



LANDSKRONA
STAD

Beslutas av: Kommunstyrelsen

Datum: 2025-11-13

Dokumentet gäller för: Samtliga förvaltningar och verksamheter i Landskrona stad

Dokumentansvarig: Stadsledningsförvaltningen

Revideras: Vid behov

Diarienummer: 2025/233

Mot otillåten påverkan

Riktlinje



Innehåll

Inledning.....	3
Målgrupp och syfte.....	3
Definitioner	3
Hot och våld.....	4
Korruption	4
Ansvar i tillämpning av riktlinjen	6
Övergripande ansvarsfördelning	6
Varje förvaltning ska:.....	7
Förtroendevalda.....	7
Stadens visselblåsarfunktion.....	8
Ansvarig för dokumentet	8

Inledning

Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. För att medborgarnas förtroende ska upprätthållas för Landskrona stad krävs att de som verkar i kommunen inte låter sig påverkas av olämpliga eller olagliga påtryckningar i sitt arbete. Som arbetsgivare är staden även skyldig att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö för alla medarbetare.

Denna riktlinje utgör en del av Landskrona stads arbete för att motverka otillåten påverkan, korruption och välfärdsbrott som kommunfullmäktige beslutat om i Policy för trygghets- och säkerhetsarbetet i Landskrona stad (KS 2024/93).

Riktlinjen knyter också an till stadens övergripande arbetsmiljöarbete för att säkerställa en arbetsmiljö präglad av trygghet, säkerhet och hälsa.

Målgrupp och syfte

Riktlinjen gäller för stadens medarbetare, chefer samt kommunalråden.

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra olika former av otillåten påverkan, nämndernas ansvar samt fastställa ett gemensamt förhållningssätt. Riktlinjen ska stödja förvaltningarnas och nämndernas arbete med att förebygga risker och i hantering av uppkomna incidenter i enlighet med kommunallagen och de krav och föreskrifter som Arbetsmiljöverket ställer.

Definitioner

Otillåten påverkan är ett samlingsbegrepp för situationer där någon på ett sätt som är olagligt eller som upplevs som obehagligt, försöker påverka en tjänstepersons eller förtroendevald i dennes uppdrag. Det kan exempelvis handla om att få någon att ta, ändra eller avstå från att fatta ett visst beslut, polisanmäla en händelse eller göra en orosanmälan till socialtjänsten. Om medborgarna upplever att förtroendevalda eller kommunanställda kan köpas eller påverkas, hotas medborgarnas rättssäkerhet, riskerar förtroendet att minska och viktiga samhällsfunktioner att undergrävas. Ytterst utgör otillåten påverkan ett hot mot demokratin.

Hot och våld

Hot och våld i arbetslivet kan ta sig uttryck på flera olika sätt och omfatta både fysiska och psykiska handlingar. Exempel på sådana situationer är:

- Hot – vid direkta möten eller via digitala kanaler som sociala medier, mejl, brev eller telefon.
- Fysiskt våld – handlingar som orsakar eller riskerar att orsaka fysisk skada.
- Utpressning eller andra straffbara påtryckningar.
- Trakasserier och kränkande handlingar – beteenden som upplevs hotfulla, nedvärderande eller skrämmande.
- Skadegörelse – på personlig egendom eller på arbetsplatsen, riktat mot den enskilde eller organisationen.

Hur en händelse definieras kan variera och bero på hur den som blir utsatt upplever situationen. En situation som upplevs som subtil eller psykiskt påfrestande för en person kan för en annan upplevas som mer allvarig. Det är därför viktigt att alltid ta den utsattes reaktion och upplevelse på allvar. Hot och våld kopplat till arbetet eller det politiska uppdraget kan vara allt ifrån subtila hotsituationer som påverkar psykiskt till allvarliga fysiska situationer som fysiskt våld.

En trygg och säker arbetsmiljö är en grundförutsättning för att medarbetare och förtroendevalda ska kunna utföra sina uppdrag och arbetsuppgifter på ett effektivt och tillfredställande sätt. Landskrona stad har nolltolerans mot alla former av hot och våld, den som utsätts ska få stöd i att hantera händelsen i enlighet med gällande regelverk och verksamhetsrutiner. Alla hot och våldssituationer ska polisanmälas.

Arbetsgivaren har ansvar för att arbeta systematiskt med att förebygga och hantera risker kopplade till hot och våld. Detta innefattar bland annat att göra riskbedömningar, ta fram rutiner och ge förutsättningar för att kunna agera i olika situationer.

Korruption

Mutbrott

En muta kan vara i form av pengar, varor, gåvor, måltider eller andra förmåner – eller en kombination av dessa. Gränsen mellan ”tillbörlig” och ”otillbörlig” förmån/gåva är flytande och kan växla över tid liksom mellan olika verksamhetsområden. Vid tveksamheter ska vi utgå från att förmånen inte är tillåten.

Kraven på de som är verksamma inom offentlig sektor är höga, framför allt i integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling.

Jäv, vänskapskorruption och andra intressekonflikter

Grundläggande för medarbetare och förtroendevalda i Landskrona stad ska vara att tjänsteutövningen är saklig och objektiv. Släktskap, vänskap eller andra privata relationer ska inte påverka tjänsteutövningen.

Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende. Det finns en skyldighet att självant anmäla om man känner till någon omständighet som kan utgöra jäv.

Förtroendevalda ska vid osäkerhet konsultera nämndens eller fullmäktiges ordförande. Medarbetare ska kontakta sin närmsta chef.

I alla jävssituationer ska en försiktighetsprincip tillämpas. Vid tveksamheter ska den som berörs alltid överväga att avstå från att delta i hanteringen av ett ärende.

Trolöshet mot huvudman

Den som har en förtroendeställning och har i uppdrag att exempelvis sköta någons ekonomi eller andra rättsliga frågor och missköter uppdraget, kan dömas för trolöshet mot huvudman. En sådan misskötsamhet kan vara att medvetet sälja en vara till kraftigt underpris eller medvetet ingå ett ofördelaktigt avtal för kommunen där man är anställd, så att kommunen lider ekonomisk skada.

Risk för otillåten påverkan i samband med bisyssla

Reglerna om bisyssla omfattar samtliga medarbetare, men inte förtroendevalda. Utgångspunkten är att medarbetare själva förfogar över sin fritid och att bisysslor kan ge värdefulla erfarenheter och infallsvinklar för arbetet i Landskrona stad. I följande situationer kan Landskrona stad förbjuda en bisyssla:

- Konkurrerande bisyssla innebär att den konkurrerar med stadens verksamhet.
- Arbetshindrande bisyssla innebär att medarbetaren på något sätt hindras från att utföra sina arbetsuppgifter.

- Förtroendeskadlig bisyssla innebär att medarbetaren inte får ha en bisyssla som kan rubba förtroendet för deras opartiskhet i arbetet eller som kan skada vårt anseende.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisysslor och är därför tillåtna förutsatt att uppdragen inte anses vara förtroendeskadliga.

Medarbetarna har en skyldighet att på eget initiativ anmäla bisysslor till arbetsgivaren. Arbetsgivaren å sin sida behöver säkerställa att medarbetarna är medvetna om denna skyldighet. Om arbetsgivaren anser att en bisyssla som medarbetaren har eller avser att åta sig hindrar arbetsuppgifterna, om bisysslan konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet eller är förtroendeskadlig ska arbetsgivaren förbjuda bisysslan.

Ansvar i tillämpning av riktlinjen

Staden ska bedriva ett aktivt arbete mot otillåten påverkan genom att både förbygga och hantera situationer som kan uppstå. Stadens riktlinje mot otillåten påverkan är framtagen på en stadsövergripande nivå för att säkerställa en enhetlig grund. Riktlinjen kompletteras av stadsövergripande rutiner och anvisningar i "Anvisning mot hot- och våldssituationer" (KS 2025/752) samt rutin för "Representation, uppvaktning och gåvor" (KS 2025/231).

Riskerna att utsättas för hot, våld, trakasserier, skadegörelse, korruption, jäv och mutor ser olika ut för stadens förvaltningar. Det åligger därför varje förvaltning och verksamhet att göra riskanalyser och utforma rutiner efter verksamhetsspecifika behov. Arbetet ska vara en del av verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete och regelbundet uppdateras för att säkerställa dess effektivitet samt att de följer lagkrav och ändrade riskförhållanden.

Övergripande ansvarsfördelning

Ansvarig chef ansvarar för att punkterna under avsnittet nedan arbetas fram och efterföljs inom verksamheten, även när denne inte är på plats.

Riskbedömningar ska utföras i samverkan med verksamhetens skyddsombud.

Samtliga medarbetare inom Landskrona stad ska bidra till att skapa och upprätthålla en trygg och säker arbetsmiljö och motverka otillåten påverkan.

HR-avdelningen, avdelningen för samhällsskydd och trygghet samt juridiska avdelningen ger råd och stöd vid behov.

Eftersom förtroendevalda inte formellt är anställda i Landskrona stad omfattas de inte av arbetsmiljölagstiftningen. Genom ett tillägg i Kommunallagen (2017:725 4kap 18a§) 1 juli 2025 har staden dock ansvar för att förebygga att de som inom kommunen eller regionen fullgör ett förtroendeuppdrag på heltid eller betydande del av heltid utsätts för ohälsa eller olycksfall till följd av hot och våld. Tillägget gäller kommunalråden¹.

Varje förvaltning ska:

- Kartlägga vilka former av otillåten påverkan som kan förekomma kopplat till verksamheten samt göra en tillhörande risk och konsekvensbedömning.
- Upprätta och uppdatera rutiner och åtgärder för att upptäcka, förebygga och hantera otillåten påverkan, så som hot, våld, trakasserier, skadegörelse, korruption, jäv och mutor. Rutinerna omfattas av sekretess och ska inte spridas utanför arbetsplatsen.
- Säkerställa att medarbetare får information och kännedom om rutinerna vid nyanställning samt regelbundet på exempelvis arbetsplatsträffar. Medarbetare ska också få kontinuerlig utbildning för att stärka sin förmåga att hantera hot- och våldssituationer samt annan otillåten påverkan.
- Anmäla, utreda och dokumentera uppkomna händelser. Brottsliga händelser ska alltid polisanmälas. Allvarliga tillbud och skador ska anmälas till Arbetsmiljöverket.

Förtroendevalda

All form av otillåten påverkan ska rapporteras och polisanmälas. Huvudregeln är att respektive berörd nämnd och det egna partiets organisation ansvarar för att polisanmälan görs för förtroendevalda som ej är kommunalråd. Vid behov ges stöd från stadsledningsförvaltningen i enlighet med riktlinje ”otillåten påverkan mot förtroendevalda (KS 2021/698).

Stadsledningsförvaltningen genom avdelningen för samhällsskydd och trygghet ansvarar för att kommunalråden har den utbildning som behövs och känner till stadens rutiner för hantering av risker för hot och våld.

¹ Kommunallagen 2017:725 4 kap 2§ ”Den som inom kommunen eller regionen fullgör ett förtroendeuppdrag på heltid eller betydande del av heltid ska ha benämningen kommunalråd, borgarråd, regionråd, oppositionsråd eller en annan benämning som fullmäktige bestämmer.

Stadens visselblåsarfunktion

Staden värnar ett öppet klimat. Lojaliteten mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst medborgarna – innebär att vi inte ska acceptera tecken på oegentligheter i vårt arbete. Vi ska också agera om vi får reda på att någon av våra kollegor låter sig påverkas eller via sin tjänsteposition utövar påverkan på andra på ett sätt som inte är förenligt med stadens grundläggande principer.

Visselblåsarfunktionen är en rapporteringskanal som syftar till att medarbetare i Landskrona stad ska kunna anmäla allvarliga oegentligheter eller missförhållanden begångna av personer i ledande ställning, och känna sig trygga med att anmälningarna tas emot och hanteras på ett korrekt sätt. I ledande ställning inkluderas vissa kategorier av förtroendevalda.

Allvarliga oegentligheter eller missförhållanden kan exempelvis vara muta, bedrägeri, hot, stöld, jäv, olämplig bisyssla eller en situation där någon får privat vinning eller fördel på grund av sin befattning. Det kan också handla om närstående som gynnas, lagbrott eller allvarliga avvikelser från interna riktlinjer och regler i tjänsten.

Det finns ett lagstadgat sekretesskydd för visselblåsare som tillhör någon av följande personkategorier:

- Anställda och arbetssökande
- Volontärer och praktikanter
- Personer som annars utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning
- Egenföretagare

Visselblåsarfunktionen ska utreda frågan och ta beslut om huruvida den ska utredas vidare internt i förvaltningsorganisationen, utredas av externt upphandlad part samt besluta om ärendet eventuellt ska polisanmälas.

Ansvarig för dokumentet

Avdelningen för samhällsskydd och trygghet (SOT), HR-avdelningen samt juridiska avdelningen ansvarar för detta dokument.