

Region Blekinge
Revisorerna

Revisionskrivelse

Till regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, tandvårdsnämnden, regionala utvecklingsnämnden, kultur- och bildningsnämnden, trafiknämnden och samverkansnämnden

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Blekinge granskat regionens förebyggande arbete kring oegentligheter. Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen och samtliga nämnder säkerställer en tillräcklig och fungerande intern kontroll gällande förebyggande åtgärder inom området oegentligheter.

Det är vår sammanfattande bedömning att region Blekinges interna kontroll avseende mutor och oegentligheter kan stärkas och utvecklas ytterligare. Vi grundar vår bedömning på att det inom COSO-modellens fem komponenter finns delar som har en tydlig utvecklingspotential alternativt bedöms som delvis tillfredsställande/uppfyllt.

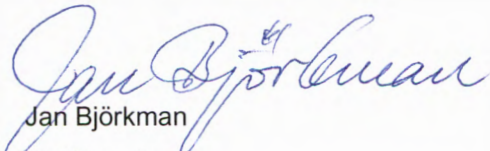
Vi vill särskilt påtala vikten av att stärka och tillgängliggöra informationen till medarbetare inom hälso- och sjukvården samt tandvården. Genomförd enkätundersökning visar genomgående på lägre kännedom och större efterfrågan på utbildning i de två verksamheterna i förhållande till regionens övriga verksamheter. Revisorerna noterar den relativt låga svarsfrekvensen i genomförd enkätundersökning. Enkätundersökningar är en granskningsmetod som används för att på ett effektivt sätt nå många berörda medarbetare och regionrevisionen vill betona vikten av att samtliga medarbetare som blir utvalda till olika enkätundersökningar svarar enligt de instruktioner som ges.

För att stärka den interna kontrollen avseende oegentligheter ger vi regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, tandvårdsnämnden, regionala utvecklingsnämnden, kultur- och bildningsnämnden, trafiknämnden och samverkansnämnden följande rekommendationer till fortsatt arbete:

- ▶ Säkerställ att regionens fastställda policy, riktlinjer och rutiner avseende oegentligheter, otillbörlig påverkan, jäv etc. är kända av samtliga medarbetare.
- ▶ Säkerställ att regionens intranät enbart innehåller aktuella styrdokument och att dessa finns lättillgängliga för regionens medarbetare.
- ▶ Säkerställ att regionens medarbetare har tillräcklig kunskap om såväl lagstiftning som regionens förhållningssätt och fastställda riktlinjer gällande oegentligheter och mutor. Regionens riktlinje för att motverka otillåten påverkan och jäv bör ingå som en del i introduktionsutbildningen till nya medarbetare och utbildning för nya chefer.
- ▶ En återrapportering/uppföljning av det förebyggande arbetet mot mutor och oegentligheter bör ske på ett systematiserat sätt till styrelsen/nämnderna.
- ▶ Samtliga nämnder/förvaltningar bör dokumentera vilka funktioner/roller som uppfattas vara särskilt utsatta och bedöma om det finns ett behov av särskilda insatser/utbildningar för att öka kunskapen och medvetenheten kring dessa frågor för dessa funktioner/personer.

Svar önskas senast 2020-06-18.

Karlskrona 2020-03-18


Jan Björkman
Ordförande

Region Blekinge

Granskning avseende förebyggande
åtgärder kring oegentligheter



Building a better
working world

Innehåll

1. Sammanfattning och rekommendationer	2
2. Inledning	3
2.1. Bakgrund.....	3
2.2. Syfte och revisionsfrågor	3
2.3. Revisionskriterier.....	4
2.4. Avgränsning, metod och genomförande	4
3. Styrning	5
3.1. Lagstiftning mot mutor, bestickning och tjänstefel	5
3.2. Olika skrifter	5
3.3. Regionövergripande policyer och riktlinjer	7
3.4. Reglemente internkontroll	7
4. Granskningsresultat	8
4.1. Kontrollmiljö	8
4.2. Riskbedömning	10
4.3. Kontrollaktiviteter.....	12
4.4. Information och kommunikation.....	13
4.5. Uppföljning och utvärdering.....	15
5. Enkät	16
6. Sammanfattande bedömning	22
Bilaga 1 - Källförteckning	24
Bilaga 2 - COSO-modellen	25

1. Sammanfattning och rekommendationer

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Blekinge granskat regionens förebyggande arbete kring oegentligheter. Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen och samtliga nämnder säkerställer en tillräcklig och fungerande intern kontroll gällande förebyggande åtgärder inom området oegentligheter.

Region Blekinge har genom fastställd policy och riktlinjer kring otillbörlig påverkan, tydliggjort sin inställning kring oegentligheter och skapat en bra grund för regionens förebyggande arbete kring oegentligheter. Det är positivt att riktlinjen innehåller exempel och tydligt anger vem som kan kontaktas vid eventuella misstankar samt beloppsgränser.

Vår sammanfattande bedömning är dock att Region Blekinges interna kontroll avseende mutor och oegentligheter kan stärkas och utvecklas ytterligare. Vi grundar vår bedömning på att det inom COSO-modellens fem komponenter finns delar som har en tydlig utvecklingspotential alternativt bedöms som delvis tillfredsställande/uppfyllt.

Vi vill särskilt påtala vikten av att stärka och tillgängliggöra informationen till medarbetare inom hälso- och sjukvården samt tandvården. Genomförd enkätundersökning visar genomgående på lägre kännedom och större efterfrågan på utbildning i de två verksamheterna i förhållande till regionens övriga verksamheter.

För att stärka den interna kontrollen avseende oegentligheter ger vi regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsnämnden, tandvårdsnämnden, regional utvecklingsnämnden, kultur- och bildningsnämnden, trafiknämnden och samverkansnämnden följande rekommendationer till fortsatt arbete:

- ▶ Säkerställ att regionens fastställda policy, riktlinjer och rutiner avseende oegentligheter, otillbörlig påverkan, jäv etc. är kända av samtliga medarbetare.
- ▶ Säkerställa att regionens intranät enbart innehåller aktuella styrdokument och att dessa finns lättillgängliga för regionens medarbetare.
- ▶ Säkerställa att regionens medarbetare har tillräcklig kunskap om såväl lagstiftning som regionens förhållningssätt och fastställda riktlinjer gällande oegentligheter och mutor. Regionens riktlinje för att motverka otillåten påverkan och jäv bör ingå som en del i introduktionsutbildningen till nya medarbetare och utbildning för nya chefer.
- ▶ En återrapportering/uppföljning av det förebyggande arbetet mot mutor och oegentligheter bör ske på ett systematiserat sätt till styrelsen/nämnderna.
- ▶ Samtliga nämnder/förvaltningar bör dokumentera vilka funktioner/roller som uppfattas vara särskilt utsatta och bedöma om det finns ett behov av särskilda insatser/utbildningar för att öka kunskapen och medvetenheten kring dessa frågor för dessa funktioner/personer.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Ett antal avslöjanden avseende oegentligheter inom den offentliga sektorn har inneburit en ökad uppmärksamhet på risken för oegentligheter inom dessa organisationer. Offentliga verksamheter arbetar på uppdrag av medborgarna. För att upprätthålla allmänhetens förtroende är det väsentligt att det finns ett tillräckligt och effektivt skydd och en intern kontrollstruktur som motverkar förekomsten av oegentligheter. Förtroenderisker i verksamheten kan få stora konsekvenser även om den finansiella konsekvensen är marginell.

Den 1 juli 2012 skärptes den svenska mutlagstiftningen. Bestämmelserna om tagande och givande av muta återfinns numera i kap. 10 i brottsbalken. Bland annat straffbeläggs s.k. handel med inflytande. Därigenom omfattas exempelvis att en närstående till en beslutsfattare tar emot en muta för att påverka honom eller henne i beslutsfattandet. Oegentligheter kan inbegripa många andra företeelser än mutbrott, som till exempel transaktioner mellan organisationen och eget eller närståendes företag, eller att förskaffa sig fördelar eller motsvarande utifrån den position man har i organisationen.

Regionens revisorer har valt att rikta en av 2019 års fördjupade granskningar mot förebyggande åtgärder kring oegentligheter.

2.2. Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att ge revisorerna underlag för att bedöma om regionstyrelsen och samtliga nämnder säkerställer en tillräcklig och fungerande intern kontroll gällande förebyggande åtgärder inom området oegentligheter.

För att uppnå syftet med granskningen besvaras följande revisionsfrågor, har regionstyrelsen och samtliga nämnder säkerställt;

- ▶ en god kontrollmiljö avseende risken för oegentligheter?
 - Finns det tydliga policys, regler och riktlinjer i syfte att undvika oegentligheter?
 - Är dessa policys, regler och riktlinjer väl förankrade i organisationen?
- ▶ att det genomförs riskanalyser på rätt nivå för att minska riskerna i organisationen?
 - Vilka risker och faror har regionstyrelsen och samtliga nämnder identifierat?
 - Finns det en dokumenterad riskbedömning?
 - Hur ska de väsentliga riskerna hanteras?
- ▶ att information om regelverk, riskanalys och kontroller sprids till berörda medarbetare?
 - Vilka kanaler används för kommunikation av regler och riktlinjer?
 - Ingår metoder för att förebygga oegentligheter i chefsutbildningar och andra utbildningsprogram? Sker utbildning och seminarier kontinuerligt?
 - Finns det någon kanal för anställda att rapportera eventuella oegentligheter?
- ▶ att processen följs upp och återrapporteras till rätt nivå?
 - Sker det en strukturerad och regelbunden uppföljning av regelverk?
 - Håller regionstyrelsen och samtliga nämnder sig informerade om det korruptionsförebyggande arbetet?

2.3. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen för analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna kan hämtas ifrån lagar och förarbeten eller interna regelverk, policyer och fullmäktigebeslut. Kriterier kan också ha sin grund i jämförbar praxis eller erkänd teoribildning.

I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen
- ▶ Brottsbalken
- ▶ COSO-modellen
- ▶ SKL:s vägledning "Om mutor och jäv – en vägledning för offentligt anställda"
- ▶ Regionens egna styrdokument

2.4. Avgränsning, metod och genomförande

Granskningen baseras på intervjuer och dokumentstudier. Intervjuer har skett med bl.a. regiondirektör, förvaltningschefer/direktörer, ekonomidirektör, säkerhetschef m.fl. För att bedöma om regionen har ett internkontrollsystem för att förhindra och upptäcka oegentligheter utgår vi från COSO-modellen och vedertagen metodik. COSO-modellen omfattar fem delmoment; kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information och kommunikation samt uppföljning och utvärdering.

I syfte att få en bild av hur chefer inom berörda nämnder/förvaltningar uppfattar regionens arbete mot mutor och oegentligheter har en enkät genomförts. Samtliga chefer i regionens förvaltningar samt upphandlare har fått möjlighet att besvara enkäten. Svarstiden för enkäten var två veckor och det skickades ut en påminnelse. Enkätens resultat presenteras i avsnitt 5.

3. Styrning

Regionens verksamhet är av skiftande karaktär och riskerna för mutbrott i verksamheten skiljer sig åt beroende på verksamhetens art. Mutor och bestickning är väldefinierade juridiska begrepp som regleras i bland annat brottsbalken, se nedan. En muta betraktas som en gåva eller förmån som lämnas i syfte att påverka någons tjänsteutövning.

3.1. Lagstiftning mot mutor, bestickning och tjänstefel

Området mutor och bestickning regleras i *brottsbalkens* 10 kap. samt 20 kap. Reglerna gör ingen skillnad på privat eller offentlig verksamhet, men mutbrott i offentlig verksamhet står under allmänt åtal vilket gör att en åklagare är skyldig att väcka åtal om misstankar om mutbrott och bestickning kommer till dennes kännedom. I 10 kap. 5 a § framgår att den som är arbetstagare eller utövar uppdrag och tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget döms för tagande av muta till böter eller fängelse i högst två år.

Detsamma ska gälla, om gärningen har begåtts innan arbetstagare fått en sådan ställning som avses där eller efter det att den upphört. Likaså om arbetstagaren tar emot, godtar ett löfte om eller begär förmånen för någon annan än sig själv. Är brottet grovt, döms arbetstagaren till fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

Bedömningen av om en transaktion allmänt sett är ägnad att påverka funktionärens tjänsteutövning är i hög grad beroende av förmånens ekonomiska värde och beskaffenheten av den tjänst eller det uppdrag som förmånstagaren innehar. I viss mån kan även graden av öppenhet med vilken belöningen lämnas vara av betydelse. I förarbetena har på flera håll starkt betonats den särställning som tillkommer verksamhet som innebär myndighetsutövning. Sådan verksamhet liksom annan väsentlig offentlig verksamhet har ansetts kräva särskilt integritetsskydd med hänsyn till det traditionellt starka skyddsintresse som är förenat med myndighetsutövning.

När det inte rör sig om bagateller bör man också ta hänsyn till andra faktorer. Detta innebär inte att en förmån oundgängligen måste ha ett ekonomiskt värde för mottagaren för att kunna betraktas som otillbörlig. En förmån som inte kan värderas i pengar men som ändå framstår som attraktiv för mottagaren kan också tänkas påverka dennes tjänsteutövning.

Den som är anställd, uppdragstagare i regionen eller förtroendevald kan dömas för mut- eller bestickningsbrott. De anställda som ägnar sig åt myndighetsutövning (tillståndsgivning, inspektion m.m.) samt t.ex. upphandlare är särskilt integritetskänsliga.

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i regioner, finns i 5 kap. 47-49 §§ *kommunallagen*. Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende.

3.2. Olika skrifter

Det finns ett antal utgivna skrifter som behandlar mutor, oegentligheter och korruption. I detta avsnitt presenteras några av dem som vi bedömer som aktuella för detta granskningsområde.

SKR - Om mutor och jäv

SKR har gett ut en vägledning avseende mutor och jäv som riktar sig till anställda inom kommuner och regioner. Vägledningen reviderades senast i september 2012. Syftet med vägledningen är att påvisa riskerna med att ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man kommer i kontakt med i tjänsten. Ett annat syfte är att utgöra underlag för resonemang och arbetsplatsdiskussioner kring frågor om mutor eller jäv. Vägledningen beskriver gällande lagstiftning, tagande och givande av muta, uppmärksamma mutförsök och andra oegentligheter, jäv och andra intressekonflikter samt ett antal rättsfall.

Det poängteras kommuner och regioner arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. De som är verksamma i dessa organisationer har ett särskilt ansvar mot medborgarna för att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

SKR - Korruption och otillåten påverkan

Skriften är framtagen 2016 av SKR och ger en överblick över lagstiftningen för korruption, hur korruption kan upptäckas, vad som är viktigt att tänka på när en incident inträffar och hur en plan för incidenthantering kan se ut. Även i denna skrift framhålls objektivitetskravet i den offentliga förvaltningen som är väldigt tydligt i svensk lagstiftning, dvs. verksamheten ska bedrivas utan någon som helst hänsyn till personliga intressen. Skriften innehåller följande kapitel:

- ▶ Vad säger lagen om korruption?
- ▶ Otillåten påverkan
- ▶ Varningssignaler
- ▶ Incidenthantering
- ▶ Kontakt med polis och åklagare
- ▶ Kontakt med media

Skriften innehåller även olika konkreta exempel på frågeställningar som kan användas för att testa verksamhetens kunskap om korruption och otillåten påverkan samt olika diskussionsövningar.

Överenskommelse – motverka mutor och korruption

Detta är en överenskommelse mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Vårdföretagarna och Arbetsgivarförbundet KFO. Institutet mot Mutor (IMM) har medverkat i framtagandet av dokumentet. Överenskommelsen avser de verksamheter inom vård, omsorg och personlig assistans som bedrivs enligt hälso- och sjukvårdslagen (HSL), socialtjänstlagen (SOL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Dokumentet vänder sig till alla som verkar inom denna sektor.

Det framgår av dokumentet att aktörer verksamma inom vård- och omsorg samt inom personlig assistans som finansieras helt eller delvis av offentliga medel förvaltar ett förtroende från allmänheten. Det anges att det är nödvändigt med en nolltolerans mot korrupt eller olämpligt beteende, missbruk av förtroende såsom kringgående av bestämmelser, utnyttjande av det skattefinansierade välfärdssystemet och kriminalitet. Överenskommelsen innehåller grundläggande principer för ett gemensamt förhållningssätt, konkreta exempel och praktiska checklistor.

3.3. Regionövergripande policyer och riktlinjer

I nedanstående tabell framgår en kortfattad beskrivning över relevanta policyer och riktlinjer.

Dokument	Kortfattad beskrivning
Riktlinjer för att motverka otillåten påverkan och jäv	Antagna av regionstyrelsen i januari 2019. Riktlinjen syftar till att tydliggöra region Blekinges hållning och beskriver gällande lagstiftning. Riktlinjerna bygger i stort på Sveriges kommuner och regioners (SKR) vägledning om mutor och jäv. Riktlinjen beskrivs mer ingående i avsnitt 4.
Säkerhetspolicy	Antagen av dåvarande landstingsfullmäktige i november 2018. Innehåller fem målsättningar för regionens säkerhetsarbete. Enligt policyn ska det ske en kontinuerlig uppföljning av regionens säkerhetsarbete. Policyn beskrivs mer ingående i avsnitt 4.
Rutin för bisysslor	Beslutad av dåvarande personaldirektör i juni 2016. Beskriver bland annat olika typer av bisysslor, hur bisysslor ska anmälas samt vem som ansvarar för respektive moment. Rutinen fastställer vidare att samtliga förvaltningar årligen ska upprätta en förteckning över godkända och avslagna bisysslor.
Riktlinje för gåvor och representation	Beslutad av landstingsdirektören i mars 2012. Innehåller en beskrivning över regionens förhållningssätt till exempelvis gåva vid pensionsavgång, julgåva samt intern och extern representation. Enligt riktlinjen ska all representation godkännas av ekonomiskt ansvarig chef.
Upphandlingspolicy	Antagen av dåvarande landstingsfullmäktige i juni 2014. Beskriver vilka målsättningar som ska styra upphandlingsprocessen. Därtill finns det tillhörande riktlinjer som beskriver genomförandet av upphandlingar.
Riktlinjer för tjänsteresor och möten	Antagen av regionfullmäktige februari 2019. Innehåller en beskrivning över medarbetares, förtroendevaldas, chefer och direktörers ansvar kopplat till resor i tjänsten. Riktlinjen innehåller även en beskrivning över regionens uppförandekod och vilka frågor som bör vara avgörande vid moraliska eller etiska dilemman. Exempelvis om en förmån har högt värde och om det finns risk att medarbetaren blir påverkad i arbetet.

3.4. Reglemente internkontroll

Regionstyrelsen har enligt reglementet det övergripande ansvaret för att det finns en god intern kontroll. Nämnderna ansvarar, inom sina verksamhetsområden, för den interna kontrollen och respektive nämnd ska årligen anta och följa upp en förvaltningspecifik internkontrollplan. Resultatet av uppföljningen ska rapporteras till regiondirektörens stab. Regionstyrelsen ska utifrån nämndernas uppföljningsrapport utvärdera regionens samlade system för intern kontroll och vidta åtgärder i de fall förbättringar behövs.

Till reglementet finns regionövergripande tillämpningsanvisningar som närmare beskriver bl.a. ansvarsroller, styrning och uppföljning samt tidplan.

4. Granskningsresultat

I detta kapitel beskriver vi regionens arbete med intern kontroll gällande mutor och oegentligheter utifrån COSO-modellen, se bilaga 2. För respektive avsnitt i kapitlet finns en förteckning över COSO-modellens bedömningsgrunder. Respektive bedömningsgrund är färglagd utifrån följande:

Röd markering	Indikerar att det enbart finns informella rutiner och arbetssätt, alternativt att en bristfällig förståelse finns för frågeställningarna. Dokumentation saknas.
Gul markering	Indikerar att vissa rutiner och arbetssätt till vissa delar finns utarbetade och implementerade. Den gula färgen kan också indikera att på en allmän förståelse för eller en insikt om en fråga/frågeställning men att detta inte styrks av någon direkt dokumentation.
Grön markering	Indikerar att det finns utarbetade rutiner och arbetssätt och/eller en djup förståelse för en viss fråga/frågeställning. Det finns även dokumentation som styrker påstående/metodiken.

4.1. Kontrollmiljö

Inom ramen för granskningen har nämndernas kontrollmiljö bedömts. Kontrollmiljön tar sin utgångspunkt i verksamhetens ledarskap och uttalade inställning. Vidare har vi bedömt om kontrollmiljön stärkts av tydliga riktlinjer, antingen regionövergripande eller nämndspecifika. Huruvida ledningen identifierat riskutsatta funktioner inom verksamheten har också beaktats.

Kontrollmiljö	Dåvarande landstingsfullmäktige antog 2018 en säkerhetspolicy. I policyn framgår regionens målsättningar för säkerhetsarbetet. Ett av målen utgörs av: <i>”Region Blekinge och dess verksamheter ska bedriva ett adekvat säkerhetsskydd samt ett effektivt arbete mot oegentlighet och otillåten påverkan”</i>
Är regionens inställning till mutor/oegentligheter klart uttalad?	
Finns erforderliga interna regelverk som reglerar risk för mutbrott och oegentligheter?	Vidare framgår en beskrivning över vilka som omfattas av policyn. Utöver policyn arbetar regionen efter en riktlinje för att motverka otillåten påverkan och jäv. I riktlinjen framgår beskrivningar av relevant lagstiftning samt regionens utgångspunkt i frågan. Enligt riktlinjen är regionens utgångspunkt att inte ta emot gåvor, belöningar eller förmåner. Riktlinjen innehåller en mer ingående beskrivning över vad som gäller för gåvor och förmåner med konkreta exempel. Det är exempelvis aldrig tillåtet att ta emot biljetter eller presentkort men däremot är det tillåtet att ta emot gåvor som värda mindre än 100 kronor.
Har särskilt riskutsatta verksamheter eller nyckelpersoner identifierats av ledningen?	

I riktlinjen framgår även regionens förhållningssätt till måltider, resor och tjänster. På ett flertal tillfällen i riktlinjen görs hänvisningar till att säkerhetschefen kan kontaktas om tjänstepersoner eller förtroendevalda känner sig osäkra på hur en situation ska hanteras.

Fortsättningsvis innehåller riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv en beskrivning över vilka särskilda riskgrupper som har identifierats i regionen. Dessa utgörs av upphandlare, projektledare, medarbetare som deltar i upphandlingsprocesser, samtliga chefer samt medarbetare inom regionens säkerhetsfunktion. Riktlinjen fastställer att dessa

grupper alltid bör överväga att aldrig att ta emot förmåner, även om det rör sig om förmåner som normalt är tillåtet för övriga medarbetare.

Flera intervjuade uttrycker att riktlinjen är tydlig och att den är ett hjälpmedel för att bedöma hur situationer och frågeställningar ska hanteras.

Region Blekinges förhållningssätt till bisysslor framgår av en skriftlig rutin som beslutades 2016 av dåvarande personaldirektör.

I genomförd enkätundersökning uppger majoriteten av de svarande i samtliga förvaltningar, undantaget hälso- och sjukvården samt folktandvården, att de instämmer helt eller till stor del i att regionen har en tydligt uttalad inställning till mutor och oegentligheter. Resultatet av enkätundersökningen presenteras mer ingående i avsnitt 5.

I erhållna svar från presidierna i regionstyrelsen, tandvårdsnämnden, trafiknämnden och regionala utvecklingsnämnden framgår att riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv bidrar till att tydliggöra regionens inställning i frågan. Samverkansnämndens presidium känner inte till rutinen och upplever inte att det finns en tydlig samsyn kring regionens inställning avseende mutor och oegentligheter.

Det finns inga nämndspecifika riktlinjer avseende oegentligheter.

Förankring i organisationen

Ovan nämnda styrdokument finns publicerade på Region Blekinges intranät. Vid flera intervjuer uttrycks att det är svårt att hitta policys och riktlinjer på intranätet. Dels på grund av att det uppges finnas ett väldigt stort antal dokument på intranätet men även att det i vissa fall finns flera versioner. Detta medför att flera medarbetare upplever att det är svårt att veta vilka dokument som är aktuella och gällande.

Regionservice, regional utveckling, kultur och bildning samt blekingetrafiken arbetade redan innan riktlinjen fastställdes för att motverka otillåten påverkan efter en egen riktlinje inom samma område med motsvarande innehåll.

Regionens ledningsgrupp, bestående av samtliga direktörer, fick i samband med att riktlinjen för otillåten påverkan och jäv beslutades en genomgång av dess innehåll. Därefter fick samtliga chefer i uppgift att sprida informationen inom sin verksamhet. Vid intervju framkommer att informationen har vidareförmedlats inom samtliga förvaltningar undantaget regional utveckling, kultur och bildning, hjälpmedelscentrum samt tandvården. Som orsak till detta uppges att andra frågor har prioriterats före och att direktörerna inte upplevde att de hade fått ett tydligt formulerat uppdrag.

I genomförd enkätundersökning fick samtliga tillfrågade svara på i vilken grad de kände till regionens styrdokument och dess innehåll. Enkäten visar på att det finns stor variation mellan såväl olika förvaltningar som styrdokument. Rutinen för bisysslor upplevs till stor del vara känd inom samtliga verksamheter. Däremot finns det en stor variation mellan förvaltningarna avseende riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv. Som exempel kan nämnas att 55 procent inom tandvården kände till riktlinjen i låg grad och att 63 procent inom regionstaben kände till den i mycket hög grad. Se avsnitt 5 för en närmare redovisning av enkätens resultat.

Bedömning

Vår bedömning är att regionen, genom fastställd policy och riktlinjer kring otillbörlig påverkan, tydliggjort sin inställning kring oegentligheter. Det är positivt att riktlinjen innehåller exempel och tydligt anger vem som kan kontaktas vid eventuella misstankar samt beloppsgränser.

Vi bedömer att det finns en god kontrollmiljö som utgör en bra grund för regionens förebyggande arbete kring oegentligheter. Vid intervjuerna med berörda förvaltningar framkommer även att de anser att riktlinjen är tydlig. Enkätsvaren visar dock att det finns ett stort behov av att förankra styrdokumentet inom organisationen. Ett stort antal styrdokument förutsätter att det är enkelt för samtliga medarbetare att söka på intranätet. Vi ser därför allvarligt på indikationerna om att medarbetare inte på ett snabbt och enkelt sätt kan ta till sig och få en överblick över relevanta styrdokument inom olika ämnesområden.

4.2. Riskbedömning



Samtliga nämnder, undantaget samverkansnämnden, har en dokumenterad riskanalys som ligger till grund för den interna kontrollplanen. Hälsa- och sjukvårdsnämnden har en dokumenterad riskanalys. Denna riskanalys innehåller enbart de risker som är upptagna i nämndens internkontrollplan, vilket innebär att de inte har en dokumenterad bruttolista som omfattar nämndens samtliga identifierade risker. Det uppges att det i nuläget saknas system för att säkerställa att risker i hela verksamheten identifieras. Det uttrycks att hälsa- och sjukvårdsförvaltningen under 2020 därför ska se över hur de på ett mer effektivt sätt kan identifiera risker i verksamheterna.

Vid en genomläsning av 2019 års interna kontrollplaner framkommer att samtliga nämnder har identifierat risker som har en koppling till oegentligheter. Dessa utgörs av:

Identifierad risk	Nämnd
Efterlevnad av representationspolicy och konferensriktlinjer	Trafiknämnden, regionala utvecklingsnämnden och kultur- och bildningsnämnden
Efterlevnad av bisysslepolicy	Regionservice och folktandvården
Efterlevnad av representationspolicy	Tandvårdsnämnden, regionstaben och regionservice
Granska fakturor avseende inhyrd personal vad gäller inrapporterad tid och att fakturan följer avtalet.	Hälsa- och sjukvårdsnämnden
Kontroll av att fråga om bisysslor ställs vid medarbetarsamtal	Samverkansnämnden

Tidigare primärvårdsförvaltningen har i 2017 och 2018 års interna kontrollplaner kontrollerat bisysslor och representation.

De identifierade riskerna har i huvudsak hanterats genom stickprov av fakturor bokförda på externa representationskonton samt konton för arrangörskostnader för konferenser. Efterlevnaden av bisysslepolicyn har kontrollerats genom uppföljning av återrapporteringen av bisysslor. Hälso- och sjukvårdsnämndens identifierade riskområde kontrolleras genom månadsvisa stickprov.

I uppföljningen av 2019 års interna kontrollplan för regionala utvecklingsnämnden, samverkansnämnden, tandvårdsnämnden, regionstaben och trafiknämnden framgår att inga stickprov visade på brister. Kultur- och bildningsnämndens uppföljning för 2019 år visar på att 1 av 8 stickprov avseende representation var bristfälligt samt att 2 av 16 stickprov gällande konferensriktlinjer saknade fullständig dokumentation. Enligt uppföljningen har samtliga bristande stickprov kompletterats. Hälso- och sjukvårdsnämnden granskade totalt 45 fakturor varav 8 visade på brister, enligt uppgiften ska en ny rutin införas som åtgärd. I regionservice uppföljning framgår att 71 procent av de granskade fakturorna avseende representation innehöll syfte och deltagare. Enligt uppföljning har regionservice vidtagit åtgärder i form av att förtydligat regelverket.

Likt ovan nämnt innehåller riktlinjen för otillbörlig påverkan och jäv en förteckning över identifierade riskutsatta funktioner på en regionövergripande nivå. Inga av de granskade nämnderna har gjort någon ytterligare kartläggning över de mest riskutsatta funktionerna i de olika verksamheterna.

Under intervjuer uttrycks vid ett flertal tillfällen att kommunikationen mellan läkemedelsföretag och hälso- och sjukvården ses som ett område med risk för att drabbas av oegentligheter. Som exempel ges läkemedelsrepresentationer där leverantören i flera fall bjuder på lunch. Denna uppfattning bekräftas även av ett flertal fritextsvar i enkäten. Regiondirektören beskriver dessa tillfällen som värdefulla ur utbildningssynpunkt och att de därför bör fortgå men att regionen ska stå för kostnaderna för maten vid dessa tillfällen.

Bedömning

Vi ser positivt på att samtliga nämnder och regionstyrelsen inom ramen för den interna kontrollplanen har övervägt och beaktat risker för oegentligheter vilket stärker internkontrollarbetet och de förebyggande åtgärderna avseende oegentligheter. Vår bedömning är att fler kontrollåtgärder utifrån riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv bör återfinnas i styrelsens och nämndernas internkontrollplaner.

Risikanalysarbetet är en central byggsten i organisationers interna kontroll. Vi gör därför bedömningen att det är en väsentlig brist att samverkansnämnden och hälso- och sjukvårdsnämnden inte har en dokumenterad riskanalys som innehåller verksamhetens samtliga identifierade risker.

För att ytterligare stärka arbetet bör samtliga nämnder identifiera och dokumentera hur riskerna inom sina respektive verksamhetsområden är fördelade mellan olika funktioner/roller. Denna dokumentation kan användas för att planera vilka insatser som bör utföras för att förebygga risker för mutor och oegentligheter inom de olika verksamhetsområdena.

4.3. Kontrollaktiviteter

Kontrollaktiviteter är olika insatser som ska säkerställa att nämndens och ledningens direktiv följs och att identifierade risker minimeras.

Kontrollaktiviteter

Vilka kontrollåtgärder har ledningen infört i syfte att begränsa risken för mutbrott och oegentligheter?

Är organisationen utformad för att bidra till minskad risk i verksamheten?

Enligt regionens rutin för bisyssla ska samtliga förvaltningar årligen göra en sammanställning över antalet godkända och avslagna bisysslor. Samtliga nämnder undantaget samverkansnämnden och hälso- och sjukvårdsnämnden har en sammanställd lista enligt gällande rutin. Hälso- och sjukvårdsnämnden har dock diariefört samtliga rapporterade bisysslor och antalet bisysslor redovisas till nämnden via uppföljningen av den interna kontrollen. Samverkansnämnden hade inga rapporterade bisysslor under 2019.

Enligt riktlinjen för gåvor och representation ska all representation godkännas av ekonomiskt ansvarig chef.

Vid intervju uttrycks att regionservice har vidtagit kontrollåtgärder i form av att de funktioner som identifierats som särskilt utsatta i riktlinjen för otillbörlig påverkan och jäv har fått skriva under på att de har läst riktlinjen.

Vid samtliga intervjuer uttrycks att det har skett en minskning av förekomsten av otillbörlig påverkan i jämförelse med för 20 år sedan. Lagen om offentlig upphandling beskrivs leda till att leverantörerna är väl medvetna om kraven på transparens och likabehandling vilket uppges medföra att risken för otillbörlig påverkan minskar i upphandlingsprocesser. Det uppges att risken för otillbörlig påverkan har förflyttats från upphandlare till de som använder produkterna eller tjänsterna.

En förvaltning uttrycker att det är ovanligt med företagsbesök till följd av att leverantörerna är medvetna om att inköp endast görs via tecknade avtal.

Ansvariga chefer för de olika verksamheterna uppger att de bedömer att det finns en god kännedom om hantering av jävssituationer bland medarbetare och förtroendevalda politiker. Ansvaret för att anmäla jäv ligger på personen som anser sig vara jävig. Vidare upplevs regionens säkerhetsenhet utgöra ett stöd i hur frågor kopplade till oegentligheter ska hanteras.

Bedömning

Vår bedömning är att det finns ett antal kontrollaktiviteter som stärker regionens förebyggande arbete mot oegentligheter. Det finns en rutin för bisyssla som inkluderar en årlig uppföljning i samband med medarbetarsamtalen. Varje förvaltning ska även ta fram en sammanställning över antalet godkända och avslagna bisysslor. Vi noterar att hälso- och sjukvårdsnämnden och samverkansnämnden inte har en sammanställd lista. Att inte samtliga nämnder upprättar en sammanställning medför att regionen inte fullt ut kan få en samlad bild över bisysslorna i hela verksamheten. Det påverkar även möjligheterna att göra bedömningar om efterlevnad av gällande lagstiftning, likformigt arbetssätt samt identifiera om det finns skäl för några insatser/kontrollaktiviteter i verksamheterna.

Vi ser positivt på att särskilt riskutsatta funktioner inom regionservice skriftligt har fått intyga att de har kunskap om innehållet i den nya riktlinjen avseende otillbörlig påverkan och jäv.

Regionstyrelsen och nämnderna bör i högre grad ha kontrollmoment i sina internkontrollplan som är kopplade till efterlevnaden av den nya riktlinjen.

4.4. Information och kommunikation

<p>Information & kommunikation</p>	<p>Nämnden/förvaltningen har bedömts utifrån om det genomförs internutbildningar som tangerar ämnet mutor, bestickning och oegentligheter, hur ledningen fångar upp indikationer på missförhållanden inom området och om sådan information rapporteras till korrekt ledningsnivå.</p>
<p>Har organisationen genomfört internutbildning för alla anställda?</p>	<p>Regionens riktlinje för att motverka otillåten påverkan och jäv beskriver hur såväl förtroendevaldas som tjänstepersoners misstankar om otillåten påverkan och jäv ska rapporteras. I riktlinjen framgår att samtliga medarbetare är skyldiga att anmäla misstankar.</p>
<p>Finns det något system för anställda inom organisationen att rapportera brister i efterlevnad?</p>	<p>Följande tillvägagångssätt framgår av riktlinjen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kontakta närmsta chef alternativt personalchef eller säkerhetschef. ▶ Kontakta ordförande eller vice ordförande i nämnden/styrelsen eller säkerhetschefen. ▶ Anonymt tips genom att lämna in en allmän handling till diariet. ▶ Polisanmälan.
<p>Finns styrande dokument för hur misstanke om oegentligheter ska kommuniceras?</p>	

Informations- och utbildningsinsatser

Enligt riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv ansvarar respektive nämnd för att riktlinjen efterlevs och följs upp. I erhållna svar från nämndernas och regionstyrelsens presidium framgår inga konkreta åtgärder för att säkerställa att riktlinjen är känd hos samtliga medarbetare. Regionstyrelsens presidium uttrycker dock vikten av att styrdokumentet finns med i introduktionsprogrammet för nyanställda i Region Blekinge.

I samband med att riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv antogs informerades medarbetare via nyhet i personaltidningen samt att den publicerades på intranätet. Likt tidigare nämnt fick samtliga direktörer även i uppdrag att förmedla informationen till sina medarbetare.

Region Blekinges säkerhetschef samt strategiska inköpschef, vilka båda var delaktiga i framtagandet av riktlinjen för att motverka otillåten påverkan, har erbjudit sig att göra verksamhetsbesök för att informera om riktlinjen. Folkandvårdens och hälso- och sjukvårdens ledningsgrupper har informerats av säkerhetschef och strategisk inköpschef.

Det finns inga återkommande tillfällen då frågor kopplat till oegentligheter diskuteras i förvaltningarna utan det görs enligt uppgift mer på förekommen anledning, exempelvis i anslutning till jul och högtider. Regionens service har informerat om riktlinjen vid arbetsplatsträffar samt vid ledningsgruppsmöten där chefer fick i uppdrag att föra vidare informationen till verksamheterna. Folkandvården och regional utveckling, kultur och bildning har inte diskuterat riktlinjen bland samtliga medarbetare. Förvaltningen för regional utveckling, kultur och bildning uppger att riktlinjen ska uppmärksammas vid nästkommande ledningsgruppsmöten. Riktlinjen ska enligt uppgift ha diskuterats i hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp under februari månad. Därefter ska informationen förmedlas i ledningsgruppen för specialiserad vård och därefter vidare i organisationen. Det uttrycks finnas ett behov av bättre förankring via chefsutbildningar, introduktion och vid anställning.

Vid intervju uttrycks att det finns en variation mellan regionens verksamheter avseende i vilken utsträckning som det förebyggande arbetet mot oegentligheter är en levande fråga.

Affärsenheten som ansvarar för regionens upphandlingar ges som ett exempel på verksamhet som under en längre tid har arbetat med frågor kopplade till oegentligheter samtidigt som exempelvis hälso- och sjukvården inte har arbetat lika aktivt med frågorna. Uppfattningen bekräftas av genomförd enkätundersökning, se avsnitt fem för mer ingående information.

Riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv har diskuterats i regionstyrelsen och samtliga gruppledare fick i sin tur i uppgift att förmedla informationen till sina respektive nämnder. Vidare ingick oegentligheter och jäv som en del av utbildningen för nya förtroendevalda politiker.

Enligt erhållna svar från nämndernas presidium har frågor kopplat till förebyggande åtgärder mot mutor och oegentligheter inte diskuterats i nämnderna under 2019. Det uppges förekomma diskussioner om jävsproblematik för enskilda ledamöter i specifika frågor.

Vid intervju uttrycks att det pågår ett arbete med att bygga upp en säkerhetskultur inom regionen. Dels genom att säkerhetschefen samt den strategiska inköpschefens verksamhetsbesök men även genom att det har tagits fram informationsaffischer om hur och när säkerhetsenheten ska kontaktas.

Oegentligheter, mutor och jäv ingår inte som en del i introduktionsutbildningen till nya medarbetare eller utbildning för nya chefer.

Bedömning

Likt tidigare nämnt bedömer vi att riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv innehåller tydlig och samlad information om regionens förhållningssätt till risker för oegentligheter. Riktlinjen beskriver hur medarbetare och förtroendevalda ska rapportera misstankar men det finns inte en tillräckligt utbredd kännedomen om riktlinjen. Vi poängterar därför vikten av att samtliga medarbetare ges information om riktlinjen, särskilt mot bakgrund av indikationen att det är svårt att söka efter dokument på intranätet.

Offentliga verksamheter arbetar på uppdrag av medborgarna. För att upprätthålla allmänhetens förtroende är det väsentligt att det finns en god kunskap och kännedom om frågorna bland såväl medarbetare som förtroendevalda. Vi ser det därför som en brist att oegentligheter, mutor och jäv inte ingår i introduktionsutbildningen till nya medarbetare eller utbildning för nya chefer. Behovet av mer utbildning/information inom de olika förvaltningarna bekräftas av genomförd enkätundersökning. Vår bedömning är att utbildningar om mutor och oegentligheter bör erbjudas kontinuerligt till berörda verksamheter/funktioner i syfte att skapa en medvetenhet om ämnet och en förståelse för de risker som föreligger inom offentlig förvaltning/verksamhet.

4.5. Uppföljning och utvärdering

Uppföljning & utvärdering

Finns uppföljning av kontroll av mutor/oegentligheter? Ingår hela kontrollprocessen i uppföljningen?

Interna styr- och kontrollsysteem behöver övervakas, följas upp och utvärderas – en process som bestämmer kvaliteten på systemets resultat över tiden. Styrelsen och nämnderna har i denna granskning bedömts avseende intern kontroll och uppföljning av mutor och oegentligheter. I bedömningen har vi undersökt och analyserat kvaliteten i uppföljningen av internkontrollen, där vi beaktat om uppföljning av mutor och dylikt har ingått i den interna kontrollen.

Enligt region Blekinges säkerhetspolicy ska det ske en kontinuerlig uppföljning av regionens säkerhetsarbete. Det görs ingen uppföljning av regelverkets efterlevnad¹. I övrigt framgår det av intervjuerna att styrelsen/nämnderna inte på ett systematiskt sätt efterfrågat hur förvaltningarna arbetar för att minska risken för mutor och oegentligheter. Uppföljning av region Blekinges arbete för att motverka oegentligheter sker i viss utsträckning genom den ordinarie uppföljningen av intern kontroll. Vid intervju framförs att uppföljning av regelverkets efterlevnad är en viktig del i att få full effekt av regionens regelverk.

Regionstyrelsen har enligt riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv ett ansvar för att utöva uppsikt över nämndernas arbete mot korruption. Styrelsens presidium uttrycker att uppföljningen behöver stärkas och bli en del av den övriga uppsikten i samband med exempelvis delårsredovisningen.

Bedömning

Rutinen för bisysslor och riktlinjen för att motverka otillbörlig påverkan skapar förutsättningar för ett sammanhållet och tydligt förhållningssätt gentemot risker för oegentligheter. För att säkerställa att styrdokumentet präglar verksamheterna förutsätts dock en kontinuerlig uppföljning och utvärdering, vilket inte sker idag. Vi bedömer därför att nämnderna och regionstyrelsen inte bedriver en tillräcklig uppföljning av såväl verksamhetens kännedom som efterlevnad av regionens styrdokument. Att en gång årligen få information om uppföljningen av den interna kontrollplanen är enligt vår mening inte att betrakta som en tillräcklig uppföljning. Särskilt då regionens säkerhetspolicy fastställer att det ska ske en kontinuerlig uppföljning av regionens säkerhetsarbete.

Vi vill särskilt betona regionstyrelsens ansvar för att utöva uppsikt över nämndernas arbete, såväl utifrån riktlinjen för att motverka otillbörlig påverkan som kommunallagen.

¹ Med regelverk avses regionens styrdokument.

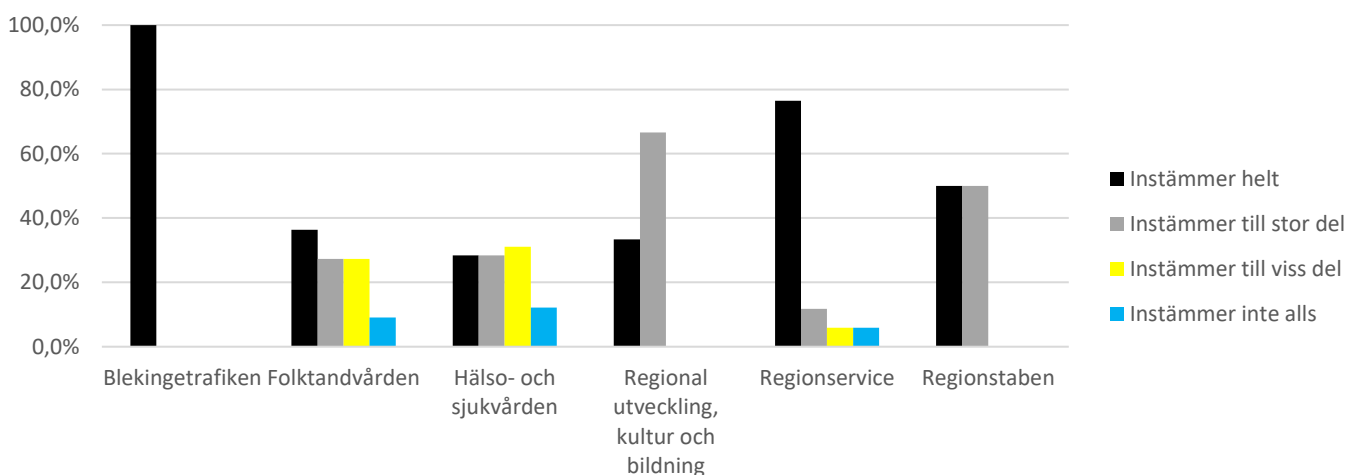
5. Enkät

I syfte att få en bild över hur cheferna uppfattar regionens arbete och inställning till mutor och oegentligheter så har vi genomfört en enkät där samtliga chefer samt upphandlare (med undantag för de chefer som intervjuats) har fått möjlighet att ta ställning till ett antal påståenden (se bilaga 3).

Sammanlagt fick 219 personer möjlighet att delta i undersökningen och 126 av dessa besvarade enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 57 procent. Svarstiden var drygt två veckor och en påminnelse skickades ut efter halva tiden. För respektive verksamhetsområde ser svarsfrekvensen ut enligt följande:

Förvaltning	Procentuell svarsfrekvens
Regional utveckling, kultur och bildning	100 %
Blekingetrafiken	66 %
Regionstab	84 %
Folk tandvård	57 %
Hjälpmiddelscenter	0 %
Regionservice	73 %
Hälso- och sjukvård	50 %
Totalt	57 %

Jag tycker att regionledningens inställning till mutor och oegentligheter är tydlig och klart uttalad

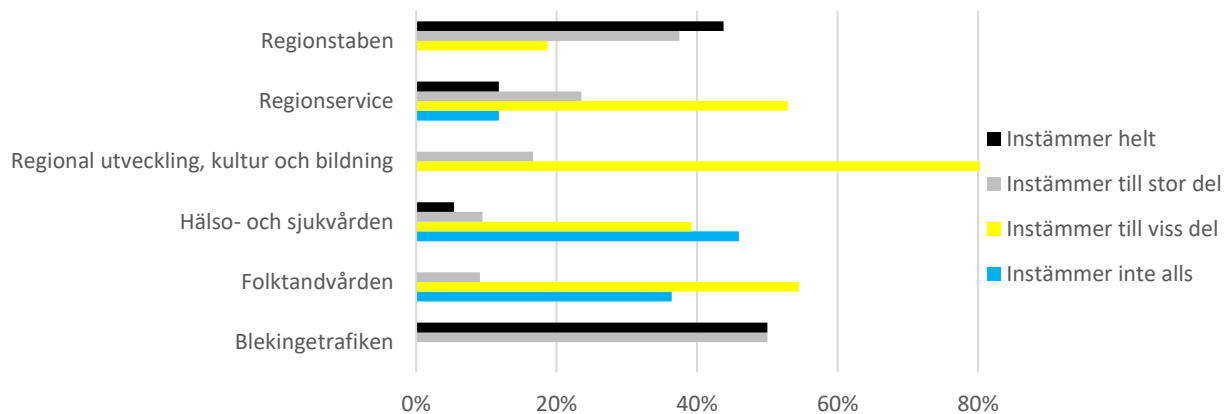


Kommentar:

Enkäten visar att majoriteten i samtliga förvaltningar, undantaget hälso- och sjukvården samt folk tandvården, instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig och klart uttalad inställning till mutor och oegentligheter. Inom hälso-och sjukvården har den högsta andelen svarat att de instämmer till viss del samt 12 procent instämmer inte alls. Regionservice och blekingetrafiken har högst andel svaranden som upplever att det finns en tydligt uttalad inställning.

På en totalnivå instämmer 40 procent helt och 9 procent instämmer inte alls.

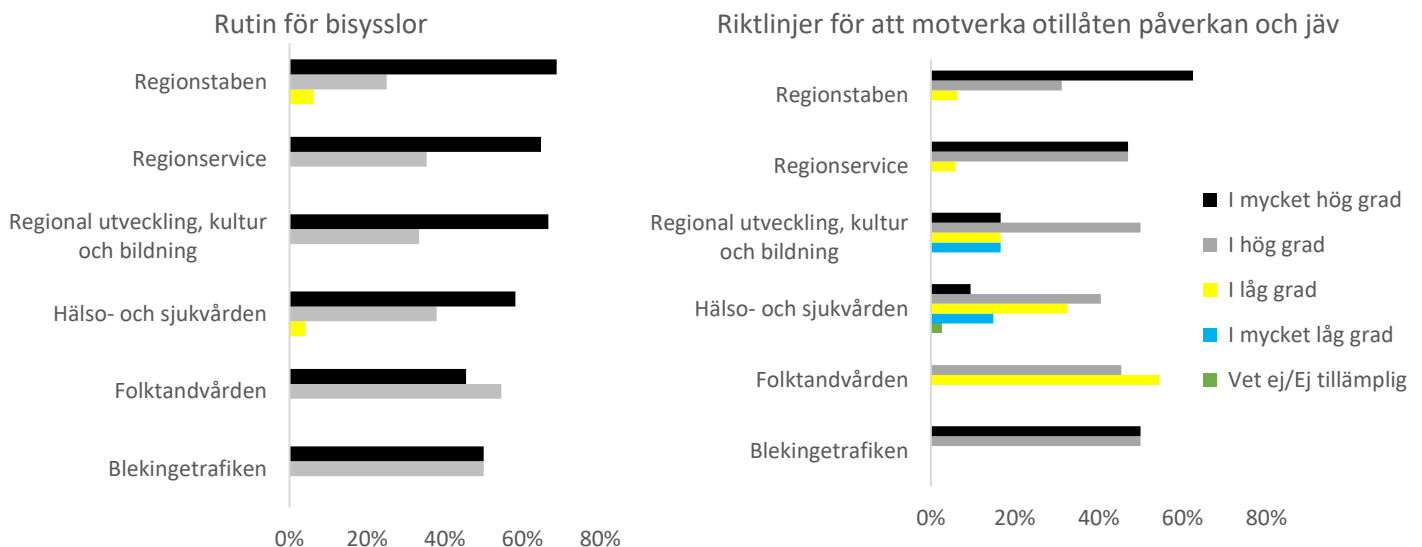
Jag tycker att frågor rörande mutor och oegentligheter är en levande fråga som ofta diskuteras på min arbetsplats



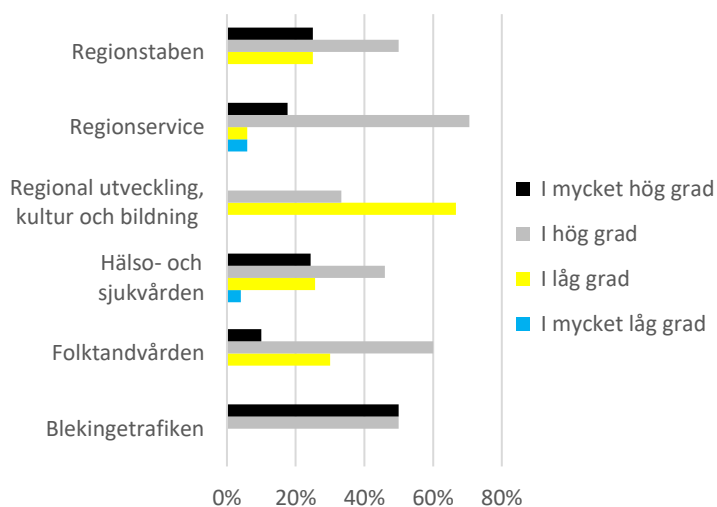
Kommentar:

En övervägande del av de svarande inom fyra förvaltningar upplever att mutor och oegentligheter inte alls/eller till viss del är en levande fråga som ofta diskuteras på arbetsplatsen. Inom hälso- och sjukvården uppger 46 procent att det inte alls är en uppmärksammas fråga. Näst intill det motsatta gäller inom regionstaben och blekingetrafiken där 44 % anser att det är en levande fråga.

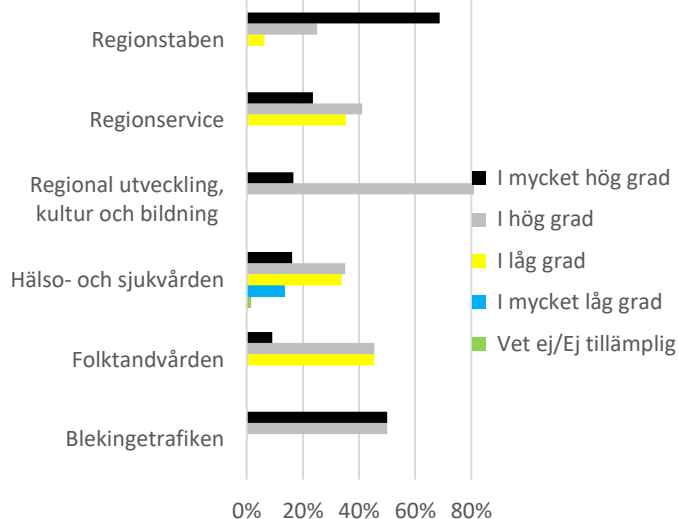
I nedanstående diagram redovisas svaret på fem frågor avseende hur väl de tillfrågade känner till följande styrdokument och dess innehåll:



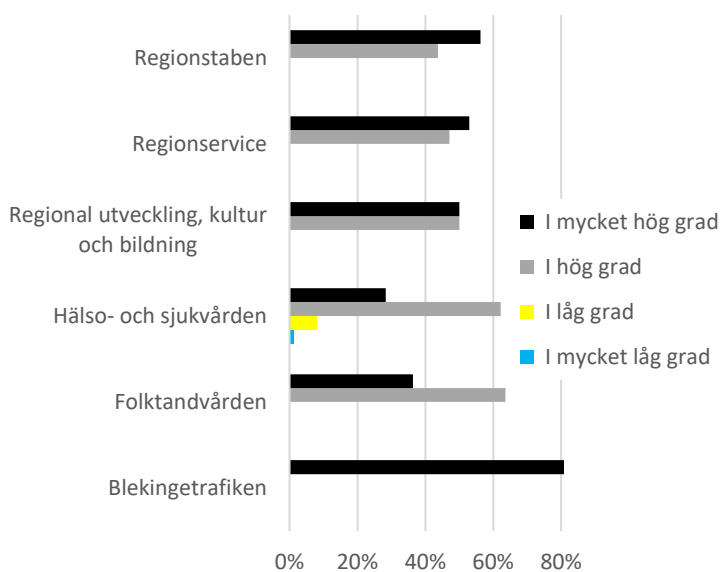
Säkerhetspolicy



Upphandlingspolicy



Riktlinje för tjänsteresor och möten



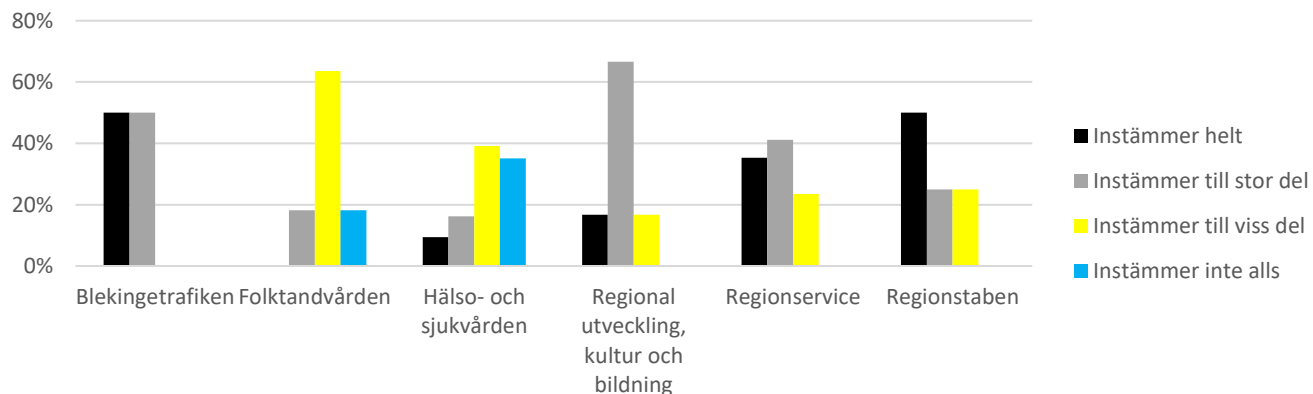
Kommentar:

Enkätresultatet visar på stor variation kring kännedom om aktuella styrdokument, både mellan olika förvaltningar som styrande dokument. Kännedomen om riktlinjen för tjänsteresor och möten samt bisysslor är mest utbredd bland förvaltningarna.

Det noteras att 32 % av de svarande inom hälso- och sjukvården samt 17 procent av de svarande inom regional, utveckling kultur och bildning uppgett att de i mycket låg utsträckning känner till riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv. Det är även 17 % av de svarande inom regional, utveckling kultur och bildning, 41 % inom hälso- och sjukvården samt 55 % inom folktandvården som uppger att de i låg grad har kännedom om riktlinjen.

Flera förvaltningar har relativt många som svarar att de har låg grad av kännedom om säkerhetspolicy och upphandlingspolicy.

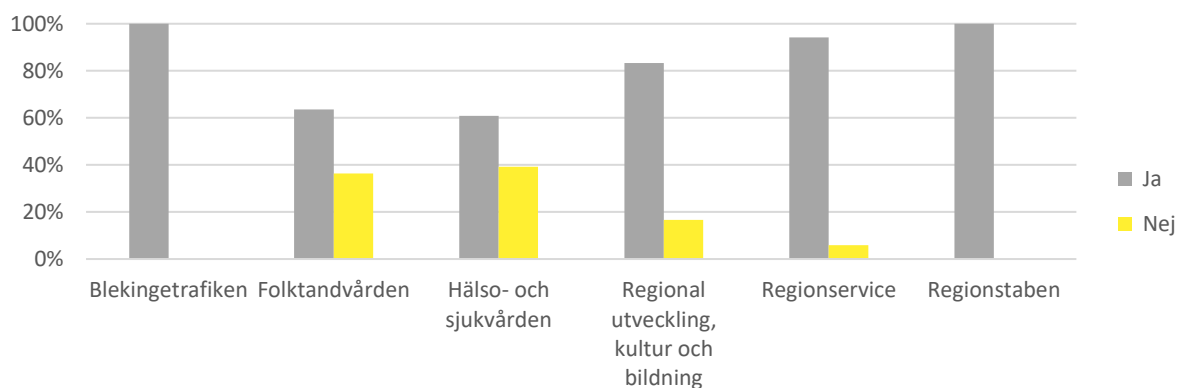
Jag får tillräcklig information och utbildning avseende hantering av mutor och oegentligheter.



Kommentar:

Det finns en stor variation i vilken grad som de tillfrågade upplever att de får tillräcklig information och utbildning. Drygt var tredje av de svarande inom hälso- och sjukvården upplever att de inte alls får tillräcklig information och utbildning. Detta kan jämföras med att 50 procent av de svarande inom blekingetrafiken och regionstaben instämmer helt i påståendet.

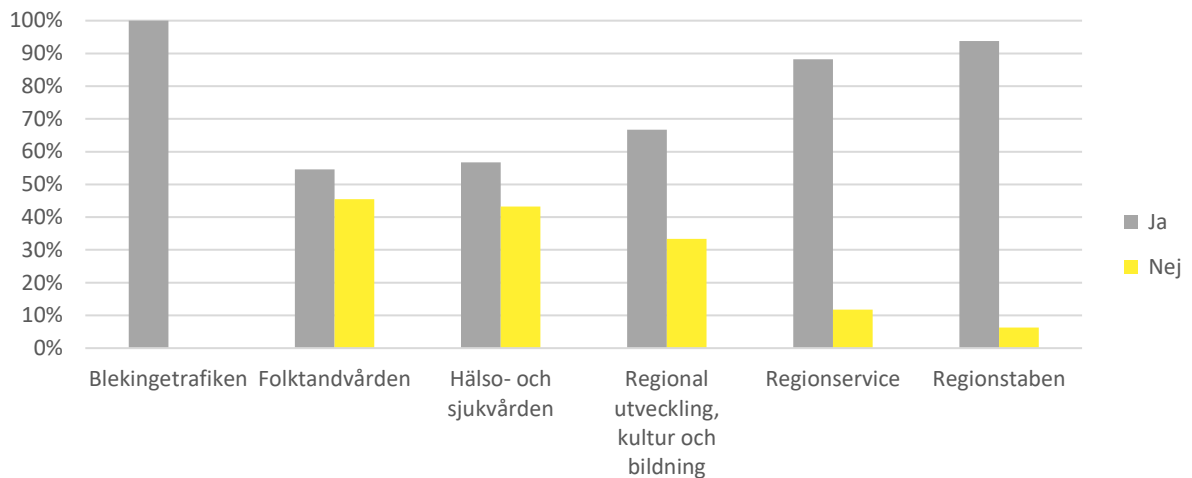
Jag vet till vem jag skall rapportera misstanke om mutor och oegentligheter.



Kommentar:

Det framgår tydligt av riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv hur misstankar ska rapporteras. Enkäten visar att majoriteten av de svarande i samtliga förvaltningar har svarat att de vet vem de ska rapportera misstankar till. Det noteras dock att det är 36 % resp. 39 % inom folktandvården och hälso- och sjukvården som uppger att de inte vet till vem de ska rapportera misstanke om mutor och oegentligheter till.

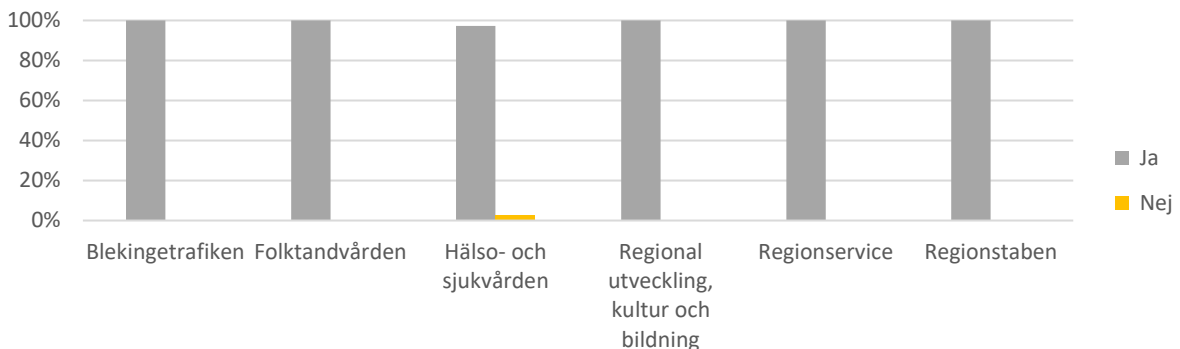
Jag har kunskap om när man ska anmäla jäv.



Kommentar:

Majoriteten av de svarande upplever att de har kunskaper om när jäv ska anmälas. Regionstaben, regionservice och blekingetrafiken har en högre andel som svarat ja i förhållande till de tre resterande förvaltningarna.

Jag känner till vilka typer av bisysslor som jag ska informera om till min arbetsgivare.



Kommentar:

I stort sett uppger samtliga svaranden inom samtliga förvaltningar att de vet vilka bisysslor som ska rapporteras. Likt ovan nämnt var rutinen för bisysslor även i hög utsträckning mycket känd eller till stor del känd inom samtliga förvaltningar.

Bedömning

Genomförd enkätundersökning visar på stora variationer i vilken grad som regionens verksamheter bedöms ha en god intern kontroll utifrån COSO-modellen.

Enkäten visar att majoriteten av de svarande upplever att regionstyrelsen har en tydligt uttald inställning i frågan. Kontrollmiljön inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen, tandvården och

regional utveckling, kultur och bildning bedömds dock inte vara tillräcklig då en relativt stor andel svaranden inte upplever sig ha en god kännedom om riktlinjen för att motverka otillåten påverkan och jäv. Bedömningen görs även mot bakgrund att en övervägande del av de svarande inom dessa tre förvaltningar upplever att mutor och oegentligheter inte alls/eller till viss del är en levande fråga som ofta diskuteras på arbetsplatsen.

Vidare visar enkäten på förbättringspotential inom hälso-och sjukvården samt tandvården vad gäller COSO-modellens bedömningsgrunder för information och kommunikation. Detta då drygt var tredje av de svarande inom hälso- och sjukvården och var femte inom tandvården upplever att de inte alls får tillräcklig information och utbildning.

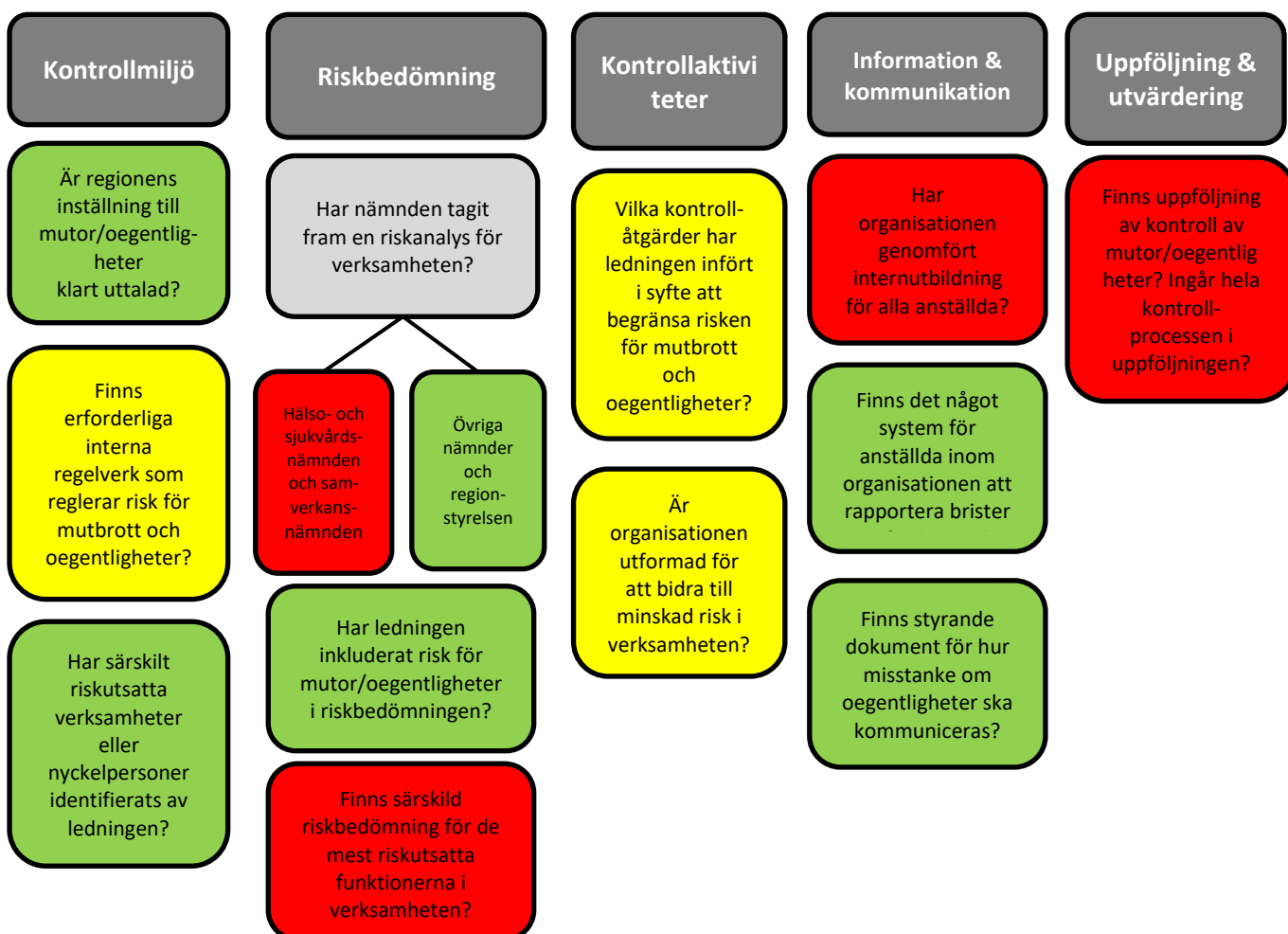
6. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning är att region Blekinges interna kontroll avseende mutor och oegentligheter kan stärkas och utvecklas. Vi grundar vår bedömning på att det inom COSO-modellens fem komponenter finns delar som har en tydlig utvecklingspotential alternativt bedöms som delvis tillfredsställande/uppfullt.

Vi vill särskilt påtala vikten av att stärka och tillgängliggöra informationen till medarbetare inom hälso- och sjukvården samt tandvården. Genomförd enkätundersökning visar genomgående på lägre kännedom och större efterfrågan på utbildning i de två verksamheterna i förhållande till regionens övriga verksamheter.

Varken nämnderna eller regionstyrelsen bedöms ha en tillräcklig uppföljning av det förebyggande arbetet avseende oegentligheter. Ett ändamålsenligt arbetssätt förutsätter inte enbart ett tydligt regelverk utan även en kontinuerlig uppföljning av att regelverket efterlevs.

Bedömningen utifrån COSO-modellen ser ut enligt följande:





Karlskrona den 18 mars 2020
EY

Ulrika Strånge
Certifierad kommunal revisor

Anna Färdig
Verksamhetsrevisor

Bilaga 1 - Källförteckning

Intervjuade funktioner:

- ▶ Regiondirektör och tf. hälso- och sjukvårdsdirektör
- ▶ Ekonomidirektör regionstaben
- ▶ Tandvårdsdirektör
- ▶ Ekonomichef folktandvården
- ▶ Servicedirektör
- ▶ HR-chef regionservice
- ▶ Regional utvecklingsdirektör, regional utveckling, kultur och bildning
- ▶ Kanslichef, regional utveckling, kultur och bildning samt blekingetrafiken
- ▶ Trafikdirektör
- ▶ Controller hjälpmedelscenter
- ▶ Säkerhetschef
- ▶ Strategisk inköpschef

Dokument:

- ▶ Om mutor och jäv, SKL, Vägledning för anställda, inom kommuner, landsting och regioner, 2012
- ▶ Korruption och otillåten påverkan, SKL, 2016
- ▶ Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet, IMM, 2014
- ▶ Överenskommelse Motverka Mutor och Korruption, SKL, KFO och Vårdtagarna, 2018
- ▶ Samtliga interna kontrollplaner för 2017-2019 med eventuella tillhörande riskanalyser för nämnderna och regionstyrelsen
- ▶ Riktlinjer för att motverka otillåten påverkan och jäv, antagen av regionstyrelsen i januari 2019.
- ▶ Säkerhetspolicy, antagen av landstingsfullmäktige november 2018
- ▶ Rutin för bisysslor, Beslutad av dåvarande personaldirektör i juni 2016.
- ▶ Riktlinje för gåvor och representation, Beslutad av landstingsdirektören i mars 2012.
- ▶ Upphandlingspolicy, Antagen av dåvarande landstingsfullmäktige i juni 2014.
- ▶ Riktlinje för tjänsteresor och möten, Antagen av regionfullmäktige februari 2019.
- ▶ Reglemente intern kontroll
- ▶ Nämnder och regionstyrelsens sammanställning av bisysslor

Övrigt:

- ▶ Presidiet i samtliga nämnder och regionstyrelsen har fått utskickade frågor som skulle besvaras skriftligt. Granskarna har erhållit svar från trafiknämnden, tandvårdsnämnden, regionala utvecklingsnämnden, samverkansnämnden och regionstyrelsen.
- ▶ Områdeschef för specialiserad vård har fått frågor som besvarades skriftligt

Bilaga 2 - COSO-modellen

COSO-modellen omfattar 5 delmoment; *Kontrollmiljö*, *Riskbedömning*, *Kontrollaktiviteter*, *Information och kommunikation* samt *Uppföljning och utvärdering*. Samtliga delmoment för COSO-modellen omfattar 2-3 frågor. Utifrån förutbestämda kriterier utvärderas i vilken utsträckning de granskade nämnderna/regionstyrelsen uppfyller kriterierna för respektive frågeställning.

Kontrollmiljö	Riskbedömning	Kontrollaktiviteter	Information & Kommunikation	Uppföljning & Utvärdering
Är nämndens /förvaltningens inställning till mutor/oegentligheter klart uttalad?	Har nämnden eller den operativa ledningen tagit fram en riskanalys för verksamheten?	Vilka kontrollåtgärder har ledningen infört i syfte att begränsa risken för mutbrott och oegentligheter?	Vilken internutbildning har nämnder/förvaltningen genomfört för alla anställda?	Finns uppföljning av kontroll av mutor/oegentligheter? Ingår hela kontrollprocessen i uppföljningen?
Finns erforderliga interna regelverk som reglerar risk för mutbrott/oegentligheter?	Har ledningen inkluderat risk för mutor/oegentligheter i riskbedömningen?	Är organisationen utformad för att bidra till minskad risk i verksamheten?	Finns det något system för anställda inom organisationen att rapportera brister i efterlevnad?	Vem svarar för klagomålshandlingen och uppföljning av synpunkter?
Har särskilt riskutsatta verksamheter eller nyckelpersoner identifierats av ledningen	Finns särskild riskbedömning för de mest riskutsatta funktionerna i verksamheten?		Rapporteras avvikelser till lämplig ledningsnivå?	