga respondenter att de under de senaste 12 månaderna inte upptäckt någon typ av misstänkt oegentlighet eller förtroendeskadligt agerade.

Fråga 11: Har du under de senaste 12 månaderna personligen upptäckt någon typ av oegentlighet eller förtroendeskadligt agerande.

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Ur fritextsvaren framgår bland annat att området och frågorna upplevs som viktiga i kommunkoncernen, men att det kan finnas ett behov av att lyfta diskussionen mer.

3.4.1 Bedömning

Vår bedömning är att personalen i kommunkoncernen delvis har tillräckligt med kunskap om styrande dokument och om korruptionsrelaterade risker.

Vi noterar vid genomgång av enkätsvaren att flera respondenter i kommunkoncernen uppger att kommunkoncernen har ett tydligt förhållningssätt till korruption och att de har fått information inom området, vet vad korruption och oegentligheter kan förknippas med samt att det vet hur de ska agera vid misstanke. Samtidigt tyder vissa av respondenternas svar på att det krävs mer kunskap och utbildning inom kommunkoncernen.

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om Grums kommun har ett tillfredställande korruptionsförbyggande arbete och därigenom ett rimligt skydd mot korrupta ageranden.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att Grums kommun delvis har hörsammat rekommendationerna från den tidigare granskningen. Vi bedömer att Grums kommun delvis har ett tillfredställande korruptionsförebyggande arbete och därigenom ett rimligt skydd mot korrupta ageranden.

Vi kan i den uppföljande granskningen konstatera att kommunen har vidtagit åtgärder med anledning av tidigare lämnade rekommendationer. Vi bedömer dock att det finns ett behov av utvecklingsarbete framgent. Framför allt ser vi ett behov av att arbeta mer aktivt med frågan och att säkerställa att den hålls levande i kommunkoncernen. Vi bedömer att kommunen behöver arbeta med att återkommande se över styrdokument och återkommande utbilda och föra diskussion med medarbetare om frågan. Vi bedömer att kommunen bör arbeta vidare med att definiera det organisatoriska ansvaret för förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter, en målbild för arbetet samt en regelbunden uppföljning av frågan.

Vi noterar i den uppföljande granskningen att det finns en medvetenhet i kommunkoncernen om risker för korruption och vart medarbetarna ska vända sig vid misstanke. Det är dock viktigt att löpande hålla frågan vid liv för att hålla sig uppdaterad om samhällets utveckling och att riskmedvetenheten finns hos medarbetare.

Mot bakgrund av genomförd uppföljning kvarstår enligt vår bedömning följande rekommendationer till **kommunstyrelsen** att**:**

- Fastställa en formulering av en målbild för det förebyggande arbetet och en plan för att nå målbilden
- Säkerställa en dokumenterad bedömning av risken för korruption och oegentligheter i en risk- och väsentlighetsanlys som grund för utformning av adekvata kontroller och kan lämpligen integreras i kommunens övergripande arbete med internkontrollplaner
- Utforma en process för att säkerställa styrdokumentens tillämpning
- Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter
- Tydliggöra hur förbättringsåtgärder gällande det förebyggande arbetet ska rapporteras och följas upp

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi **kommunstyrelsen** att:

— Säkerställa att Riktlinjer motverkande muta, bestickning, jäv samt andra oegentligheter samt Riktlinje för inköp och upphandling utgår från aktuell lagstiftning

— Säkerställa att lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden efterlevs, särskilt gällande kraven på tydlig och lättillgänglig information samt krav på återkoppling av rapporter

Utifrån resultatet av vår granskning rekommenderar vi **Grums hyresbostäder AB** att:

— Säkerställa att anställda, förtroendevalda och samarbetspartners löpande informeras och utbildas kring relevanta styrdokument och särskilt gällande riktlinjer motverkande korruption och oegentligheter

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Grums kommun
Uppföljande granskning av korruptionsförebyggande arbete

2024-05-16

Datum som ovan
KPMG AB

Helena Hansson
Verksamhetsrevisor

Sofia Gunnarsson
Verksamhetsrevisor

Karin Helin-Lindkvist
Certifierad kommunal yrkesrevisor

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

5 Bilagor

5.1 Bilaga A: Dokumentförteckning

Dokument
Internkontrollplan 2024, Grums kommun, ej daterad
Reglemente för attest och kontroll av ekonomiska transaktioner, 2024-02-22
Rutin för att ta emot pengar och gåvor, ej daterad
Risk- och konsekvensanalys, Grums kommun, ej daterad
Rutin för mottagande av gåvor från kund och anhöriga till personal inom vård och omsorg, ej daterad
Ägardirektiv för verksamheten i Grums Hyresbostäder AB, daterad 2023-07-06
Bolagsordning för Grums Hyresbostäder, daterad 2011-06-16
Riktlinjer för Grums visselblåsarfunktion, daterad 2023-11-13
Bilaga till Risk- och konsekvensanalys, ej daterad
Internkontrollplan 2023 och 2024, Grums Hyresbostäder, ej daterad
Kontrollmoment, Grums Hyresbostäder, ej daterad
Arbetsplatsträff minnesanteckningar, Grums Hyresbostäder, 2023-11-20
Arbetsplatsträff minnesanteckningar, Grums Hyresbostäder, 2024-02-20
Riktlinjer motverkande muta, besiktning, jäv samt andra oegentligheter, 2019-05-28
Riktlinjer för inköp och upphandling, 2020-10-27
Reglemente för kommunstyrelsen i Grums kommun, 2015-02-19
Internkontroll – riktlinjer för Grums kommun, 2010-12-16
Kommunstyrelsens delegationsordning, reviderad 2023-06-01
Introduktion av ny medarbetare, 2022-04-28
Internkontrollplan 2023, Grums kommun, ej daterad

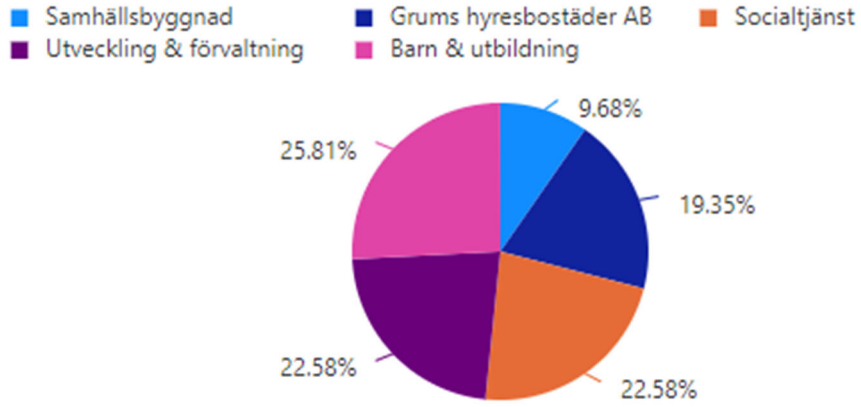
© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

5.2 Bilaga B: Enkät

Enkät
Fråga 1: Vilken organisatorisk enhet tillhör du?



Option	Responses
Samhällsbyggnad	3
Grums hyresbostäder AB	6
Socialtjänst	7
Utveckling & förvaltning	7
Barn & utbildning	8

Fråga 2: Vilka områden kan enligt dig förknippas med korruption och oegentligheter inom kommunkoncernen?
Svar 1: Jag förstår inte frågan.
Svar 2: vet inte direkt, kanske köp och sälj av fastigheter där kommunanställda sitter med i det köpande aktiebolagets styrelse och liknande kanske?
Svar 3: Muta vid myndighetsutövning. Bli bjuden eller få gåvor i olika sammanhang där du representerar kommunen.
Svar 4: Alla områden där man kan utnyttja sin ställning för sin egen vinning eller någon annans.

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

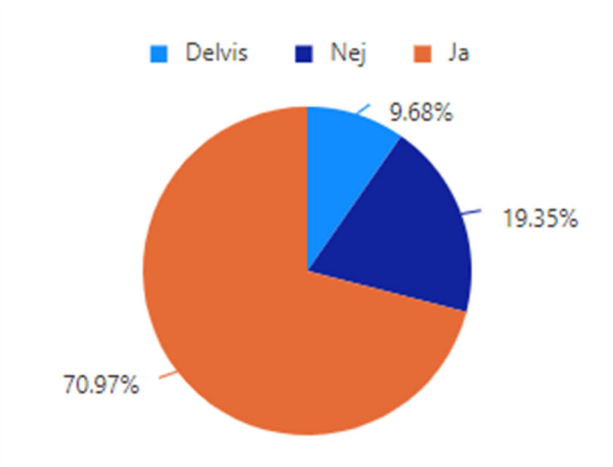
Svar 5: Jag förstår inte frågan "vilka områden kan förknippas...". Där korruption och oegentligheter kan uppstå är inom många områden, upphandling, ekonomi, rekrytering mm.
Svar 6: Alla (?) men kanske främst de som arbetar med leverantörer i någon form.
Svar 7: Direkt förknippat, mutor, jäv, bestickning men indirekt allt som på något vis innebär man drar egen fördel av sin position eller utnyttjar den för egen vinning skull alternativt både frivilligt eller ofrivilligt gör fel med bokföring eller liknande.
Svar 8: Politiker och tjänstemän
Svar 9: vet ej
Svar 10: Vet ej.
Svar 11: Byggnation och renovering
Svar 12: Ekonomi
Svar 13: Främst de som hanterar upphandling av varor och tjänster.
Svar 14: Samtliga som är i dialog/samverkan med externa personer/aktörer.
Svar 15: Alla, så fort människor är inblandade finns risken.
Svar 16: Det kan egentligen vara var som helst men tror att det är vanligare inom samhällsbyggnad men även socialtjänst och barn och utbildning. Med samhällsbyggnad menas även Grums hyresbostäder AB. Vet att vi tidigare haft ärenden inom bostadsbolaget, samhällsbyggnad samt socialtjänst.
Svar 17: vet inte exakt.
Svar 18: I princip kan alla områden beröras. Det som främst kommer i tanke är de tekniska områdena men även socialtjänst, hemtjänst etc berörs.
Svar 19: Upphandling och inköp. Myndighetsutövning.
Svar 20: bjudningar
Svar 21: Överallt där beslut tas
Svar 22: Vet ej
Svar 23: Att ta emot pengar/gåvor av personer som vill ha fördel i beslut.
Svar 24: vet ej.
Svar 25: Mutor, gåvor, resor, anställningar, tjänster etc.
Svar 26: Bestämmande politiker.
Svar 27: Socialtjänst, hemtjänst

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Svar 28: -
Svar 29: Inga, hoppas jag! Skulle så vara så kanske upphandlingar gentemot externa aktörer eller kanske frågor om markavtal e dyl vore "troligast"?
Svar 30: Ex. gåvor
Svar 31: Inom kontor.
Fråga 3: Jag upplever att kommunkoncernen har ett tydligt förhållningssätt till korruption och oegentligheter



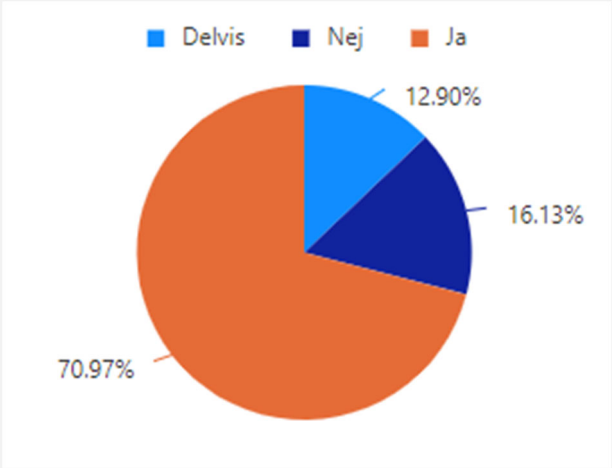
Option	Responses
Delvis	3
Nej	6
Ja	22

Fråga 4: Jag har fått den information och vägledning jag behöver för att förstå kommunens förhållningssätt vad gäller korruption och oegentligheter?

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

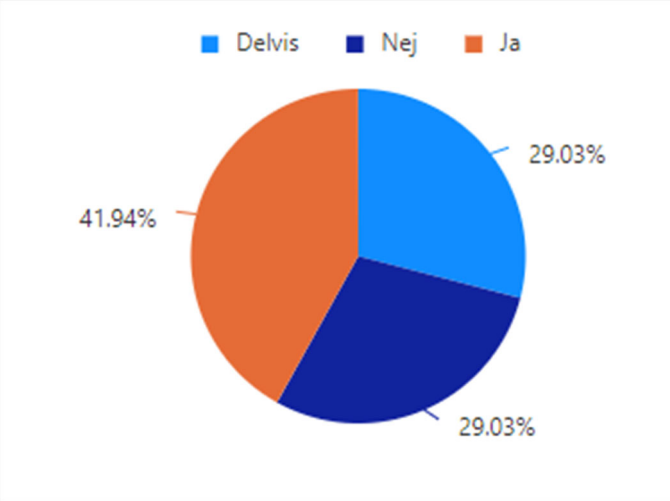
© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public



Option	Responses
Delvis	4
Nej	5
Ja	22

Fråga 5: Min avdelning/enhet har diskuterar frågeställningar gällande jäv, mutor och andra oegentligheter under t.ex. arbetsplatsträffar



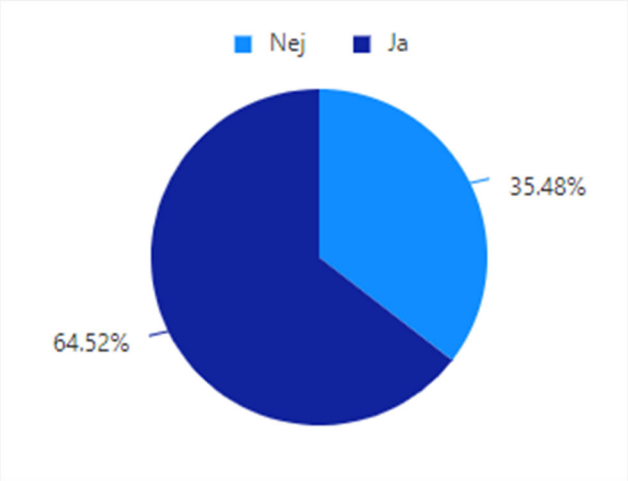
Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Option	Responses
Delvis	9
Nej	9
Ja	13

Fråga 6: Min avdelning/enhet har diskuterat eller fått information om vad som menas med korruption och oegentligheter



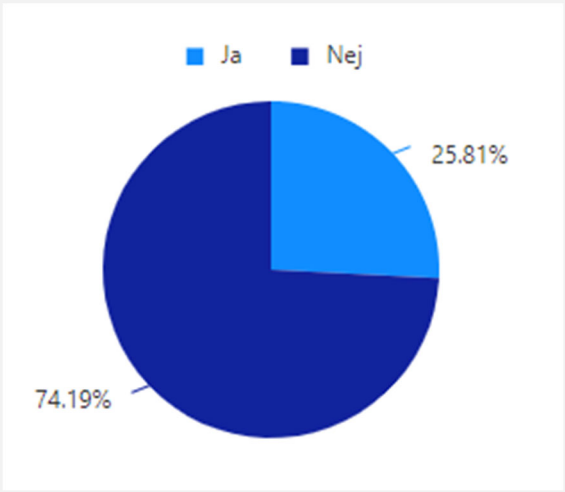
Option	Responses
Nej	11
Ja	20

Fråga 7: Jag får regelbundet utbildning i hur man kan förebygga och minska risken för korruption och andra oegentligheter?

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

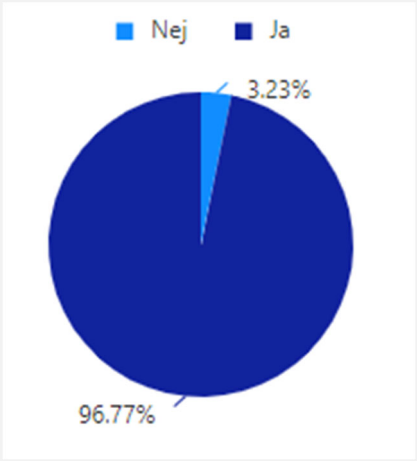
© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public



Option	Responses
Ja	8
Nej	23

Fråga 8: Jag vet vad som är mitt ansvar och vad som förväntas av min roll när det gäller att förhindra jäv, mutor och andra oegentligheter



Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Option	Responses
Nej	1
Ja	30

Fråga 9: Om du upptäcker ett missförhållande som bryter mot kommunens policy och riktlinjer rörande korruption och oegentligheter, hur skulle du agera?
Svar 1: Kontakta min chef alternativt kommunalrådet eller använda visselblåsarfunktionen
Svar 2: visselblåsarfunktionen kanske?
Svar 3: Ta kontakt med min chef för att diskutera vidare hantering. av ärendet.
Svar 4: Skulle kontakta ansvarig inom området alternativt utnyttja visselblåsarfunktionen om det behövs.
Svar 5: Rapportera till närmaste chef eller använd visselblåsarfunktionen på iWeb.
Svar 6: Anmäla till kommunledningen.
Svar 7: ange detta för min chef, kommunalråd alternativt anmäla som en visselblåsning via kommunens system för detta
Svar 8: Anmäler till rektor som tar det vidare till HR.
Svar 9: rapportera till närmaste chef
Svar 10: Informera chefen.
Svar 11: Om det är i min yrkesroll, skulle jag i första hand kontakta min chef för dialog om vad jag ska göra. Om det är i min privata roll som medborgare, skulle jag troligen kontakta någon i kommunledningen el någon i kommunfullmäktige.
Svar 12: Kontakta sektorchef, kommunchef eller kommunstyrelsens ordförande.
Svar 13: Jag skulle anmäla detta till min blockchef.
Svar 14: Anmäla till chef.

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

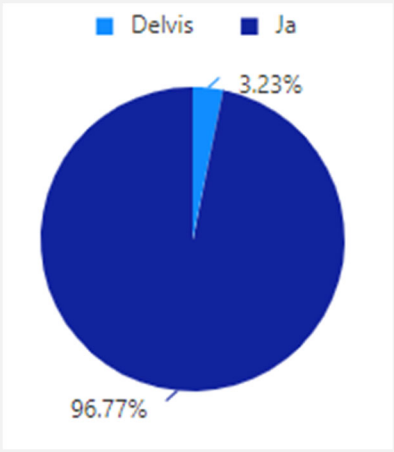
Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Svar 15: Anmäla till chefen, om ingen åtgärd till dennes chef eller visselblåsarfunktionen.
Svar 16: Det finns 2 vägar. Antingen via visselblåsarfunktionen eller kontakta kommunledning samt vederbörandes chef. Anser att gå till nästa chef inte alltid är det bästa eftersom den i värsta fall har accepterat oegentligheten. På så sätt är visselblåsarfunktionen bra.
Svar 17: I första hand kontakta min chef.
Svar 18: Det beror på vad man har upptäckt. Är jag ansvarig chef tar jag tag i saken med hjälp av rätt kompetens i kommunen och en förmodad polisanmälan. Om det rör någon annan i organisationen meddelar jag chef. Det finns även en visselblåsarfunktion att nyttja om det skulle vara så att bedömning är att inte gå till chef pga av dennes inblandning.
Svar 19: Ta kontakt med närmsta chef.
Svar 20: Anmäla det
Svar 21: Göra en anmälning
Svar 22: Ja
Svar 23: Prata med min chef, om det inte är hen som är misstänkt. Annars någon i styrelsen.
Svar 24: Kontakta högre chef
Svar 25: Bolla med min chef och ta hjälp av centrala funktioner för bedömning.
Svar 26: Berätta för närmaste ansvariga och eventuellt ta det längre om jag inte får gehör.
Svar 27: Vet ej, men jag skulle kontakta min närmaste chef.
Svar 28: Kontakta närmsta chef
Svar 29: I första läget kontaktar jag min chef. Behövs det, går jag vidare uppåt.
Svar 30: Kontakta kommunchef , kommunstyrelsens ordförande
Svar 31: Jag skulle kontakta den chef som det berör.
Fråga 10: Känner du dig trygg i att fråga din chef och andra personer i ledande ställning om du skulle känna dig osäker i frågor som rör mutor, jäv och andra oegentligheter?

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV



Option	Responses
Delvis	1
Ja	30

Fråga 11: Har du under de senaste 12 månaderna personligen upptäckt någon typ av misstänkt oegentlighet eller förtroendeskadligt agerande?

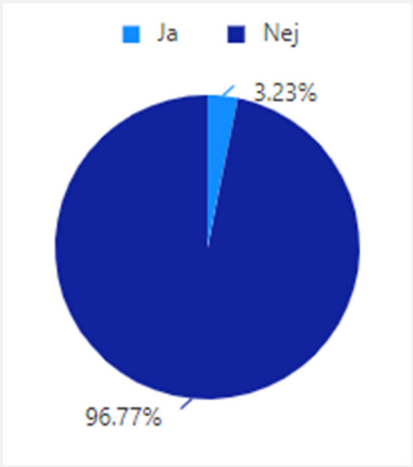
Option	Responses
Nej	31

Fråga 12: Har du under de senaste 12 månaderna hört någon annan medarbetare i organisationen berätta om någon typ av misstänkt oegentlighet eller förtroendeskadligt agerande?

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV



Option	Responses
Ja	1
Nej	30

Fråga 13: Är det något annat du tänkt på gällande arbetet att förebygga mutor, oegentligheter, jäv, förtroendeskadligt beteende och andra missförhållanden?
Svar 1: Nej
Svar 2: min roll har inga befogenheter så jag hamnar inte i den sitsen.
Svar 3: Nej
Svar 4: nej
Svar 5: -
Svar 6: Nej.
Svar 7: Viktigt med fungerande internkontroll, visselblåsarsystem och liknande för att avskräcka från att ens försöka begå olika oegentligheter. Kommunen har rutiner för detta.
Svar 8: Nej, det är inget som jag funderar på i mitt dagliga arbete på skolan.
Svar 9: nej
Svar 10: Nej

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Svar 11: Nej, kan inte komma på att det är något jag tänkt på. Men om det skulle uppdagas något kring ämnet, skulle jag säkert tycka och tänka en hel del.
Svar 12: Nej
Svar 13: Nej.
Svar 14: Lätt hänt gällande mindre summor, t ex bjuden på middagar etc. Är det en muta vid upphandling? Om aktör bjuder på mingel eller liknande.
Svar 15: Det måste alltid ligga högt på agendan.
Svar 16: Det är viktigt att kontinuerligt lyfta frågan. Viktigt att tänka jäv, framförallt när det gäller en liten kommun Viktigt att tänka på att undvika oegentligheter i samband med köp och upphandling men även gåvor från t.ex. anhöriga eller vårdnadstagare.
Svar 17: Jag skulle veta mer om detta.
Svar 18: Nej
*Svar 19:*Riktlinjen (om det finns någon) behöver göras känd i organisationen. Om det inte finnas någon behöver en sådan upprättas.
Svar 20: nej
Svar 21: Nej,
Svar 22: Nej
Svar 23: Nej
Svar 24: nej
Svar 25: Nej, jag är nyanställd i Grums sedan december.
Svar 26: Nej.
Svar 27: Nej, men vi behöver absolut mer information och prata om det mer på arbetsplatsen.
Svar 28: -
Svar 29: Nej.

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

Svar 30: Informera alla anställda/nyanställda om att det finns tydlig information/riktlinjer på kommunens hemsida vad gäller korruption och oegentligheter
Svar 31: Inte i nuläget.

Penneo document key: BP0NA-PV4VL-EGZY2-6BH8Y-E4CUC-TVWZV

© 2024 KPMG AB. All rights reserved.

Document classification: KPMG Public