

Handläggare
Petter Bergeå
Telefon: 08-50833648

Till
Utbildningsnämnden
2025-03-27

Riktlinjer om representation, mutor och jäv

Remiss från kommunstyrelsen, KS 2024/1242

Förvaltningens förslag till beslut

1. Utbildningsnämnden godkänner utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen
2. Beslutet justeras omedelbart.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag på reviderade riktlinjer om representation, mutor och jäv till utbildningsnämnden för yttrande. Riktlinjerna är framtagna för att minimera risken för korruption i stadens verksamhet och för att vara ett stöd i vårt arbete och i vår relation med andra som vi kommer i kontakt med i tjänsten. Riktlinjerna syftar till att skapa förutsättningar för ansvarsfulla personliga överväganden och beslut så att förtroendeskadliga beteenden och korruption inte uppstår. Respektive nämnd föreslås också ges i uppdrag att utforma egna anvisningar i enlighet med riktlinjerna.

Utbildningsförvaltningen är positiv till det reviderade förslaget som är välskrivet och lättare att ta till sig än de tidigare riktlinjerna. Förvaltningen föreslår några mindre justeringar och förtydliganden.

Utbildningsförvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen. Med hänsyn till remisstiden föreslås att beslutet justeras omedelbart.

Bakgrund/Ärendet

Kommunstyrelsen har remitterat ett förslag på omarbetade riktlinjer om representation, mutor och jäv till utbildningsnämnden för yttrande. Förslaget föreslås ersätta de nu gällande riktlinjerna om representation, mutor och jäv m.m. som senast behandlades av kommunfullmäktige 2015.

Riktlinjerna är framtagna för att minimera risken för korrupktion i stadens verksamhet och för att vara ett stöd i vårt arbete och i vår relation med andra som vi kommer i kontakt med i tjänsten.

Riktlinjerna syftar till att skapa förutsättningar för ansvarsfulla personliga överväganden och beslut så att förtroendeskadliga beteenden och korrupktion inte uppstår. Vidare gäller riktlinjerna förtroendevalda och anställda i staden och dess bolag. Även inhyrd personal och andra uppdragstagare som kan jämföras med anställda i stadens nämnder och bolag omfattas av riktlinjerna. De som omfattas av riktlinjerna har ett personligt ansvar att sätta sig in i och följa dem. Det är samtidigt respektive nämnd/bolags ansvar att göra det lätt för medarbetaren att göra rätt.

Riktlinjerna anger ramarna. Varje nämnd behöver bryta ner riktlinjerna för att fånga in de situationer som är vanligt förekommande inom deras respektive verksamhet. Stadsledningskontoret aviserar också i sitt tjänsteutlåtande att de avser att ta fram stödmaterial för att underlätta implementeringen.

Förändringarna jämfört med de tidigare riktlinjerna är i huvudsak följande:

- Förändrad disposition och struktur i dokumentet samt språkliga justeringar.
- Det tydliggörs att varje nämnd ska fastställa egna lokala anvisningar för att säkerställa att riktlinjerna efterlevs och anpassas utifrån de förutsättningar som gäller för verksamheten.
- Ett nytt avsnitt om bisysslor har lagts till.
- Ett nytt avsnitt med information om stadens visseblåsarfunktion har tillkommit.
- Det tydliggörs särskilt att det är respektive förvaltning/bolags ansvar att vidta åtgärder vid misstanke om brott och allvarliga oegentligheter, såsom polisanmälan och/eller arbetsrättsliga åtgärder.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal och kompetensförsörjning i samverkan med avdelningen för ekonomi och styrning, grundskoleavdelningen, gymnasieavdelningen och avdelningen för utveckling och samordning.

Ärendet kommer att behandlas i samverkan med de fackliga organisationerna den 18 mars 2025. Funktionshinderrådet kommer att få möjlighet att behandla ärendet vid sammanträdet den 19 mars 2025.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Det är välkommet att riktlinjerna ses över. Förvaltningen tillstyrker förslaget till nya riktlinjer. Det förslag som har skickats ut på remiss är välskrivet, bygger på rimliga avvägningar och är lättare att ta till sig än de tidigare riktlinjerna. Förvaltningen kommenterar förslaget på riktlinjerna utifrån förslagets rubriker. Okommenterade rubriker tillstyrks i sin helhet.

1.2 Tillämpning

Det är bra att det tydliggörs att ansvaret att känna till riktlinjerna vilar på varje anställd medarbetare. Fortsatt är det också bra att tydliggöra att varje nämnd ska ta fram lokala anvisningar. Förvaltningen ser att den största förtjänsten med sådana anvisningar är att tydliggöra verksamhets specifika frågeställningar och fastställa gemensamma beloppsgränser och principer i de fall det behövs för en mer enhetlig tillämpning inom nämndens område.

2.3 Gåvor och uppvaktningar

Det är bra att beloppen ansluter till inkomstskattelagen och Skatteverkets riktlinjer i stället för att det anges belopp i kronor. Skatteverkets riktlinjer kan ändras från år till år och riktlinjerna bör vara skrivna så att de håller över tid.

I några fall blir dock utrymmet för tolkning för stort. Det kan leda till omotiverat stora skillnader i staden, men det riskerar också att skapa en osäkerhet för den som har att tillämpa bestämmelserna. För den chef som ger en julgåva eller ordnar en personalfest ska det inte behöva vara oklart om hen tänjer på utrymmet eller bryter mot en regel för att ett begrepp eller ordval lämnar öppet för tolkning. Vi ska till exempel vara *återhållsamma* med julgåva. För minnesgåva vid anställningens avslut står det att, om en sådan ges, så ska värdet vara *betydligt lägre* än de belopp som fastställs i inkomstskattelagstiftningen (för närvarande 15 000 kr). Det kan övervägas att fastställa nivåer här för att minska utrymmet för tolkning, alternativt kan beloppsnivåer och förhållningssätt konkretiseras i nämndernas anvisningar.

4. Jäv

Texten om jäv anknyter till lagstiftningen på ett bra sätt men texten är inte så enkel att ta till sig.

Det vore önskvärt med mer handfast vägledning kring hur frågeställningar om jäv kan bedömas och hanteras rent praktiskt. Det kan göras antingen i anvisningarna eller i stödmaterialet. Det bör i det sammanhanget påminnas om att jävsfrågan ska prövas så snart som möjligt när det görs gällande att det förekommer jäv samt att ställningstagandet ska dokumenteras. Förvaltningen önskar

också att det läggs till exempel på riskområden där man som medarbetare eller chef behöver vara särskilt uppmärksam på jäv. Rekrytering och inköp/upphandling bör nämnas som riskområden.

5. Bisysslor

Det är positivt att ett avsnitt om bisysslor ingår i riktlinjerna. Det är också bra att det tydligt framgår att det är respektive medarbetare som ansvarar för att lämna de uppgifter som behövs så att arbetsgivaren ska kunna bedöma om bisysslan är tillåten eller inte.

Utbildningsförvaltningen önskar att det också framgår av riktlinjerna att arbetsgivaren ska informera medarbetare om skyldigheten att anmäla bisysslor. Arbetsgivarens ansvar för att informera om bisysslor finns redan reglerad i allmänna bestämmelser (AB 24 § 8). Ett sådant tillägg fungerar som en påminnelse av vad som redan gäller.

Förvaltningen ser också ett behov av rutiner/stödmaterial för att förenkla handläggningen av anmälan av bisyssla, så som tydlig information om vilken information medarbetaren ska lämna om bisysslan, hur arbetsgivarens prövning ska göras och hur den information som lämnas om bisysslan ska bevaras/gallras. Sådana rutiner behöver inte ingå i beslutet av riktlinjer, men kan finnas på intranätet, till exempel i det stödmaterial stadsledningskontoret aviserat om.

Konsekvenser för barn och barns rättigheter samt jämställdhet

Då ärendet är ett svar på en remiss från kommunstyrelsen gör förvaltningen ingen egen analys av ärendets konsekvenser för jämställdhet eller för barn och barns rättigheter. Förvaltningen förutsätter att en sådan analys vid behov görs av kommunstyrelsen i den fortsatta hanteringen av ärendet.

Förslag till beslut

Utbildningsförvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen. Med hänsyn till remisstiden föreslås att beslutet justeras omedelbart.

Lena Holmdahl
Utbildningsdirektör
Utbildningsförvaltningen

Petra Nergårdh
Avdelningschef
Utbildningsförvaltningen

Bilaga

Förslag till riktlinjer om representation, mutor och jäv

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Lena Holmdahl, Utbildningsdirektör	2025-03-18