

Granskning av det förebyggande arbetet mot mutor och korrruption samt regionens visselblåsarfunktion

Region Norrbotten

Oktober 2022

Projektledare: Lisa Löfgren

Kvalitetssäkrare: Kristian Damlin, certifierad kommunal revisor

Innehållsförteckning










Sammanfattning	2
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	5
Avgränsning och metod	5
Ramverk och vägledning för det förebyggande arbetet mot mutor och korruption	6
Granskningsresultat	11
Är området mutor och korruption beaktat i regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämndens riskanalys och interna kontrollplan?	11
Finns det adekvata policys och riktlinjer med ändamålsenligt innehåll?	13
Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption?	19
Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (tex. visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta eller korruption för anställda och politiker?	21
Uppfyller regionens visselblåsarfunktion kraven i den nya visselblåsarlagen? Om inte, finns det en plan för att säkerställa att visselblåsarfunktionen justeras i enlighet med den nya lagen?	21
Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?	23

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Norrbotten har PwC genomfört en granskning av regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämndens förebyggande arbete mot mutor och korruption, inklusive regionens befintliga visselblåsarfunktion.

Granskningens syfte har varit att bedöma om regionstyrelsen ("RS") och den regionala utvecklingsnämndens ("RUN") övergripande förebyggande arbete mot mutor och korruption är ändamålsenligt. Vår sammanfattande bedömning är att det övergripande förebyggande arbetet mot mutor och korruption *inte helt* är ändamålsenligt.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten.

Revisionsfrågor	Bedömning RS	Bedömning RUN
Är området mutor och korruption beaktat i regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämndens riskanalys och interna kontrollplan?	Delvis 	Delvis 
Finns det adekvata riktlinjer med ändamålsenligt innehåll?	Delvis (gäller för hela regionen) 	
Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption?	Nej 	Nej 
Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (tex. visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta eller korruption för anställda och politiker?	Ja (gäller för hela regionen) 	
Uppfyller regionens visselblåsarfunktion kraven i den nya visselblåsarlagen? Om inte, finns det en plan för att säkerställa att visselblåsarfunktionen justeras i enlighet med den nya lagen?	Ja (gäller för hela regionen) 	
Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?	Nej 	Nej 

Rekommendationer regionstyrelsen

- Tillse att risken för jäv, mutor och korruption beaktas i nämndernas och divisionernas riskanalys och den interna kontrollplanen samt att dessa risker är verksamhetsspecifika.
- Förtydliga uppdraget som regiondirektören enligt *Riktlinje mot mutor, korruption och jäv* har gett till divisionerna och avdelningarna avseende att göra riskanalyser inom området samt former för hur detta återrapporteras till styrelsen.
- Utveckla befintliga styrdokument inom området såsom *Riktlinje mot mutor, korruption och jäv* och *Anvisning direktupphandling* ytterligare i syfte att nå ett ändamålsenligt innehåll (se revisionsfråga 2 för mer detaljer). Vidare rekommenderas en översyn av äldre styrdokument såsom *Uppförandekod för leverantörer*.
- Genomför en mer strukturerad uppföljning av styrdokumentens efterlevnad, exempelvis inom ramen för de interna kontroll- och divisionsplanerna och/eller en årlig enkät för att följa upp de förtroendevaldas, chefers och medarbetares kunskap inom områdena mutor och korruption.
- Överväg även att lägga till relevanta styrdokument inom området i den checklista som används vid nyanställning, men även att man stämmer av kännedom kring riktlinjerna vid de årliga medarbetarsamtalen. Ett avsnitt om uppföljning skulle med fördel även kunna inkluderas i respektive riktlinje för att tydliggöra hur detta ska ske.
- Genomför förbättringsförslag i rutinbeskrivning avseende regionens visselblåsarfunktion (se revisionsfråga 5 för mer detaljer).
- Genomför regelbundna utbildningar och informationsinsatser till förtroendevalda politiker, medarbetare och chefer kring jäv, mutor och korruption samt kring regionens visselblåsarfunktion.

Viktigt att dessa utbildningar medför en medvetandehöjning kring begreppen mutor och korruption och ökar förståelsen för respektive nämnd och divisions verksamhetsspecifika risker inom området.
- Tillse att det sker informationsinsatser till leverantörerna kring regionens förhållningssätt till mutor och korruption. Detta kan till exempel ske i samband med upphandling och avtalsteckning.

Rekommendationer regionala utvecklingsnämnden

- Tillse att risken för jäv, mutor och korruption beaktas i riskanalys och den interna kontrollplanen samt att dessa risker är nämndspecifika.
- Genomför löpande utbildningar/ information kring jäv, mutor och korruption till tjänstepersoner/ chefer och förtroendevalda exempelvis vid arbetsplatsträffar och workshops.

Viktigt att dessa utbildningar medför en medvetandehöjning kring begreppen mutor och korruption och ökar förståelsen för nämndens verksamhetsspecifika risker inom området.

Inledning

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 medborgare. 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. Detta gäller särskilt oegentligheter i form av mutor och korruption där medarbetare eller förtroendevalda missbrukat sin förtroendeställning vilka, oavsett den ekonomiska skadan, typiskt sett medför stora förtroendeskador och ifrågasättande av den offentliga verksamhetens saklighet och opartiskhet - vilka är grundfundament för offentlig verksamhet.

Revisorerna i Region Norrbotten har utifrån väsentlighet och risk beslutat att granska regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämndens styrning av förebyggande arbete mot mutor och korruption.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämndens övergripande förebyggande arbete mot mutor och korruption är ändamålsenligt, inklusive regionens befintliga visselblåsarfunktion. Följande revisionsfrågor har formulerats som kontrollmål för granskningen:

1. Är området mutor och korruption beaktat i regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämndens riskanalys och interna kontrollplan?
2. Finns det adekvata riktlinjer (exempelvis direktupphandling, antikorrupsionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, bisysslor, jäv, uppförandekod för leverantörer, representation, resor-konferenser) med ändamålsenligt innehåll?
3. Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption?
4. Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (tex. visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta eller korruption för anställda och politiker?
5. Uppfyller regionens visselblåsarfunktion kraven i den nya visselblåsarlagen, dvs. Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden? Om inte, finns det en plan för att säkerställa att visselblåsarfunktionen justeras i enlighet med den nya lagen?
6. Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?

Revisionskriterier

Granskningen har genomförts i form av en gap-analys utifrån vedertagen *best practice* vad gäller antikorrupsionsarbete och utgår från:

- COSO ramverk för intern styrning och kontroll, 2013
- Om mutor och jäv - vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner (SKR)
- Näringslivskoden (Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet) Institutet Mot Mutor
- Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ("visselblåsarlagen")
- Interna styrdokument

Avgränsning och metod

Begreppet "oegentligheter" är mycket brett och kan omfatta allt från rent brottsliga handlingar, avvikelser från uppförandekoder, riktlinjer, policys, avvikelser eller kringgående av fastlagda rutiner samt trakasserier och andra förtroendeskadliga eller i största allmänhet icke önskvärda handlingar och beteenden.

Denna granskning inriktar sig på oegentligheter i form av mutor och korruption t.ex. trolöshet, förskingring och handlingar där personer i förtroendeposition (tjänstemän och förtroendevalda) nyttjar sin position för egen eller annans vinning på regionens bekostnad.

Korrupsionsbegreppet omfattar således inte bara mutor i lagens mening utan också andra företeelser och agerande av personer i förtroendeställning som kan skada förtroendet för en verksamhet exempelvis s.k. vänskapskorruption och ageranden som kan medföra att krav på saklighet och opartiskhet ifrågasätts. Oegentligheter som utförs av externa personer riktade mot regionen omfattas exempelvis inte. Inte heller oegentligheter i form av trakasserier eller andra olämpliga beteende som sker utanför arbetsplatsen.

Granskningen är regionövergripande avseende styrning och uppföljning och avgränsas till regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämnden.

PwC har genomfört intervjuer med representanter från Region Norrbotten samt en översiktlig genomgång av styrdokument som har bäring på Region Norrbottens beredskap för att förebygga korruption och oegentligheter. Våra bedömningar baseras således enbart på den information som framkommit i våra intervjuer och i vår översiktliga genomgång av styrdokument som tillhandahållits av regionen.

Granskningen omfattar inte (utöver granskning av riskanalyser och interna kontrollplaner) någon testning av den faktiska tillämpningen av rutiner och kontroller och andra delar av det förebyggande arbetet, undantaget den granskning som görs gällande visselblåsarfunktion.

Intervjuerna har genomförts digitalt med regionens ekonomidirektör, kanslichef, regionjurist, upphandlingschef, fastighetschef, chef för Division Funktion, verksamhetschef vid Kiruna Sjukhus samt strateg avseende uppföljning. Samtliga intervjuade har getts möjlighet att sakgranska rapporten.

Ramverk och vägledning för det förebyggande arbetet mot mutor och korruption

Nedan lyfter vi fram ramverk, vägledningar och styrdokument som anses vara *best practice* och som bör ligga till grund för ett adekvat förebyggande arbete mot mutor och korruption.

Intern kontroll och COSO-modellen

COSO-modellen är ett internationellt etablerat ramverk för utvärdering och utveckling av intern styrning och kontroll. I COSO-modellen definieras intern kontroll på följande sätt: *"Intern kontroll kan övergripande definieras som en process, där ledningen samt övrig personal samverkar, vilken utformas för att med rimlig grad av säkerhet kunna uppnå följande mål:*

- *ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet*
- *tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten*
- *efterlevnad av tillämpliga lagar, föreskrifter, riktlinjer m.m."*

Enligt COSO-modellen omfattar intern kontroll komponenterna *Kontrollmiljö, Riskbedömning, Kontrollaktiviteter, Information & Kommunikation* samt *Uppföljning & Utvärdering*.

Figur 1. COSO-modellen och dess fem komponenter.



Nedan beskrivs COSO-modellens olika komponenter.

1. Kontrollmiljö är den omgivning som den interna styrningen och kontrollen verkar i och påverkas av. Detta kan vara riktlinjer, policies, organisationskulturen och ledningens styrning. Kontrollmiljön kan sägas vara fundamentet för den interna kontrollen.

4. Information & Kommunikation handlar om hur mål, policies, riktlinjer, risker, avvikelser och åtgärder kommuniceras i organisationen.

2. Riskbedömning handlar om hur risker för verksamheten identifieras, värderas och hanteras. Det kan tex handla om omvärldsrisker, finansiella risker, legala risker samt verksamhetsrisker.

5. Uppföljning & Utvärdering handlar om hur organisationen följer upp beslutade mål och åtgärder samt hur den interna kontrollen utvärderas och utvecklas.

3. Kontrollaktiviteter är de aktiviteter som utarbetas för att fel ska upptäckas, åtgärdas och även förebyggas. Åtgärderna kan även finnas inbyggda i såväl organisationsstruktur som rutiner.

I det praktiska arbetet med intern kontroll är det viktigt att det finns en tydlig koppling mellan mål och de olika COSO-komponenterna. En grundläggande del för att arbetet med den interna kontrollen ska fungera är att det finns tydliga styrsignaler, exempelvis genom dokumenterade rutiner och riktlinjer.

COSO-modellen kan även användas som utgångspunkt för utformning av ett adekvat förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption. Revisionsfrågorna för denna granskning har också en koppling till COSO-modellens olika komponenter.

Ett adekvat förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption skall vara riskbaserat vilket medför att det ställs särskild vikt vid COSO-komponenten *riskbedömning*. En bedömning, riskanalys, av vilka risker för jäv, mutor och korruption som kan finnas i en verksamhet är utgångspunkten och avgör omfattningen av det förebyggande arbetet och vilka åtgärder som sätts in för att minska riskerna. Riskerna kan se olika ut och exempelvis finnas i relationer med externa parter såsom leverantörer, typiskt sett i samband med upphandling och inköp, i myndighetsutövning, bidragsverksamhet, andra former av stödverksamhet eller annat i vilket externa parter är beroende av beslut fattade av verksamheten. Detta medför också att ett adekvat arbete mot jäv, mutor och korruption inte alltid ser lika ut utan ska vara anpassat efter de risker som typiskt sett kan finnas givet en verksamhets storlek, typ av verksamhet och de specifika risker som en verksamhet själva bedömer finns i den egna verksamheten.

Om mutor och jäv - vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner

I vägledningen lyfts vikten av att arbetande i kommuner, landsting och regioner inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i arbetet. Detta då det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det. Det framgår vidare att en anställd eller förtroendevald inom det offentliga aldrig får missbruka sin ställning. Av vägledningen framgår att de anställdas lojalitet mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst medborgaren – innebär att anställda eller förtroendevalda inte stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter i dess närhet.

I vägledningen beskrivs vidare att det ingår i ansvaret att informera sina anställda och förtroendevalda om de lagar som gäller och hur de ska tillämpas inom den egna myndigheten samt att många organisationer har kompletterat lagstiftningen gällande mutor och jäv med särskilda riktlinjer för sin egen verksamhet. Vidare framgår det att det är angeläget att man skapar förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

Kod mot korruption i näringslivet, Institutet mot Mutor

Av koden framgår att företag ska vidta förebyggande åtgärder mot korruption. Åtgärderna ska vara anpassade till företagets storlek och ägarförhållanden, den verksamhet som bedrivs och de korruptionsrisker företaget möter. De förebyggande åtgärderna ska syfta till att skapa en kultur mot korruption. Av koden framgår de komponenter som ett förebyggande arbete bör innehålla:

- *Ställningstagande från ledningen*
- *Analys av risken för korruption*
- *Interna regler mot korruption*
- *Kommunikation och utbildning*
- *System och kontroll av mellanhänder och andra tredjeparter*
- *Rapporteringsystem (visselblåsning)*
- *Verktyg för kontroll och uppföljning*

Även om koden är riktad till företag framgår av koden att också myndigheter, kommuner och andra aktörer kan använda den.

Visselblåsarlagen

Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ("visselblåsarlagen") trädde i kraft i december 2021 och har som syfte att en bred krets av personer ska kunna rapportera om oegentligheter samt, när de gör detta, skyddas mot repressalier. Lagen ställer krav på att samtliga offentliga verksamheter skulle ha en intern rapporteringskanal på plats den 17 juli 2022.

En rapporterende person är en person som i ett arbetsrelaterat sammanhang fått del av eller inhämtat information om missförhållanden och rapporterar den. Med ett arbetsrelaterat sammanhang menas en persons nuvarande eller tidigare arbete inom en verksamhet och där personen har fått information om överträdelser. Utöver anställda, arbetstagare och inhyrd personal ska bland andra volontärer, praktikanter, konsulter och personer som utför arbete under en verksamhets kontroll ingå i den skyddade personkretsen.

Rapporterande personer skall kunna larma om missförhållanden både i en intern rapporteringskanal (såsom Region Norrbottens visselblåsarfunktion) och till särskilt utsedda myndigheter (extern rapporteringskanal).

Utöver att den rapporterende personen skyddas mot repressalier gäller även tystnadsplikt och sekretess kring den rapporterende personens identitet. Sekretessen inom offentlig sektor behandlas i offentlighets- och sekretesslagen vilken har uppdaterats i och med införandet av visselblåsarlagen.

Lagen ställer även vissa krav på utformningen av visselblåsarfunktionen och de som mottager de rapporterade uppgifterna. Lagen kräver att visselblåsarfunktionen ska möjliggöra rapportering skriftligen, muntligen samt rapportering via ett fysiskt möte. Vad gäller mottagargruppen ska den bestå av personer som är självständiga och oberoende i sin roll vilket innebär att mottagarpersonerna ska ha mandat att självständigt hantera de ärenden som kommer in genom visselblåsarfunktionen. Vidare har den rapporterende personen enligt lagen rätt till återkoppling i skälig utsträckning om åtgärder som har vidtagits till följd av rapporteringen inom 30 dagar. Det måste även ges en bekräftelse på att rapporten mottagits inom 7 dagar.

Det finns även i lagen beskrivet att verksamhetsutövaren (i detta fall regionen) har en skyldighet att informera anställda om

- hur rapportering ska göras via de interna rapporteringskanalerna,
- hur rapportering ska göras till behöriga myndigheter via de externa rapporteringskanalerna och, i tillämpliga fall, till EU:s institutioner, organ eller byråer, och
- meddelarfrihet och anskaffarfrihet och, i verksamheter där det är aktuellt, om efterforskningsförbud och repressalieförbud.

Då en visselblåsarfunktion ofta kan innebära att känslig information såsom personuppgifter lagras innehåller även lagen bestämmelser kring lagring av personuppgifter. Personuppgifter som uppenbart inte är relevanta för handläggningen av en viss rapport får inte samlas in och ska raderas snarast möjligt om de har samlats in. Personuppgifter som förekommer i en inkommen rapport får lagras i upp till två år efter att ärendet avslutas.

Adekvata riktlinjer i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption

De styrdokument som nämns nedan är att anse som en grundläggande nivå i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption. Nedan följer också exempel på vad dessa styrdokument bör innehålla för att anses vara adekvata.

Värdegrund

Vikten av att vara saklig och opartisk bör vara en integrerad del av värdegrunden då dessa aspekter är direkt kopplade till det förebyggande arbetet mot mutor och korruption. Kravet på saklighet och opartiskhet brukar benämnas objektivitetsprincipen.

Antikorruptionspolicy

Det bör framgå att antikorruptionspolicyn är en förlängning av regionens värdegrund och tydliggör förhållningssättet gällande mutor och korruption. Det ska även framgå en definition av korruption och refereras till andra relaterade styrdokument och policys som exempelvis bisysslor. Det ska vidare framgå vilka som omfattas av policys, vad som händer vid avvikelser, vilka konsekvenser får avvikelser, information kring hur man rapporterar misstanke om oegentligheter och hänvisning till en eventuell visselblåsarfunktion samt exempel på risker och situationer som kan uppstå. En antikorruptionspolicy bör också innehålla ett ramverk för hur antikorruptionsarbetet skall bedrivas (riskanalyser, kontroller/åtgärder, roller, ansvar, implementering och uppföljning).

Tips och incidenthantering

Information om hur inkomna tips och eventuella misstankar om mutor och korruption ska hanteras och utredas.

Bisysslor

En adekvat riktlinje ska innehålla en definition av bisyssla, hänvisning till lagrum, beskrivning över hur man säkerställer kännedom om bisysslor (ska frågan tas upp vid medarbetarsamtal etc.) samt hur periodiskt frågan ska tas upp. En beskrivning av hur beslut om bisyssla fattas och dokumenteras bör också framgå.

Jäv

Det är viktigt att riktlinjen innehåller en hänvisning till gällande lagstiftning och regelverk, hur riktlinjen ska kommuniceras, hur man ska agera vid jäv samt att det åligger individen att självmant lyfta jävsfrågan.

Uppförandekod för leverantör

Hänvisning ska ske till de delar i policys och riktlinjer för exempelvis värdegrund, representation och antikorruptionspolicy vilka leverantörerna har att förhålla sig till och hur den skall kommuniceras och följas upp med leverantörerna.

Representation

Det ska framgå av policyn att dessa kostnader ska ha tjänsteanknytning. Vidare ska det även framgå hur beslut om sådana kostnader fattas och att innehållet/syftet med kostnader ska dokumenteras.

Resor och konferenser

Det ska framgå av policyn att dessa kostnader ska ha tjänsteanknytning. Vidare ska det även framgå hur beslut om sådana kostnader fattas och att innehållet/syftet med kostnader ska dokumenteras.

Direktupphandling

Hänvisning till regelverken med förklaring kring gällande regler och lagar samt information om region- eller bolagsspecifika riktlinjer.

Granskningsresultat

1. Är området mutor och korruption beaktat i regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämndens riskanalys och interna kontrollplan?

lakttagelser

Region Norrbottens *Regler för internkontroll* beslutad av regionstyrelsen 2020-11-11 fastställer att regiondirektören är den som är ansvarig för planering och uppföljning av den interna kontrollen inom regionen.

En internkontrollplan ska årligen upprättas av regionstyrelse, nämnder och divisioner, och för regionstyrelsen och nämnderna ska internkontrollplanen antas senast under december månad vid sammanträde i regionstyrelse och av respektive nämnd. Internkontrollplanen baseras på en riskanalys framtagen enligt en gemensam modell. Etik, korruption och oegentligheter är ett av områdena som riskanalyserna ska innefatta för såväl regionstyrelse, nämnder och divisionerna enligt det framtagna regeldokumentet.

Nämnderna är skyldiga att årligen rapportera till regionstyrelsen vilka fel och brister som har framkommit i samband med uppföljning av nämndens egna internkontrollplan samt vilka åtgärder som har vidtagits.

Regiondirektören ska senast vid mars månads utgång redogöra för resultaten av föregående års internkontrollmoment samt eventuella planerade eller vidtagna förbättringsmoment. Dessförinnan ska nämndernas utförda kontrollmoment ha redovisats till respektive nämnd.

Gällande divisionerna ska de rapportera resultaten av de utförda internkontrollmomenten till regiondirektören minst en gång per år.

Regionstyrelsens (RS) internkontrollplan godkändes 2022-03-08 och regionala utvecklingsnämndens (RUN) internkontrollplan godkändes 2021-12-07.

Nedan tabell visar om och hur RS och RUN samt respektive division har beaktat mutor och korruption i sina riskanalyser och internkontrollplaner för år 2022.

Nämnd / division	Beaktat mutor och korruption
Regionstyrelsen	<p>Ja, såväl riskanalysen som internkontrollplanen berör bl.a. risk för mutor jäv och övrig korruption med förtroenderisk och ekonomisk skada som konsekvens. I riskanalysen bedöms konsekvensen som 4 och sannolikheten (ej beaktat kontroller) som 3, vilket ger en vägd bedömning på 12.</p> <p>Korruptionsriskerna baseras på transaktioner med högre incitament för uppsåtliga fel och de förebyggande åtgärderna rör främst detta, exempelvis två i förening vid tilldelningsbeslut och resultatpåverkande transaktioner, kontroller för att hindra att utbetalning och affärer görs med korrupta företag samt rutiner för hantering av jäv.</p> <p>Styrelsens åtgärder/kontroller innefattar bl.a. fastställande av policy mot mutor/korruption/jäv samt säkerställa kännedom kring denna, samt ett antal andra policies, rutiner och kontroller, däribland för hur man ska hantera jäv i styrelsen samt att finans- och inköspolicy innehåller etiska föreskrifter.</p>

Regionala utvecklingsnämnden	Nej, internkontrollplanen innefattar inga kontrollmoment för att mitigera risk för mutor eller korruption. I riskinventeringen för 2021 berörs jäv under avsnittet "Etik mutor och korruption", i form av jäv utbetalningar, bedömning av bidrag och/eller beredningar av projekt, risken har dock bedömts som minimal eller icke existerande då "alla som arbetar med projekt ska känna till att man ska anmäla jäv".
Division Regionstöd	Internkontrollplanen för divisionen innehåller ett antal kontrollmoment kopplat till mutor, korruption och jäv, riktade mot avdelningarna Fastigheter, Inköp & försörjning samt HR- och ekonomistöd. Riskerna rör framförallt oegentligheter kopplat till utbetalningar och upphandlingar, med ekonomisk skada och förtroendeskada som följd. Som riskreducerande åtgärder anges bland annat att tillse lämplig kompetens, uppdelning av ansvar vid upphandling, investeringar och utbetalningar samt rutiner att anmäla jäv.
Division Funktion	Internkontrollplanen för divisionen innehåller inga kontrollmoment avseende mutor, korruption och jäv.
Division Nära	Internkontrollplanen för divisionen innehåller inga kontrollmoment avseende mutor, korruption och jäv.
Division Länssjukvård 1	Internkontrollplanen för divisionen innehåller inga kontrollmoment avseende mutor, korruption och jäv.
Division Länssjukvård 2	Internkontrollplanen för divisionen innehåller inga kontrollmoment avseende mutor, korruption och jäv.
Division Psykiatri	Internkontrollplanen för divisionen innehåller inga kontrollmoment avseende mutor, korruption och jäv.

Bedömning

Vår samlade bedömning är att regionstyrelsen och regionala utvecklingsnämnden **delvis beaktar** mutor och korruption i riskanalyser och interna kontrollplaner.

Såväl RS som RUN har beaktat risk för mutor och korruption i riskanalyserna som ligger till grund för 2022 års internkontrollplaner, dock är det bara RS som har bedömt att risken/riskerna är så pass stora att de föranleder kontrollmoment.

Förklaringen i RUN:s riskanalys till varför risken för oegentligheter kopplat till mutor, korruption och/eller jäv har bedömts vara så pass låg uppges vara att jävsreglerna ska vara kända och att personer vet att man ska anmäla jäv och svara på frågor om detta innan man fattar beslut om utbetalning. Det kan ifrågasättas huruvida riskbedömningen i detta fall är adekvat då den lägger allt ansvar på medarbetarna och utgår från att dessa alltid kommer att agera i enlighet med gällande policys och riktlinjer utan någon form av kontroll från verksamheten.

Vidare kan konstateras att riskerna som nämns i RS riskanalys och internkontrollplan främst fokuserar på ekonomiska aspekter i form av utbetalningar och tilldelningsbeslut, och mindre på andra typer av korruption såsom otillåten påverkan vid myndighetsutövning.

Utöver Division Regionstöd har ingen annan division inkluderat risk för mutor, korruption eller jäv i sina internkontrollplaner. De riskbedömningarna som har erhållits för divisionerna avser regionens strategiska mål och förefaller inte vara samma mall som avses i ovan nämnda "Regler för internkontroll", det går därmed inte att uttala sig om huruvida man har bedömt risken för

korruption i enlighet med framtagna analysmodell som ska gälla för samtliga verksamheter eller ej.

I regionens *Riktlinje mot mutor, korruption och jäv* (se nedan) framgår det även att divisionerna ska beakta dessa risker i egna riskanalyser samt bedriva ett aktivt arbete för att reducera dessa risker. Givet att riskanalyserna inte har erhållits går det inte att ange huruvida detta har beaktats, vid intervjuer har det dock angivits att man vid en division inte har ansetts sig ha fått detta i uppdrag av regiondirektören i enlighet med formuleringen i riktlinjen och därmed inte har gjort en riskanalys avseende just detta.

Utifrån genomförd granskning bedöms det generellt föreligga bristande medvetenhet kring risker för mutor och korruption samt hur dessa risker kan motverkas. I de fall risken beaktas tenderar den att hamna på just upphandlingar och inköp och inte andra former av påtryckningar och påverkan på individnivå. Detta skulle kunna vara särskilt relevant inom sjukvården och exempelvis de som ansvarar för förskrivningar. En medvetandehöjning kring begreppen kan vara lämpligt i syfte att öka förståelsen för regionens och framförallt divisionernas verksamhetsspecifika risker och därmed förbättra det förebyggande arbetet mot mutor och korruption.


2. Finns det adekvata policys och riktlinjer med ändamålsenligt innehåll?

lakttagelser

Policys och riktlinjer utgör ofta ett bra grundskydd mot mutor och korruption om dessa är väl genomtänkta och hänger samman samt bygger på en medvetenhet om risker. Inom regionen finns det ett flertal riktlinjer och policys som berör området mutor och korruption.



Policys och riktlinjer för regionen



Policy / riktlinje	Övergripande beskrivning av policy eller riktlinje, rekommendation och bedömning av ändamålsenlighet
Värdegrund	<p>Regionens värderingar framgår bland annat i broschyren <i>Vår verksamhetsmodell</i>. Värderingarna, vilka utgår från en humanistisk människosyn består av följande begrepp; "Medborgaren och patienten i fokus", "Kvalitet och säkerhet" samt "Respekt för varandra".</p> <p>Vi kan konstatera att de styrande värderingarna inte tar upp objektivitetsprincipen, dvs vikten av att medarbetare och förtroendevalda agerar och fattar beslut baserat på saklighet och opartiskhet.</p> <p><i>Bedöms ej ha ändamålsenligt innehåll.</i></p>
Policy och riktlinjer mot mutor och korruption	<p>Region Norrbotten har en mer övergripande <i>Policy mot mutor och korruption</i> gällande från 2022-05-04 samt <i>Riktlinje mot mutor, korruption och jäv</i> gällande från 2021-07-02 vilken är mer detaljerad och tillhandahåller tydligare anvisningar. Bägge är gällande för såväl anställda som förtroendevalda i regionen.</p> <p>Korruption definieras enligt policyn som att i sin tjänsteutövning åsidosätta allmänintresset till förmån för egenintresset på ett sådant sätt att yrkesmässiga bedömningar inte blir sakliga och objektiva. Det framgår vidare att</p>


	<p>förtroendeskadliga ageranden såsom vänskapskorruption inte nödvändigtvis behöver vara brottsliga.</p> <p>Av såväl policy som riktlinje framgår att givande och tagande av muta är kriminaliserat i Sverige enligt Brottsbalken samt att lagreglerna omfattar både anställda och förtroendevalda. I riktlinjerna förklaras närmare vad givande och tagande av muta innebär, samt handel med inflytande.</p> <p>För att undvika att anställda och förtroendevalda passerar gränsen mellan vad som är tillåtet och otillåtet anges att regionen har nolltolerans mot förmåner, dvs medarbetare och förtroendevalda ska tacka nej till samtliga förmåner som erbjuds i samband med utövande av tjänst eller uppdrag.</p> <p>Riktlinjen exemplifierar vidare ett antal olämpliga och otillåtna förmåner såsom gåvor, testamentsförordnanden, rabatter, kurser och konferenser samt hur man ska agera vid erbjudande av dessa. Det anges att man kan delta i vissa arrangemang organiserade av samarbetspartners där måltider och annan förtäring ingår, dock inte om det bekostas av företag eller andra organisationer i påverkanssyfte.</p> <p>Av riktlinjen framgår att det är Regiondirektörens ansvar att se till att verksamheterna är organiserade så att samtliga medarbetare och förtroendevalda tar del av policyn och riktlinjen, lämpligen i samband med anställning, introduktion och löpande i samband med arbetsplatsträffar.</p> <p>Vidare anges att Regiondirektören ska ge divisioner och avdelningar i uppdrag att ta fram riskanalyser vilka ska ligga till grund för det förebyggande, riskreducerande arbetet.</p> <p>Riktlinjen innehåller även information om jäv samt hur oegentligheter ska rapporteras inom regionen, för ytterligare information se nedan.</p> <p>Vi bedömer det som positivt att regionen hänvisar till relevant lagstiftning, samt att man förtydligar hur medarbetare och förtroendevalda bör agera genom framtagna riktlinjer samt ansvarsfördelning avseende korruptionsförebyggande arbete. Vi kan dock konstatera att formuleringen om deltagande i arrangemang anordnade av samarbetspartners är otydlig, bland annat då det kan vara svårt för deltagaren att avgöra huruvida den har ett påverkanssyfte eller ej, och rekommenderar att den formuleras om.</p> <p>För att anses ha ett adekvat innehåll bör det även framgå att policy mot mutor är en förlängning av värdegrunden. Vidare ser vi att policyn med fördel kan hänvisa till andra relevanta riktlinjer inom området såsom exempelvis "Tillämpningsanvisning bisyssla" och jävsdeklaration vid upphandling.</p> <p><i>Bedöms delvis ha ett ändamålsenligt innehåll.</i></p> 
--	--

<p>Tips- och incidenthantering</p>	<p>I regionens <i>Riktlinje mot mutor, korruption och jäv</i> finns ett avsnitt rörande rapportering av oegentligheter. I avsnittet anges att medarbetare i första hand ska kontakta sin närmaste chef, och om detta av någon anledning är olämpligt istället kontakta chefens överordnade eller regionsjuristen. Förtroendevalda uppmanas i första hand kontakta kanslichefen eller regionjuristen.</p> <p>Det framgår även att regionen har tecknat avtal med en extern leverantör som ska sköta visselblåsarfunktionen åt regionen, och att den är tillgänglig för såväl intern som extern rapportering.</p> <p>Vidare anges att en extern samarbetspartner används vid ärendehantering för att garantera oberoende.</p> <p>I avsnittet hänvisas till lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (2016:749) som gör gällande att man inte får mötas av just repressalier om man rapporterar om ett missförhållande: Det anges vidare att alla medarbetare kan nyttja den grundlagsfästa yttrandefriheten och att meddelarfriheten innebär att offentligt anställda kan lämna uppgifter till massmedia utan risk för repressalier.</p> <p>Ytterligare detaljer om hur ärendehantering går till framgår av det styrande regeldokumentet "<i>Handläggning av ärenden inom visselblåsarfunktionen</i>" vilket godkändes 2022-06-02. Regeldokumentet beskriver när visselblåsarfunktionen ska användas, tillhandahåller information om systemet inklusive hur man kan anmäla, återkoppling, hur ärenden bedöms samt hur regionen hanterar inkomna rapporter och vilka parter som fattar beslut om fortsatt hantering beroende på vem eller vilka den inkomna rapporten avser. För ytterligare information hänvisas till avsnitt nedan om visselblåsarfunktionens ändamålsenlighet och laguppfyllnad.</p> <p><i>Bedöms ha ändamålsenligt innehåll.</i></p>
<p>Bisysslor</p>	<p>Regionen har antagit det styrande regeldokumentet <i>Tillämpningsanvisning bisyssla</i> 2022-05-19 vilken är regiongemensam. Av tillämpningsanvisningen framgår var en bisyssla är, vad som definierar en förtroendeskadlig-, arbetshindrande- eller konkurrensbisyssla och vilka lagrum som styr dessa.</p> <p>Regionens chefer är skyldiga att informera om bisysslor, lämpligen i samband med anställning, vid introduktion, på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal. Anmälan om bisyssla görs av medarbetare till närmsta chef via en särskild blankett, "<i>Blankett för anmälan om bisyssla</i>", och chefen fattar därefter beslut om bisysslan är tillåten eller ej. Anmälningsblanketten innehåller delar där chefen ska motivera varför en eventuell bisyssla avslås. Vid oklara fall ska verksamhetschef samråda med divisionschef.</p> <p>Av <i>Riktlinje mot mutor, korruption och jäv</i> framgår även att Regionens årligen kontrollerar mot bolagsverkets register i syfte att upptäcka eventuella kopplingar som kan ha en skadlig inverkan på regionens förtroende.</p> <p>Ovan nämnda körningar mot bolagsverkets register är inte något som tas upp i tillämpningsanvisningen, vilket vi rekommenderar. Vidare skulle man kunna</p>

	<p>förtydliga när och hur ofta man säkerställer kännedom om bisysslor och inte bara ange när detta lämpligen sker.</p> <p><i>Bedöms delvis ha ändamålsenligt innehåll.</i></p>
<p>Jäv</p>	<p>Jäv finns inte reglerat i ett enskilt dokument utan tas upp i <i>Policy mot mutor och korruption</i> samt <i>Riktlinje mot mutor, korruption och jäv</i> vilka båda riktar sig mot såväl anställda som förtroendevalda i regionen.</p> <p>I dokumenten hänvisas det till jävsreglerna inom kommunallagen där det framgår när en anställd eller förtroendevald kan anses vara jävig. Riktlinjen anger att klara fall av jäv föreligger om medarbetare, förtroendevalda eller deras närstående är sökande i ett i ett ärende eller om ett ärendes utgång kan gynna dessa.</p> <p>Det anges vidare att jäv <i>kan</i> föreligga om den som deltar i handläggningen är vän eller ovän med någon som saken berör alternativt om denne är ekonomisk beroende, intressent eller på annat sätt är engagerad i saken så att opartiskheten kan ifrågasättas.</p> <p>I policyn berörs även gråzonsproblematiken kring jäv och hur en försiktighetsprincip alltid ska tillämpas för att det inte finns risk för en saklig bedömning eller att regionens trovärdighet skadas.</p> <p>Av riktlinjer framgår att det är medarbetarens ansvar att vara uppmärksam på eventuella jävsförhållanden samt anmäla jäv vid deltagande i handläggning eller beslutsfattande.</p> <p>Utöver riktlinjen och policyn har Upphandlingsenheten infört en rutin där varje person som deltar i en upphandling, såväl medarbetare vid upphandlingsenheten som kravställare ute i verksamheten, ska skriva under en jävsdeklaration. Jävsdeklarationen hänvisar till både kommunallagen och förvaltningslagen, och innehåller exempel på jävssituationer som rör just upphandlingar. Deklarationen innehåller även ett antal frågor som personen som deltar i upphandlingen behöver svara på och lämna till ansvarig för upphandlingen, och det framgår att man även är skyldig att ange om jäv uppstår under arbetets gång.</p> <p>Jävsdeklarationen hänvisar inte till regionens riktlinje och/eller policy mot mutor och korruption, och vice versa.</p> <p>Det kan konstateras att det i riktlinjen vidare inte hänvisas till jävsreglerna i förvaltningslagen, när man ska följa vilken lagstiftning samt inte tydliggörs vilka olika former av jäv det finns, såsom sakägar- parts- och delikatessjäv, och vad detta innebär. Skrivelsen att man <i>kan</i> anses vara jävig om man är vän eller ovän med en part kan i sammanhanget anses vara otydlig och öppna upp för tolkning.</p> <p><i>Bedöms delvis ha ändamålsenligt innehåll.</i></p>

<p>Uppförandekod för leverantörer</p>	<p>Regionen har en <i>Uppförandekod för leverantörer</i>, gällande från 2015-01-28. Den del som är relevant kopplat till arbetet mot mutor och korruption är att leverantörerna ska följa "FN:s deklARATION mot korruption".</p> <p>Utöver detta dokument ingår även i regionens avtalsmall ett kontraktsvillkor avseende "<i>Hållbara leveranskedjor</i>", som nämner de åtaganden som framgår i uppförandekoden för leverantörer, men utöver detta även klargör t.ex. att regionen har rätt att göra uppföljning och revision av leverantörens åtaganden.</p> <p>Uppförandekoden är på en hög och generell nivå samt togs fram flera år innan man tog fram regionspecifika riktlinjer rörande mutor, korruption och jäv. Regionen rekommenderas göra den mer specifik och tydlig genom att hänvisa till interna policys, främst kring mutor och jäv som anses högst relevant i en uppförandekod för leverantörer.</p> <p><i>Bedöms ej ha ändamålsenligt innehåll.</i></p> 
<p>Representation och gåvor</p>	<p>Regionen har antagit <i>Riktlinje för representation</i>, beslutad i Regionstyrelsen 2019-05-08, men i fotnot angiven som godkänd 2021-09-22.</p> <p>Riktlinjen klargör definitionerna av extern och intern representation samt hur man ska förhålla sig både till dessa. All representation ska ha ett direkt samband med Region Norrbottens verksamhet, vara måttfull och kostnadsmedveten, samt ha en klar målinriktning där nyttan för verksamheten är tydlig. Det framgår vilka befattningar som har rätt att besluta om olika typer av representation.</p> <p>Det hänvisas även till regionens riktlinje mot mutor, korruption och jäv. Riktlinjen hänvisar även till tillämpningsanvisningar som ligger i ett separat dokument; <i>Anvisning för representation, uppvaktning och gåvor</i>, vilken är daterad 2022-06-03 där gåvor också hanteras. Det framgår vid vilka specifika tillfällen en gåva får ges, vilket endast är internt för egen personal.</p> <p>De två dokumenten bedöms vara ändamålsenliga, dock noterar vi att det i <i>Anvisning för representation, uppvaktning och gåvor</i> inte tydligt framgår hur eventuellt mottagande av gåva ska hanteras, exempelvis från en extern part. Det står endast att "korruptionslagstiftningen" reglerar vad en anställd kan ge eller ta emot utan att det anses vara mottagande eller givande av muta. Det är dock inte tydligt vilken/vilka specifika lagar som åsyftas. Riktlinjen skulle kunna förtydliga vilken lagstiftning som åsyftas samt inkludera hur anställda och förtroendevalda ska hantera mottagande av gåva, då detta framgår tydligt av regionens <i>Riktlinje mot mutor, korruption och jäv</i>.</p> <p><i>Bedöms delvis ha ändamålsenligt innehåll.</i></p> 

<p>Resor och konferenser</p>	<p>Regionen har en anvisning gällande resor i tjänsten daterad 2019-06-17. Anvisningen anger inte vilka den gäller för.</p> <p>Det framgår att alla resor ska bokas via avtalad resebyrå, och vilka resealternativ som ska prioriteras. Syftet med resan ska anges till resebyrån. Reseräkningar ska upprättas inom en månad, och kvitton ska lämnas in i original.</p> <p>Vi ser att resepolicyen kan kompletteras med för vilka den gäller samt hur kostnader ska dokumenteras.</p> <p><i>Bedöms delvis ha ändamålsenligt innehåll.</i></p> 
<p>Direkt-upphandling</p>	<p>Regionens styrande regeldokument avseende direktupphandling, <i>Anvisning för direktupphandling</i>, är daterad 2022-04-08.</p> <p>Nuvarande anvisning hänvisar till lagstiftningen, beskriver direktupphandlingsgränserna, hur direktupphandling ska genomföras för olika beloppsgränser samt dokumentationsplikten av direktupphandlingar.</p> <p>Vid upphandlingar tillämpas en jävsdeklaration som ska fyllas i av de personer som deltar i upphandlingen. Denna deklaration är framtagen av Upphandlingsenheten, men användningen är inte dikterad av en formell policy eller anvisning.</p> <p>Ingen särskild skrivning finns i anvisningen gällande mutor och korruption, men det noteras att <i>Riktlinje Inköp</i> innehåller en skrivning kring korruption, och att riktlinjen för inköp hänvisar till anvisningen för direktupphandling som ett styrande dokument.</p> <p>Skrivningen kring mutor och korruption i riktlinjen för inköp hänvisar till "Region Norrbottens policy och riktlinjer om nolltolerans mot alla former av korruption", vilken sannolikt avser dokumenten döpta till "Policy mot mutor och korruption", och/eller "Riktlinje mot mutor, korruption och jäv", vilket rekommenderas att förtydligas. Utöver detta noterar vi i riktlinjen för inköp dels att den står som "Beslutad av Regionstyrelsen 2019-11-13", men i fotnot som godkänd 2021-05-19, dels att den i bilaga innehållande definitionen av direktupphandling anger att direktupphandlingsgränsen är 615 312 SEK, vilket inte är den aktuella gränsen. Det rekommenderas att inte ange ett belopp, såvida inte dokumentet kontinuerligt ses över för att säkerställa uppdaterade uppgifter.</p> <p><i>Bedöms ha ändamålsenligt innehåll.</i></p> 
<p>Sponsring och donationer</p>	<p>Regionen har en sponsringspolicy daterad 2020-12-01.</p> <p>Policyen anger övergripande vad som menas med sponsring, som distinktionen mellan sponsring och bidrag, donationer, eller gåvor.</p> <p>Det framgår att sponsring inte får strida mot regionens värdegrund, men inte mer detaljerat hur det bör hanteras eller vad detta innebär. Vi rekommenderar</p>

	<p>att man förtydligar detta, samt hänvisar till relevanta delar av andra styrdokument där gåvor och otillbörliga förmåner hanteras.</p> <p><i>Bedöms delvis ha ändamålsenligt innehåll.</i></p> 
--	--

Bedömning

*Sammantaget är vår bedömning att det inom regionen **delvis finns** adekvata riktlinjer med ändamålsenligt innehåll inom ramen för det förebyggande arbetet mot mutor och korruption.*

Utifrån genomförd genomgång kan vi konstatera att Region Norrbotten i huvudsak har styrdokument inom ramen för det förebyggande arbetet mot mutor och korruption och att majoriteten av dem har ändamålsenligt innehåll. Vi bedömer dock att man kan bli tydligare i att hänvisa mellan de olika riktlinjerna och rutinerna samt uppdatera innehållet i dem så att man dels hänvisar till rätt styrdokument men även till korrekt lagstiftning och exempelvis beloppsgränser när det gäller upphandlingar. Vidare kan det vara lämpligt att se över vissa av formuleringarna i exempelvis Riktlinje mot mutor, korruption och jäv för att vara än tydligare i hur medarbetare och förtroendevalda ska agera i olika situationer.

Man bör överväga att uppdatera regionens Uppförandekod för leverantörer då den godkändes 2015 och regionen därefter har tagit fram andra riktlinjer där man berör och tydliggör hur förtroendevalda och medarbetare ska agera gentemot leverantörer.

3. Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption?

lakttagelser

För att antagna riktlinjer ska få fullt genomslag och tillämpas är det viktigt att det även sker uppföljningar av dess efterlevnad. Utifrån dessa uppföljningar kan det exempelvis sättas in extra utbildningsinsatser eller stöddokument inom de områden där brister i efterlevnaden identifierats.

Vid våra intervjuer har det generella svaret kring uppföljning av riktlinjer varit att detta inte sker i någon särskild utsträckning inom regionen. Utöver den interna kontrollen, där samtliga nämnder och divisioner inte har kontrollmoment för just mutor, korruption och oegentligheter, sker ingen systematisk uppföljning bland medarbetarna rörande huruvida man har tagit del av riktlinjerna. Vidare förefaller det variera mellan de olika verksamhetsdelarna huruvida detta är en fråga som hålls levande och diskuteras med jämna mellanrum.

Enligt de intervjuade personerna diskuteras nya och/eller uppdaterade policys och riktlinjer som den rörande mutor och korruption inom ledningsgrupperna. Verksamhetscheferna har därefter angivit att det är respektive avdelningschefs ansvar att kommunicera ut detta till sina medarbetare. Det finns dock ingen instruktion rörande hur detta ska ske eller någon uppföljning på om detta de facto har gjorts, varken utförd av verksamhetschefen gentemot avdelningscheferna eller utförd av avdelningscheferna gentemot dess medarbetare.

Riktlinjer rörande mutor och jäv ingår inte i den checklista som man tar del av som nyanställd och den förefaller inte diskuteras som del i ett introduktionsprogram. Det finns heller inga frågor om kännedom om denna riktlinje under medarbetarsamtal. Såväl vid nyanställning som vid

medarbetarsamtal har de intervjuade dock angivit att man tar upp frågan om bisyssla med anställda.

I Regionstyrelsens internkontrollplan för 2022 finns även ett kontrollmoment avseende att säkerställa kännedom om regionens *Policy mot mutor och korruption*, förslagsvis genom att införa krav på att ha med detta vid nyanställning. Det är oklart om detta kontrollmoment avser hela regionen eller enbart regionstyrelsen, det kan dock via intervjuer konstateras att detta hittills inte förefaller ha genomförts under 2022.

Flera av de intervjuade understryker det egna ansvaret, dvs att det är upp till varje medarbetare att tillse att denne tar till sig information från exempelvis intranätet. Det har vidare lyfts fram svårigheten att i en så pass stor organisation som Region Norrbotten är kunna säkerställa att alla medarbetare tar del av relevant information inom området. Uppfattningen är dock att medarbetare tar ansvar och vet hur man ska agera.

Inköp och upphandling är områden som återkommande lyfts i våra intervjuer som ett riskområde för mutor och korruption och här har regionen infört rutiner för att stärka den interna kontrollen. Man har dels centraliserat upphandlingar så att exempelvis fastighetsavdelningen inte längre får genomföra dem på egen hand utan allt hanteras av upphandlingsenheten. Vidare har man sedan en tid tillbaka börjat använda sig utav en jävsdeklaration för samtliga som deltar i en upphandling, något som har omnämnts i tidigare avsnitt rörande riktlinjer. Enligt intervjuade infördes dessa rutiner på initiativ av den tidigare regiondirektören som enligt uppgift själv har haft en bakgrund inom fastighetsbolag och erfarenhet av upphandling.

Som nämndes tidigare har vissa verksamheter diskuterat mutor och korruption samt kommunicerat kring riktlinjer vid exempelvis APT. Detta förefaller dock främst ha skett inom avdelningar som redan har en relativt hög riskmedvetenhet inom området då man har inkluderat kontrollmoment avseende mutor och korruption i exempelvis internkontrollplaner eller på andra sätt vet att man inom sin verksamhet är mer riskexponerad genom att man arbetar med exempelvis upphandlingar och inköp.

Inom fastighetsavdelningen har man även infört rutiner för tertrialvis uppföljning av fakturor utförd av en controller vid avdelningen. Enligt intervjuade är inte detta något som finns reglerat i regionövergripande riktlinjer eller liknande, utan en rutin man själv har infört för att stärka internkontrollen.

Bedömning

*Sammantaget är vår bedömning att regionstyrelsens och den regionala utvecklingsnämndens uppföljning av riktlinjernas efterlevnad **inte sker** i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption.*

Utifrån genomförd granskning konstaterar vi att det inom regionen inte förefaller finnas några särskilda moment för uppföljning kring efterlevnad av riktlinjerna vilka är regionövergripande och gällande för samtliga verksamheter. Det förefaller vidare finnas en stor variation kring huruvida de olika verksamhetsdelarna håller frågan om mutor, korruption och jäv levande i diskussioner vid exempelvis APT:er och/eller har infört särskilda rutiner för riskminimering.

De nuvarande formerna för hur riktlinjer ska kommuniceras ut till medarbetare, via chefer efter instruktion i ledningsgrupper, medför risk att man inte når ut med relevant information till samtliga medarbetare. Detta gäller även i de fall verksamheter har diskuterat det vid exempelvis APT:er, de personer som av olika skäl inte har möjlighet att närvara löper risk att helt enkelt missa viktiga

information. Det faktum att ingen uppföljning sker, varken i samband med nyanställning eller årliga medarbetarsamtal, bidrar ytterligare till risken att medarbetare inte tar del av de riktlinjer som regionen har tagit fram inom området.

Vår bedömning är att uppföljningsarbetet skulle kunna stärkas genom att genomgående arbeta mer systematiskt och formaliserat kring uppföljningen. Detta skulle dels kunna ske genom att riktlinjerna läggs till i den checklista som används vid nyanställning, men även att man stämmer av kännedom kring riktlinjerna vid de årliga medarbetarsamtalen. Ett avsnitt om uppföljning skulle med fördel även kunna inkluderas i respektive riktlinje för att tydliggöra hur detta ska ske. Vidare skulle man kunna införa en årlig enkät för att följa upp de förtroendevaldas, chefernas och medarbetarnas kunskap inom områdena mutor och korruption.

4. Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (tex. visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta eller korruption för anställda och politiker?

lakttagelser

Det framgår i "Riktlinje mot mutor, korruption och jäv" att medarbetare som observerat oegentligheter i första hand ska kontakta sin närmaste chef alternativt chefens överordnade eller regionjuristen om chefen av någon anledning skulle vara olämplig att prata med. För förtroendevalda framgår att man i första hand ska kontakta kanslichefen eller regionjuristen.

För att stärka skyddet för anmälare implementerade regionen den 1 juni 2022 en visselblåsarfunktion. Innan detta fanns ingen funktion på plats inom regionen. De hade sedan tidigare ett avtal med en extern leverantör för drift av själva systemet men hade inte implementerat det. Den externa leverantören står för mottagande av de inkommande rapporterna samt utför en initial första bedömning av informationen i rapporten (huruvida det är att definiera som ett visselblåsarärende eller ej). Funktionen regleras i rutinen *Handläggning av ärenden inom visselblåsarfunktionen* (daterad 2022-06-02).

Sedan införandet av funktionen har det inkommit tre tips varav ett för nuvarande utreds av en extern part.

Bedömning

Sammantaget är vår bedömning att **det finns** en tydlig och ändamålsenlig visselblåsarfunktion.

5. Uppfyller regionens visselblåsarfunktion kraven i den nya visselblåsarlagen? Om inte, finns det en plan för att säkerställa att visselblåsarfunktionen justeras i enlighet med den nya lagen?

lakttagelser

Regionen har en rutin för visselblåsarfunktionen, *Handläggning av ärenden inom visselblåsarfunktionen* (daterad 2022-06-02), vilken reglerar hanteringen. Dokumentet inleds med att beskriva att syftet med visselblåsarfunktionen "...är att möjliggöra för anonyma anmälningar vid misstanke om oegentligheter och missförhållanden inom regionen." Vi har förstått att den externa leverantören möjliggör en sådan rapportering. Vidare beskriver rutinen att visselblåsarfunktionen är ett komplement till vanliga interna rapporteringsvägar och ersätter inte

dessa samt vem som kan göra en anmälan och när visselblåsarfunktionen ska användas. I texten i rutinen ges även löpande hänvisningar till visselblåsarlagen.

Rutinen beskriver vidare hur man rapporterar och hur inkomna rapporter hanteras. Rutinen beskriver att om ärendet faller inom tillämpningsområdet för visselblåsarfunktionen och behöver utredas vidare lämnas som huvudregel uppdraget till en extern utredare. Vi har förstått i vår intervju att detta ska göras i samtliga fall. Rutinen beskriver även att återkoppling ska ske till den rapporterande personen, dock inte inom vilket tidsintervall.

Vidare beskrivs i rutinen hur utredningar tillsätts och hur intern rapportering sker gällande pågående utredning samt, slutligen, att regelbundna utvärderingar ska göras i syfte att säkerställa att visselblåsarfunktionen är ändamålsenlig.

Gällande mottagandet av rapporter från den externa utredaren står följande:

“Efter att regionens mottagare erhållit en rapport från de externa utredarna ska rapporten diarieföras. Därefter ska samråd ske med regiondirektören. Om ärendet avser regiondirektören ska istället samråd ske med regionstyrelsens ordförande. Om ärendet avser både regiondirektören och regionstyrelsen ordförande ska samråd ske med andra lämpliga personer.”

Vi har även intervjuat ansvariga för funktionen och i intervjun fått konfirmerat att det som beskrivs i rutinen överensstämmer med hur funktionen är uppbyggd och fungerar i praktiken.

I intervjuer har vi förstått att funktionen kommunicerades ut till anställda i och med lanseringen genom ett veckobrev som regiondirektören skickar ut varje fredag. Utöver detta finns information på intranätet och den externa hemsidan. De vi intervjuade var dock osäkra på hur känd funktionen är i organisationen och de som är ansvariga för visselblåsarfunktionen har inte direkt fått någon återkoppling eller frågor från anställda. Det har framförts av andra intervjuade att kommunikationen rörande visselblåsarfunktionen inte har varit helt tydlig, och fler delar bilden att det kan finnas en osäkerhet rörande var funktionen finns och hur man rapporterar.

Vi har även besökt sidan för visselblåsning på regionens externa hemsida. Den finns längst ner på startsidan bland övriga menyposter. På sidan framkommer tydlig information om rapporteringen under följande underkategorier:

- Att göra en anmälan
- Hur fungerar visselblåsarfunktionen?
- Kan jag vara anonym?
- När kan visselblåsarfunktionen användas?
- Vem kan använda visselblåsarfunktionen?
- Behöver jag som anmälare oroa mig för repressalier?
- Omfattas anmälan av sekretess?
- Kontakt
- Extern rapportering via kanal

Inom en visselblåsarfunktion behandlas ofta personuppgifter. I intervju har vi förstått att regionen har ett personuppgiftsbiträdesavtal med leverantören av visselblåsarsystemet. Leverantören har därmed ansvaret att radera data i systemet i enlighet med gällande lagstiftning. Regionen har dock inga rutiner kring kontroll av att detta sker på ett korrekt vis.

Bedömning

*Sammantaget är vår bedömning att regionens visselblåsarfunktion **uppfyller kraven** i den nya visselblåsarlagen.*

Utifrån vår granskning av regionens dokument, regionens hemsida samt intervjuer med ansvariga för visselblåsarfunktionen kan vi konstatera att regionen har gjort ett gediget arbete vid införandet av sin interna visselblåsarfunktion. Vi kan även konstatera att samtliga beskrivningar i stort överensstämmer med bestämmelserna i visselblåsarlagen. Dock har vi gjort några mindre noteringar kring förbättringsåtgärder.

Enligt visselblåsarlagen ska information till anställda ges gällande "*meddelarfrihet och anskaffarfrihet och, i verksamheter där det är aktuellt, om efterforskningsförbud och repressalieförbud.*" På både hemsidan och i rutinen för hemsidan finns tydlig information om repressalieförbud men kring övriga punkter anser vi att det behövs kompletteringar. Detta kan med fördel anges på hemsidan alternativt i rutinen för visselblåsarfunktionen.

Rutinen för visselblåsarfunktionen, *Handläggning av ärenden inom visselblåsarfunktionen*, beskriver att återkoppling ska ske till den rapporterande personen, dock inte inom vilket tidsintervall. Då det finns tydliga anvisningar i visselblåsarlagen kring återkoppling till rapporterande person bör regionen uppdatera rutinen med denna information samt säkerställa att detta efterföljs.

Regionen bör även i sin rutin fastställa med vem samråd ska ske i de fall både regiondirektören och regionstyrelsens ordförande är jäviga. Att endast beskriva att samråd ska ske med andra lämpliga personer är inte tillräckligt då dessa personer kan vara svåra att identifiera framför allt då man ej kan samtala med regiondirektören och regionstyrelsens ordförande.

Regionen bör även säkerställa att samtliga anställda vet om att funktionen finns och hur den ska användas. Exempelvis kan detta tas upp på APT eller liknande forum.

6. Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?

lakttagelser

Utifrån de genomförda intervjuerna har framförts att inga utbildningar inom området har hållits för anställda inom regionen. Vi har dock tagit del av en PowerPoint-presentation avseende mutor, korruption och jäv. Det är dock oklart när den har använts, och mot vilka den riktats. Utöver detta har vi även mottagit en PDF innehållande schema för "Utbildning regionfullmäktige, 25 april 2019" innehållandes en halvtimmes föreläsning kring "Mutor och jäv inklusive visselblåsartjänst".

Vad som framförts i intervjuer är att information vid uppdateringar av policys och riktlinjer är något det informeras kring främst genom regionens intranät ("Insidan").

Det framkommer i intervju att utbildning för förtroendevalda planeras att genomföras i november 2022, till följd av valet i september, och att den i alla fall kommer innehålla information kring etik. Det är oklart om den innehåller vidare information kring mutor och korruption.

På det stora hela framstår det som att det finns en avsaknad av systematiska utbildningsinsatser inom området, både för regionens anställda, samt de förtroendevalda. I de fall som utbildningar kan ha genomförts är det i så fall något som skett på eget initiativ inom enskilda verksamheter.

Som exempel på detta har ekonomidirektören lyft fram att han på en arbetsplatsträff i närtid efter genomförd intervju planerat att inkludera ett moment kring mutor och korruption för de anställda.

I Regionstyrelsens internkontrollplan för 2022 finns även ett kontrollmoment avseende att säkerställa kännedom om regionens *Policy mot mutor och korruption* genom exempelvis utbildningsmoment. Det är oklart om detta kontrollmoment avser hela regionen eller enbart regionstyrelsen, det kan dock via intervjuer konstateras att inga verksamheter utöver ekonomiavdelningen förefaller ha planerat för detta under 2022.

Avseende regionens leverantörer, så finns det en uppförandekod som de får ta del av, den är dock skriven på en väldigt övergripande nivå, och täcker t.ex. inte in mutor och jäv. Utifrån detta kan det inte anses som att leverantörerna får ta del av några informations- eller utbildningsinsatser.

Bedömning

Sammantaget är vår bedömning att det inom regionstyrelsen och den regionala utvecklingsnämnden inte sker information och utbildning till anställda, politiker och leverantörer avseende mot mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens.

Vi konstaterar att information och utbildning till regionens anställda avseende mutor och korruption inte sker på något organiserat sätt, mer än att eventuella uppdateringar i policys och riktlinjer annonseras på regionens intranät.

För anställda inom regionen bedömer vi att det finns behov av att regelbundet informera om gällande regelverk samt att hålla regionens regelverk levande genom workshops/utbildningar/information kring mutor och korruption. Genom att använda informations- och utbildningsinsatser regelbundet kan organisationen få en ökad medvetenhet och motståndskraft mot riskerna för mutor och korruption samt gynna en rapportering av eventuella misstankar om mutor och korruption.

Vi bedömer att det finns ett behov av att genomföra utbildningar inom ramen för mutor och korruption för de förtroendevalda politikerna både vid mandatperiodens start, samt under mandatperiodens gång.

Vi ser vidare det som viktigt att det genomförs information till leverantörerna kring regionens förhållningssätt till mutor och korruption. Detta kan till exempel ske i samband med upphandling och avtalsteckning. Även om mycket kan anses vara självklarheter genom gällande lagstiftning ser vi det som viktigt att regionen poängterar vikten av detta för leverantörerna på ett tydligt sätt.

2022-10-03

Kristian Damlin

Lisa Löfgren

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Norrbotten enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2022. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.