



Granskning av välfärdsbrott och kommunens förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter

Rapport

Huddinge kommun

KPMG AB

2024-09-02

Antal sidor 21



Huddinge kommun

Granskning av välfärdsbrott och kommunens förebyggande arbete mot korruption och

2024-09-02

Field Cod

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	6
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	6
2.2	Avgränsning	7
2.3	Revisionskriterier	7
2.4	Metod	7
3	Resultat av granskningen	8
3.1	Styrdokument och utarbetade riktlinjer	8
3.2	Internkontrollarbete	13
3.3	Visselblåsning	16
3.4	Uppföljning och återsrapportering	17
4	Samlad bedömning och rekommendationer	19
	Bilaga 1. Referenslista	22

1 Sammanfattning

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att på en översiktlig nivå granska kommunens arbete kopplat till välfärdsbrott, korruption och oegentligheter. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsens arbete avseende välfärdsbrott, korruption och oegentligheter delvis är ändamålsenligt utformat och att den interna styrningen och kontrollen avseende området delvis är tillräcklig.

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

Revisionsfråga	Bedömning: I allt väsentligt	Rekommendationer
Finns utarbetade rutiner och riktlinjer för det förebyggande arbetet avseende etik, korruption och oegentligheter?	Vi bedömer att det i allt väsentligt finns utarbetade rutiner och riktlinjer i det förebyggande arbetet avseende etik, korruption och oegentligheter. Riktlinjerna och rutinerna beskriver kommunens förhållningssätt avseende mutor, jäv, representation och bisysslor. Samtidigt finns ett tjänstemannaunderlag som syftar till att intensifiera kommunens fortsatta arbete i motverkandet av välfärdsbrottslighet som inbegriper bland annat korruption och oegentligheter. Vi konstaterar att en etisk kod finns men att denna inte är formaliserad i en beslutad riktlinje.	Säkerställa att befintliga styrdokument och andra relevanta riktlinjer är uppdaterade i enlighet med gällande lagstiftning.
Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
Finns aktuella styrdokument inom området och hur kommuniceras dessa i organisationen? Är de effektiva?	Vi bedömer att det delvis finns aktuella styrdokument inom området som kommuniceras primärt vid nyanställning. Det finns utarbetade riktlinjer som är beslutade av fullmäktige och kommunstyrelsen, samtidigt noterar vi att flera dokument är daterade relativt långt tillbaka i tiden. Exempelvis hänvisas det till en flera år äldre version av kommunallagen i riktlinjen avseende jäv.	Ovanstående rekommendation är tillämplig även här.

Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
<p>Är rutiner och riktlinjer kända i organisationen och genomförs kontroller av tillämpningen av dessa? Ex. som utbetalningar inom socialförvaltning, utbildning och i samband med upphandling, försörjningsstöd, föreningsstöd.</p>	<p>Vi bedömer att rutiner och riktlinjer i organisationen delvis är kända och konstaterar att kontroller av tillämpningen av dessa genomförs i enlighet med internkontrollplan för vissa områden som inbegriper kommunens förebyggande arbete mot korruption, oegentligheter och jäv.</p> <p>Bedömningen grundar sig i de iakttagelser som framgår av internkontrollplanen där upphandlingsområdet och riktlinjen avseende representation explicit omnämns med tillhörande systematiska kontroller. Genom uppgifter från intervjuer anges att riktlinjerna och rutinerna delges medarbetare genom officiella kanaler, primärt vid nyanställning och genom vidareutbildningsinsatser för de förtroendevalda.</p>	<p>Säkerställa att kunskapshöjande insatser också inbegriper antagna styrdokument och riktlinjer, samt att dessa riktar sig till både anställda och förtroendevalda utöver vid nyanställning.</p>
Revisionsfråga	Bedömning: Nej	Rekommendationer
<p>Finns korruption, jäv och oegentligheter med som ett område i riskanalys och internkontrollplan för 2024?</p>	<p>Vi bedömer att internkontrollarbetet inte är tillfredställande. Vi konstaterar att områden som angränsar till korruption och jäv visserligen har varit en del av kommunstyrelsens riskanalys för år 2023 och 2024, men att områdena skulle kunna förtydligas i internkontrollplanerna, i synnerhet för år 2024.</p> <p>Trots att representation och oegentligheter inbegrips inom kommungemensamma kontroller saknas det fortfarande etablerade beskrivningar avseende vem som är ansvarig och när kontrollerna ska genomföras. Detta är inte</p>	<p>Fortsätta vidareutveckla den pågående översynen av internkontrollarbetet och i synnerhet precisera internkontrollplaner för att få dessa ändamålsenliga med befintligt reglemente.</p>

	<p>förenligt med vad som framgår av reglementet för intern kontroll.</p> <p>Samtidigt noterar vi och är varse om att ett pågående översynsarbete pågår inom kommunen, med syfte att vidareutveckla kommunens internkontrollarbete. Vi konstaterar samtidigt framgent att nuvarande intern kontrollarbete riskerar föranleda att det förebyggande arbetet mot korruption, jäv och oegentligheter kan bli lidande.</p>	
Revisionsfråga	Bedömning: I allt väsentligt	Rekommendationer
<p>Vilka sätt/kanaler finns för medarbetare att lämna information om misstänkt korruption och oegentligheter? Finns någon visselblåsarfunktion?</p>	<p>Vi bedömer att det i allt väsentligt finns upprättade kanaler för att lämna information om misstänkt korruption och andra oegentligheter i form av en visselblåsartjänst. Därtill möjliggör tjänsten för medarbetare och förtroendevalda att lämna information anonymt genom en extern leverantör som ämnar säkerställa den enskildes integritet. Vi konstaterar dock att insamling av statistik i nuläget inte sker i någon större utsträckning till följd av bristande efterfrågan. Samtidigt noterar vi därmed att det som följd försvårar att bedriva en fullt ut ändamålsenlig uppföljning i förebyggande syfte.</p>	<p>Säkerställa att rätt data/information inhämtas genom visselblåsartjänsten för att stärka uppföljning i förebyggande syfte.</p>
Revisionsfråga	Bedömning: Delvis	Rekommendationer
<p>Sker uppföljning och återrapporering till kommunstyrelse avseende risker, förebyggande arbete och inträffade händelser?</p>	<p>Vi bedömer att uppföljning och återrapporering till kommunstyrelsen avseende risker, förebyggande arbete och inträffade händelser sker delvis på ett ändamålsenligt sätt. Samtliga nämnders och verksamheters internkontrollarbete är integrerat</p>	<p>Överväga att etablera tätare uppföljningstillfällen. Detta i syfte att erhålla en bättre överblick i nämndernas och verksamheternas internkontrollarbete i allmänhet, och över de kungemensamma punkterna i synnerhet.</p>

Huddinge kommun

Granskning av välfärdsbrott och kommunens förebyggande arbete mot korruption och

2024-09-02

Field Cod

	<p>i den ordinarie planerings- och uppföljningsprocessen.</p> <p>Även om välfärdsbrott, korruption och andra oegentligheter inte omnämns explicit framhävs exempelvis representation vara ett område som angränsar till detta. Trots det omnämns inte den kommungemensamma punkten i samband med delårsrapport. Punkten redovisas däremot i samband med verksamhetsberättelsen men vi bedömer att det finns utrymme att stärka periodiciteten och därmed uppföljningen under verksamhetsårets löptid. Särskilt eftersom nämndernas och verksamheternas resultat utefter kontrollpunkten påvisar en ej tillfredställande andel av felaktigheter (38%), enligt egen utsago.</p>	
--	---	--

2 Bakgrund

KPMG har av Huddinge kommuns revisorer fått i uppdrag att på en översiktlig nivå granska kommunens arbete kopplat till välfärdsbrott, korruption och oegentligheter. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Myndigheter, däribland Statskontoret, har länge varnat för att den kommunala sektorn behöver stärka sitt arbete mot korruption och oegentligheter. Trots det är det inte alltid uppenbart vad som omfattas inom dessa begrepp. En alltför snäv bild som endast likställer korruption med exempelvis mutbrott, riskerar att underminera de problem som bland annat jäv, nepotism och andra oegentligheter för med sig. Det är därmed väsentligt att det inom kommunen finns tydliga rutiner, styrdokument och välfungerande intern kontroll som säkerställer att det förebyggande arbetet sker övergripande och på ett ändamålsenligt sätt.

Kommunal sektor är särskilt utsatt eftersom dess verksamheter innebär kontakt med både externa leverantörer och andra intressenter som dessutom hanterar medel av betydande belopp. Risker för att oegentligheter uppstår är även närvarande internt i organisationen. Det är därför viktigt att kommunens anställda och förtroendevalda har en hög integritet och medvetenhet om tydliga etiska krav samt välfungerande rutiner och system som förebygger och försvårar möjligheten att medverka i oegentligt förfarande.

Konsekvenserna av ett undermåligt förebyggande arbete är många men i synnerhet kan det föranleda till ett skadat förtroende hos allmänheten för kommunen och dess verksamheter, om detta är bristfälligt.

Sedan 2021 är även den så kallade "Visselblåsarlagen" (lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden) gällande. Lagen innefattar skydd mot repressalier vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse i att de uppmärksammas. Därav är det också väsentligt att rätt kanaler finns etablerade för att kunna rapportera förekommande oegentligheter eller andra oetiska förfaranden.

Revisorerna har i sin riskanalys konstaterat att det finns en risk att det förebyggande arbetet med välfärdsbrott, korruption och oegentligheter inte är tillfredställande och har därför valt att granska området.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Det övergripande syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsens förebyggande arbete avseende välfärdsbrott, korruption och oegentligheter är ändamålsenligt samt om den interna kontrollen är tillfredställande i det dagliga arbetet.

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

- Finns utarbetade rutiner och riktlinjer för det förebyggande arbetet avseende etik, korruption och oegentligheter?
- Finns aktuella styrdokument inom området och hur kommuniceras dessa i organisationen? Är de effektiva?

- Är rutiner och riktlinjer kända i organisationen och genomförs kontroller av tillämpningen av dessa? Ex. som utbetalningar inom socialförvaltning, utbildning och i samband med upphandling, försörjningsstöd samt föreningsstöd.
- Finns korruption, jäv och oegentligheter med som ett område i riskanalys och internkontrollplan för 2024?
- Vilka sätt/kanaler finns för medarbetare att lämna information om misstänkt korruption och oegentligheter? Finns någon visselblåsarfunktion?
- Sker uppföljning och återrapportering till kommunstyrelse avseende risker, förebyggande arbete och inträffade händelser?

2.2 Avgränsning

Granskningen omfattar kommunstyrelsen och dess verksamheter.

2.3 Revisionskriterier

Granskningen utgår från nedanstående revisionskriterier:

- Kommunallagen (2017:725)
- Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden
- Tillämpbara interna regelverk, policyer och beslut

2.4 Metod

Granskningsmetodiken innefattar dokumentstudier av styrdokument, verksamhetsplaner och internkontrollplaner. Referenslista över samtliga granskade dokument finns att tillgå i bilaga. Därtill har berörda tjänstepersoner så som administrativ chef vid kommunstyrelsens förvaltning, handläggare vid trygg- och säkerhetsenheten, enhetschef vid utredning, nämnd och juridik, sektionschef och medarbetare för budget och verksamhetsstyrning intervjuats.

Rapporten är faktakontrollerad av berörda intervjupersoner.

3 Resultat av granskningen

3.1 Styrdokument och utarbetade riktlinjer

I Huddinge kommun finns ett flertal riktlinjer som avser det förebyggande arbetet mot mutor och jäv. Dokumenten är tillämpningsbara för samtliga anställda vid kommunen, inklusive för de förtroendevalda. Styrdokumentet behandlar motverkande av mutor och jäv, representation, gåvor och bisysslor samt upphandling. Det finns ingen antagen riktlinje som specifikt avser etik och motverkande av otillbörlig påverkan. Däremot anges det i kommunens mål- och budgetdokument för år 2023¹, en etisk kod som samtliga anställda vid kommunen förutsätts efterleva.

Den etiska koden anges innebära att vederbörande bemöter varandra och invånarna på ett jämlikt och likvärdigt sätt, följer regler och lagar, står fria från jäv och andra intressekonflikter likväl värnar om yttrandefrihet och demokrati samt använder offentliga medel på rätt sätt.

Vidare har det uppgetts, i samband med intervju med administrativ chef och handläggare, att trygghets- och säkerhetssektionen inom kommunstyrelseförvaltningen har skrivit fram tjänstemannaunderlag som angränsar det berörda området.

I det tillhandahållna underlaget har tjänstemännen skrivit fram ett förslag till handlingsplan (2024-02-06)² med syfte att stävja välfärdsbrottslighet och välfärdsbedrägerier. Här i anges att det finns en grund inom kommunen i syfte att stävja välfärdsbrott, men att en samlad lägesbild saknas i dagsläget. Därtill anges att vederbörande bedömer det som väsentligt att det finns en övergripande målbild som är känd och delas av samtliga inom kommunen och att kunskapshöjande insatser bör prioriteras inom de delar som pekas ut som särskilt väsentliga. Dessa inbegriper bland flera områden: otillåten påverkan, korruption, jäv och är dessutom tillämpliga för samtliga nämnder och bolag.

I delar av underlaget ser vi att trygghets- och säkerhetssektionen har kommunicerat ut materialet i form av presentationer och workshops, vi konstaterar dessutom att området inbegriper korruption, jäv och mutor. I materialet beskrivs även vikten av att kommunicera policyer och riktlinjer till de anställda. Underlaget redogör dock inte för vad de beslutade riktlinjerna innehåller.

Enligt intervjuuppgifter så kommuniceras riktlinjer och styrdokument inom det berörda området ut primärt vid nyanställning för de anställda. För förtroendevalda anger respondenter att utbildningar har hållits med temat "jäv, mutor och korruption". Dessa utbildningspass har i sin tur varit del av en bredare utbildningsinsats som bland annat behandlade innehåll från kommunal- och förvaltningslagstiftningen.

¹ Mål och Budget 2023 och planeringsramar för 2024–2025 för Huddinge kommun (KS-2022/3079).

² Handlingsplan, framtagande av lägesbild och åtgärdsplan mot välfärdsbrott. Trygghets- och säkerhetssektionen.

3.1.1 Riktlinjer för att motverka mutor

Riktlinjer för att motverka mutor (KF 2013-04-15 § 19) anger att styrdokumentet antagits med syfte att anställda och förtroendevalda inom kommunen ska få ökad kunskap och medvetenhet, och därigenom bättre förutsättningar för att bli varse om de situationer som bör undvikas.

Riktlinjen framhäver att den offentliga förvaltningen arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Därför är det av stor vikt, i syfte att vidhålla det förtroendet, att de som arbetar eller utövar ett uppdrag inom kommunen gör det med gott omdöme och att ovidkommande önskemål eller hänsyn inte låter påverka det arbetet.

Tagande och givande av mutor definieras i riktlinjen och innebär att en arbets- eller uppdragstagare för egen eller annans räkning tar emot, godtar löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget. Likaså anges givande av muta innebära att lämna, utlova, eller erbjuda en otillbörlig förmån till en arbets- eller uppdragstagare. Mutbrott regleras i brottsbalken, men det kan även föreligga om påverkansåtgärden vidtagits innan samt efter att arbetstagaren eller uppdragstagaren påbörjat eller avslutat sin anställning eller uppdrag.

För att uppmärksamma de typiskt förekommande situationer som kan uppstå i samband med tjänsteutövning, betonas vikten av att vederbörande uppmärksammar de delar av kommunens verksamheter som befinner sig i särskilt utsatta ställningar. Till dessa hör bland annat erbjudanden om gåvor, provisioner, restaurangbesök, fester med flera. Verksamheterna och grupperna som har en synnerligen känslig ställning anges vara:

- Medverkan i upphandling
- Bygg- och entreprenadbranschen
- Myndighetsutövning
- Beslutsfattare
- Vårdpersonal

Samtidigt tillåts vissa förmåner av enklare karaktär, förutsatt att det är förenligt med lagstiftningen. Som exempel anges enstaka befogade arbetsmåltider, mindre varuprover, reklamprodukter eller minnesgåvor samt enklare uppvaktning eller present av lågt värde vid sjukdom eller högtid. Om tveksamheter uppstår huruvida en förmån kan anses vara otillbörlig, manar riktlinjen till försiktighet med uppmaning om att hellre avstå en förmån vid tvetydighet.

Om misstanke om att mutor förekommit ska närmste chef eller förvaltningschef informeras. Om det i stället berör ledande tjänsteman inom kommunen är det kommunstyrelsens ordförande som i stället meddelas. I de fall där kommunen får kännedom om att tjänstemän eller annan uppdragstagare skäligen misstänkts för mutbrott ska detta polisanmälas av förvaltningschefen vid berörd förvaltning. Rör det i stället förtroendevald ska polisanmälan göras av förvaltningschefen som tillhör berörd nämnd där den förtroendevalda har sitt huvudsakliga uppdrag. Om förvaltningschefen misstänkts för mutbrott är det kommundirektören som gör polisanmälan. Vid misstanke

om mutbrott gällande kommundirektör tillfaller ansvaret att polisanmäla i stället kommunstyrelsens ordförande.

3.1.2 Riktlinjer för att motverka jäv

I *Riktlinjer för att motverka jäv* (KF 2014-06-09 § 27), beskrivs syftet med jävsreglerna vara att tala om när en förtroendevald eller anställd ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att dennes opartiskhet kan ifrågasättas. Lagregler om jäv för förtroendevalda anges finnas främst i kommunallagen (1991:900) och är gällande för förtroendevalda i nämnd, fullmäktige och kommunens anställda. Riktlinjen hänvisar till en äldre version av kommunallagen som följd av att styrdokumentet är antaget under 2014 och inte reviderats därefter.

Styrdokumentet behandlar jäv dels generellt, dels specifikt. På det generella planet definieras jäv som "tvivel om opartiskhet" och vederbörande får exempelvis inte delta i handläggning, beslutsfattning eller dylikt vid ärenden som personligen rör ledamoten själv eller annan närstående, i linje med lagkrav³ (6 Kap 28–32 §§ & 7 Kap 4 §). Samtidigt är jävsbestämmelserna specificerade och indelade i olika typer av grupper, benämnda som:

- Sakägar-, släktskaps- och intressejäv
- Ställföreträdarjäv
- Tillsynsjäv
- Ombuds- eller biträdesjäv
- Grannlagenhets- eller delikatessjäv

Utöver ovannämnda företeelser gör bestämmelserna gällande att det stundtals kan finnas tvetydiga gråzoner ur ett jävsperspektiv. Om myndighetens trovärdighet skulle kunna skadas (även om det inte är en fråga om jäv i lagens mening) bör försiktighetsprincipen åberopas, vilket innebär att avstå från att delta i hanteringen av ärendet.

Slutligen anges att det är upp till den enskilde att meddela jäv självant, vanligtvis till närmsta chef. Som huvudregel får den som är jävig inte befatta sig med ärendet i något avseende. Om den som utpekats som jävig inte anser sig som jävig måste fullmäktige eller nämnden omgående avgöra jävsfrågan genom ett formellt beslut.

Konsekvenserna vid handläggning av jäv kan innebära att ett beslut upphävs efter överklagan och måste därefter behandlas på nytt, vilket kan innebära förluster för kommunen, både tidsmässigt och ekonomiskt.

3.1.3 Riktlinjer för representation samt riktlinjer för gåvor och annan uppvaktning från arbetsgivaren

Riktlinjer som avser representation (KF 2014-02-10 § 11) definierar representation som avser kostnader för mat, dryck, och betjäning vid exempelvis restaurangbesök samt utgifter för biljetter till teaterföreställningar, museum och idrottsanläggningar. Vidare

³ Kommunallag (2017:725)

ska representation alltid ha ett omedelbart samband med och direkt värde för verksamheten.

Riktlinjen särskiljer det som benämns extern representation respektive intern representation. Avseende det förstnämnda riktar det sig till utomstående organisationer, företag eller enskilda personer. Innebörden inbegriper att kommunen är värd för måltid eller motsvarande med utomstående som kommunen har affärsförbindelser eller annat utbyte med. Huvudsakligen avses gästfrihet som på grund av sedvänja visas utomstående besökare vid olika arrangemang, möten, förhandlingar eller i PR-syften.

Intern representation riktar sig till personal inom den egna enheten eller förvaltningen inom kommunen. Samtliga deltagare representerar kommunen. Intern representation inbegriper personalfester, informationsmöten men det får inte vara fråga om sällskapsliv eller gästfrihet av personlig art. Därmed bör intern representation inte förekomma vid möten som hålls regelbundet och särskild försiktighet ska iakttas vid representation mellan nämnder och förvaltningar. Servering av alkohol får förekomma, men får ej överstiga två glas vin eller motsvarande enheter under en hel måltid.

Kommunens representation ska vara restriktiv och återkommande representation med en och samma person eller grupp bör inte förekomma. Lyxbetonad representation, som särskilt arrangerade resor eller specialarrangerad underhållning, ska inte förekomma.

Kontroller och redovisning sker genom verifikat där utgifternas storlek, datum, syfte, deltagare och vilket företag eller kommun vederbörande representerar ska framgå. Det är upp till varje styrelse och nämnd att själva bestämma om vilka som har rätt att besluta om representation.

Fortsättningsvis när det gäller gåvor och annan uppvaktning gör riktlinjen gällande att det är inkomstskattelagen (1999:1229) som reglerar de förmåner som är skattefria och skattepliktiga. För gåvor till anställda är grundprincipen att den som är anställd aldrig ska erhålla en gåva som gör vederbörande skattepliktig. Gåvor som inte medför skatteplikt inbegriper exempelvis julgåvor, som inte överstiger max 450 kronor, jubileumsgåvor som inte överstiger 1350 kronor, minnesgåvor efter 25-års anställning som inte överstiger 5000 kronor, pensionsgåva som inte överstiger 1000 kronor, gåva vid arbetstagares bortgång samt personalvårdsförmåner såsom förfriskning och förtäring som riktas till hela personalen.

För gåvor till externa i representationssyfte kan det ges i form av reklamgåvor eller representationsgåvor. Exempelvis omnämns artiklar av obetydligt värde såsom almanackor, chokladask, blommor med mera.

3.1.4 Riktlinjer för bisysslor

I *Riktlinje för bisysslor* (KF 2021-07-01), anges att syftet med riktlinjerna ämnar tydliggöra vilka regler som gäller för att förebygga och förhindra arbetshindrande, förtroendeskadliga eller konkurrerande bisysslor i kommunens verksamheter. Riktlinjen inbegriper samtliga medarbetare inom kommunens verksamheter.

En bisyssla beskrivs som alla tillfälliga eller stadigvarande sysslor som en medarbetare utövar vid sidan av anställningen i Huddinge kommun och som inte kan hänföras till

privatlivet. Huvudregeln är att bisysslor är tillåtna men med vissa begränsningar som inte anges vara tillåtna och som arbetsgivaren i kommunen kan förbjuda.

Dessa otillåtna bisysslor kategoriseras som:

- Förtroendeskadlig bisyssla
- Arbetshindrande bisyssla
- Konkurrerande bisyssla

Inom ramen för granskningen är det primärt den förstnämnda bisysslan som är relevant. Här anger riktlinjen att förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer kan räknas in, men att statliga, kommunala eller uppdrag avseende domstolsförordnande inte är att betrakta som bisyssla.

Vidare är det chefernas uppdrag att informera sina anställda om riktlinjen och det regelverk som avser bisysslor. Denna information bör lämpligen lyftas i samband med arbetsplatsträffar, planerings- och uppföljningssamtal och inför nyanställning av medarbetare.

Medarbetarens ansvar inbegriper en skyldighet till att anmäla och lämna de uppgifter som krävs för att cheferna ska kunna ges möjlighet att bedöma huruvida en bisyssla är tillåten eller inte. Anmälan om bisyssla görs årligen, eller vid förändring av bisyssla. Återrapportering avseende anmälda bisysslor ska årligen delges respektive nämnd.

3.1.5 Bedömning

Vi bedömer att det i allt väsentligt finns utarbetade rutiner och riktlinjer i det förebyggande arbetet avseende etik, korruption och oegentligheter. Riktlinjerna och rutinerna beskriver kommunens förhållningssätt avseende mutor, jäv, representation och bisysslor. Samtidigt finns ett tjänstemannaunderlag som syftar till att intensifiera kommunens fortsatta arbete i motverkandet av välfärdsbrottslighet som inbegriper bland annat korruption och oegentligheter. Vi konstaterar att en etisk kod finns men att denna inte är formaliserad i en beslutad riktlinje.

Samtidigt bedömer vi även att det delvis finns aktuella styrdokument inom området som kommuniceras primärt vid nyanställning. Det finns visserligen utarbetade riktlinjer som är beslutade av fullmäktige och kommunstyrelsen, samtidigt noterar vi att flera dokument är daterade relativt långt tillbaka i tiden. Exempelvis hänvisas det till en flera år äldre version av kommunallagen i riktlinjen avseende jäv.

Likväl ser vi att kommunikationsinsatser genomförs, i synnerhet på området som inbegriper välfärdsbrottslighet men att de kunskapshöjande insatserna inte omfattar de beslutade riktlinjerna och styrdokumentet i samma utsträckning. Enligt intervjuuppgifter anges att kommunikativa insatser om riktlinjerna och styrdokument på området primärt sker vid nyanställning. Sådana insatser riskerar att bli ineffektiva och utdaterade med hänsyn till Huddinge kommuns formulerade ambitionsnivå att intensifiera arbetet mot välfärdsbrottslighet i sin helhet.

3.2 Internkontrollarbete

3.2.1 Reglemente för intern kontroll

I *Reglemente för intern kontroll* (KF 2019-03-18) anges vad nämndernas plan för intern kontroll ska innehålla, hur redovisningen och uppföljningen av den ska ske, kommunstyrelsens övergripande ansvar, nämndens yttersta ansvar samt chefers och anställdas ansvar. Enligt den ska varje nämnd säkerställa att verksamheten bedrivs i samklang med de mål och riktlinjer bestämda av fullmäktige samt gällande lag eller annan författning. Även en beskrivning av vilka systematiska kontroller som ska utföras under året för att granska verksamhetens ändamålsenlighet ska finnas med i planen för intern kontroll. En motivering, vem som ansvarar samt en tidplan för dessa kontroller ska också finnas med.

Kommunstyrelsen bär det övergripande ansvaret för den interna kontrollen inom kommunen. Som en del av ansvaret ingår upprättandet av ett reglemente för intern kontroll, framtagningen av kammungemensamma administrativa rutiner och därtill även uppföljningen och utvärderingen av arbetet med intern kontroll inom nämnderna. Kommunstyrelsen ansvarar även för de delar av kammungemensamma processer som går utanför respektive nämnds ansvar som ska inbegripas i kommunstyrelsens plan för internkontroll.

Vidare beskrivs intern kontroll som ett samlat begrepp för den organisering och de system, processer och rutiner som hjälper till att garantera en effektiv och framgångsrik verksamhet, tillförlitlig information samt en efterföljning av regler och instruktioner.

Förvaltningschefen inom nämndernas verksamhetsområde ansvarar för etableringen av en god organisationskultur där intern kontroll ter sig naturligt i arbetet, enligt reglementet. Därtill beskrivs en konkretisering av regler och anvisningar som är anpassade till den egna verksamheten i syfte att upprätthålla en god intern kontroll. Vi noterar att reglementet tar upp att det finns variationer i förutsättningarna för de olika förvaltningarna. Samtidigt uppmuntras och lyfts vikten av att skapa en bra struktur för att bryta ner arbetet i organisationen, ner till individnivå.

I samband med intervju med sektionschef för budget- och verksamhetsstyrning uppgavs att det för närvarande pågår ett omfattande arbete i kommunen med att se över internkontrollarbetet i sin helhet. Vi har inom ramen för granskningen därför efterfrågat internkontrollplaner för kommunstyrelsen och för de förvaltningar som inbegrips under kommunstyrelsens ledning för både år 2023 och år 2024. I samband med översynen har internkontrollplanerna numera integrerats i nämndens verksamhetsplan. Nedanstående avsnitt kommer därför att först behandla 2023 års internkontrollarbete för att därefter redogöra för det innevarande årets internkontrollarbete.

3.2.2 Intern kontrollarbete under år 2023

I kommunstyrelsens internkontrollplan⁴ för år 2023 (som inbegriper granskningsområdet), anges först en riskbedömning, sannolikheten för att den ska

⁴ Benämnd som "bruttorisklista".

uppstå, prioritet, systematiska kontroller, slutdatum för åtgärden och vem som är ägare av kontrollpunkten.

Avseende risken för korruption, jäv och oegentligheter uppmärksammas en risk inom målområdet "God ekonomi och effektiv verksamhet" som redogörs som följande: "mutor på grund av för stora belopp för medborgare vilket kan leda till lagbrott, korruption och utebliven inkomst". Sannolikheten här bedöms som låg men konsekvensen som allvarlig. Inga riskåtgärder eller systematiska kontroller finns formulerade eller angivna för riskområdet i fråga.

Därtill nämns ytterligare risker inom ramen för "Upphandlingsprocessen" rörande "oegentligheter vid genomförande av entreprenader/projekteringar på grund av bristfälliga underlag till fakturor och/eller bristande kontroll av entreprenörer". Dessa gäller för såväl samhällsbyggnadsavdelningen som för gatuprojektsektionen.

Även risker rörande korruption nämns inom ramen för "Upphandlingsprocessen" i följande bemärkelse, "Risk för uteblivna besparingseffekter, bristande lagefterlevnad, korruption, svågerpolitik orsakad av otillåten direktupphandling eller avtalsotrohet vilket kan leda till att kommunen behöver betala ut skadestånd". Inom dessa områden framgår visserligen vem som är ansvarig men ingen periodicitet eller systematik i hur och när kontrollerna ska äga rum finns angivna.

Avseende kontrollen av tillämpningen av tidigare redogjorda rutiner och riktlinjer, så anges det i internkontrollplanen finnas vissa formulerade områden som angränsar granskningsområdet. Exempelvis anges att riktlinjen för representation riskeras att inte efterföljas, därför finns det angivna systematiska kontroller med tillhörande ägare, dvs vem som utför kontrollen och hur den ska utföras, samt vid vilket slutdatum. För övriga riktlinjer anges däremot inte samma formulerade systematik avseende genomförda kontroller för att säkerställa tillämpningen av riktlinjerna, så som ex. avseende jäv eller mot mutor.

Slutligen, enligt uppgifter vid intervju gör respondenter gällande att utbildningsinsatser riktade i främsta hand till tjänstemän i kommunen erbjuds. Utbildningen behandlar kommunal- och förvaltningslagen men inbegriper även jäv. Utbildningen riktas till både nyanställda och etablerade tjänstemän. I samband med mandatskifte har kommunövergripande utbildningar erbjudits för samtliga förtroendevalda. Utbildningen anges enligt intervjuuppgifter, löpa över en och en halvdag och behandlar övergripande principer, kommunal organisation, hur kommunala beslut överklagas, ansvarsområden samt ekonomi, verksamhetsstyrning likväl jäv, mutor och korruption.

3.2.3 Nämndernas interna kontroll under 2024

Som tidigare angetts bedriver kommunen ett förändringsarbete avseende den interna kontrollen. I årsredovisningen för år 2023 beskrivs att nämndernas egen skattnings av sitt arbete under föregående år inte varit tillräckligt. Ur styrelseprotokoll från år 2023 (5 april) noterade styrelsen att den interna kontrollen för kommunen som helhet behövde bli mer likvärdig. Bland annat rekommenderas att övriga nämnder skulle arbeta med en riskåtgärd kopplad till representation då andelen fel som upptäcktes vid genomförandet av kontroller tidigare har varit hög.

Enligt kommunstyrelsens verksamhetsplan, som numera inbegriper ett avsnitt om internkontroll och internkontrollplan, anges att intern kontroll bidrar till att styrelsen når sina mål och att rapportering om verksamheten och ekonomin är tillförlitlig. Likväl anges att arbetet syftar till att verksamheten efterlever lagar och regler samt om behovet att värna och vårda en stabil, öppen och rättssäker verksamhet.

Det praktiska arbetet handlar dels om att på ett systematiskt sätt identifiera och minska risker, dels om att skapa strukturer för att förebygga att oönskade händelser inträffar.

Kommunstyrelsen genomför årligen en riskanalys för att identifiera lämpliga åtgärder och systematiska kontroller. Internkontrollplanen behandlar inte risker som ryms inom "extraordinära händelser", i stället hanteras dessa inom ramen för kommunens beredskaps- och krisplanering.

Själva internkontrollplanen är tudelad, där mål/process anges, typen av risk och vilken riskåtgärd som bedrivs. I den andra delen, benämnd som "systematiska kontroller" finns mål/process, varför kontrollen görs, och systematisk kontroll som beskriver mer i detalj hur kontrollen ska genomföras. Vi noterar även att den sistnämnda delen av internkontrollplanen anges vara kommungemensam.

Utifrån det relevanta granskningsområdet noterar vi att korruption inte nämns explicit. Däremot anges angränsande områden så som representation där kontrollen görs i syfte att undvika förtroendeskada och därmed säkerställa att riktlinjen efterlevs. Kontrollen uppges ske via stickprov av underlag och konton. Likväl nämns kontroller inom upphandlingsprocessen för att säkerställa att inga oegentligheter förekommer i samband med upphandling, i synnerhet i genomförandet av anläggningsentreprenad. Båda kontrollerna är kommungemensamma, men representation omnämns även som en risk för den enskilda nämnden i fråga.

Vid jämförelse mot andra övriga nämnders internkontrollplaner har vi inte iakttagit att det finns en enhetlighet eller systematik i de olika planerna. Exempelvis anges inte de kommungemensamma kontrollpunkterna i övriga nämnders internkontrollplaner. Likväl noterar vi att det i kommunstyrelsens internkontrollplan inte framgår vilken person eller befattning som är ansvarig för att kontrollerna genomförs, eller under vilken tidplan. Detta är inte överensstämmande med vad reglementet för intern kontroll⁵ förordar genom att åtgärderna ska beskrivas med motivering, ansvar och tidplan. Visserligen beskrivs motiveringen till åtgärden men vem som är ansvarig och tidplan framgår inte.

Avseende huruvida rutiner och riktlinjer är kända i organisationen och om det genomförs kontroller för att säkerställa detta så noterar vi att det i internkontrollplanen inom upphandlingsprocessen anges göras kontroller för att säkerställa efterlevnaden av riktlinjer på det området. Likväl avses det finnas en liknande kontroll avseende riktlinjen för representation. Däremot så anges inte de övriga riktlinjerna vara formulerade inom granskningsområdet. Som tidigare redogjort har vederbörande i stället gett information vid nyanställning och genom utbildningsinsatser för förtroendevalda under mandatperioden för att säkerställa att medarbetare inom kommunen är varse om riktlinjerna och rutinerna som avser granskningsområdet.

⁵ Reglemente för intern kontroll § 3 (2019-03-18 § 16).

3.2.4 Bedömning

Vi bedömer att rutiner och riktlinjer i organisationen delvis är kända och konstaterar att kontroller av tillämpningen av dessa genomförs i enlighet med internkontrollplan för vissa områden som inbegriper kommunens förebyggande arbete mot korruption, oegentligheter och jäv. Bedömningen grundar sig i de iakttagelser som framgår av internkontrollplanen där upphandlingsområdet och riktlinjen avseende representation explicit omnämns med tillhörande systematiska kontroller. Genom uppgifter från intervjuer anges att riktlinjerna och rutinerna delges medarbetare genom officiella kanaler, primärt vid nyanställning och genom vidareutbildningsinsatser för de förtroendevalda.

Vidare bedömer vi att internkontrollarbetet för granskat område inte är tillfredställande. Vi konstaterar att områden som angränsar till korruption och jäv visserligen har varit en del av kommunstyrelsens riskanalys för år 2023 och 2024, men att områdena skulle kunna förtydligas i internkontrollplanerna, i synnerhet för år 2024. Trots att representation och oegentligheter inbegrips inom kommungemensamma kontroller saknas det fortfarande etablerade beskrivningar avseende vem som är ansvarig och när kontrollerna ska genomföras. Detta är inte förenligt med vad som framgår av reglementet för intern kontroll. Samtidigt noterar vi och är varse om att ett pågående översynsarbete pågår inom kommunen, med syfte att vidareutveckla kommunens internkontrollarbete. Vi konstaterar samtidigt framgent att nuvarande internkontrollarbete riskerar föranleda att det förebyggande arbetet mot korruption, jäv och oegentligheter inte sker på ett fullt ut tillfredställande sätt.

3.3 Visselblåsning

I december 2021 trädde Visselblåsarlagen, lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden i kraft. Huddinge kommun har föregått lagstiftningen då en visselblåsarfunktion funnits inrättad sedan 2014. Visselblåsartjänsten är till för att anställda ska kunna rapportera om missförhållanden på arbetsplatsen eller om det finns misstanke om att ett brott begåtts av någon som jobbar inom kommunen eller i något av de kommunala bolagen, utan att vara rädd för repressalier.

På kommunens hemsida anges att det är väsentligt att kommunen som arbetsgivare inte kan spåra den som har visselblåst. Därför görs anmälan på en extern webbplats där informationen delges i ett formulär. De inkommande ärendena utreds därefter av en särskilt utsedd förtroendegrupp alternativt av en oberoende advokat.

Åtterrapporering till kommunstyrelsen sker halvårsvis med förslag på åtgärd eller för vidare hantering.

Personer som pekats ut i ett ärende informeras om pågående utredning snarast med hänsyn till utredningsarbetet och gällande lagkrav. Den som står bakom anmälan förmedlas dock inte vidare. När handläggningen är färdig raderas ärendet ur den externa tjänstens databas. Om ärendet behöver utredas vidare sparas nödvändig information utanför databasen. Informationen förstörs eller anonymiseras så snart det är möjligt, med hänsyn till utredningsarbetet.

De som officiellt ansvarar för funktionen är den administrativa sektionen och regelbundna utvärderingar avseende hur kanalen används görs, likväl om berörda

personer känner till kanalen, om typen av ärenden stämmer överens med systemets syfte och om rutinerna kring hanteringen fungerar som ursprungligen avsetts.

I samband med intervju framgår att det inte finns någon etablerad riktlinje som avser visseblåsartjänsten. Över lag anger intervjupersonerna att tjänsten upplevs fungera som tänkt, men att ett utvecklingsområde som arbetas framgent med är uppföljning av tjänsten och ärendehantering. I synnerhet anges att det inte förs någon statistik avseende inkomna ärenden, då det inte har funnits någon efterfrågan på det.

3.3.1 Bedömning

Vi bedömer att det i allt väsentligt finns upprättade kanaler för att lämna information om misstänkt korruption och andra oegentligheter i form av en visseblåsartjänst. Därtill möjliggör tjänsten för medarbetare och förtroendevalda att lämna information anonymt genom en extern leverantör som ämnar säkerställa den enskildes integritet. Vi konstaterar dock att insamling av statistik i nuläget inte sker i någon större utsträckning till följd av bristande efterfrågan. Samtidigt noterar vi därmed att det som följd försvårar att bedriva en fullt ut ändamålsenlig uppföljning i förebyggande syfte.

3.4 Uppföljning och återrapportering

Samtliga nämnders och verksamheters internkontrollarbete är integrerat i den ordinarie planerings- och uppföljningsprocessen. Årsredovisningen för 2023 beskriver att planeringen av respektive nämnds intern kontroll dokumenteras i nämndens verksamhetsplan och följs upp i delårsrapport per augusti och i verksamhetsberättelsen.

Av delårsrapporten per augusti 2023⁶, framgår att nämndernas egna bedömningar är att internkontrollarbetet i det stora hela är tillfredsställande. Avvikelse som nämnderna rapporterat anses inte innebära några väsentliga risker. Det anges finnas sex identifierade kommungemensamma risker och lika många nämndgemensamma systematiska kontroller där respektive förvaltning har delgivit resultat till kontrollerna och ska informera respektive nämnd sitt resultat. Kommunstyrelsen uppger samtidigt i rapporten att nämndernas arbete behöver bli mer enhetligt och följsamt till kommunens fastställda process för intern kontroll, särskilt för att säkerställa en god intern kontroll och för att skapa rätt förutsättningar för kommunstyrelsen att bedriva sitt arbete inom ramen för uppsiktsplikten.

Av kommunstyrelsens internkontrollplan för år 2023 anges ett angränsande område till granskningsområdet vara representation där det bedöms finnas en stor risk för att riktlinjerna inte efterlevs. Enligt sammanträdesprotokoll från april 2023 framhävde styrelsen att vederbörande rekommenderade samtliga övriga nämnder att arbeta med den kommungemensamma riskåtgärden som är kopplad till just representation, då andelen fel som upptäcktes vid kontroller har varit hög. Trots det nämns inte kontrollpunkten alls i delårsrapporteringen. Som belysande exempel på en nämnd där kontrollpunkten inte har redogjorts, trots att det av styrelsens internkontrollplan

⁶ Vi har inte tagit del av delårsrapport för år 2024.

framgår, finns natur- och stadsmiljönämnden. Det är därför oklart om kommunstyrelsen har blivit varse nämndernas uppföljning på den kommungemensamma punkt som berör granskningsområdet.

I samband med intervju med berörda representanter anges det att nämnderna har det yttersta ansvaret för att följa upp sina internkontrollplaner och återrapportera dessa till kommunstyrelsen. I dagsläget följs internkontrollplanerna, som är integrerade i verksamhetsplanerna, upp tertialsvis internt. Riskerna följs bara upp om det inträffar en särskild händelse eller om en orsak föreligger. Vidare beskriver respondenterna att årsredovisningen är att betrakta mer som en sammanfattning ur ett uppsiktsperspektiv från Kommunstyrelsen, själva utfallet beskrivs mer i detalj i respektive nämnds verksamhetsberättelse.

I kommunstyrelsens verksamhetsberättelse för år 2023 anges att uppföljningen avseende intern kontroll för kommunstyrelsen är tudelad. Dels har styrelsen egen internkontroll, dels ska styrelsen inom ramen för sin uppsiktsplikt kontrollera övriga nämnders interna kontroll. Som ett led i sin uppsiktsplikt har sex kommungemensamma kontroller tagits fram för år 2023 och resultatet för kontrollerna har kommunicerats till respektive förvaltning som i sin tur ansvarar för att informera vederbörande nämnd om resultatet och vilka åtgärder dessa eventuellt behöver vidta.

Som tidigare angetts anges inte välfärdsbrott eller korruption explicit men angränsande områden som skulle kunna bidra till förtroendeskada för kommunen, exempelvis representation finns angivet som kontrollpunkt. Punkten har dessutom följts upp i samband med verksamhetsberättelsen för år 2023. Där har ett manuellt stickprov genomförts som påvisade att 38 procent av verifikationerna i urvalet var behäftade med felaktigheter⁷. Av den anledningen rekommenderades förvaltningens ekonomifunktion att initiera åtgärder i syfte att åtgärda dessa brister. Kontrollpunkten kvarstår som följd även i internkontrollplan för år 2024 framgent.

3.4.1 Bedömning

Vi bedömer att uppföljning och återrapportering till kommunstyrelsen avseende risker, förebyggande arbete och inträffade händelser delvis sker på ett ändamålsenligt sätt. Samtliga nämnders och verksamheters internkontrollarbete är integrerat i den ordinarie planerings- och uppföljningsprocessen. Även om välfärdsbrott, korruption och andra oegentligheter inte omnämns explicit framhävs exempelvis representation vara ett område som angränsar till detta. Trots det omnämns inte den kommungemensamma punkten i samband med delårsrapport. Punkten redovisas däremot i samband med verksamhetsberättelsen men vi bedömer att det finns utrymme att stärka periodiciteten och därmed uppföljningen under verksamhetsårets löptid. Särskilt eftersom nämndernas och verksamheternas resultat utefter kontrollpunkten påvisar en ej tillfredställande andel av felaktigheter (38%), enligt egen utsago.

⁷ Verksamhetsberättelse 2023. Kommunstyrelsen, s.39.

4 Samlad bedömning och rekommendationer

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsens arbete avseende välfärdsbrott, korruption och oegentligheter är ändamålsenligt samt om den interna kontrollen är tillfredställande i det dagliga arbetet.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsens arbete avseende välfärdsbrott, korruption och oegentligheter delvis är ändamålsenligt utformat och att den interna styrningen och kontrollen avseende området delvis är tillräcklig.

Kommunen har antagit styrdokument som reglerar granskningsområdet och beskriver kommunens hållning och synsätt avseende arbetet mot välfärdsbrott, korruption och oegentligheter. Däremot är flera styrdokument daterade med hänvisningar till äldre lagrum och det kan av den anledningen finnas orsak till att se över styrdokumentet.

Fortsättningsvis ser vi även att arbetet med intern kontroll kan fortsatt stärkas, i synnerhet i förebyggande syfte. I dagsläget kvarstår bristfälligheter i exempelvis internkontrollplaner där det saknas information om vem som är ansvarig och när kontroller ska ske, vilket är i strid med befintligt reglemente.

Vidare ser vi även att kommunen har upprättat kanaler för medarbetare att lämna information om misstänkt korruption och andra oegentligheter i form av en visselblåsartjänst. Däremot saknas det möjligheter att hämta in statistik vilket försvårar att bedriva en fullt ut ändamålsenlig uppföljning i förebyggande syfte.

Slutligen konstaterar vi även att uppföljning och återrapportering av inträffade händelser, förebyggande arbete och risker framgent kan fortsatt stärkas. Även om samtliga nämnders och verksamheters internkontrollarbete är integrerat i den ordinarie uppföljningsprocessen noterar vi att uppföljningen av de kommungemensamma riskerna som angränsar området exempelvis saknas i delårsrapportering. Även om nämnderna ansvarar för att följa upp den egna verksamheten så har kommunstyrelsen, inom ramen för sin uppsiktsplikt, ett ansvar att löpande ha insyn i verksamheterna vilket kan försvåras om det inte finns en enhetlighet mellan nämnders och verksamheters återrapportering och uppföljning.

Mot bakgrund av ovanstående slutsatser rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Säkerställa att befintliga styrdokument och andra riktlinjer är uppdaterade i enlighet med gällande lagstiftning.
- Säkerställa att kunskapshöjande insatser också inbegriper antagna styrdokument och riktlinjer, samt att dessa riktar sig till både anställda och förtroendevalda utöver vid nyanställning.
- Fortsätta vidareutveckla den pågående översynen av internkontrollarbetet och i synnerhet precisera internkontrollplaner för att få dessa ändamålsenliga med befintligt reglemente.
- Säkerställa att rätt data/information inhämtas genom visselblåsartjänsten för att stärka uppföljning i förebyggande syfte.

Huddinge kommun

Granskning av välfärdsbrott och kommunens förebyggande arbete mot korruption och

2024-09-02

Field Cod

- Överväga att etablera tätare uppföljningstillfällen. Detta i syfte att erhålla en bättre överblick i nämndernas och verksamheternas internkontrollarbete i allmänhet, och över de kommungemensamma punkterna i synnerhet.



Huddinge kommun

Granskning av välfärdsbrott och kommunens förebyggande arbete mot korruption och

2024-09-02

Field Cod

Datum som ovan

KPMG AB

Micaela Hedin

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Sebastian Alderblad

Verksamhetsrevisor

Anders Petersson

Certifierad kommunal yrkesrevisor

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.

Bilaga 1. Referenslista

- Riktlinjer för att motverka mutor (KF 2013-04-15 § 19)
- Riktlinjer för att motverka jäv (KF 2014-06-09 § 27)
- Riktlinjer som avser representation (KF 2014-02-10 § 11)
- Riktlinje för bisysslor (KF 2021-07-01)
- Reglemente för intern kontroll (KF 2019-03-18)
- Upphandlings- och inköspolicy för Huddinge kommun (2020-02-10)
- Riktlinjer för upphandling och inköp (2020-06-01, 11§)
- Mål och Budget 2023 och planeringsramar för 2024–2025 för Huddinge kommun (KS-2022/3079)
- Internkontrollplan 2023 (Bruttonrisklista) Kommunstyrelsen
- Internkontrollplan 2023 (Bruttonrisklista) Grundskolenämnden
- Internkontrollplan 2023 (Bruttonrisklista) Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden
- Internkontrollplan 2023 (Bruttonrisklista) Natur- och stadsmiljönämnden
- Internkontrollplan 2023 (Bruttonrisklista) Socialnämnden och Vård- och omsorgsnämnden
- Internkontrollplan 2023 (Bruttonrisklista) Bygglovs- och tillsynsnämnden
- Internkontrollplan 2023 (Bruttonrisklista) Kultur- och fritidsnämnden
- Verksamhetsplan 2024 Kommunstyrelsen
- Verksamhetsplan 2024 Natur- och stadsmiljönämnden
- Verksamhetsplan 2024 Socialnämnden
- Verksamhetsplan 2024 Vård- och omsorgsnämnden
- Verksamhetsplan 2024 Kultur- och fritidsnämnden
- Verksamhetsplan 2024 Grundskolenämnden
- Verksamhetsplan 2024 Förskolenämnden
- Verksamhetsplan 2024 Bygglovs- och tillsynsnämnden
- Tjänsteutlåtande Kommunstyrelsens förvaltning (2023-12-18).
- Verksamhetsberättelse för Kommunstyrelsen 2022
- Verksamhetsberättelse för Kommunstyrelsen 2023
- Verksamhetsberättelse för Natur- och stadsmiljönämnden 2023
- Delårsrapport per 31 augusti 2023
- Årsredovisning 2023.
- Sammanträdesprotokoll KS, (2023-04-05)

Interna handlingsplaner och bildspel:

- Plan för uppföljning och insyn av verksamhet som bedrivs av privata utförare samt av kommunens verksamheter som bedrivs i konkurrens 2024-2026.
- "Välfärdsbedrägerier - Trygghet- och säkerhetssektionen"

Huddinge kommun

Granskning av välfärdsbrott och kommunens förebyggande arbete mot korruption och

2024-09-02

Field Cod

- "Välfärdsbedrägerier, Miljötillsynsavdelningen - Trygghets- och säkerhetssektionen"
- "Otillåten påverkan, Trygghets- och säkerhetssektionen"
- "Handlingsplan, framtagande av lägesbild och åtgärdsplan mot välfärdsbrott", Trygghets- och säkerhetssektionen (2024-02-06)
- "Handlingsplan, för framtagande av lägesbild och åtgärdsplan mot välfärdsbrott", Trygghets- och säkerhetssektionen".
- "Frågor, inhämtning av lägesbild"
- "Huddinge kommuns samverkan för att förhindra välfärdsfusk hos de privata utförarna inom socialtjänsten" (2023-03-24)