

# Otillåten påverkan – Några resultat från Brås forskning

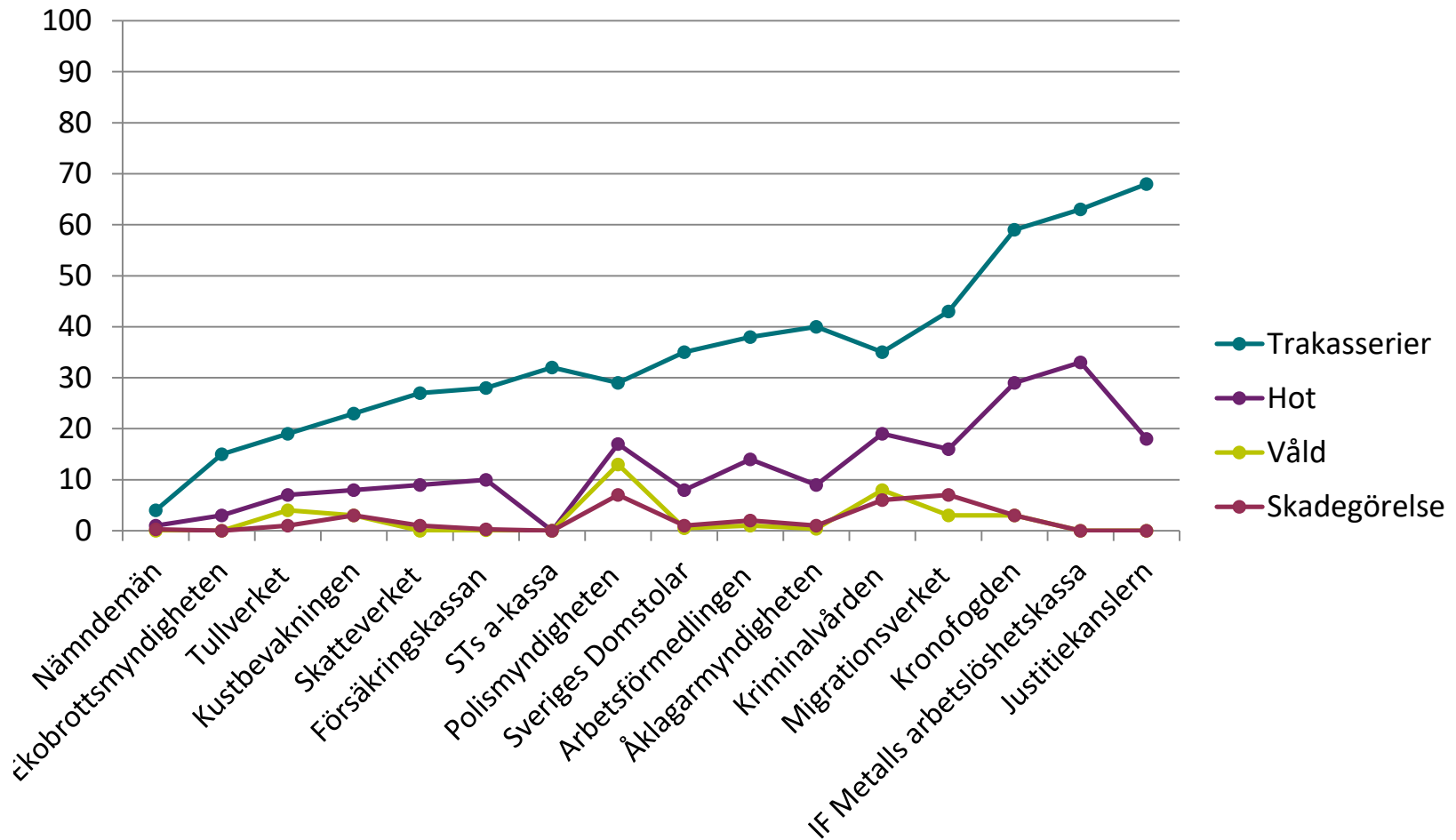


Alla rapporter finns på [www.bra.se](http://www.bra.se)

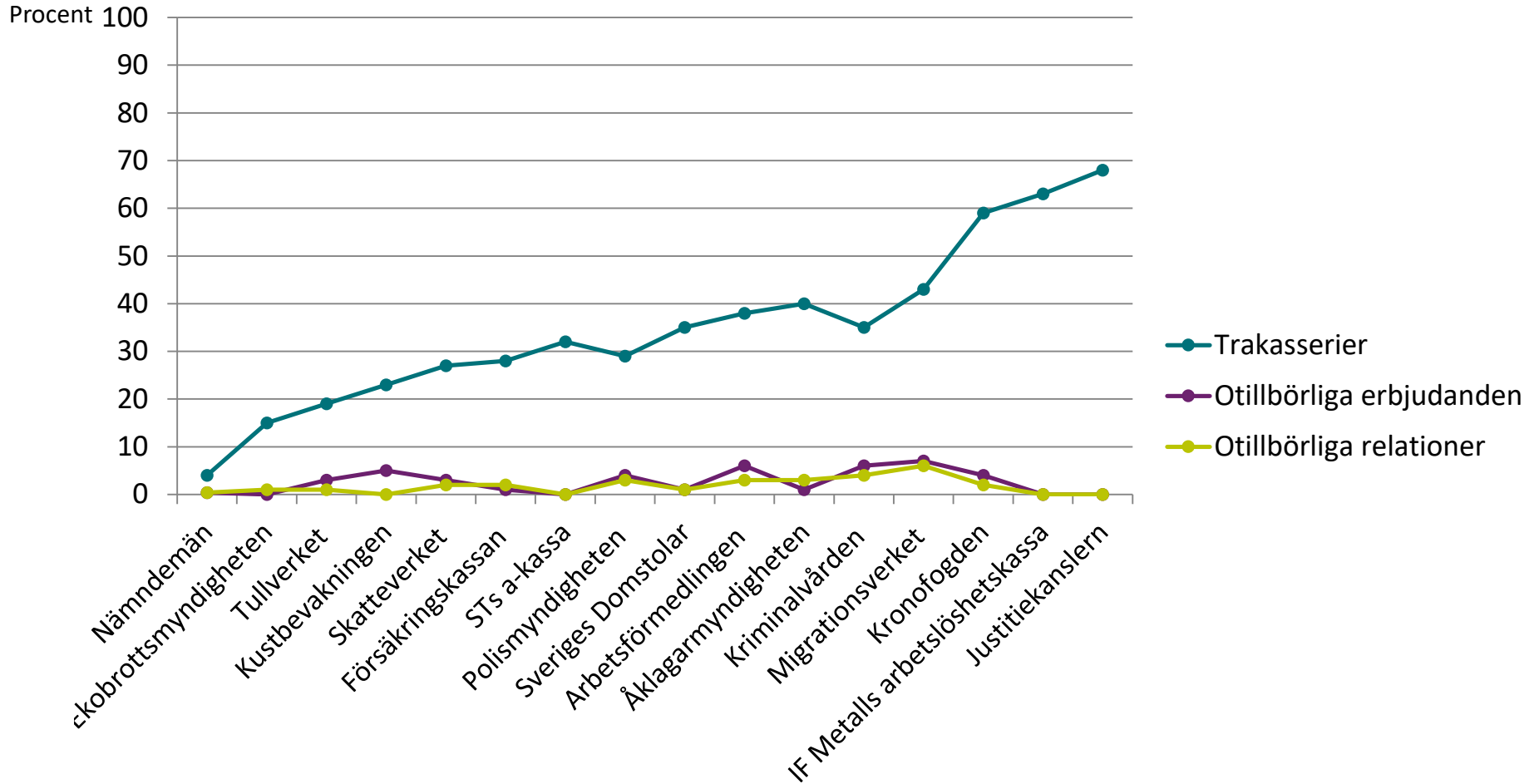
## Otillåten påverkan

- Trakasserier som inte behöver vara straffbara
- Hot, våld och skadegörelse
- Korruption
- Handlar om att *påverka* tjänsteutövningen

# Utsatthet per påverkansform och organisation, exkl. otillbörliga erbjudanden och otillbörliga relationer



# Utsatthet för trakasserier, otilbörliga erbjudanden och otilbörliga relationer. Per organisation.



# Otillbörliga erbjudanden och vänskapsrelationer

- Utsatta yrkesroller...
- **Yrkesroller på fältet:** utanför myndigheten, lägre kontroll överordnade (Polismyndigheten, Kustbevakningen, Tullverket, Kronofogden)
- **Yrkesroller med beslutsrätt:** öka möjligheten för positivt beslut (Migrationsverket, Sveriges Domstolar)
- **Yrkesroller inom upphandling:** upphandling, tecknande av avtal
- Erbjudanden framförs främst personligen eller via telefon
- Minskad tolerans mot otillbörliga erbjudanden
  
- Exempel på vanliga former av erbjudanden
- Brottsrubriceringen är givande och tagande av muta, men fångar upp försök till ”vardagskorruption”
- De otillbörliga erbjudandena utgörs framför allt av måltider, gåvor i form av föremål eller pengar
- Vänskapskorruption

# Organisationskultur

## Blindhetens kultur

Korruption ses inte som en möjlig handling, är något "fjärran", "ingår inte i vår kultur att betala"

## Tyst arbetskultur

Kritik tystas ner  
"Sköt dig själv"  
"Ifrågasätt inte"

## Informell regelkultur

"Alla andra gör det"  
"Jag trodde det var okej"

## Effektivitetskultur

Resultatjakt  
"Jag ville väl"  
"Duktige insidern"

# Relationen

- Träffas oftast i yrket. Annars äldre kompisrelationer. Relationen närmare än vid ”vanlig” korruption
- Vänskap, gemensamma intressen (brott), familj/släkt, kärlek, affärsrelation, tidigare kollegor
- Själva påverkansförsöket kan komma år efter första mötet. Kortare intervaller på anstalt
- Varningsfraser, skämt om mutor
- Pengar när det är ”uppenbart fel”
- Ömsesidiga, jämbördiga relationer. Påverkaren styr (utvecklas vanligen ditåt), insidern styr (ovanligast)

# Otillbörliga erbjudanden

## Förebygg

- Genomför riskanalys, identifiera korruptionsrisker, undersök befintligt skydd
- Formulera rutiner och riktlinjer som är enkla att tillämpa
- Diskutera svåra situationer i yrket (följ upp rutiner och riktlinjer)
- Arbeta två och två
- Sträva efter heterogena arbetsgrupper, ålder
- Använd tidsbegränsade uppdrag för att minska risken för otillbörliga relationer
- Beskriv typiska ärenden och exempel i oidentifierad form och informera om organisationens rutiner och ge goda exempel på sätt att hantera svåra situationer.



# Agera

- Nolltolerans mot gåvor
- Gåvor av ringa värde
- Var tydlig från start
- Hjälp från kollegor
- Hantera jävsituationer
- Reagera tidigt, innan det gått för långt
- Jämför pappersspår och verklighet

Några exempel på frågor som en tjänsteman kan ställa till sig själv när den får ett erbjudande:

- *Fattar jag beslut som rör personen i dag? Kan jag komma att göra det i framtiden?*
- *Vad är syftet med gåvan?*
- *Finns interna riktlinjer som hjälper mig i hur jag ska agera?*
- *Hur gör de andra i arbetsgruppen? Finns det mer erfarna kollegor jag kan diskutera frågan med?*
- *Tar personen illa upp när jag avböjer? Hur kan jag då förklara varför på enklaste sätt? Finns en möjlig medelväg?*

# Efterarbete

- Ledningen måste ta frågan på allvar, här sätts tonen
- Ta medarbetares oro (och incidenter) på allvar, annars får man ingen information. Dessa incidenter rapporteras knappt
- Arbetsgivaren måste hantera situationen, många exempel finns på ”transportvitsord”
- Sällan enbart ett ruttet äpple, arbeta med kulturen, använd hela myndigheten
- Dokumentera felaktigheter och polisanmäl brottet
- Använd det inträffade för att få genomslag för förebyggande reformer, identifiera svagheter i organisationen och strama upp rutiner.