

Att förebygga och motverka fusk, oegentligheter och korrruption - erfarenheter från Brås forskning



Johanna Skinnari
Enheten för forskning om ekonomisk och organiserad brottslighet

Dagens block

- Trakasserier, hot och våld
- Självzensur
- Korruption
- Vad kan man göra åt otillåten påverkan?
- Fusk, oegentligheter och bedrägerier med förslag till åtgärder

Otillåten påverkan

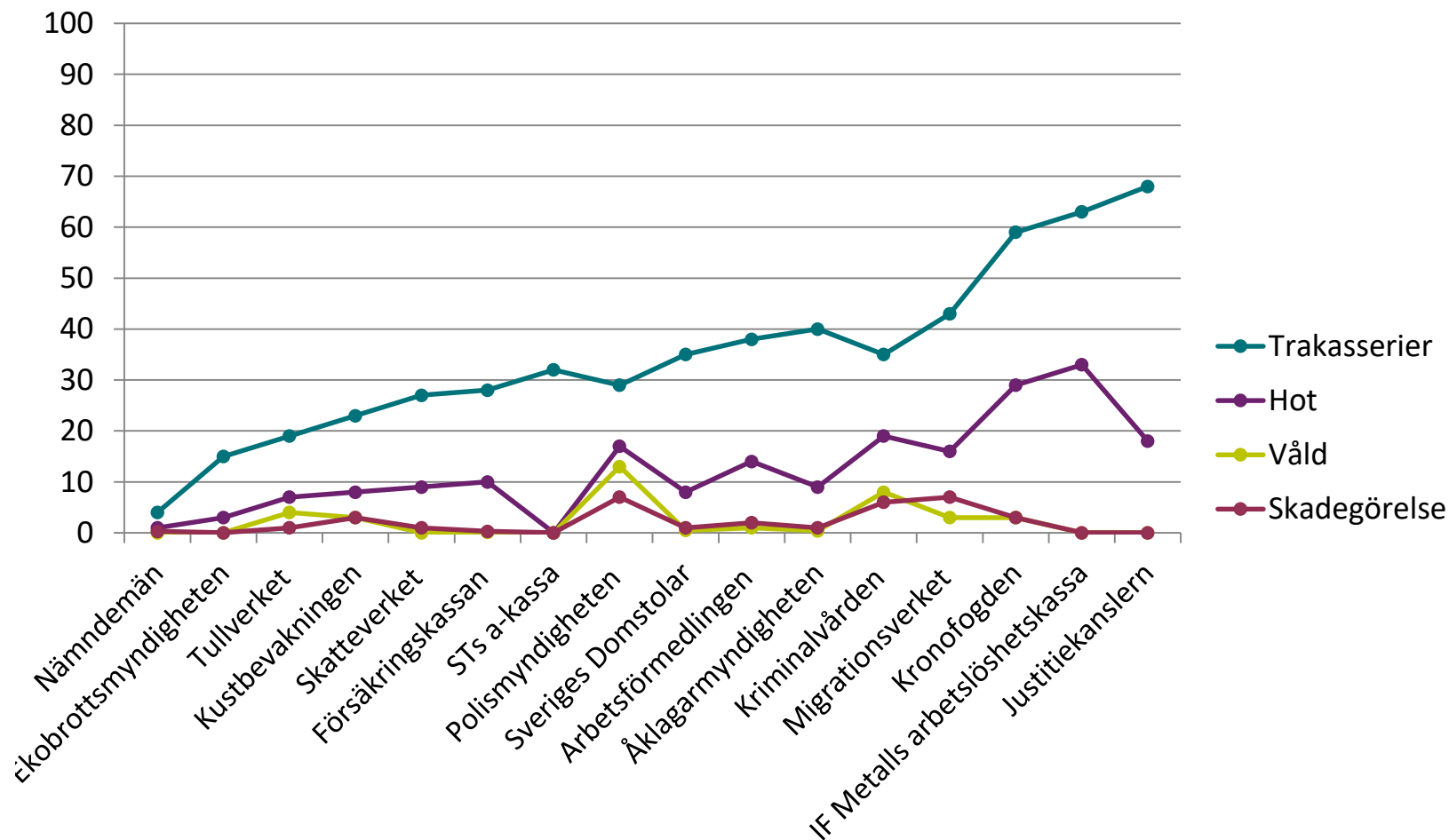
- Trakasserier som inte behöver vara straffbara
- Hot, våld och skadegörelse
- Korruption
- Handlar om att *påverka* tjänsteutövningen

- Vår forskning bygger på enkätundersökningar bland myndighetspersoner, intervjuer med drabbade mm.
- Utbetalande organisationer, tillsyns- och kontrollmyndigheter, brottsutredande, dömande och verkställande myndigheter

Hot, trakasserier, våld



Utsatthet per påverkansform och organisation ”senaste 18 månaderna” – tänk yrkesroll!



Utsatthet efter några bakgrundsvariabler

- Kvinnor och män uppger lika stor utsatthet, totalt sett
- Tjänstemän upp till 39 år gamla uppger högre utsatthet än äldre kollegor. Personer över 60 år uppger lägst utsatthet.
- Otillåten påverkan sker vid enstaka tillfällen, men vissa tjänstemän uppger att de utsätts oftare (Polismyndigheten, Kriminalvården och Migrationsverket)
- I tjänsten, mot tjänstemannen
- Negativa beslut, har stor påverkan på den enskildes livssituation
- I de flesta verksamheter är otillbörliga erbjudanden och vänskapskorruptionsförfrågningar vanligare än våld
- Vissa berättelser om ett hårdnande samhällsklimat

Vanliga påverkare

- Person i desperat situation – väcker empati
- Person med trolig psykisk störning – väcker empati, upplevs ibland som oberäknelig
- Upprörd medborgare – tröttar ut
- Rättshaverist – nöter ner

Konsekvenser

- Generellt ger hot och våld allvarligare följder än trakasserier och skadegörelse
- En grupp trakasserier som är särskilt svåra att rå på, som obehagliga anspelningar, vissa typer av skuldbeläggning och självmordshot
- Större påverkan på privatlivet än hur man gör sitt arbete. Få som uppger att tjänsteutövningen kan ifrågasättas, något fler som tvekar inför åtgärder.

Korruption



Insiderns (korrumperades) motiv

- Ekonomiska (grova fall)
- Status och spänning
- Goda relationer och kunskap
- Missnöje, hämnd och Illojalitet mot arbetsgivaren
- ”Riskindikatorer”
 - Missbruk och problem i privatlivet
 - Tidigare brottslighet, arbetsrelaterade oegentligheter
 - Förändrat beteende på arbetet
 - Extravagant livsstil
 - Även ”duktiga” medarbetare kan vara i riskzonen

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)

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"

Självrensning



Självcensur

- Kopplat till otillåten påverkan, kan vara en direkt följd eller mer indirekt, sk. organisatoriskt motiverad självcensur
- Myndighetspersonen känner obehag eller rädsla i situationer som påminner om händelser där otillåten påverkan inträffat
- Bottnar i rädsla för våld mot tjänstemannen själv eller anhöriga eller...
- ... att bli uthängd, svartmålad och ifrågasatt på internet, i medier etc.
- Förekommer i alla organisationer, men omfattningen är oklar
- Forskning talar för att rädda eller inkonsekventa tjänstemän löper större risk att drabbas av påverkansförsök.

Hur yttrar sig självcensur?

- Varför ett problem? Får direkta konsekvenser för tjänsteutövningen. Resulterar typiskt sett i passivitet. Även fyrkantighet eller obefogad aggressivitet framkommer i enstaka exempel
- Tycks yttra sig som en högre ribba för att ingripa eller fatta beslut i dessa situationer. Självcensuren är inte total, utan vägs mot yrkesheder och integritet. Höga risker, låga vinster – ökad risk för självcensur.
- Nöjda kunder-kultur = risk för gynnande beslut, stort handlingsutrymme = risk för passivitet
- Vid sidan av huvuduppdraget. Ytligare kontroll, inte så skarp i media

Vad kan man göra åt otillåten påverkan?



Viktig fråga för utsatta organisationer

- Arbetsgivaren har ett särskilt ansvar att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete
- Riskbedömningsprocess: Undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll, sedan börjar varvet om
- Från enkla fall som går att förebygga till systematiska och omfattande påverkansförsök
- Vissa påverkansförsök nöter ner medarbetarna, man tappar arbetsglädjen
- Arbetsgivarens hantering har mycket stor betydelse för konsekvenserna av ett påverkansförsök, särskilt benägenheten att sluta har med detta att göra

Förebygg trakasserier och hot

- Många tjänstemän är skickliga förebyggare, genom att vara förtroendeingivande, professionella och sakliga och kunna visa förståelse för klientens svåra situation
- Erfarenhet och nya ögon, heterogena arbetsgrupper är skydd, jobba med mentorskap
- Formulera rutiner och riktlinjer som är enkla att tillämpa
- Diskutera svåra situationer i yrket (följ upp rutiner och riktlinjer)
- Roter ärenden och medarbetare och sätt flera personer i samma ärende
- Lågaffektivt bemötande
- Stressexponeringsträning, SET

Agera – hot och trakasserier

- Använd ett avväpnande språk eller avledningsmanöver i syfte att få en negativ situation att ta en positiv vändning
- Fråga vad påverkaren menar med sitt uttalande för att minska utrymmet för din egen tolkning och oro
- En kollega tar över, avlöser eller stöttar i telefon eller möte
- Anteckna detaljerat var påverkansförsöket inträffade, tidpunkt, hur det gick till och vad som gjorde händelsen obehaglig
- Kontakta påverkaren i efterhand för att fråga vad han eller hon menade. Det finns exempel på att den drabbade eller dennes chef vid ett senare tillfälle kontaktat påverkaren.
- Använd checklista vid självmordshot.
- Incidentrapportera!

Efterarbete

- Närmaste chef spelar central roll – medmänskligt stöd!
- Kan behöva avdela kamratstöd.
- I vissa lägen lämpligt med avlastningssamtal, under ledning av utbildad samtalsledare, dvs. att arbetsgruppen pratar igenom händelsen innan gruppen splittras och går hem.
- Psykologisk första hjälp
- Diskutera incidenter regelbundet och öppet mellan närmaste chef och medarbetare
- Arbeta för en god säkerhetskultur och säkerhetsklimat, t.ex. NOSACQ-50
- Hjälpsamma att göra efterforskningar på nätet

Välfärdsbrott och andra bedrägerier

Risikfaktorer (Brå 2013:15 och 2016:10)

- Hög konkurrens
- Förskjutning i normbildning, privat verksamhet men offentlig finansiering
- Beroendeförhållanden (vård och omsorg)
- Tillstånd, godkännande, "attraktiva" beslut
- Upphandlingar
- Bygg- och anläggning är projektorienterade, flera entreprenadled, svårt med ansvarsutkrävande

Myndigheternas och kommunernas kontroll

- Systemöversyn saknas, sekretessproblem – eller?
 - Kontrollen eftersatt
 - Resursbrist
 - Rituell kontroll
 - Magkänsla
-
- Kontrollarbete har fått uppmärksamhet
 - Smarta urval, hitta processer och indikatorer
 - Framgångsrika kontrollinsatser får spridning, organisationer imiterar varandra



Förslag för att motverka oegentligheter

- Undersök det befintliga skyddet i verksamheten och förbättra kontrollsystemen (t.ex. revision, täta interna kontroller, stickprov – kontrollera papper mot papper och papper mot verklighet, samt krav på fakturaunderlag, jämför intyg, helhetsgrepp om en misstänkt intygsgivare)
- Genomför uppföljning av kontrollsystem. Gör stickprov och åk ut och kontrollera att arbetet på fakturan är utfört på den plats som anges
- Viktigt med stöd från ledningen, här sätts tonen
- Se skandal som möjlighet till förändring
- Underlätta för tipsare och visselblåsare, ha rutiner, kontaktpersoner och följ upp. Anmäl misstänkta brott och var tydlig mer hur överträdelser hanteras internt.

Förebyggande förslag:

- Förstärka kontrollperspektivet redan i handläggningen
- Hämta uppgifter från säkraste källan, t.ex. www.arbetsgivarintyg.nu
- Innovativa kontrollprojekt, öka samverkan med SKV och EBM
- Ut på fältet, kontrollera bosättning, företag
- Samverka mer med polis och åklagare, pilot med polisanmälningar
- Använd branschorganisationer, Almega tagit initiativ



Tack!

- Alla Brås rapporter och handböcker finns att ladda ner eller beställa på: www.bra.se

