

Granskning av förebyggande arbete mot oegentligheter

Region Skåne

December 2022

Lena Salomon, Certifierad kommunal revisor
Fredrik Birkeland, Certifierad kommunal revisor
Caroline Larsson
Linn Bergman






Sammanfattning

PwC har på uppdrag av revisionen i Region Skåne genomfört en granskning av det förebyggande arbetet mot oegentligheter i Region Skåne. Granskningens syfte är att bedöma om det finns en tillräcklig intern kontroll för att förebygga oegentligheter inom Region Skånes nämnder och bolag. De granskningsobjekt som omfattas av granskningen är regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och Business Region Skåne AB ("BRS") med tillhörande dotterbolag.

Vår samlade bedömning är att regionstyrelsen, servicenämnden, regionala utvecklingsnämnden och BRS **inte har en helt tillräcklig intern kontroll** för att förebygga oegentligheter.

Nedan redovisas en bedömning för respektive revisionsfråga samt våra mest väsentliga iakttagelser och bedömningar. För fullständiga bedömningar, se respektive revisionsfråga i rapporten.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning	
Har regionstyrelsen säkerställt en tillräcklig kontrollmiljö avseende risken för oegentligheter?	Delvis	
Har regionstyrelsen, servicenämnden, regionala utvecklingsnämnden och BRS genomfört en tillräcklig riskbedömning för att upptäcka riskerna för oegentligheter?	Delvis	
Är de förebyggande <u>kontrollaktiviteterna</u> inom regionstyrelsen, servicenämnden, regionala utvecklingsnämnden och BRS avseende oegentligheter tillräckliga?	Delvis	
Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och <u>BRS</u> säkerställt att det sprids information i tillräcklig grad till medarbetarna om regelverk, riktlinjer, policys samt visselblåsarfunktionen?	Delvis	
Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och <u>BRS</u> säkerställt en tillräcklig uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet?	Nej	

- Vi ser att kontrollmiljön kan stärkas ytterligare genom att den antikorrupsionspolicy som är under framtagande fastställs och implementeras i organisationen samtidigt

som arbetet med att skapa en god kultur som bidrar till att förebygga risken för oegentligheter i verksamheterna fortsätter, särskilt inom Regionfastigheter.

- Avseende visselblåsarfunktionen bedömer vi att den uppfyller de krav som ställs enligt visselblåsarlagen men att ett förtydligande bör göras kring att en anmälare har möjlighet att begära fysiskt möte samt hur en sådan begäran ska ske.
- Inga av granskningsobjekten har uttryckligen angett en enskild risk för oegentligheter såsom mutor och korruption i sina interna kontrollplaner. Positivt är dock att samtliga har angett risker med bäring på området. En medvetandehöjning kring begreppen mutor och korruption kan vara lämpligt i syfte att öka förståelsen för förvaltningarnas och bolagens verksamhetsspecifika risker och därmed stärka det förebyggande arbetet mot mutor och korruption.
- Kontrollaktiviteter täcker väsentliga områden såsom attester och utbetalningar, bisysslor samt inköp och upphandling. Vi noterar dock att direktupphandlingar görs decentraliserat utan certifierade inköpare, något som kan öka risken för felaktigheter och oegentligheter. Vi ser även risk för att samtliga bisysslor inte anmäls till Region Skåne som arbetsgivare.
- Det finns ingen central utbildning som regelbundet genomförs i regionen för att hålla kunskapen om oegentligheter och hur det kan motverkas uppdaterad hos medarbetarna. Ungefär en tredjedel av medarbetarna svarar i vår enkätundersökning att de är osäkra på var de hittar de regler/riktlinjer som finns inom områden där det finns risk för oegentligheter. Det är även drygt en tredjedel som upplever det vara svårt att finna information om vad som gäller kring exempelvis bisysslor, inköp, gåvor och representation.
- Vi konstaterar att det saknas tillräcklig kännedom om visselblåsarfunktionen inom koncernkontoret, regional utveckling samt BRS. Inom Regional utveckling och BRS är det mer än var fjärde medarbetare som inte känner till att det finns en visselblåsarfunktion. Inom Regionfastigheter ser vi att en relativt stor andel, 84 procent, känner till den.
- Det sker inte någon strukturerad uppföljning eller utvärdering av det förebyggande arbetet, utöver uppföljningen av internkontrollplanerna.

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till **regionstyrelsen**:

- Säkerställ att antikorrupsionspolicyn enligt tidigare rekommendation fastställs och implementeras i hela organisation samt att närliggande styrdokument införlivas i policyn eller aktualiseras.
- Vidta åtgärder för att minska risken för felaktigheter och oegentligheter i samband med direktupphandlingar, exempelvis genom att införa en struktur med certifierade inköpare ute i verksamheterna.
- Öka medvetenheten och kännedomen hos samtliga av regionens medarbetare kring regionens visselblåsarfunktion genom särskilda informationsinsatser.

- Genomför regelbundna utbildningar och informationsinsatser till förtroendevalda politiker, chefer och medarbetare kring jäv, mutor och korruption. Detta kan med fördel göras via centraliserade och/ eller digitala e-utbildningar.
- Genomför en mer strukturerad uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet mot oegentligheter. Detta kan exempelvis ske genom en årlig enkät för att följa upp de förtroendevaldas, chefers och medarbetares kunskap inom områden som mutor och korruption samt efterlevnad av gällande riktlinjer, till exempel hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till **servicenämnden**:

- Arbeta för att stärka kulturen så att det finns en god kultur på arbetsplatserna som bidrar till att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten.
- Genomför regelbundna utbildningar och informationsinsatser till förtroendevalda politiker, chefer och medarbetare kring jäv, mutor och korruption. Detta kan med fördel göras via centraliserade och/ eller digitala e-utbildningar.
- Genomför en mer strukturerad uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet mot oegentligheter. Detta kan exempelvis ske genom en årlig enkät för att följa upp de förtroendevaldas, chefers och medarbetares kunskap inom områden som mutor och korruption samt efterlevnad av gällande riktlinjer, till exempel hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till **regionala utvecklingsnämnden** och **BRS**:

- Öka medvetenheten och kännedomen hos medarbetarna kring regionens visselblåsarfunktion genom särskilda informationsinsatser.
- Genomför regelbundna utbildningar och informationsinsatser till förtroendevalda politiker, chefer och medarbetare kring jäv, mutor och korruption. Detta kan med fördel göras via centraliserade och/ eller digitala e-utbildningar.
- Genomför en mer strukturerad uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet mot oegentligheter. Detta kan exempelvis ske genom en årlig enkät för att följa upp de förtroendevaldas, chefers och medarbetares kunskap inom områden som mutor och korruption samt efterlevnad av gällande riktlinjer, till exempel hantering av bisysslor.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	5
Bakgrund	5
Syfte och revisionsfrågor	6
Revisionskriterier	6
Avgränsning	7
Metod	7
Granskningsresultat	9
Kontrollmiljö	9
Riskbedömning	12
Förebyggande kontrollaktiviteter	14
Kännedom om regelverk, riktlinjer, policys och visselblåsarfunktion	18
Uppföljning och utvärdering	21

Inledning

Bakgrund

Medborgarnas förtroende för Region Skåne är beroende av att medarbetarna inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete och uppdrag. Oegentligheter kan förutom att orsaka förtroendeskada även orsaka ekonomisk skada. Oegentligheter kan ses som ett samlingsbegrepp för en hel grupp av oönskade beteenden med konsekvenser för Region Skånes anseende och/eller verksamhet. Begreppet oegentligheter omfattar inom ramen för denna granskning korruption inklusive muta, trolöshet mot huvudman, bedrägeri, jäv och förskingring.

I nämndernas ansvar för att ha en tillräcklig intern kontroll ingår att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att hantera risker för oegentligheter. Regionstyrelsen ska, utöver att ha en tillräcklig intern kontroll, upprätta regionövergripande tillämpningsanvisningar samt årligen utvärdera Region Skånes samlade system för intern kontroll. Regionstyrelsen ska leda och samordna förvaltningen av Region Skånes angelägenheter samt ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet. Utöver detta är regionstyrelsen anställningsmyndighet för samtliga anställda i Region Skåne.

Inrättande av en visselblåsartjänst anses vara en viktig förebyggande åtgärd mot oegentligheter. Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen, trädde i kraft december 2021. Senast 17 juli 2022 var offentliga arbetsgivare skyldiga att ha en visselblåsarfunktion på plats i organisationen. Visselblåsarlagen innebär bland annat följande:

- Skyldighet att inrätta en rapporteringskanal (skriftligt, muntligt, fysiskt möte) för rapportering av misstänkta missförhållanden (överträdelser av lagar, interna regelverk, m.m.).
- Att arbetstagare m.fl. skall informeras om möjligheten att kunna rapportera om misstänkta missförhållanden.
- Skydd mot repressalier för de rapporterade personerna.
- Sekretess/tystnadsplikt gällande identitet på rapporterad person, utpekade personer/bolag, utredning.
- Särskilda personer/enheter skall utses, som kan vara anställda eller någon som anlitas externt, för att hantera ärenden:
 - dessa skall vara "oberoende och självständiga" (mandat att starta/avsluta utredningar, formulera slutsatser m.m.),
 - utsedda personer/enheter skall ta emot rapporter och följa upp (utreda) det som rapporteras, samt lämna återkoppling om uppföljningen till den rapporterade personen.

Vidare ska verksamhetsutövaren enligt visselblåsarlagen lämna tydlig och lättillgänglig information om hur rapportering ska göras.

Inom Region Skåne beslutade regiondirektören 2015 att upprätta en visselblåsartjänst, som efter upphandling av verktyg startade 2016. Detta efter regionfullmäktiges beslut 2014 om att låta regiondirektören utreda hur ett sådant system skulle kunna införas. Tjänsten kan användas när en medarbetare misstänker avsteg från lagar och andra föreskrifter samt riktlinjer och andra styrande dokument, vilka allvarligt kan påverka Region Skånes verksamhet. Den ska komplettera medarbetares möjlighet att anonymt lyfta allvarliga oegentligheter till annan instans än närmsta chef.

Revisionen genomförde 2020 en granskning av upphandlingar inom Region Skåne. Denna visade att det förebyggande arbetet mot mutor och korruption behöver utvecklas.

Revisorskollegiet har utifrån en riskbedömning beslutat att genomföra en fördjupad granskning av det förebyggande arbetet mot oegentligheter inom Region Skåne. Urvalet av granskningsobjekt i denna granskning har gjorts mot bakgrund av en generell riskbedömning.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om det finns en tillräcklig intern kontroll för att förebygga oegentligheter inom Region Skånes nämnder och bolag.

Följande revisionsfrågor har formulerats för att uppnå syftet med granskningen:

1. Har regionstyrelsen säkerställt en tillräcklig kontrollmiljö avseende risken för oegentligheter?
2. Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS genomfört en tillräcklig riskbedömning av riskerna för oegentligheter?
3. Är de förebyggande kontrollaktiviteterna inom regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS avseende oegentligheter tillräckliga?
4. Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS säkerställt att det sprids information i tillräcklig grad till medarbetarna om regelverk, riktlinjer, policys samt visselblåsarfunktionen?
5. Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS säkerställt en tillräcklig uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet?

I svaret på revisionsfråga 1 ingår att beskriva och bedöma Region Skånes visselblåsartjänst.

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Kommunallagen (2017:725) 6 kap § 6

- Reglemente för regionstyrelse och nämnder i Region Skåne (Regionfullmäktige 2018-12-10--11)
- COSO-ramverket
- Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om Missförhållanden
- Beslutet Införande av s.k. "visselblåsartjänst" (Regiondirektören 2015-12-15)
- Uppdaterad rutin för hantering av rapporter i visselblåsartjänst (Chefsjurist 2020-02-21)

Avgränsning

Granskningen avser regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och Business Region Skåne AB (BRS) inklusive dotterbolag. De fyra dotterbolagen har inte bedömts enskilt utan gemensamt med BRS. Granskningens fokus är att bedöma utformningen av den interna kontrollen avseende det förebyggande arbetet mot oegentligheter. Granskningen syftar inte till att upptäcka indikatorer på, eller eventuell förekomst av, givande och tagande av muta eller andra former av oegentligheter.

Metod

Kontaktpersonen från Region Skånes revisorer har varit förtroendevald revisor Louise Rehn Winsborg och projektledare från revisionskontoret har varit Fredrik Ljunggren, certifierad kommunal revisor. Från PwC:s sida har Lena Salomon (certifierad kommunal revisor och kvalitetssäkrare), Fredrik Birkeland (certifierad kommunal revisor och projektledare), Caroline Larsson (specialist oegentligheter och projektmedarbetare) samt Linn Bergman (projektmedarbetare) deltagit. Granskningen genomfördes under perioden augusti-november 2022.

Granskningen har genomförts genom dokumentanalys och genomgång av relevanta styrdokument (till exempel policys eller riktlinjer inom området), internkontrollplaner, uppföljningsmaterial samt framtagna rutinbeskrivningar, checklistor och eventuellt utbildnings- eller informationsmaterial. Vidare har intervjuer och en enkätundersökning genomförts enligt nedan.

Intervjuer har genomförts med:

- Koncernkontoret: Inköpschef, verksamhetscontroller, finanschef & ledningsstrateg
- Regionfastigheter: Fastighetsdirektör, stabschef & chef för upphandlingsenheten
- Regional Utveckling: Stabschef, biträdande utvecklingsdirektör & verksamhetschef
- Business Region Skåne: VD för BRS, VD:ar för dotterbolagen & chefscontroller
- Region Skånes chefsjurist

Enkätundersökningen skickades ut till samtliga tillsvidareanställda inom berörda granskningsobjekt, totalt 1298 personer, för att undersöka kännedom om rutiner/ stöd samt kunskap eller behov av kunskap inom området. Enkäten var öppen under perioden 3 oktober till 13 oktober 2022 och totalt skickades två påminnelser ut till de respondenter

som inte besvarat enkäten. Svarefrekvensen uppgick totalt till 74 procent. Svarefrekvensen för respektive granskningsobjekt blev enligt nedan:

- Koncernkontoret: 78 % (537 av 686)
- Regionfastigheter: 76 % (328 av 433)
- Regional utveckling: 44 % (54 av 123)
- Business Region Skåne: 82 % (47 av 57)

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

Granskningsresultat

Kontrollmiljö

Revisionsfråga 1: Har regionstyrelsen säkerställt en tillräcklig kontrollmiljö avseende risken för oegentligheter?

lakttagelser

Styrdokument, kultur och ledningens styrning

Inom Region Skåne finns flera styrdokument som reglerar olika delar av området oegentligheter. Dokumenten täcker väsentliga områden såsom inköp, direktupphandling, bisysslor, representation och jäv. I en tidigare granskning av upphandlingar i december 2020 rekommenderades regionstyrelsen att stärka det förebyggande arbetet mot mutor och korruption samt att ta fram en antikorrupsionspolicy. Vi konstaterar att det ännu inte finns någon antagen antikorrupsionspolicy. Vi har förstått att detta arbete i dagsläget pågår med en ambition om att en antikorrupsionspolicy ska antas i slutet av 2022 eller början av 2023. Vid intervjuer beskrivs att tanken är att den nya policyn ska knyta samman området kring mutor, jäv och gåvor. Även en hänvisning till Region Skånes visselblåsarfunktion ska finnas med enligt uppgift.

Vi noterar att några av styrdokumenterna inte är uppdaterade under de senaste åren, exempelvis "Policy och regler för Region Skåne för mottagande av gåvor och förmåner från privata verksamheter och personer" som faställdes år 2004. I intervju med koncernkontoret framkommer att dessa styrdokument är tänkt att ersättas av den nya antikorrupsionspolicyn.

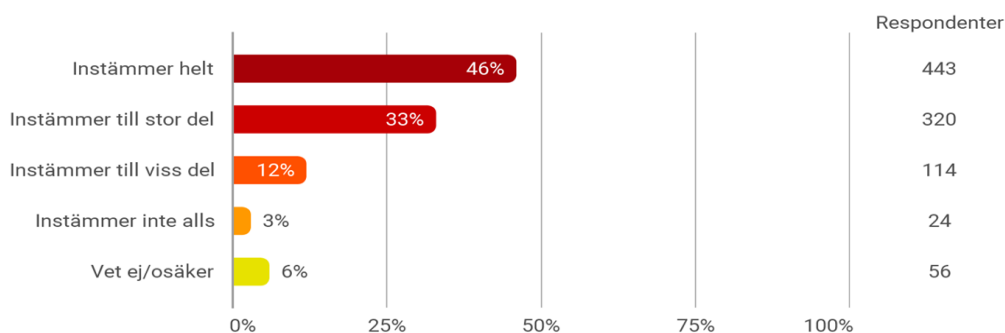
Intervjuade inom såväl koncernkontoret, regionala utvecklingsnämnden, Regionfastigheter och BRS uppger att de följer de regionövergripande styrdokumenterna inom området. BRS-koncernen har även egna riktlinjer för representation och gåvor samt dokumenterade spelregler som sammanfattar och speglar de riktlinjer som finns. Utöver en förenklad beskrivning av riktlinjer innehåller spelreglerna bland annat en beskrivning av arbetsmiljö och hur medarbetare ska bemöta varandra. Regionfastigheter fattade 2019-02-12 beslut om egen riktlinje avseende mutor och korruption. I den beskrivs vad korruption är, exempel på vad som kan anses utgöra korruption samt hur man ska agera vid misstanke om korruption inom Regionfastigheter. Regionfastigheter har även 2017 och 2019 skrivit under Institutet för mutors Överenskommelse för att motverka mutor och korruption mellan leverantörer och beställare inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn.

I intervjuer med företrädare från koncernkontoret beskrivs att det som en del av kontrollmiljön under de senaste åren har pågått ett arbete med att stärka kulturen och medvetandegöra risker och frågan om oegentligheter. Bland annat har man stärkt samarbetet mellan inköps- och ekonomifunktionerna och arbetat för att skapa en ökad medvetenhet hos medarbetarna genom att aktivt prata om risken för oegentligheter samt belysa frågan på ekonomichefsmöten. Flera av de intervjuade ger en samstämmig

upplevelse av att kulturen under de senaste åren stärkts med ett ökat fokus på frågor och risker kopplat till oegentligheter. Vidare beskrivs att tidigare inträffade händelser inom Region Skåne som rör området oegentligheter ytterligare har bidragit till att frågorna diskuteras på ett annat sätt än tidigare och att medvetandegraden därigenom har ökat.

I den enkät som skickades till de anställda inom respektive granskningsobjekt ställde vi frågan om de upplever att det finns en god kultur på arbetsplatsen som bidrar till att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten. 46 procent av samtliga respondenter instämmer helt i påståendet och 33 procent instämmer till stor del. 15 procent instämmer endast till viss del eller inte alls i påståendet. 6 procent svarade att de är osäkra eller inte vet. Se diagram 1 nedan. Vi noterar att det finns vissa skillnader mellan granskningsobjekten. Inom BRS instämmer nästan tre av fyra respondenter helt i påståendet. Lägst andel som svarar att de instämmer i påståendet är inom Regionfastigheter där 37 procent instämmer helt och 39 procent instämmer till stor del, vilket totalt motsvarar 76 procent av respondenterna. 16 procent svarade att de endast instämmer till viss del, tre procent som svarade att de inte instämmer alls samt fem procent som svarade att de är osäkra/ vet ej. Det innebär att nästan en av fem respondenter inom Regionfastigheter endast instämmer till viss del eller inte alls i att det finns en god kultur på arbetsplatsen som bidrar till att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten.

Diagram 1: "Jag upplever att det finns en god kultur på min arbetsplats som bidrar till att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten".



Visselblåsarfunktion

Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen, trädde i kraft i december 2021. Senast 17 juli 2022 var offentliga arbetsgivare med fler än 50 anställda skyldiga att ha en visselblåsar tjänst på plats i organisationen.

Inom Region Skåne beslutade regiondirektören 2015 att upprätta en visselblåsar tjänst, som efter upphandling av det externa verktyget WhistleB kom igång 2016 och som är i drift än idag.

Tjänsten, som är krypterad och garanterar anonymitet, finns tillgänglig på Region Skånes intranät vilket innebär att alla medarbetare, praktikanter och anställda inom Region Skåne

inklusive de regionala bolagen kommer åt länken och kan rapportera i visselblåsartjänsten. På intranätet finns även information om hur visselblåsartjänsten ska användas samt hur en person går till väga för att rapportera. Rapportering kan göras skriftligen via ett webbaserat formulär eller muntligen via telefonsvarare. Det finns dock ingen information om att en anmälare kan, eller hur den går tillväga för att, begära ett fysiskt möte för att lämna sin rapport.

Region Skånes chefsjurist är tillsammans med kanslidirektören och HR-direktören utsedda som utredningsgrupp och är ansvariga för att ta emot och följa upp inkomna rapporter samt för att ta beslut om hur rapporter ska hanteras och eventuellt utredas. De har även möjlighet att kommunicera med anmälaren, med bevarad anonymitet för anmälaren, via visselblåsartjänsten samt lämna återkoppling kring ärendet.

Om en rapport skulle beröra någon i utredningsgruppen finns det ingen systemspärr eller liknande som hindrar den personen från att ta del av rapporten. Detta är inget som regleras i visselblåsarlagen men det skulle potentiellt kunna påverka viljan för en rapporterande person att anmäla någon i utredningsgruppen och det skulle även kunna påverka en eventuell utredning. Region Skåne har dock i sin rutinbeskrivning för visselblåsartjänsten daterad 21 februari 2020 tydliggjort att för det fall en anmälan inkommer som berör någon i utredningsgruppen eller direktör, förvaltningschef eller regionråd så ska extern utredare anlitas. I övriga fall då en intern utredning ska ske får berörd förvaltningschef i uppdrag av utredningsgruppen att utreda uppgifterna och återkoppla med en skriftlig utredning.

Det finns i Region Skånes nuvarande rutinbeskrivning av visselblåsartjänstens uppgifter som i dagsläget inte är aktuella till följd av visselblåsarlagen, exempelvis vad en anmälare kan rapportera om. Vi har dock fått information från chefsjuristen om att rutinbeskrivningen är under revidering. Vår förståelse är att vissa informationspunkter kommer anpassas till visselblåsarlagen men att processen kring visselblåsartjänsten och utredningsgruppens ansvar inte kommer att förändras.

Bedömning

Revisionsfrågan bedöms som **delvis** uppfylld.

Vår samlade bedömning är att regionstyrelsen delvis har säkerställt en tillräcklig kontrollmiljö avseende risken för oegentligheter. Även om det finns flertalet väsentliga styrdokument på plats inom området oegentligheter saknas det i dagsläget en antikorrupsionspolicy som är central i dessa frågor. Vi ser dock positivt på att arbete pågår med att ta fram en sådan utifrån den rekommendation som revisionen tidigare lämnat till regionstyrelsen. Vi noterar att det finns styrdokument som är i behov av revidering. Enligt uppgift kommer dessa ersättas av den kommande antikorrupsionspolicyn.

Vidare ser vi att det bedrivits ett arbete med att stärka kulturen och öka medvetandegraden inom Region Skåne kring frågor som rör oegentligheter. Av enkätresultatet ser vi att nästan 8 av 10 respondenter upplever att det finns en god kultur på arbetsplatsen som bidrar till att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten. Vi noterar dock att det finns variationer inom Region Skåne. Inom Regionfastigheter svarar

nästan en av fem respondenter att de endast instämmer till viss del eller inte alls i att det finns en god kultur på arbetsplatsen som bidrar till att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten.

Avseende visuellblåsarfunktionen bedömer vi att den uppfyller de krav som ställs enligt visuellblåsarlagen men att ett förtydligande bör göras kring att en anmälare har möjlighet att begära fysiskt möte samt hur en sådan begäran ska ske. Enligt uppgift i sakgranskningen har ett förtydligande skett på intranätet samt att det ska förtydligas i kommande uppdatering av rutinbeskrivningen om Region Skånes visuellblåsarjänst.

Riskbedömning

Revisionsfråga 2: Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS genomfört en tillräcklig riskbedömning av riskerna för oegentligheter?

lakttagelser

Reglemente för intern kontroll inom Region Skåne fastställdes 2007 och beskriver att regionstyrelsen har det övergripande ansvaret att tillse att det finns en god intern kontroll. Nämnderna ska styra och löpande följa det interna kontrollsystemet inom sitt verksamhetsområde. Styrelsen och nämnderna ska årligen anta en särskild plan för uppföljning av den interna kontrollen och resultatet från uppföljningen ska senast i samband med årsredovisningen rapporteras till regionstyrelsen. Samtliga granskningsobjekt följer upp internkontrollplanerna två gånger per år.

Samtliga granskningsobjekt har genomfört riskanalys och antagit en internkontrollplan för 2022. Med koppling till området oegentligheter innehåller riskanalyserna och internkontrollplanerna risker inom efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning, upphandling och inköp samt bisysslor. Någon enskild risk specifikt inriktad mot mutor och korruption finns inte i någon av internkontrollplanerna. I intervjuerna har det generellt framförts en medvetenhet kring riskområden, men att den samlade bedömningen är att risken för mutor och korruption är låg inom de intervjuades respektive verksamheter.

Regionstyrelsen

I regionstyrelsens internkontrollplan 2022 finns flera identifierade risker inom kontrollområdet "efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning", exempelvis att manuell hantering av utbetalningar till utomlänsvård leder till att felaktiga belopp betalas ut eller till fel mottagare. Inom kontrollområdet "upphandling & inköp" lyfts vikten av tydlighet och att ha en etisk hållning vid företagskontakter för att minimera risken för korruption. I planen finns även risken för otillbörliga bisysslor med. Vid intervju med koncernkontoret beskrivs att det tidigare inte funnits någon tydlig styrning för vad riskanalyserna ska innehålla och att arbete pågår med att ta fram en ny struktur för hur man ska arbeta med intern kontroll inom Region Skåne inför kommande år. Intervjuade inom koncernkontoret beskriver att de sett en risk i att man tidigare överlag lagt den interna kontrollen på en för hög nivå vilket gör att man riskerar att missa kontroller på en mer verksamhetsnära nivå.

Vid intervju med inköpsfunktionen för regionen framgår att de tar fram egna internkontrollplaner. Planen tas fram av inköpsfunktionens chefsgrupp tillsammans med verksamhetscontroller baserat på utfall och utvärdering av föregående års interna kontroll. Internkontrollplanen innehåller inte specifika risker såsom i nämndernas internkontrollplaner, istället lyfts processer och kontroller inom inköpsområdet fram där det krävs en åtgärdsplan för hantering av riskerna.

BRS

Företrädare för BRS beskriver i intervjuer att BRS följer regionfullmäktiges reglemente för god ekonomisk hushållning och intern kontroll. BRS får inför varje år, liksom förvaltningar inom Region Skåne, en övergripande internkontrollplan från Region Skåne som de ser över och anpassar baserat på egen riskanalys efter vilka delar som är aktuella för bolagen. Internkontrollplanen fastställs årligen av BRS AB:s styrelse och gäller för alla dotterbolag. Planen följs upp två gånger per år i samtliga av koncernens bolag. I BRS internkontrollplan finns primärt två riskområden med bäring på oegentligheter; "Inköps- och upphandlingsfusk" samt "medarbetare bedriver konkurrerande verksamhet". Vid intervjuer har det även framförts att det i varierande omfattning mellan bolagen förekommer representation och olika typer av externa samarbeten med exempelvis ambassader. Detta menar de intervjuade skulle kunna utgöra en risk för oegentligheter men att den bedöms som låg till följd av en hög medvetandegrad hos medarbetarna samt i kombination med tillhörande kontrollaktiviteter såsom stickprovskontroller av underlag för representation.

Servicekommittén/Regionfastigheter

Tre risker med bäring på oegentligheter i servicekommitténs internkontrollplan 2022 är 1) risk för att oegentligheter uppstår på grund av okunskap om upphandlingssekretess, 2) risk för felaktiga direktupphandlingar samt 3) risk för att anmälningar av bisyssla inte görs enligt rutin på grund av okunskap. Den sistnämnda av dessa är klassificerad som grön, dvs att risken är accepterad och följs inte upp inom ramen för internkontrollplanen. Intervjuade företrädare från Regionfastigheter beskriver att det är servicekommittén som fastställer den interna kontrollplanen som baseras på en riskanalys. Tidigare har förvaltningen genomfört riskanalysen och tagit fram förslag till internkontrollplan men inför 2023 kommer en workshop att genomföras med nämnden för uppföljning av intern kontroll 2022, samt planering för 2023. Intervjuade uppger att de ser att fakturahanteringen skulle kunna utgöra risk för oegentligheter genom att attesträtten inte är begränsad till de projekt attestanten är ansvarig för, utan endast till ansvar och belopp.

Regionala utvecklingskommittén

I regionala utvecklingskommitténs internkontrollplan 2022 finns risk för att målet "kompetensförsörjning och bisysslor" inte uppnås på grund av bristande följsamhet till regelverk för bisysslor, samt risk för att attestbehörigheter och delegationsordning inte är uppdaterade vilket kan leda till felaktig ekonomihantering. Vid intervju med representanter från regionala utvecklingsavdelningen beskrivs att förvaltningen arbetar fram förslag till internkontrollplan som beslutas av nämnden i samband med beslut om verksamhetsplan och budget. Nämnden har enligt uppgift haft en granskning av Region Skånes revisorer

under år 2021 och arbetar nu med att ändra systemet för att i högre grad styra kontrollerna mot risker i verksamheterna. I det nuvarande systemet har fullmäktige givit fem övergripande områden som de ska svara mot och göra kontrollerna inom. Intervjuade beskriver att ett av nämndens riskområden är att utbetalningar av bidrag/stöd görs till föreningar där Regionfullmäktige tagit beslut om medlemskapet och utsett ledamöter i föreningar och driftsbolag. Regionala utvecklingsnämnden fattar beslut om bidrag till föreningarna.

Bedömning

Revisionsfrågan bedöms som **delvis** uppfylld.

Vår bedömning är att regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS inte har genomfört en helt tillräcklig riskbedömning av riskerna för oegentligheter.

Inga av granskningsobjekten har uttryckligen angett en enskild risk för oegentligheter såsom mutor och korruption i sina interna kontrollplaner. Positivt är dock att samtliga har angett risker med bäring på området såsom inköps- och upphandlingsfusk, bisysslor och konkurrerande verksamhet, attesthantering samt hantering av manuella utbetalningar. Risker kopplat till exempelvis resor, representation eller bidrag nämns dock inte i någon av internkontrollplanerna även om detta förekommer i olika grad inom verksamheterna. Det är områden som vi bedömer kan utgöra en risk för oegentligheter. Under intervjuer har det framförts att risken för oegentligheter generellt anses låg inom respektive granskningsobjekt alternativt att den kan stävjas med hjälp av de kontrollmekanismer som finns inarbetade i verksamheten.

Utifrån genomförda intervjuer noterar vi att fokus tenderar att hamna på just upphandlingar och inköp och inte andra former av påtryckningar och påverkan på individnivå. En medvetandehöjning kring begreppen mutor och korruption kan vara lämpligt i syfte att öka förståelsen för förvaltningarnas och bolagens verksamhetsspecifika risker och därmed stärka det förebyggande arbetet mot mutor och korruption.

Förebyggande kontrollaktiviteter

Revisionsfråga 3: Är de förebyggande kontrollaktiviteterna inom regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS avseende oegentligheter tillräckliga?

lakttagelser

Attest och utbetalningar

I attestreglemente för Region Skåne anges att det ska vara olika personer som beslutsattesterar, utanordnar/ registrerar beslutsattestanter vid elektronisk verifikationshantering, sakattesterar verifikation och hanterar utbetalningen.

Vid intervju med koncernkontoret beskriver de intervjuade att de upplever att det finns en god intern kontroll kopplat till utbetalningsflöden. Regionen använder systemet Inyett för

betalflöden som automatiskt kontrollerar leverantörer och leverantörsbetalningar för att undvika felaktiga utbetalningar. Leverantörskontroller genomförs löpande genom en bevakning via CreditSafe.

I intervju med Regionfastigheter beskrivs fakturahantering som ett potentiellt riskområde för oegentligheter. I attestreglemente för Regionfastigheter (som är i form av en tillämpningsanvisning och attestförteckning baserat på roll) anges att ingen äger rätt att beslutsattestera utgifter som är kopplade till beslutsattestanten själv. Tvåhandsprincipen tillämpas.

Avdelningen för regional utveckling har beslutat om egen beslutsordning. I den anges, förutom beslutsordning, principer för delegerade beslut och verkställighetsbeslut. Regionala utvecklingsnämnden följer enligt uppgift attestreglementet för Region Skåne, vilket är tillämpat i ovan nämnda beslutsordning.

BRS beslutar årligen om attestreglemente och attestmatris vid det konstituerande styrelsemötet. Inom koncernen är det alltid två olika personer som genomför sak- och beslutsattester och det går inte att attestera fakturor som gäller egna utlägg. I reglementet anges att det är VD som utser attestanter samt eventuella ersättare till dessa. Som tidigare nämnt har BRS i sin internkontrollplan angett risk för inköps- och upphandlingsfusk samt risk för att medarbetare bedriver konkurrerande verksamhet. VD för respektive bolag är riskägare, dvs ansvarig för tillhörande kontrollaktiviteter. För den förstnämnda av dessa två risker anges kontrollåtgärderna "löpande interna utbildningar kring mutor och jäv", "enkät för att stämma av kännedom om policys" samt "stickprovskontroller av inköpsrutiner". Under vår intervju med respektive VD för bolagen framkom att ingen enkät hittills genomförts under året och att det inte genomförs några formella utbildningar kring mutor och jäv men att det finns forum via till exempel arbetsplatsträffar och personalmöten där bland annat styrdokument presenteras och diskuteras.

En ytterligare del av kontrollarbetet inom BRS är regionens gemensamma servicefunktion (GSF). BRS har bland annat anlitat dem för ekonomihantering, redovisning och HR-funktioner. En gång om året granskar GSF koncernens avtalstrohet och efterlevnad av GDPR. Koncernen genomför även själva löpande kontroller genom att exempelvis kontrollera alla fakturor som är kopplade till representation och gåvor samt inköp via företagskort. Företrädare för BRS beskriver i intervju att en del i deras kontrollarbete är lekmanrevisionen som kontrollerar att bolagen drivs i enlighet med ägardirektiven samt att den interna kontrollen är ändamålsenlig.

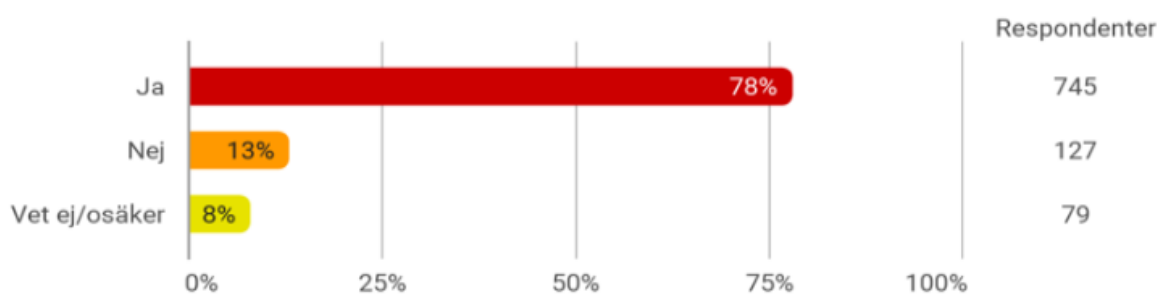
Bisysslor

I Region Skånes riktlinjer för bisysslor framgår att berörd chef minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal ska informera medarbetaren om skyldigheten att självmant anmäla bisyssla samt ändringar av redan anmäld bisyssla. I Region Skånes mall för årligt medarbetarsamtal finns avstämningsfrågor om bisyssla som ska stämmas av med medarbetaren. Att detta genomförs bekräftas av intervjuer med samtliga granskningsobjekt. Flera av de intervjuade uppger även att information om skyldigheten

att anmäla bisyssla görs på flera sätt, till exempel genom välkomstbrev till nyanställda. Region Skåne har 2022 infört ett nytt systemstöd för hantering av bisyssla, WinLas.

Baserat på intervjuer är vår förståelse att det inte genomförts någon kontroll eller dataanalys gällande vilka engagemang medarbetare har eller om det finns medarbetare som har engagemang i bolag som är leverantörer till regionen. I enkäten frågade vi om de anställdas chef under de senaste 12 månaderna informerat om skyldigheten att anmäla bisyssla eller ändring av redan anmäld bisyssla, alternativt frågat om man har någon bisyssla. 78 procent svarade ja, 13 procent nej och 8 procent vet inte eller är osäkra, se diagram 2. Andelen som svarade ja på frågan skiljer sig mellan granskningsobjekten. Högst andel "ja" finns inom regional utveckling, 87 procent, och lägst andel ja-svar har koncernkontoret med 76 procent. Inom Regionfastigheter svarade 81 procent ja och 77 procent svarade ja inom BRS.

Diagram 2: "Min chef har under de senaste 12 månaderna informerat mig om skyldigheten att anmäla bisyssla eller ändring av redan anmält bisyssla, alternativt frågat om jag har någon bisyssla (exempelvis vid medarbetarsamtal)?"



Inköp och upphandling

I samtliga upphandlingar som inköpsfunktionen genomför finns en särskilt utsedd expertgrupp. Inför uppstart av en ny upphandling inom regionen har inköpsfunktionen och expertgruppen ett uppstartsmöte där man bland annat går igenom och för en diskussion kring jäv och korruption. Alla som deltar i upphandlingsarbetet skriver under en jäv- och sekretessförbindelse och upphandlingen startar inte innan samtliga deltagare i upphandlingen signerat dokumentet. Intervjuade bekräftar att denna rutin fungerar bra i praktiken och att det upplevs vara tydligt att man ska skriva under sekretessdokumentet inför varje expertgrupp man deltar i. Blanketten förvaras hos inköpsfunktionen. Innan upphandlingen går ut för annonsering ställs frågan om jäv ytterligare en gång till de som deltar i upphandlingsarbetet. Intervjuade beskriver att det finns delar i upphandlingsprocessen som är svåra att kontrollera kring huruvida regionens riktlinjer efterlevs. De upplever att riktlinjerna är tydliga och försöker att tydligt informera om hur man förväntas agera under en upphandling men kan inte kontrollera hur samtliga medarbetare handlar och att det därför är av stor vikt att det finns en god kultur inom regionen för området.

I tillämpningsanvisningar till Region Skånes upphandlingspolicy daterade 2020-10-12 anges att verksamheterna själva kan göra direktupphandlingar för inköp upp till 615 312 kronor. En direktupphandling som överstiger 100 000 kronor ska rapporteras till

Koncernstab inköp och ekonomistyrning som bedömer behovet av samordnad upphandling för hela Region Skåne. Vi har även erhållit ett odaterat dokument avseende direktupphandling som är publicerat på regionens intranät i vilken maxbeloppet 700 000 kronor anges för en direktupphandling vilket är i linje med det uppdaterade gränsvärdet enligt LOU från februari 2022.

Enligt uppgift krävs ingen obligatorisk utbildning för att få göra direktupphandlingar. Intervjuade från inköpsfunktionen beskriver att de hade sett det som positivt om direktupphandlingarna genomfördes av certifierade inköpare samt om direktupphandlingarna genomfördes via en central funktion. Riskerna kopplat till inköp och upphandling beskrivs vara större i decentraliserade direktupphandlingar, bland annat utifrån att kontrollsystemet inte är lika starkt som för de centraliserade upphandlingarna som genomförs av den centrala inköps- och upphandlingsfunktionen men även kopplat till kompetens och kännedom om gällande riktlinjer och regelverk.

BRS genomför själva bolagsspecifika upphandlingar, men koncernen har även tillgång till en upphandlingsspecialist på 20 procent via regional utveckling.

Regionfastigheter ansvarar för fastighetsrelaterad upphandling inom Region Skåne, vilket framgår av regionens upphandlingspolicy. Jävs- och sekretessförbindelse motsvarande inköpsfunktionens finns även inom Regionfastigheter. Regionfastigheter har beslutade förvaltningsspecifika alternativa tillämpningsanvisningar till regionens upphandlingspolicy. Av de alternativa tillämpningsanvisningarna framgår att Regionfastigheter har beslutat om en förvaltningsspecifik instruktion för genomförande av direktupphandlingar vilken ska följas av förvaltningens medarbetare vid direktupphandling. Regionfastigheters instruktion gällande direktupphandling går längre än det lagstadgade kravet när det gäller projektrelaterade inköp och att även dessa ska dokumenteras även om beloppet understiger gränsen för dokumentationsplikt. Instruktionen föreskriver även ett krav på att den som handlägger eller som chef beslutar om en direktupphandling ska ha genomgått Regionfastigheters e-utbildning i direktupphandling inom de närmaste 12 månaderna. E-utbildningen är obligatorisk för nyanställda och ska genomföras årligen av samtliga medarbetare enligt de intervjuade från Regionfastigheter.

Kontrollmoment kopplat till inköp återfinns i inköpsfunktionens internkontrollplan för 2022. Planen innehåller bland annat kontrollmoment gällande att avtal är publicerade i avtalskatalogen på korrekt sätt och att säkra processen i händelse av att medarbetare slutar. Inköpsfunktionen genomför även årligen egen intern kontroll genom stickprov på sex stycken genomförda upphandlingar. Vid stickproven granskas upphandlingarna för att kontrollera att de genomförts på rätt sätt.

Bedömning

Revisionsfrågan bedöms som **delvis** uppfylld.

Vår bedömning är att regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS **inte har helt tillräckliga förebyggande kontrollaktiviteter** avseende oegentligheter. Kontrollaktiviteter täcker väsentliga områden såsom attester och utbetalningar, bisysslor samt inköp och upphandling. Vi

noterar dock att direktupphandlingar görs decentraliserat utan certifierade inköpare, något som kan öka risken för felaktigheter och oegentligheter. Vidare noterar vi att beloppet för direktupphandlingsgränsen i regionens upphandlingspolicy ej är uppdaterat i enlighet med LOUs uppdaterade gränsvärde från februari 2022. Vi noterar också att ingen systematisk dataanalys sker av medarbetares bisysslor eller att kontroll görs av att samtliga bisysslor är anmälda till Region Skåne som arbetsgivare. Det finns därmed en risk kopplat till att alla bisysslor inte är kända eller anmälda till arbetsgivaren. Slutligen ser vi att granskningsobjekten kommit olika långt i genomförandet av 2022 års interna kontrollplan.

Kännedom om regelverk, riktlinjer, policys och visselblåsarfunktion

Revisionsfråga 4: Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS säkerställt att det sprids information i tillräcklig grad till medarbetarna om regelverk, riktlinjer, policys samt visselblåsarfunktionen?

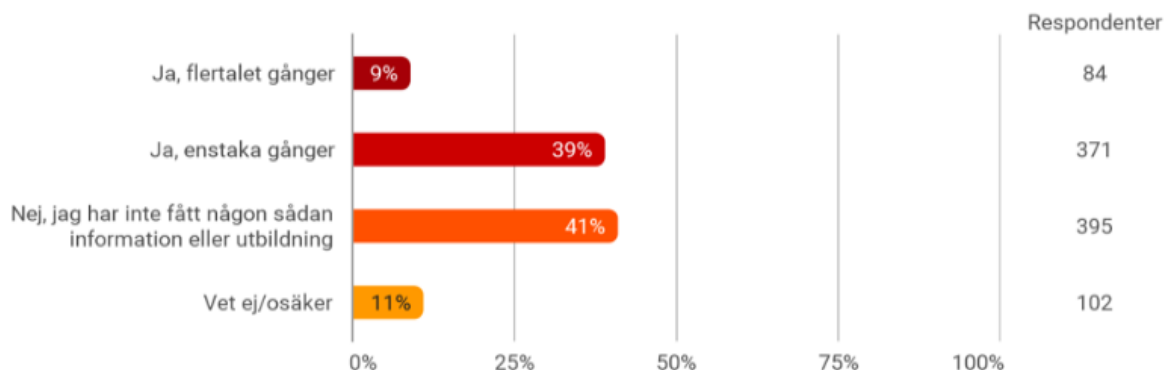
lakttagelser

Vid intervjuer beskrivs att viss information om riktlinjer med bäring på området oegentligheter ges i samband med nyanställning och introduktion av nya medarbetare. Det finns dock ingen central utbildning för oegentligheter så som det finns för andra områden inom regionen. Några av de intervjuade beskriver att det går att utveckla den information som ges vid nyanställning. Vidare beskrivs att de hade sett det som positivt om det fanns mer utbildningsmaterial centralt i regionen och om det genomfördes någon form av utbildning regelbundet för att hålla kunskapen uppdaterad. Inom Regionfastigheter beskrivs att man har en bra informationskanal där man varannan vecka informerar samtliga medarbetare om aktuella händelser och om ändringar i styrdokument, om ny lagstiftning eller liknande.

Inom några av granskningsobjekten har interna utbildningar genomförts. Inom regionala utvecklingsnämnden har man exempelvis genomfört särskilda utbildningar inom juridik och även haft specifika utbildningar för de medarbetare som inom ramen för sin anställning sitter i styrelser eller har andra uppdrag. Inköpsavdelningen har sedan ett par år tillbaka löpande workshops med Institutet Mot Mutor för att utbilda och ge uppdateringar inom området. Utbildningen har även givits till samtliga ekonomichefer och vissa medarbetare.

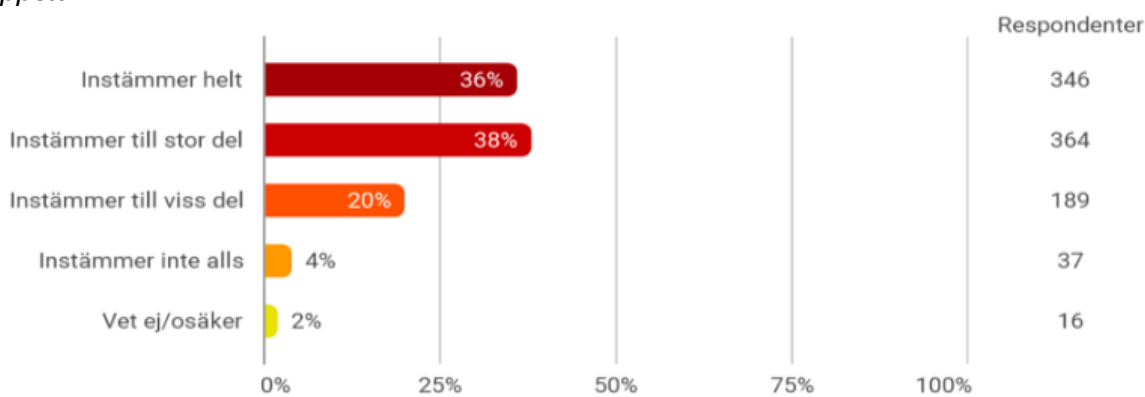
I enkäten frågade vi om de anställda under de senaste 24 månaderna fått någon utbildning eller information om hur man bör agera för att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten. 9 procent av respondenterna svarar att de fått det ett flertal gånger och 39 procent att de fått det enstaka gånger. 41 procent svarar att de inte fått någon sådan information eller utbildning och 11 procent vet inte eller är osäkra. Se diagram 3 nedan. Resultatet från Regionfastigheter visar att 50 procent svarar att de fått utbildning inom området enstaka gånger och 33 procent svarar att de inte fått någon sådan utbildning. Inom regional utveckling svarar endast 2 procent att de fått utbildning ett flertal gånger. 42 procent svarar att de fått det enstaka gånger och 45 procent svarar att de inte fått någon sådan utbildning. Resultatet för de övriga två granskningsobjekten utmärker sig inte från det totala resultatet.

Diagram 3: “Har du under de senaste 24 månaderna fått någon utbildning eller information om hur du bör agera för att förebygga risken för oegentligheter i verksamheten? (Exempelvis genom utbildningsträffar, information på arbetsplatsträffar eller liknande)”



Vi ställde även frågan om de anställda, utifrån sin roll, har tillräcklig kunskap i hur oegentligheter kan förebyggas och hur man kan bidra till att minska risken för att de ska uppstå. 36 procent svarade att de instämmer helt, 38 procent instämmer till stor del och 20 procent instämmer till viss del. 4 procent instämmer inte alls och 2 procent svarar att de inte vet eller är osäkra. Se diagram 4 nedan. I svaren från Regionfastigheter och koncernkontoret ser vi inte några väsentliga skillnader i svaren i jämförelse mot det samlade resultatet. Inom BRS är det en högre andel som instämmer helt (49 procent) och instämmer till stor del (40 procent), medan det inom regional utveckling är 28 procent som instämmer helt och 51 procent som instämmer till stor del.

Diagram 4: “Jag anser att jag, utifrån min roll, har tillräcklig kunskap i hur oegentligheter kan förebyggas och hur jag kan bidra till att minska risken för att oegentligheter ska uppstå”



En del av de intervjuade inom BRS och Regionfastigheter lyfte att det finns en viss utmaning med att hålla medarbetarna uppdaterade om aktuell information och vilka styrdokument som finns inom oegentlighets-området samt att det kan vara svårt att navigera och snabbt hitta rätt på intranätet där styrdokumenterna finns samlade.

I enkäten ställde vi frågan om medarbetarna upplever att de har god kännedom om gällande regler/riktlinjer vad gäller områden där det finns risk för oegentligheter. 47

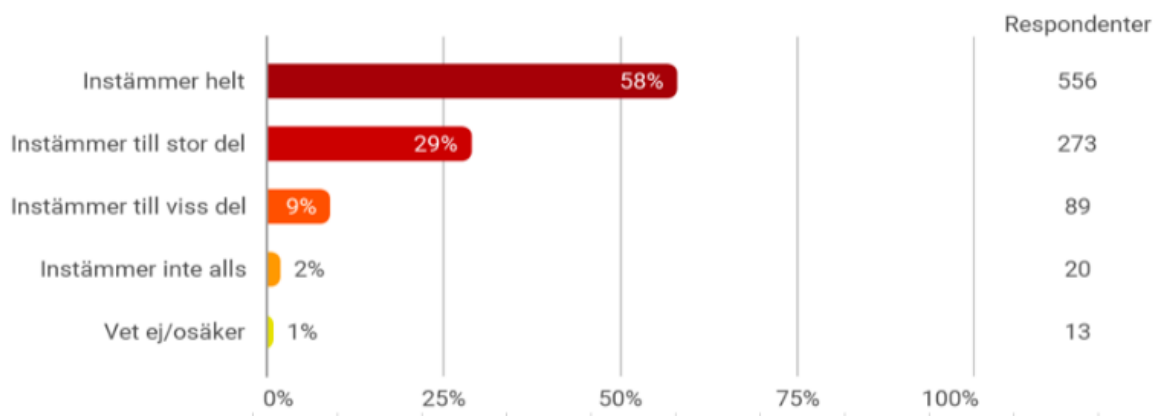
procent svarade att de instämmer helt, 35 procent instämmer till stor del och 14 procent instämmer till viss del. 3 procent svarade att de inte instämmer alls och 1 procent vet inte/osäker. Vi ser inte några väsentliga skillnader i svaren mellan granskningsobjekten.

I enkäten frågade vi även om medarbetarna känner till var man hittar de dokumenterade reglerna/riktlinjerna som finns inom områden där det finns risk för oegentligheter. 33 procent svarade att de instämmer helt, 35 procent instämmer till stor del, 24 procent svarade att de instämmer till viss del och 6 procent instämmer inte alls. 3 procent svarade vet ej/osäker. Kännedomen om vart dokumenten finns är högst inom BRS där 51 procent instämmer helt och 26 procent instämmer till stor del. Inom Regionfastigheter svarade 25 procent att de instämmer helt och 40 procent instämmer till stor del. Vi noterar även att det inom Regionfastigheter är 9 procent som inte instämmer alls till påståendet, vilket är en högre andel än för övriga granskningsobjekt.

Liknande fördelning av svaren ges till enkätfrågan kring om man upplever att det är lätt att finna information om vad som gäller kring exempelvis bisysslor, inköp, gåvor och representation. 29 procent instämmer helt, 35 procent instämmer till stor del och 26 procent instämmer till viss del. 6 procent instämmer inte alls och 5 procent vet ej eller är osäkra. BRS har en högre andel som instämmer helt till påståendet, 45 procent. I övrigt ser vi inte några väsentliga skillnader i svaren mellan granskningsobjekten.

På frågan om man känner sig trygg med vad som är tillåtet i sin yrkesroll vad gäller mottagande av gåvor och förmåner från privata verksamheter och personer svarar 58 procent av de anställda att de instämmer helt. 29 procent instämmer till stor del och 9 procent instämmer till viss del. 2 procent instämmer inte alls och 1 procent anger att de inte vet eller är osäkra. Se diagram 5 nedan. I svaren noterar vi en skillnad mellan granskningsobjekten. Inom BRS svarar 68 procent att de instämmer helt medan motsvarande andel är 47 procent inom regional utveckling. Inom koncernkontoret svarar 57 procent ja och inom Regionfastigheter svarar 62 procent ja.

Diagram 5: "Jag känner mig trygg med vad som är tillåtet respektive inte tillåtet inom min yrkesroll vad gäller mottagande av gåvor och förmåner från privata verksamheter och personer"



I enkäten ställde vi även frågan om de anställda känner till att Region Skåne har en visselblåsarfunktion. Totalt för samtliga respondenter var det 75 procent som svarade ja,

17 procent svarade nej och 9 procent svarade att de är osäkra eller inte vet. Se tabell 1 nedan för fördelningen inom respektive granskningsobjekt. Inom Regional utveckling och BRS är det mer än var fjärde medarbetare som inte känner till att det finns en visselblåsarfunktion.

Tabell 1: "Känner du till att Region Skåne har en visselblåsarfunktion?"

	Ja	Nej	Vet ej/osäker
Koncernkontoret	72%	19%	9%
Regionfastigheter	84%	9%	7%
Regional utveckling	60%	26%	13%
BRS inkl dotterbolag	64%	26%	11%

Bedömning

Revisionsfrågan bedöms som **delvis** uppfylld.

Vår bedömning är att regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS **inte helt har säkerställt** att det sprids information i tillräcklig grad till medarbetarna om regelverk, riktlinjer, policys samt visselblåsarfunktionen. Vi grundar vår bedömning på att det vid anställning och introduktion av nya medarbetare finns viss utbildning och information inom området. Det finns ingen central utbildning som regelbundet genomförs i regionen för att hålla kunskapen uppdaterad hos medarbetarna. Vi ser positivt på att det inom några av granskningsobjekten genomförs utbildningar på området samt att Institutionen Mot Mutor involverats. 41 procent av respondenterna svarar dock att de inte tagit del av någon information eller utbildning inom området under de senaste 24 månaderna.

Ungefär en tredjedel av medarbetarna svarar att de är osäkra på var de hittar de regler/riktlinjer som finns inom områden där det finns risk för oegentligheter. Det är även drygt en tredjedel som upplever det vara svårt att finna information om vad som gäller kring exempelvis bisysslor, inköp, gåvor och representation. En majoritet av medarbetarna känner sig trygga i vad som är tillåtet i deras yrkesroller gällande mottagande av gåvor och förmåner från privata verksamheter och personer. Slutligen konstaterar vi att det saknas tillräcklig kännedom om visselblåsarfunktionen inom koncernkontoret, regional utveckling samt BRS. Inom Regional utveckling och BRS är det mer än var fjärde medarbetare som inte känner till att det finns en visselblåsarfunktion. Inom Regionfastigheter ser vi att en relativt stor andel, 84 procent, känner till den. Visselblåsarfunktionen är en väsentlig rapporteringskanal och ett viktigt verktyg i arbetet med att upptäcka och förhindra oegentligheter.

Uppföljning och utvärdering

Revisionsfråga 5: Har regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter),

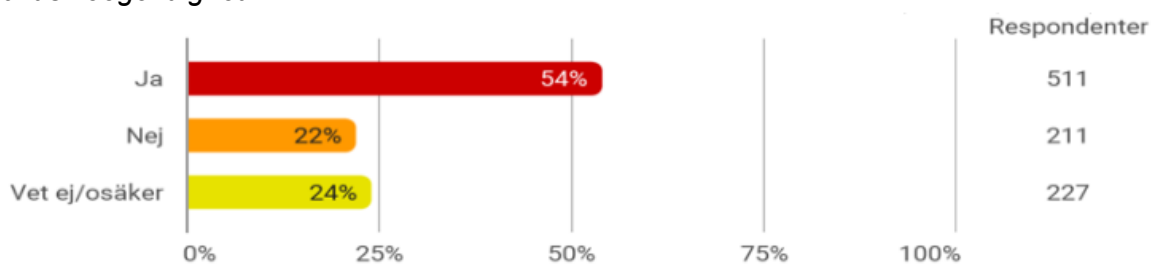
regionala utvecklingsnämnden och BRS säkerställt en tillräcklig uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet?

Iakttagelser

Vi kan se att styrelsen och nämnderna tar del av uppföljning av internkontrollplanerna. Vid intervjuer beskrivs att regionstyrelsen, styrelsen och nämnderna, utöver uppföljning av internkontrollplanerna, inte tar del av någon särskild strukturerad uppföljning eller utvärdering av det förebyggande arbetet mot oegentligheter. Intervjuade lyfter att det finns en förhoppning om att skapa en tydligare struktur för uppföljning av området genom den kommande antikorrupsionspolicyn.

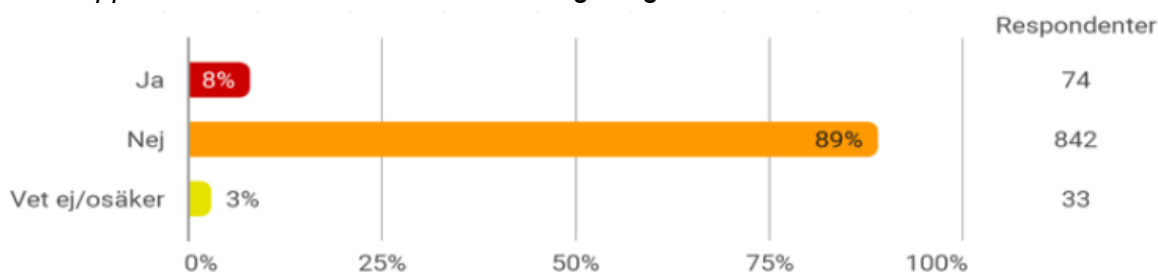
I enkäten frågade vi om de anställda vet var de ska vända sig om man vill rapportera om en misstänkt eller faktisk oegentlighet. 54 procent svarade ja, 22 procent svarade nej och 24 procent vet inte eller är osäkra, se diagram 6. Inom regional utveckling svarade 47 procent ja och 34 procent svarade nej. Resultatet för de övriga granskningsobjekten skiljer sig inte väsentligt från det totala resultatet.

Diagram 6: "Vet du var du ska vända dig om du vill rapportera om en misstänkt eller faktisk oegentlighet?"



På enkätfrågan om man under de senaste 24 månaderna varit i en situation där man känt att man velat rapportera en misstänkt eller faktisk oegentlighet svarar 8 procent ja, 89 procent nej och 3 procent att de inte vet eller är osäkra, se diagram 7. Inom BRS är det endast 2 procent som svarar ja på frågan. Resultatet för de övriga granskningsobjekten skiljer sig inte väsentligt från det totala resultatet.

Diagram 7: "Har du under de senaste 24 månaderna varit i en situation där du känt att du velat rapportera en misstänkt eller faktisk oegentlighet?"



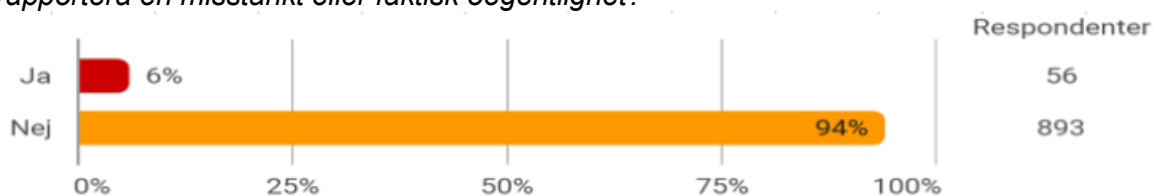
Det är dock bara 3 procent av respondenterna i enkäten, vilket motsvarar 25 st personer, som anger att de under de senaste 24 månaderna faktiskt har rapporterat en misstänkt eller faktisk oegentlighet. Av dessa svarar 5 st att de rapporterade genom

visselblåsarfunktionen. 14 st svarar att de rapporterade till närmsta chef och 26 st svarade "annan".

De som svarade att de rapporterat en oegentlighet under de senaste 24 månaderna fick även frågan om det vidtogs åtgärder kopplat till den information de rapporterade. 48 procent svarade att de anser att lämpliga åtgärder vidtogs och 8 procent svarar att åtgärder vidtogs men att de anser att åtgärderna inte var tillräckliga. 8 procent svarar att det inte vidtogs några åtgärder och 28 procent svarar att de inte känner till att några åtgärder vidtogs. 8 procent svarar att de inte vet.

6 procent av respondenterna i enkäten svarar att de under de senaste 24 månaderna har avstått från eller inte vågat rapportera en misstänkt eller faktisk oegentlighet, se diagram 8 nedan. Vi noterar att BRS har en lägre andel som svarar ja på frågan, 2 procent. För de övriga granskningsobjekten noterar vi inga väsentliga skillnader från det totala resultatet.

Diagram 8: "Har du under de senaste 24 månaderna avstått från eller inte vågat rapportera en misstänkt eller faktisk oegentlighet?"



Av fritextsvaren framgår att exempel på varför anställda avstått från att anmäla är att man upplever att anmälan till visselblåsartjänsten inte leder någonvart, att man inte vet var gränserna går för vad som är tillåtet/otillåtet samt att man inte litar på visselblåsarfunktionen och känner till exempel där visselblåsarens anonymitet inte bevarades.

Bedömning

Revisionsfrågan bedöms som **inte** uppfylld.

Vår bedömning är att regionstyrelsen, servicenämnden (avseende Regionfastigheter), regionala utvecklingsnämnden och BRS inte säkerställt en tillräcklig uppföljning och utvärdering av det förebyggande arbetet. Detta baserat på att det inte sker någon strukturerad uppföljning eller utvärdering av det förebyggande arbetet, utöver uppföljningen av internkontrollplanerna. Vi noterar också att det, baserat på enkätsvaren, finns en stor andel anställda, 46%, som inte vet eller är osäkra på vart de ska vända sig om personen vill rapportera om en misstänkt eller faktisk oegentlighet.

2022-12-13

Lena Salomon

Uppdragsledare

Fredrik Birkeland

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Region Skåne enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2022-08-12. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.