

Revisionen

Datum  
2022-01-27

Dokumentnummer  
RE-REV22-0004

För kännedom  
Enligt sändlista

Regionstyrelsen

## **Granskning av förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter**

Region Sörmlands revisionskontor har på uppdrag av regionens revisorer genomfört en granskning av det förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter.

Syftet är att bedöma om regionstyrelsen säkerställer ett strukturerat arbete med att förebygga korruption och oegentligheter och om arbetet sker med en tillräcklig intern styrning och kontroll.

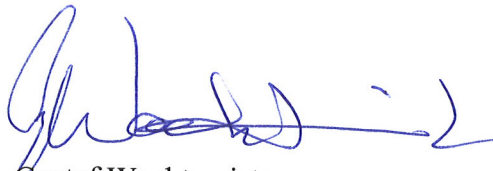
I alla organisationer förekommer risker för korruption och oegentligheter. Att bli av med dem bedöms vara omöjligt. Det är därför viktigt att hela organisationen arbetar systematiskt och kontinuerligt med att minimera risker och att medarbetare, chefer och förtroendevalda har kunskap och information om hur de ska upptäcka och hantera dem. Likaså att det förebyggande arbetet utgår från en bred definition av vad korruption och oegentligheter är.

Den sammanfattande bedömningen är att regionstyrelsen inte helt säkerställt ett strukturerat arbete med att förebygga korruption och oegentligheter.

Av granskningen har det framkommit att det styrande dokumentet inte är helt ändamålsenligt, att ansvarsrollerna inte är tydliggjorda, att riskanalyser saknas och att information/utbildning kan förbättras.

I rapporten lämnas ett antal rekommendationer för att stärka det strukturerade arbetet med att förebygga korruption och oegentligheter och utveckla den interna styrningen och kontrollen. Revisorerna ställer sig bakom dessa.

Ett yttrande från regionstyrelsen över rapporten samt uppgifter om verkställda och planerade åtgärder emotes av revisorerna senast 4 maj 2022.



Gustaf Wachtmeister  
Ordförande

*godkänt vid distansmöte*

Torgerd Jansson  
Vice ordförande

Sändlista

Regionala utvecklingsnämnden  
Nämnden för kultur, utbildning och friluftsverksamhet  
Nämnden för primärvård, rättspsykiatri och  
Dammsdalskolan  
Nämnden för samverkan kring socialtjänst och vård  
Inköpsnämnden  
Gemensamma patientnämnden  
Folktandvården Sörmland AB

Jan Grönlund, regiondirektör  
Monika Samuelsson, hälso-och sjukvårdsdirektör  
Caroline Dextfalk, chefsjurist  
Lars Gunnar Svensson, säkerhetschef  
Jonas Jensen, informationssäkerhetschef  
Tony Engström, enhetschef för investerings - och bolagsstyrning  
Susanne Gårdö, enhetschef redovisning  
Mats Andersson, förhandlingschef  
Magnus Andersson, verksamhetschef fastighetsservice

Caroline Klofelt, VD Folktandvården Sörmland AB  
Maria Karlsson, kommunikationsdirektör  
Kenneth Hagström, regional utvecklingsdirektör  
Urban Petré, IT-direktör Region Sörmland IT  
Anna Ormegard, divisionschef Division Primärvård  
Mikael Palo, verksamhetsområdeschef Kultur & Utbildning Sörmland  
Helena Söderqvist, verksamhetsområdeschef Regionservice  
Jörgen Bragner, verksamhetsområdeschef Regionsjukhuset Karsudden  
Charlotte Widerberg, verksamhetschef Dammsdal  
Ann-Sofie Lillberg, inköpschef  
Titti Kendall, verksamhetschef Läns-gemensamt regionalt stöd  
Marina Arkkukangas, FOU-chef  
Ulrika Johansson, verksamhetschef Hjälpmedelscentralen  
Annelie Söderbäck, tidigare tf. verksamhetschef Hjälpmedelscentralen  
Carolina Sandberg, enhetschef Patientnämndens kansli Sörmland  
Mats Henningsson, Hälsovalschef  
Vanessa Blanco, verksamhetschef Staben för demokrati och insyn





REGION  
SÖRMLAND

*Revisionen*

# Förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter

---

Granskningsrapport

Åsa Forsman

2022-01-12

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

### Innehållsförteckning

Sammanfattning och rekommendationer .....	2
Bakgrund .....	4
Syfte och revisionsfrågor .....	6
Omfattning och avgränsning .....	6
Metod .....	6
Revisionskriterier .....	7
Iakttagelser vid granskningen .....	7
Vad har hänt sedan de tidigare granskningarna? .....	7
Organisation, ansvar och kontroll .....	8
Riskanalys och riskmedvetenhet .....	11
Kunskap och etiska förhållningssätt .....	12
Hantering av misstanke om korruption .....	14
Samverka och lära av andras erfarenheter .....	18
Bilaga 1: Enkät om det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter i regionens verksamheter och Folktandvården Sörmland AB .....	20

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

### Sammanfattning och rekommendationer

Region Sörmlands revisionskontor har på uppdrag av regionens revisorer genomfört en granskning av det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter. Syftet är att bedöma om regionstyrelsen säkerställer ett strukturerat arbete med att förebygga korruption och oegentligheter och om arbetet sker med en tillräcklig intern styrning och kontroll.

Området granskades 2014 och av rekommendationerna som lämnades då visar granskningen att det styrande dokument *Riktlinjer mot korruption, mutor och jäv* beslutats av fullmäktige 2015 och att ett visselblåsarssystem införts. Bedömningen är att tre rekommendationer inte åtgärdats fullt ut (ansvarsfrågan, att riktlinjen är känd och att samtliga medarbetare utbildas och informeras). En antikorrupsionsgrupp bildades 2014 men har inte arbetat aktivt de senaste åren. Det är positivt att gruppens arbete återupptagits 2021. De har i sitt inledande arbete i stort sett identifierat samma förbättringsområden som vi identifierat i granskningen.

I granskningen har en digital enkät skickats ut till regionens verksamhetsområdeschefer och VD för Folktandvården Sörmland AB. Enkätens svarsfrekvensen är 82 %. Enkäten kan ses som en "temperaturmätare" för hur verksamheterna arbetar med området. Det framgår att de flesta cheferna vet om att riktlinjen finns och att ett visst arbete pågår, vilket är positivt. Arbetet som pågår är spritt i organisationen.

Av enkätsvaren framgår det att verksamheter väckt liv i området och att flera chefer planerar att arbeta med det framöver. Aktiviteter som planeras är bland annat att informera och diskutera det förebyggande arbetet på arbetsplatsträffar och vid introduktion av nya medarbetare, vilket också är positivt. Folktandvården Sörmland AB bedöms arbeta systematiskt och ha en medvetenhet om risker för korruption och oegentligheter.

I alla verksamheter/organisationer förekommer risker för korruption och oegentligheter. Att bli av med dem bedöms vara omöjligt. Det är därför viktigt att hela organisationen och alla verksamheter arbetar systematiskt och kontinuerligt med att minimera risker och att medarbetare, chefer och förtroendevalda har kunskap och information om hur de ska upptäcka och hantera dem. För att hålla området levande rekommenderas regelbunden kommunikation, till exempel på arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Den sammanfattande bedömningen är att regionstyrelsen inte helt säkerställt ett strukturerat arbete med att förebygga korruption och oegentligheter.

Granskningen visar att det förebyggande arbetet i huvudsak rör gåvor, representation, inköp/upphandling och jäv. Bedömningen att synen på vad som kan anses vara korruption och oegentligheter (och som kan klassas som muta)

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

behöver vidgas och bli bredare, i linje med regeringens handlingsplan. Några exempel där risker kan finnas är intygsskrivning, bisyssla, in- och utbetalningar, känslig och strategisk information, remisser, betyg och ersättningar till privata vårdgivare. En förmån behöver inte enbart avse materiella ting. Det kan även handla om tjänster, gentjänster och vänskapskorruption som utövas av personer i maktställning.

Bedömningen är att ansvarsförhållandena inte är tydliggjorda och att riskanalyser saknas. Riktlinjen bedöms inte vara helt ändamålsenlig. Granskningen har bland annat visat att samtliga medarbetare inte informeras/utbildas, vilket anges att cheferna ansvarar för i riktlinjen. Bedömningen är därmed att riktlinjen inte fullt ut är känd.

För att stärka det strukturerade arbetet med att förebygga korruption och oegentligheter och utveckla den interna styrningen och kontrollen rekommenderar vi regionstyrelsen att:

- ✓ Komplettera och revidera riktlinjen
- ✓ Säkerställ att riktlinjen är känd
- ✓ Tydliggör organisation och fördelning av ansvar för området och för information och utbildning
- ✓ Säkerställ att medarbetare, chefer och förtroendevalda informeras och utbildas
- ✓ Säkerställ att kontrollmiljö finns
- ✓ Säkerställ att regionen lever upp till de utökade kraven som gäller i den nya visselblåsarlagen
- ✓ Upprätta riskanalyser
- ✓ Upprätta rutiner för den praktiska hanteringen när det inträffat en händelse på som avser misstanke om korruption eller oegentligheter.

Rekommendationerna ovan bedöms som de viktigaste. De beskrivs mer utförligt under respektive revisionsfråga och där finns också flera rekommendationer.

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

### Bakgrund

Området har granskats tidigare, år 2014<sup>1</sup> och ingick till viss del i granskningen av de pågående strategiska fastighetsinvesteringarna<sup>2</sup> som gjordes i slutet av 2020. Resultaten av de tidigare granskningarna och svaren som erhållits beskrivs nedan.

Granskningsrapporten *Åtgärder mot risker för korruption*<sup>1</sup>, lämnades som en tjänstepersonrapport till landstingsdirektören och förvaltningschefen för verksamhets- och ledningsservice. Landstingsstyrelsen fick rapporten för kännedom.

Syftet var att granska hur dåvarande landstingsstyrelsen säkerställde att korruption inte förekom i landstinget och dess bolag. Bedömningen var att det förebyggande arbetet behövde utvecklas och fem rekommendationer lämnades för det fortsatta förbyggande arbete:

- ✓ Tydliggör organisationen för korruptionsfrågorna
- ✓ Tydliggöra och harmonisera riktlinjer för korruptionsfrågorna
- ✓ Riktlinjerna bör också kommuniceras och säkerställas att dessa är kända i organisationen
- ✓ Öka kunskapen om korruption genom utbildning och information till samtliga
- ✓ Överväga att upprätta en visselblåsarfunktion.

Av svaret<sup>3</sup> framgick att Landstinget Sörmland delade revisionens synpunkter och att åtgärder skulle vidtas i enlighet med rekommendationerna. Juriststaben hade fått i uppdrag att bland annat komma med förslag på riktlinjer mot korruption och oegentligheter och samla en arbetsgrupp och starta upp ett strategiskt arbete. Planer fanns att ta fram riktlinjer för informations- och utbildningsinsatser och se över hur området kunde tas med i internkontrollarbetet. Landstingsdirektören hade för avsikt att rapportera resultatet till Revisionen.

Området med arbete mot korruption och oegentligheter ingick till viss del i granskningen av *de pågående strategiska fastighetsinvesteringar*<sup>2</sup> som gjordes i slutet av 2020. Syftet med granskningen var att bedöma om regionstyrelsen säkerställer en god intern styrning och kontroll i pågående strategiska fastighetsinvesteringar. Rekommendationer som rör området var att regionstyrelsen:

---

<sup>1</sup> Granskningsrapport - Åtgärder mot risker för korruption, RE-REV14-039

<sup>2</sup> Granskningsrapport - Granskning av intern styrning och kontroll i pågående strategiska fastighetsinvesteringar, RE-REV21-0008

<sup>3</sup> Svar på revisionens granskningsrapport – Åtgärder mot risker för korruption, LS-LED14-474,



## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

- ✓ På ett tydligare sätt bör uppmärksamma de risker som kan finnas vad gäller strategiska fastighetsinvesteringar. Riskperspektivet kopplat till de strategiska fastighetsinvesteringarna bör finnas med regionstyrelsens internkontrollplan, och därtill kopplad kontroll/uppföljning av rutiner och processen. I riskanalysen bör ingå en bedömning av risker för oegentligheter och vilket arbete/vilka kontroller som ska genomföras i förebyggande syfte för att motverka risken för oegentligheter.

Av svaret<sup>4</sup> från regionstyrelsen framkom att man inte har någon avvikande åsikt i frågan. Ett större projekt pågår för ett tydligare strukturerat och schematiskt arbetssätt i syfte att uppnå god intern kontroll för all verksamhet. Avsikten är att organisera ett utökat stöd och metoder för att hantera risker och säkerställa kravefterlevnad. Ett pilotarbete riktar in sig på investeringsprocessen för fastigheter i allmänhet, inklusive de strategiska fastighetsinvesteringarna. Utöver en bättre struktur för den interna styrningen och kontrollen kommer regionen att upphandla extern granskning av investeringsprocessen för fastigheter

Andra områden som kan vara riskfyllda för korruption/otillåten påverkan är till exempel inköp/upphandling, intygsskrivning, bisyssla, in- och utbetalningar, känslig och strategisk information, remisser, läkemedelsrecept, betyg till elever, betyg och intyg som bifogas vid rekrytering, ersättningar till privata vårdgivare. En förmån behöver inte enbart avse materiella ting. Det kan även handla om tjänster och gentjänster och vänskapskorruption som utövas av personer i maktställning. Båda delarna är att klassa som mutbrott.

Regeringen har beslutat om en handlingsplan mot korruption 2021–2023<sup>5</sup> (nedan kallad regeringens handlingsplan). Planen syftar till att skapa förutsättningar för ett mer effektivt och strukturerat arbete mot korruption och de förtroendeskador och ekonomiska skador som korruptionen medför. Den kan också användas som utgångspunkt för att förebygga korruption i hela den offentliga förvaltningen. Den lägger därmed en grund för ett sammanhållet och strukturerat arbete på området.

I regeringens handlingsplan lyfts vikten av att arbeta utifrån en bred definition av begreppet korruption. Att definitionen bör omfatta brottsliga beteenden, som givande eller tagande av muta men också andra beteenden och oegentligheter, som inte är brottsliga. Olika studier har framhållit vikten av en bred definition, eftersom det har betydelse för vilka förebyggande insatser som är relevanta. Utgångspunkten bör därför vara att korruption och oegentligheter innebär att utnyttja en offentlig ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller

<sup>4</sup> Regionstyrelsen § 80/21, Yttrande över revisionens granskning – Intern styrning och kontroll i pågående fastighetsinvesteringar

<sup>5</sup> <https://www.regeringen.se/4affa7/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/handlingsplan-mot-korruption/handlingsplan-mot-korruption-20212023.pdf>

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

andra och att det bör omfatta samtliga som utnyttjar sin maktposition på ett otillbörligt sätt.

Välfärdssystemet finansieras av skattemedel och för att upprätthålla systemets legitimitet är det viktigt att offentliga medel inte missbrukas. När korruption förekommer skadas bland annat förtroendet och legitimiteten för välfärdsstaten och demokratin undergrävs. Det är därför viktigt att arbeta med att förebygga risken för att korruption och oegentligheter förekommer.

Med detta som bakgrund har revisorerna beslutat att göra en uppföljande granskning av det förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter, vilket framgår av revisionsplan 2021.

### Syfte och revisionsfrågor

Syftet är att bedöma om regionstyrelsen säkerställer ett strukturerat arbete med att förebygga korruption och oegentligheter och om arbetet sker med en tillräcklig intern styrning och kontroll.

Revisionsfrågor att besvara är framtagna utifrån regeringens handlingsplan<sup>5</sup>:

- ✓ Finns en kontrollmiljö och tydliga ansvarsförhållanden?
- ✓ Upprättas dokumenterade riskanalyser?
- ✓ Säkerställs medarbetares kunskap inom området?
- ✓ Finns rutiner för hantering av misstankar om korruption?
- ✓ Sker samverkan för att ta del av andras erfarenheter?

### Omfattning och avgränsning

Granskningen omfattar regionstyrelsen. Ett nuläge av nämndernas och Folkvandervården Sörmland AB:s förebyggande arbete inhämtas genom en webbaserad enkät.

### Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentanalys och intervjuer med tjänstepersoner som arbetar med området. De som intervjuats har getts möjlighet att faktaavstämma granskningsanteckningarna. Synpunkter har beaktats i rapporten.

Granskningens utgångspunkt är vilka åtgärder som har vidtagits utifrån de tidigare rekommendationer som lämnats. Bedömningen görs sedan bland annat utifrån de områden som bedöms bidra till ett strukturerat arbete, enligt regeringens handlingsplan<sup>5</sup>.

Sju medarbetare har intervjuats på övergripande nivå: från juridiska staben chefsjurist, säkerhetschef och informationssäkerhetschef, från ekonomistaben

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

enhetschefer för investerings - och bolagsstyrning och för redovisning, från HR-staben förhandlingschef och verksamhetschef för fastighetservice.

Sexton digitala enkäter (se bilaga 1) har mejlats till chefer, i huvudsak på verksamhetsområdesnivå, och till VD för Folktandvården Sörmland AB. Svarsfrekvensen är 82 %.

### Revisionskriterier

Granskningens bedömningar har gjorts mot regeringens handlingsplan<sup>5</sup>, gällande lagstiftning/regelverk, regionens styrande dokument och rutiner på området.

### lakttagelser vid granskningen

#### Vad har hänt sedan de tidigare granskningarna?

Utifrån de fem rekommendationerna som lämnades i granskningen 2014 visar nu genomförd granskning att två av rekommendationerna har genomförts. En riktlinje<sup>6</sup> har tagits fram och ett visselblåsarssystem<sup>7</sup> har införts.

Bedömningen utifrån intervjuerna är att det som inte genomförts fullt ut är rekommendationerna om att tydliggöra organisationen för korruptionsfrågorna, att kommunicera och säkerställa att riktlinjen är känd i organisationen och att öka kunskapen om korruption genom utbildning och information till samtliga.

Utifrån rekommendationerna inom området som lämnades i granskningen av de strategiska fastighetsinvesteringarna, har regionstyrelsens internkontrollplan för 2021<sup>8</sup> utökats med fyra områden för strategiska fastighetsinvesteringar. Upphandling pågår för delar av löpande granskning av fastighetsinvesteringsprojekt. Rapportering kommer att ske på helår.

#### Riktlinjen

Det styrande dokumentet *Riktlinjer mot korruption, mutor och jäv*<sup>6</sup> (nedan kallad riktlinjen) är beslutad av fullmäktige 2015.

Syftet med riktlinjen är att den ska vara ett stöd för anställda och förtroendevalda i Region Sörmland i arbetet mot korruption, mutor och jäv och i vår relation med andra som vi kommer i kontakt med i tjänsteutövningen eller i förtroendeuppdraget.

Av riktlinjen framgår tillämpning (där cheferna åläggs ett ansvar för att bland annat föra ut riktlinjerna till medarbetare), generellt om mutor, vad som gäller i

---

<sup>6</sup> Landstingsfullmäktige § 104/15, Riktlinjer mot korruption, mutor och jäv

<sup>7</sup> <http://insidan.dll.se/anstallning-och-arbetsmiljo/visselblasarsystem>

<sup>8</sup> Regionstyrelsen § 12/21, Komplettering regionstyrelsens internkontrollplan

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

regionen för mottagande av gåvor, kompetensutveckling, måltider, resor med mera. Det finns också ett avsnitt som avser jäv och intressekonflikter. Riktlinjen tas också upp under rapportens rubriken - Hantering av misstanke om korruption.

#### **Antikorrupsionsgrupp**

Efter det att fullmäktige beslutat om riktlinjen bildades en antikorrupsionsgrupp på initiativ av landstingsdirektören. Enligt chefsjuristen har gruppen varit vilande sedan 2017. Regiondirektören har gett chefsjuristen förnyat uppdrag att vara sammankallande för antikorrupsionsgruppen sedan i höstas. Gruppen ses nu kontinuerligt och diskuterar hur man ska gå vidare med arbetet på övergripande nivå (bland annat hur information- och utbildningsinsatser ska göras och behovet av gemensam riskanalys för regionen som ska mynna ut i verksamhetsspecifika). De bedömer också att det finns ett behov av att uppdatera riktlinjen.

Antikorrupsionsgruppen består av nio medarbetare: chefsjurist, säkerhetschef, informationssäkerhetschef, förhandlingschef (HR), enhetschef redovisning, enhetschef för investerings- och bolagsstyrning, inköpschef, verksamhetschef fastighetsservice och programsamordnare enheten samordnad lokalutveckling.

### **Organisation, ansvar och kontroll**

*Revisionsfråga: Finns en kontrollmiljö och tydliga ansvarsförhållanden?*

Regeringens handlingsplan beskriver att det är viktigt att ha en tydlig organisation och en klar fördelning av ansvar för det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter. Det underlättar för medarbetare att få svar på frågor eller råd och stöd i svåra situationer.

Andra framgångsfaktorer är att det förebyggande arbetet sker strukturerat och integrerat i den löpande verksamheten i hela organisationen (till exempel att använda arbetsplatsträffar för att samtala om korruption och hur det kan förebyggas och medarbetarsamtal för att förhindra jäv och otillåtna bisysslor). Att införa kontroller i bland annat utbetalnings- och faktureringsystem och vid inköp, minskar också medarbetarnas möjligheter att göra fel.

#### **Ansvarsförhållanden**

I regionstyrelsens reglemente och delegationsordning finns inte ansvaret för området särskilt omnämnt. Riktlinjen från 2015 är framtagen av dåvarande chefsjuristen i dåvarande juriststaben. Juriststaben fick uppdraget av regiondirektören och det framgår av svaret<sup>3</sup> på granskningsrapporten från 2015. Uppdraget framgår i tjänsteutlåtandena och protokollen från när riktlinjen

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

beslutades. Det som framgår i riktlinjen är att i sidhuvudet anges att juridiska staben är dokumentansvarig.

Ansvarsförhållanden som beskrivs i riktlinjen under rubriken tillämpning är att ”Alla anställda och förtroendevalda är skyldiga att känna till och tillämpa riktlinjen och att chefen ansvarar för att föra ut riktlinjen vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar”. I tillhörande tjänsteutlåtande och justerade protokoll är det en mer omfattande beskrivning av ansvarsförhållanden ”Alla anställda och förtroendevalda i förvaltningar, bolag samt i stiftelser där Landstinget Sörmland är förvaltare eller utser majoritet av styrelsen är skyldig att känna till och följa riktlinjen”.

På intranätet finns information om regionens visselblåarsystem och där är det angivet att chefsjurist, säkerhetschef, förhandlingschef och informationssäkerhetschef kan kontaktas för att-informeras om oegentligheter eller ställa frågor. Riktlinjen finns på intranätet men ingen övrig information inom området.

Det saknas motsvarande information på regionens externa hemsida. Anledning är att visselblåsarfunktionen är en intern funktion och att medborgare inte kan visselblåsa. Riktlinjen finns tillsammans med regionens övriga styrande dokument på externa hemsidan.

De som intervjuats anser över lag att det inte finns tydliga ansvarsförhållanden för området och att det behöver tydliggöras (vem som är funktionellt ansvarig för att leda arbetet på en övergripande nivå och vilket ansvar chefer har på verksamhetsnivå).

Enligt enkätsvaren svarar 13 av 14 chefer att de vet vart de ska vända sig om de behöver stöd för att hantera frågor som rör korruption och oegentligheter. Svaren varierar på vart cheferna skulle vända sig och de anger närmaste chef, regiondirektören, chefsjuristen, visselblåsarfunktionen, HR-staben och säkerhetschefen. Folkandvården Sörmland AB:s VD skulle kontakta styrelseordförande. På frågan om cheferna bedömer att medarbetarna vet vart de ska vända sig om de vill anmäla misstanke om korruption och oegentligheter, svarar 13 av 14 chefer att de bedömer att medarbetarna vet om detta. Det vanligaste svaret på vart medarbetarna skulle vända sig, är till närmsta chef. Någon svarar att de skulle använda sig av visselblåsarfunktionen och till en högre chef om misstanken skulle avse närmaste chef.

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

#### Kontrollmiljö

Exempel på inbyggd kontrollmiljö som ges i intervjuerna är: attestreglementet<sup>9</sup> och eskaleringsfunktionen för leverantörsfakturor<sup>10</sup> som avser stora belopp. Bisysslor<sup>11</sup> kartläggs årligen. Fastighetsservice gör säkerhetskontroller innan de slutför rekrytering av nya medarbetare.

Inköpsenheten anger i enkätsvaret att lagen om offentlig upphandling<sup>12</sup> (LOU) styr regionens arbete på inköps/upphandlingsområdet. LOU kan ses som en kontrollmiljö då syftet med LOU är bland annat att offentliga medel ska användas så effektivt som möjligt, främja fri konkurrens och se till att upphandlingar görs affärsmässigt. Av enkätsvaren är det en övervägande del av verksamheterna som svarar att de inte har något organiserat förebyggande arbete som kan kopplas till en kontrollmiljö. Folkvandvården Sörmland AB arbetar med kontrollmoment som finns dokumenterade i interkontrollplanen. Några verksamheter svarar att de pratar om kontrollmiljöområden.

Säkerhetschefen anser att inbyggd kontrollmiljö saknas i många fall men att det finns insikt om risker. En anledning som förs fram är att det förekommer att man i organisationen låter ”smidighet” gå före och att inte ”krångla till det” istället för att ha en bättre kontrollmiljö. Säkerhetschefens erfarenhet är att det är vanligt i förtroendebaserade organisationer.

#### Bedömning och rekommendationer

Bedömningen är att det inte fullt ut är tydligt hur organisationen och ansvarsförhållandena är för det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter. Det framgår av de som intervjuats och från enkätsvaren där svaren varierar på vart man skulle vända sig om man var i behov av att få stöd i frågor som rör korruption och oegentligheter.

Bedömningen är att det organisatoriska ansvarsförhållandet på övergripande och på verksamhetsnivå bör framgå tydligare i riktlinjen, att riktlinjen görs känd och att information om området finns på intranätet.

Bedömningen är att en viss inbyggd kontrollmiljö finns i form av attestreglementet, LOU och kartläggning av bisysslor med mera. Av enkätsvaren framgår det att verksamheterna överlag inte bedriver ett organiserat förebyggande arbete. Bedömningen är att Folkvandvården Sörmland AB arbetar systematiskt utifrån den beslutade interkontrollplanen där området finns med.

---

<sup>9</sup> Landstingsfullmäktige § 62/07, Attestreglemente

<sup>10</sup> <http://insidan.dll.se/arbetsatt/gemensamt-stod/hantera-ekonomi/hantera-leverantorsfakturor/orderlos-faktura/godkand-prestationbeslutsattest-samt-tillaggandringar>

<sup>11</sup> Bisyssla - Regler inom Landstinget Sörmland <https://edilprod.dll.se/GetPublicFile.ashx?docid=314151>

<sup>12</sup> Lag (2016:1145) om offentlig upphandling



## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

För att ytterligare stärka det förebyggande arbetet och för att säkerställa att regionen har en tydlig organisation och en klar fördelning av ansvar och för att säkerställa att regionen har en god kontrollmiljö, lämnas rekommendationerna att:

- ✓ Tydliggöra organisation och fördelning av ansvar
- ✓ Säkerställa att organisation och fördelning av ansvar görs kända
- ✓ Säkerställa att kontrollmiljö finns (att det förebyggande arbetet sker strukturerat och löpande i hela organisationen)
- ✓ Riktlinjen kompletteras och revideras utifrån tydliggjord organisation och fördelning av ansvar och hur kontrollmiljön ser ut.

### Risikanalys och riskmedvetenhet

*Revisionsfråga: Upprättas dokumenterade riskanalyser?*

Regeringens handlingsplan beskriver att riskanalyser bidrar till att skapa riskmedvetna organisationer och höja den allmänna riskmedvetenheten hos medarbetarna. En medvetenhet om vilka risker som finns på övergripande nivå och i verksamheterna, gör att riskerna kan förebyggas och det blir tydligt vad man ska agera på. Ett systematiskt arbete med att upprätta riskanalyser kan också vara ett underlag för att följa upp och utvärdera vidtagna åtgärder

Inga riskanalyser har hittills genomförts på regionövergripande nivå på området enligt de intervjuade. Chefsjuristen berättar att antikorrupsionsgruppen planerar att påbörja ett konkret arbete med en övergripande riskanalys för regionen, vilken även ska mynna ut i riskanalyser i verksamheterna. Enligt enkätsvaren är Folkandvården Sörmland AB den enda verksamhet som gör riskanalyser.

Riktlinjen anger inget om att riskanalyser ska upprättas.

Det styrande dokumentet Reglemente för intern kontroll<sup>13</sup> tar upp nödvändigheten med att arbeta med riskanalyser då det vanligen finns omständigheter och risker som hindrar eller hotar att verksamheten inte når sina mål eller uppfyller externa eller interna krav. Området korruption och oegentligheter nämns inte specifikt. Reglementet anger att målsättningen är att alla verksamheter inom Region Sörmland ska ha interkontrollplaner baserade på riskanalyser.

Det pågår ett utvecklingsarbete kring regionens process för intern kontroll. Enhetschefen för investering- och bolagsstyrning ansvarar för och leder arbetet med att ta fram en struktur och arbetssätt på övergripande nivå. En arbetsgrupp har bildats.

---

<sup>13</sup> Regionfullmäktige § 175/19, Revidering av reglemente för internkontroll

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

Enhetschefen ingår också i antikorrupsionsgruppen och där har diskussioner påbörjats om hur processerna för intern kontroll och det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter, bör förhålla sig till varandra. I nuläget är det inte klargjort.

### Bedömning och rekommendationer

För att ytterligare stärka det förebyggande arbetet och för att säkerställa att regionen är en riskmedveten organisation lämnas rekommendation att:

- ✓ Upprätta riskanalyser och det bör också framgå av riktlinjen
- ✓ Harmoniera riktlinjen med andra styrande dokument, till exempel reglementet för intern kontroll.

### Kunskap och etiska förhållningssätt

*Revisionsfråga: Säkerställs medarbetares kunskap inom området?*

Regeringens handlingsplan beskriver att medarbetarnas kunskaper är betydelsefulla i arbetet med korruption. Att de har kunskap om regler och om korruption och hur de kan motverka riskerna, för att begå omedvetna fel, är viktigt. Även för att upptäcka fel som begås av andra. För att hålla området om korruption och korruptionsrisker levande rekommenderas regelbunden kommunikation, återkommande samtal och övningar på arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) ger stöd till kommuner och regioner i deras arbete för att motverka korruption bland annat genom kunskapsspridning och utvecklingsarbete. På deras hemsida finns också flera utbildningsfilmer. Det beskrivs också i riktlinjen.

De som intervjuats uppger att det inte genomförs utbildningsinsatser som specifikt avser området förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter. Vid tidpunkten för granskningen har vi inte funnit någon utbildning, i regionens kompetensportal på intranätet, som avser området.

Några av de intervjuade upplever att det saknas ett samlat grepp om utbildning på området och att det är oklart vilken del av organisationen som har ansvaret för att utbilda. Chefsjuristen berättar att antikorrupsionsgruppen har påbörjat diskussioner om hur informations- och utbildningsinsatser ska genomföras.

Det förekommer att utbildningar tar upp delar av området. Exempel är vid utbildning i internkontroll, mutor och jäv tas upp när nya chefer och medarbetare får utbildning inför att ges attesträtt och att loggkontroller görs i journalsystemet NCS Cross. Obligatoriska e-kurser i informationssäkerhet och informationssäkerhet i vården ska genomföras när nya medarbetare får introduktion och dessa tar bland annat upp sekretess.



## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

Fastighetsservice har haft utbildningsinsatser som har pausats under två år men som ska återupptas. När riktlinjen hade beslutats 2015, beslutade dåvarande FM-enheten om en kompletterande skriftlig riktlinje för verksamheten<sup>14</sup> för att tydliggöra gränsdragningen vad som gäller i affärsrelationer med mera och att nolltolerans gäller. Det är skapare än regionens riktlinje som anger att det är tillåtet att till exempel bjudas på en ”normal” arbetslunch i samband med uppdraget.

FM-enheten tog också del av skriften ÖMK<sup>15</sup> som tagits fram 2015 av SKR och parterna inom bygg – och fastighetssektorn. Skriften användes som utbildningsmaterial då medarbetarna utbildades på FM-enhetens verksamhetsdagar. Efter genomförd utbildning fick de läsa skriften och underteckna att de tagit del och förstått. Därefter diariefördes den undertecknade skriften. Den kompletterande skriftlig riktlinje för verksamheten ska uppdateras och beslutas i fastighetsservices ledningsgrupp inför att utbildningen med mera ska återupptas.

Av den regionövergripande riktlinjen framgår det att alla anställda och förtroendevalda är skyldiga att känna till och tillämpa riktlinjen och att för att stärka det preventiva skyddet mot korruption, muta och jäv, har cheferna ett särskilt ansvar att föra ut riktlinjen till medarbetarna vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Det anges också att chefer och kollegor ska diskutera riktlinjen för att aktivt tillämpa den på arbetsplatsen.

Av intervjuerna framkommer det att man inte upplever att riktlinjen förs ut och att man inte tar upp området på arbetsplatsträffar. Enligt enkätsvaren är det fyra verksamheter och Folktandvården Sörmland AB som informerar och utbildar medarbetare och chefer. Det görs vid introduktion, på olika möten och på arbetsplatsträffar. Några verksamheter använder sig av SKR:s utbildningsmaterial och filmer. Nio verksamheter har svarat att det inte informerar/utbildar. Några chefer uppger att de ser behov av informations- och utbildningsinsatser och att till exempel en obligatorisk e-utbildning borde finnas.

Enligt chefsjuristen har regionens ledning, regionstyrelsen och regionfullmäktige fått information och varit involverade på området genom att ha beslutat om riktlinjen 2015 och infört visselblåarsystem. Enligt fastighetschefen förekommer det att området berörs när fastighetsärenden föredras.

---

<sup>14</sup> FM-enhetens kompletterande riktlinje till landstingets riktlinje ”Riktlinje mot korruption, mutor och jäv för anställda och förtroendevalda i Landstinget Sörmland och de landstingsägda bolagen”, LS-FM18-0025, daterad 2018-03-26

<sup>15</sup> <https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/overenskommelse-mellan-leverantorer-och-bestallare.html> Överenskommelse för att motverka mutor och korruption (ÖMK) - mellan leverantörer och beställare inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn. Daterad 2015-12-09

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

#### Bedömning och rekommendationer

Bedömningen är att det inte är tydliggjort vilken verksamhet på övergripande nivå, som ansvarar för information/utbildning.

Bedömningen är att utbildning för medarbetare, chefer och förtroendevalda i stor utsträckning saknas. Området tas upp i vissa verksamheter vid till exempel introduktion, på möten och för diskussion på arbetsplatsträffar, vilket är positivt.

Fastighetservice har tidigare genomfört verksamhetsanpassad utbildning och diskuterat området på verksamhetsdagar och arbetsplatsträffar och ska återuppta arbetet, vilket är positivt.

För att ytterligare stärka det förebyggande arbetet och för att säkerställa att medarbetare, chefer och förtroendevalda har kunskap inom området lämnar vi rekommendationen att:

- ✓ Utse ansvarig verksamhet för information/utbildning
- ✓ Säkerställa att medarbetare, chefer och förtroendevalda (till exempel inför varje mandatperiod) informeras och utbildas i enlighet med riktlinjen
- ✓ Överväga att ge verksamheterna i uppdrag att ta fram verksamhetsspecifik information/utbildning då risker för korruption och oegentligheter ser olika ut i verksamheterna.

#### Hantering av misstanke om korruption

*Revisionsfråga: Finns rutiner för hantering av misstankar om korruption?*

Regeringens handlingsplan anger att det är viktigt att en organisation har rutiner för att hantera misstankar om korruption och oegentligheter. På så sätt skapas förutsättningar för en effektiv och rättssäker hantering av sådana misstankar och det kan öka medarbetarnas benägenhet att slå larm. Det är lika viktigt att medarbetarna känner till rutinen. Det bör finnas information på intranätet om vart man ska vända sig, vid misstankar om korruption, hur anmälan kan göras och vad som händer när anmälan är gjord.

#### Visselblåsarsystem

Region Sörmland har ett visseblåsarsystem och på intranätet finns information om systemet<sup>16</sup>. Det framgår att medarbetare ska kunna känna sig trygga med att slå larm om allvarliga missförhållanden i verksamheten. Enligt chefsjuristen avser ”medarbetare” underförstått medarbetare och förtroendevalda, då visseblåsarsystemet är ett internt system.

---

<sup>16</sup> <http://insidan.dll.se/anstallning-och-arbetsmiljo/visselblasarsystem>

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

Exempel ges om att det kan handla om muta, bedrägeri, stöld, allvarliga diskrimineringar och trakasserier eller avvikelser mot interna regler och riktlinjer. Anmälan kan avse förtroendevalda eller personer som har en ledande ställning eller en nyckelposition med ansvar för till exempel stora inköp eller andra verksamhetskritiska funktioner. Anmälan kan göras anonymt och på olika sätt. Ett av sätten är att anmäla genom att fylla i blanketten<sup>17</sup> som finns på intranätet.

Det framgår att anmälan görs via blanketten eller e-post till angivna adresser. Anmälan utreds av regionens utredningsgrupp som består chefsjurist, säkerhetschef, förhandlingschef och informationssäkerhetschef och deras kontaktuppgifter framgår.

Det anges att mindre allvarliga avvikelser och fel ska rapporteras via ordinarie rapporteringsvägar, till närmaste lämplig chef.

Det finns en länk till FAQ (frequently asked questions=vanligt ställda frågor). Där framgår att en anmälan kan göras av vem som helst som iakttagit en misstänkt händelse som berör regionen och vad visselblåsarsystemet inte omfattar (till exempel problem som rör alkohol och droger och eller arbetsmiljön som är mindre allvarliga). Det beskrivs att alla anmälningar inledningsvis bedöms av regionens utredningsgrupp.

Det finns också en länk till information om meddelarfrihet<sup>18</sup> och att det är en grundlagsskyddad rätt (utifrån regler i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen) att alla anställda kan kontakta media med information helt anonymt.

De som intervjuats har kännedom om att regionen har ett visselblåsarsystem i egen regi. Däremot tycker de att det är svårt att veta i vilken utsträckning medarbetarna känner till att det finns och att de har meddelarfrihet som anställda. I intervjuerna beskrivs att när visselblåsarsystemet infördes informerades regionens ledningsgrupp och respektive sjukhusråd. De i sin tur hade i uppgift att sprida informationen vidare i sina verksamheter. Visselblåsarsystemet presenterades som en nyhet på intranätet. De förtroendevalda i regionstyrelsen har fått särskild information om visselblåsarsystemet när det beslutades och chefsjuristens bild är att förtroendevalda har kunskap om att regionen har ett visselblåsarsystem. Enligt enkätsvaren har nio av 14 chefer informerat medarbetarna om visselblåsarfunktionen. Det har gjorts muntligt bland annat på

---

<sup>17</sup> <http://insidan.dll.se/anstallning-och-arbetsmiljo/visselblasarsystem> Blankett Tips om oegentligheter – visselblåsarsystem Region Sörmland. Datum saknas.

<sup>18</sup> <http://insidan.dll.se/anstallning-och-arbetsmiljo/anstallningsvillkor/meddelarfrihet/>

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och på möten. Flera chefer anger att de hänvisar till information på intranätet.

Regionen har bedömt att det inte ska finnas information om visselblåarsystemet på regionens externa hemsida, då det enbart avser medarbetare och förtroendevalda.

#### **Ny visselblåsarlag från 17 december 2021**

Lagen som finns idag heter lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Den har ersatts den 17 december 2021 då en ny lag trädde i kraft, lag (2021:890)<sup>19</sup> om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen.

Visselblåsarlagen innehåller vissa nyheter. Personer som kan visselblåsa och som skyddas av lagen, är något förenklat benämnda arbetstagare. Kretsen har utökats till att gälla bland annat även den som söker arbete och den som har lämnat arbetsplatsen. Inhyrd personal omfattas även sedan tidigare. Rapporteringsrutiner beskrivs och där framgår bland annat att den rapporterende personen ska få en bekräftelse, inom sju dagar, på att rapporten tagits emot. Återkoppling ska sedan ges i skälig omfattning och senast inom tre månader efter bekräftelsen. Enligt övergångsreglerna ska regionen kunna leva upp till innehållet i den nya lagen från den 22 juli 2022.

Chefsjuristen och säkerhetschefen har deltagit i en extern utbildning om den nya lagen och ser nu över vad regionen behöver komplettera och ändra, med anledning av att den införts.

#### **Rutiner - när händelse inträffat**

Riktlinjen beskriver under rubriken *Frågor och svar* hur medarbetare och förtroendevalda ska gå tillväga om de utsätts för försök till påverkan som upplevs otillbörligt eller om de erbjuds muta. I de fallen anger riktlinjen att närmaste chef eller lämplig överordnad kontaktas.

Om medarbetaren själv eller om någon arbetskamrat tagit emot muta, ska det rapporteras till närmsta chef och chefen ska i sin tur ska rapportera händelsen till regiondirektören utifrån det administrativa beslutet 2008-12-07 som heter *Förhållningssätt vid misstänkt brottslighet inom Landstinget Sörmland*<sup>20</sup>.

Av dokumentet framgår landstinget ser allvarligt på all form av brottslighet och beskriver att vid brott som lyder under allmänt åtal ska landstingsdirektören

<sup>19</sup> [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2021890-om-skydd-for-personer-som\\_sfs-2021-890](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2021890-om-skydd-for-personer-som_sfs-2021-890)

<sup>20</sup> Förhållningssätt vid misstänkt brottslighet inom Landstinget Sörmland, LS-LED08-358, LS-LED14-474, 2008-12-07

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

informerar och brottet ska alltid polisanmälas. Exempel på sådana brott är bedrägeri, förskingring och mutbrott. Andra brott som alltid skall polisanmälas är brott mot patient/brukare. Vid lindrigare fall av brottslighet som inte lyder under allmänt åtal bedömer ansvarig chef om polisanmälan ska göras. Av dokumentet framgår inte vad som menas med lindrigare fall och om dessa fall ska anmälas vidare i organisationen.

De flesta som intervjuats har svårt att ge en bild av om riktlinjen är känd i verksamheterna och om den har implementerats där. Enligt enkätsvaren uppger 13 av 14 chefer att riktlinjen är känd. Några av kommentarerna är att den tagits upp på arbetsplatsträffar och på olika möten. Två chefer anger att den är mer känd på chefsnivå än på medarbetarnivå. På frågan om riktlinjen har implementerats i verksamheten svarar 10 av 14 chefer att den har det. Som exempel på hur den implementerats är svaret även här att den tagits upp på arbetsplatsträffar och på möten. Några verksamheter har svarat att de är uppmärksamma på jäv, inköp och gåvor (särskilt vid jul). Inköp har med riktlinjen i sin handbok och Folktandvården Sörmland AB informerar klinikchefer och andra chefer årligen som i sin tur informerar vidare i organisationen.

Av intervjuerna framgår att det inte finns någon dokumenterad rutin för den praktiska hantering när det inträffat en händelse som avser korruption och oegentligheter. Det beskrivs att när det sker, sammankallas olika representanter utifrån vad som hänt (till exempel från HR, juridiska staben och verksamhetschef) och man löser den enskilda händelsen. Här efterlyses ett mer strukturerat arbetssätt än det som finns idag, som är mer "reaktivt". Samtidigt framförs synpunkter om att då det finns många olika varianter av korruption och oegentligheter, som kräver olika lösningar, och att det innebär att det är svårt att ha en rutin. Inom hälso- och sjukvården har ett arbetssätt börja växa fram där man bildat en arbetsgrupp med olika representanter. Enligt enkätsvaren är det ingen som har skriftliga verksamhetsspecifika rutiner för verksamheten om hantering av misstanke om korruption eller oegentligheter.

### **Bedömning och rekommendationer**

Regionen har ett visselblåarsystem vilket är positivt och information finns på intranätet. Enligt enkätsvaren har inte samtliga chefer (av de som svarat) informerat om visselblåarsystemet. Bedömningen är att informationen kan förtydligas så att det framgår att visselblåarsystemet även omfattar förtroendevalda och att de förtroendevalda har möjlighet att inhämta information om visselblåarsystemet. Arbeta pågående med att anpassa information med mera till den nya visselblåsarlagen.

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

Bedömningen är att riktlinjen är behov av uppdatering då den bland annat inte omfattar den nya organisationen från 2019 och att ett visseblåarsystem införts. Bedömningen är att riktlinjen saknar en bred definition av begreppet korruption och oegentligheter, som regeringens handlingsplan rekommenderar (exempel på områden beskriv i bakgrunden). Riktlinjen bör harmonieras med andra styrande dokument, till exempel reglementet för intern kontroll.

Det är positivt att i stort sett alla som besvarat enkäten känner till riktlinjen och har informerat vidare i organisationen om den. Informationen ges på olika sätt och vid olika tillfällen men inte med systematik.

Bedömningen är att det saknas verksamhetsspecifika rutiner och rutiner på central nivå för den praktiska hanteringen när det inträffat en händelse som avser misstanke om korruption eller oegentligheter.

För att ytterligare stärka det förebyggande arbetet och för att säkerställa att det finns ändamålsenliga riktlinjer/rutiner för hantering av misstankar om korruption och oegentligheter lämnar vi rekommendationerna att:

- ✓ Säkerställa att regionen lever upp till de utökade kraven som gäller i den nya visseblåsarlagen
- ✓ Säkerställ att alla som har rätt att anmäla och omfattas av visseblåarsystemet kan ta del av information om systemet
- ✓ Säkerställ att samtliga medarbetare, chefer och förtroendevalda informeras om visseblåarsystem
- ✓ Riktlinjen kompletteras och revideras
- ✓ Säkerställa att riktlinjen är känd
- ✓ Rutiner upprättas för den praktiska hanteringen när det inträffat en händelse som avser misstanke om korruption eller oegentligheter för att skapa förutsättningar för en effektiv och rättssäker hantering av sådana misstankar och för att öka medarbetarnas benägenhet att slå larm lämnas
- ✓ Säkerställa att rutinerna görs kända.

### **Samverka och lära av andras erfarenheter**

*Revisionsfråga: Sker samverkan för att ta del av andras erfarenheter?*

Regeringens handlingsplan beskriver att ett effektivt sätt att utveckla arbetet mot korruption och oegentligheter är att ta vara på kunskap och erfarenheter av praktiskt förebyggande arbete som finns i den egna organisationen och att samordna sig i externa nätverk. Samarbeten på olika nivåer bidrar bland annat till ett lärande, erfarenhetsutbyte och gör det lättare att undvika misstag som andra gjort.

## GRANSKNINGSRAPPORT

### *Revisionen*

Av svaren i intervjuer och enkäter framgår det att formaliserad samverkan med andra saknas, både på intern och extern nivå.

#### **Bedömning och rekommendationer**

Bedömningen är att samverkan saknas. För att ytterligare stärka det förebyggande arbetet lämnar vi rekommendationen att överväga att aktivt skapa forum för formaliserad samverkan, både internt och externt.

Revisionen

Åsa Forsman  
Sakkunnig revisor

## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

## Bilaga 1: Enkät om det förebyggande arbetet mot korruption och oegentligheter i regionens verksamheter och Folktandvården Sörmland AB

1. Namn:

2. Organisation/verksamhet:

3. Är det styrande dokumentet Riktlinjer mot korruption, mutor och jäv (Landstingsfullmäktige § 105/15, Riktlinjer mot korruption, mutor och jäv) känd i verksamheten? ja/nej?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Kommentar

4. Har riktlinjen implementerats i verksamheten? ja/nej? om du svarade ja beskriv hur detta gjorts- om du svarade nej beskriv varför det inte genomförts.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Kommentar

5. Finns det ett förebyggande arbete mot korruption och oegentligheter organiserat i verksamheten? ja/nej? om du svarade ja beskriv arbetet som görs, hur det är organiserat och vem som är ansvarig för vad.

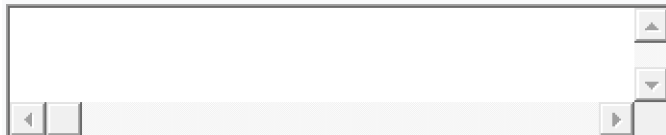
- ☐ Ja
- ☐ Nej



## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

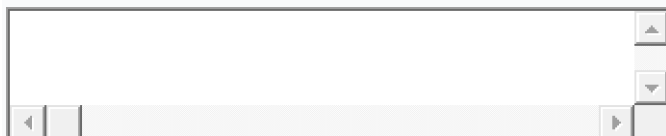
Kommentar



6. Vet du vart du som chef ska vända dig om du behöver stöd för att hantera frågor som rör korruption och oegentligheter? ja/nej? om du svarade ja ange till vilken/vilka funktioner eller namn på person, som du skulle kontakta.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

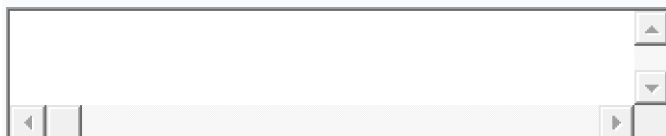
Kommentar



7. Upplever du/bedömer du att medarbetarna vet vart de ska vända sig om de vill anmäla misstanke om korruption och oegentligheter? ja/nej? om du svarade ja beskriv vart du bedömer att de skulle vända sig.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

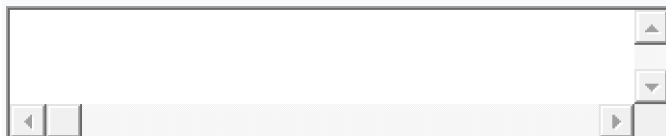
Kommentar



8. Finns skriftliga rutiner för verksamheten om hantering av misstanke om korruptioner eller oegentligheter? ja/nej? om du svarade ja ange namnet på rutinen och mejla den/dem separat till mig: [asa.forsman@regionsormland.se](mailto:asa.forsman@regionsormland.se)

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Kommentar



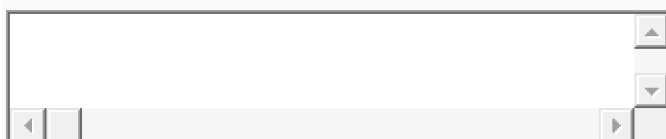
## GRANSKNINGSRAPPORT

### Revisionen

9. Har någon dokumenterad riskanalys gjorts för identifiering av områden som kan vara särskilt utsatta för försök till korruption och oegentligheter? ja/nej? om du svarade ja beskriv kortfattat på vilket sätt/vid vilket tillfälle/för vilka områden arbetet görs.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

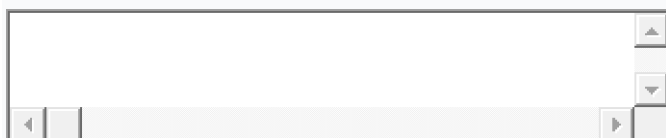
Kommentar



10. Utbildas chefer och medarbetare på området? ja/nej? om du svarade ja beskriv vilka utbildningsinsatser som genomförs och vid vilka tillfällen.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

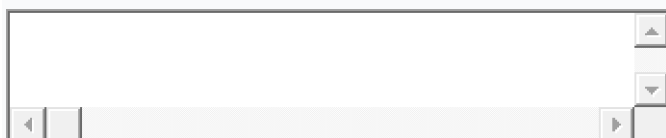
Kommentar



11. Sker samverkan för att ta del av andras erfarenheter internt eller externt? ja/nej? om du svarade ja beskriv hur samverkan sker och med vem/vilka.

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Kommentar



12. Har medarbetarna informerats om regionens visselblåsarfunktion? ja/nej? om du svarade ja beskriv hur de informerats och vid vilket/vilka tillfällen.

## GRANSKNINGSRAPPORT

## Revisionen

- ☐ Ja
- ☐ Nej

## Kommentar

[illegible]

13. Är det något annat som du vill delge oss som avser området att förbygga korruption och oegentligheter? Berätta gärna.

- ☐ Ja
- ☐ Nejs

## Kommentar