

Datum:
2021-08-27Diarienummer:
KRN-2021-00023

KOMMUNREVISIONEN

Mottagare:

Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige för kännedom

Granskning av det förebyggande arbetet mot jäv, mutor och korruption

Uppsala kommuns revisorer har uppdragit åt PwC att genomföra en granskning av kommunens förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Efter genomförd granskning är det vår sammanfattande revisionella bedömning att kommunstyrelsens övergripande förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption inte helt sker på ett ändamålsenligt sätt. Bedömningen är baserad på att området jäv, mutor och korruption är beaktat i styrelsens och delvis beaktat i nämndernas interna kontrollplaner för år 2021 med undantag för överförmyndarnämnden och räddningsnämnden. Vi konstaterar att nämnderna i sina interna kontrollplaner i större utsträckning också behöver beakta risker som är specifika för den egna verksamheten i syfte att utveckla det förebyggande arbetet gällande jäv, mutor och korruption.

Utifrån genomförd genomgång kan vi också konstatera att kommunen delvis har styrdokument inom ramen för det förebyggande arbetet samt att dess innehåll i vissa delar behöver utvecklas och göras kända för att kunna anses vara ändamålsenliga.

Utöver detta konstaterar vi att uppföljning av efterlevnaden av befintliga policyer och riktlinjer hänförliga till jäv, mutor och korruption inte sker systematiskt i dagsläget mer än för bisysslor. Vi konstaterar vidare att det finns ett förbättringsområde gällande utbildning inom jäv, mutor och korruption för såväl nyvalda förtroendevalda politiker som de som tillkommer under en mandatperiod. Vi ser även ett behov av att regelbundet informera de anställda om gällande regelverk samt värdegrunden som utgör en grundpelare i det förebyggande arbetet.

Givet svaren i vår genomförda enkät ser vi att det för relativt många är oklart vem de skall vända sig till vid misstanke om jäv eller korruption och att mycket få känner till kommunens visselblåsarfunktion vars syfte är att fungera som en alternativ rapporteringskanal när andra vägar att rapportera misstankar om oegentligheter inte kan användas. Vi har även i en fördjupad granskning under år 2020 särskilt uppmärksammat former och arbetssätt när det gäller visselblåsarfunktionen.

Sammantaget ger det en bild av att det finns ett stort behov av information kring hur misstänkta oegentligheter kan rapporteras. Detta är en brist i det förebyggande arbetet mot jäv, mutor och korruption. För att få genomslag i hela organisationen krävs ett tydligt ledarskap, såväl från tjänstemän som ansvariga politiker.

För att understryka vikten av detta arrangerar kommunrevisionen sedan flera år utbildningar för förtroendevalda, chefer och medarbetare. I år den 4-5 november. Vi ser positivt på att stadsdirektören, som högsta ansvarig tjänsteman, engagerat sig i dessa frågor och medverkar i vår utbildning. Då den når ett fåtal är det viktigt att kunskaperna sprids i hela organisationen.

Mot bakgrund av granskningsresultaten vill vi lämna följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Det är viktigt att kommunstyrelsen säkerställer att området jäv, mutor och korruption är beaktat i samtliga nämnders interna kontrollplaner.
- Informera nämnderna om vikten av att de risker som tas med för jäv, mutor och korruption i respektive riskanalys ska vara nämndsspecifika.
- Utveckla styrdokumentet relaterade till risken för jäv, mutor och korruption ytterligare i syfte att nå ett ändamålsenligt innehåll.
- Arbeta fram och kommunicera en uppförandekod för leverantörer vilken tydliggör kommunens ståndpunkt kring mutor och korruption.
- Genomföra regelbundna utbildningar kring jäv, mutor och korruption för förtroendevalda politiker även under pågående mandatperiod.
- Genomföra löpande utbildningar/ informationen kring jäv, mutor och korruption till tjänstepersoner/ chefer exempelvis vid arbetsplatsträffar och workshops.
- Säkerställa att adekvat information om kommunens visselblåsarfunktion samt alternativa rapporteringskanaler gällande misstänkta oegentligheter ges till alla förtroendevalda och tjänstepersoner.
- Genomföra en uppföljning av styrdokumentens efterlevnad vilket exempelvis kan ske inom ramen för den interna kontrollplanen.

Revisionen begär yttrande över revisionens iakttagelser och lämnade rekommendationer från kommunstyrelsen senast 2021-11-30 till kommunrevisionen@ uppsala.se och till det sakkunniga biträdet, lena.salomon@ pwc.com.

För kommunrevisionen



Per Davidsson
Ordförande

Granskning av det förebyggande arbetet mot jäv, mutor och korrruption

Uppsala kommun

Augusti 2021





Projektledare: Malin Odby, certifierad kommunal revisor

Kvalitetssäkrare/ specialist: Magnus Lindahl

Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Uppsala kommun har PwC genomfört en granskning av kommunstyrelsens övergripande förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption. Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsens övergripande förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption är ändamålsenligt. Den sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsens övergripande förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption *inte helt* sker på ett ändamålsenligt sätt.

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

Revisionsfrågor	Bedömning
Är området jäv, mutor och korruption beaktat i styrelsens och nämndernas riskanalys och interna kontrollplan?	Delvis 
Finns det adekvata riktlinjer med ändamålsenligt innehåll?	Delvis 
Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende jäv, mutor och korruption?	Delvis 
Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende jäv, mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?	Delvis 

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Informera nämnderna om vikten av att de risker som tas med för jäv, mutor och korruption i respektive riskanalys ska vara nämndsspecifika.
- Utveckla styrdokumentet relaterade till risken för jäv, mutor och korruption ytterligare i syfte att nå ett ändamålsenligt innehåll.
- Arbeta fram och kommunicera en uppförandekod för leverantörer vilken tydliggör kommunens ståndpunkt kring mutor och korruption.
- Genomföra regelbundna utbildningar kring jäv, mutor och korruption för förtroendevalda politiker även under pågående mandatperiod.
- Genomföra löpande utbildningar/ informationen kring jäv, mutor och korruption till tjänstepersoner/ chefer exempelvis vid arbetsplatsträffar och workshops.
- Säkerställa att adekvat information om kommunens visselblåsarfunktion samt alternativa rapporteringskanaler gällande misstänkta oegentligheter ges till alla förtroendevalda och tjänstepersoner.
- Genomföra en uppföljning av styrdokumentens efterlevnad vilket exempelvis kan ske inom ramen för den interna kontrollplanen.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	4
Avgränsning och metod	5
Inledande avsnitt om det förebyggande arbetet mot mutor och korruption	6
Granskningsresultat	10
Riskanalys och intern kontrollplan	10
lakttagelser	10
Bedömning	13
Riktlinjer	13
lakttagelser	13
Bedömning	17
Uppföljning	20
lakttagelser	20
Bedömning	20
Utbildning och information	21
lakttagelser	21
Bedömning	22
Samlad bedömning	24
Rekommendationer	24
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	24

Inledning

Bakgrund

Ett antal avslöjanden avseende oegentligheter inom den offentliga sektorn har inneburit en ökad uppmärksamhet på risken för oegentligheter inom dessa organisationer. Offentliga verksamheter arbetar på uppdrag av medborgare. För att upprätthålla allmänhetens förtroende är det väsentligt att det finns ett tillräckligt och effektivt skydd och en intern kontrollstruktur som motverkar förekomsten av oegentligheter. Detta gäller särskilt oegentligheter i form av jäv, mutor och korruption där medarbetare eller förtroendevalda missbrukat sin förtroendeställning vilka, oavsett den ekonomiska skadan, typiskt sett medför stora förtroendeskadorna och ifrågasättande av den offentliga verksamhetens saklighet och opartiskhet - vilka är grundfundament för offentlig verksamhet.

I sin senaste uppföljning av internkontrollplan 2020 redovisar kommunstyrelsen att kunskapen om mutbrott och jäv har ökat sedan 2019 års mätning. Man når dock inte full måluppfyllelse när det gäller kunskapen varken hos förtroendevalda och tjänstepersoner.

Revisorerna i Uppsala kommun har utifrån väsentlighet och risk beslutat att granska kommunstyrelsens styrning av förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunstyrelsens övergripande förebyggande arbete mot jäv, mutor och korruption är ändamålsenligt.

Revisionsfrågor:

1. Är området jäv, mutor och korruption beaktat i styrelsens och nämndernas riskanalys och interna kontrollplaner?
2. Finns det adekvata riktlinjer (exempelvis direktupphandling, antikorrupsionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, bisysslor, jäv, uppförandekod för leverantörer, representation, resor-konferenser) med ändamålsenligt innehåll?
3. Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende jäv, mutor och korruption?
4. Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende jäv, mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?

Revisionskriterier

- COSO ramverk för intern styrning och kontroll, 2013
- Om mutor och jäv - vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner (SKR)
- Kod mot korruption i näringslivet ("Näringslivskoden"), 2020, Institutet Mot Mutor
- Interna styrdokument

Avgränsning och metod

Granskningen är kommunövergripande avseende styrning och uppföljning och avgränsas till kommunstyrelsen och nämnderna i övrigt.

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

Denna granskning inriktar sig på oegentligheter i form av mutor och korruption t.ex. trolöshet, förskingring och handlingar där personer i förtroendeposition (tjänstemän och förtroendevalda) nyttjar sin position för egen eller annans vinning på kommunens bekostnad. Korruptionsbegreppet omfattar således inte bara mutor i lagens mening utan också andra företeelser och agerande av personer i förtroendeställning som kan skada förtroendet för en verksamhet exempelvis s.k. vänskapskorruption och ageranden som kan medföra att krav på saklighet och opartiskhet ifrågasätts. Även insatser för att säkerställa att jäv inte föreligger i beslutsfattande ingår i granskningen. Oegentligheter som utförs av externa personer riktade mot kommunen omfattas exempelvis inte. Inte heller oegentligheter i form av trakasserier eller andra olämpliga beteende som sker utanför arbetsplatsen.

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. Intervjuer har genomförts med kommunstyrelsens presidium, stadsdirektör, stadsjurist, förhandlingschef, säkerhetschef samt redovisningschef. Vidare har en enkät till förtroendevalda, chefer och medarbetare genomförts inom ramen för granskningen med en totalt svarsfrekvens om 61% (se bilaga 1). Enkäten har skickats till 1.700 personer varav 153 av 389 förtroendevalda svarat (svarsfrekvens 39 %), 581 av 611 chefer svarat (svarsfrekvens 95 %) samt 301 av 700 medarbetare (svarsfrekvens 43 %).

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

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att sakgranska rapporten.

Inledande avsnitt om det förebyggande arbetet mot mutor och korrruption

Intern kontroll och COSO-modellen

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

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

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

Figur 1. COSO-modellen och dess fem komponenter.



Nedan beskrivs COSO-modellens olika komponenter.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kod mot korruption i näringslivet, Institutet mot Mutor

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

- *Ställningstagande från ledningen*
- *Analys av risken för korruption*
- *Interna regler mot korruption*
- *Kommunikation och utbildning*

- System och kontroll av mellanhänder och andra tredjeparter
- Rapporteringssystem (visselblåsning)
- Verktyg för kontroll och uppföljning

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

Adekvata riktlinjer i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption

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

Värdegrund

Vikten av att vara saklig och opartisk bör vara en integrerad del av värdegrunden då dessa aspekter är direkt kopplade till det förebyggande arbetet mot jäv, mutor och korruption.

Antikorruptionspolicy

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

Tips och incidenthantering

Information om hur inkomna tips och eventuella incidenter ska hanteras och utredas.

Bisysslor

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

Jäv

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

Uppförandekod för leverantör

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

Representation

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

Resor/ konferenser

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

Direktupphandling

Hänvisning till regelverken med förklaring kring gällande regler och lagar samt information om kommunspecifika riktlinjer.

Granskningsresultat

Risikanalys och intern kontrollplan

Revisionsfråga 1: Är området jäv, mutor och korruption beaktat i styrelsens och nämndernas riskanalys och interna kontrollplaner?

lakttagelser

Kommunfullmäktige antog den 26 mars år 2007, § 83 ett reglemente för intern kontroll för kommunen och de kommunala bolagen. Av reglementet framgår att det av resursskäl inte kan upprätthållas ett internkontrollsystem som syftar till att identifiera och förhindra samtliga fel eller brister som kan uppstå. En avvägning måste göras mellan bedömd risknivå och resursåtgång och riskanalysen utgör sedan grunden för nämnden/ styrelsens uppföljning av den interna kontrollplanen.

Enligt reglementet ska nämnder årligen upprätta en internkontrollplan. Av reglementet för intern kontroll framgår det av 1 § att kommunstyrelsen ska i samarbete med nämnder och styrelser medverka till att utveckla internkontrollplanerna så att planerad granskning i allt väsentligt baseras på väl genomförda riskanalyser. Av 6 § i reglementet framgår att nämnden/ styrelsen ska som grund för sin styrning genomföra riskbedömningar för sin verksamhet.

Kommunstyrelsen beslutade 2020-12-16 att godkänna uppföljningen av kommunstyrelsens interna kontrollplan för 2020. I uppföljningen redovisas att kontrollmomentet *Granskning av representationsfakturor* genomförts med mindre anmärkning. Ett fåtal fakturor saknar eller har mindre utvecklade beskrivningar av deltagare och syfte. Resultatet visar att kontrollen av representationsfakturor bedöms fungera men fortsatt utvecklingspotential och tillsynsbehov finns. Av uppföljningen framgår även att åtgärder i form av informationsinsatser till medarbetare skall ske framåt samt kommer kontrollmomentet att följas upp även år 2021.

Av dokumentet framgår även att uppföljning gjorts tidigare under år 2020 avseende *regler för mutor, jäv och representation*. Uppföljningen skedde genom en webbenkät till alla chefer och förtroendevalda i Uppsala kommun. Svarsfrekvensen var 56 % för förtroendevalda och 84 % för chefer. Enkäten bestod av frågor om kunskaper och erfarenheter av mutor, jäv och representation utifrån innehållet i kommunens policy mot mutor samt policy för representation.

Kommunstyrelsen beslutade även den 16 december år 2020 om "*Internkontrollplan 2021 med analys enligt reglemente 2020*". Av dokumentet framgår områden som det ska finnas kontrollmoment inom. De obligatoriska kontrollområden är:

- Verksamhetskontroller
- Kontroller av system och rutiner
- Kontroll av efterlevnad av regler, policys och beslut

- Finansiell kontroll
- Kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv

I dokumentet finns det två kommunövergripande kontrollmoment avseende oegentligheter, mutor och jäv. Dessa framgår av nedan tabell.

Kontrollområde	Riskbeskrivning	Kontrollmoment	Kontrollmetod	Tidpunkt för rapportering
Kontroll avseende oegentligheter. mutor och jäv	Bristande kunskap om, eller respekt för, policy för mutor och jäv samt policy för representation kan leda till risk för förekomst av mutbrott eller andra oegentligheter.	Kontroll av kunskap hos kommunens politiker och tjänstemän om regler för mutor och jäv respektive representation.	Enkät om kunskap om mutor och jäv respektive representation	Augustiuppföljning
		Kontroll av att granskningen av representationsfakturor i ekonomisystemet fungerar.	Samtliga representationsfakturor kontrolleras efter slutattest, avseende att syfte och deltagare angivits, att policy efterlevs samt att eventuellt program bifogas. Stickprov genomförs för att verifiera att kontrollen fungerar.	Årsbokslut

Nedan tabell visar om respektive nämnd beaktat mutor och korruption i sin interna kontrollplan år 2021.

Nämnd	Beaktat mutor och korruption
Kommunstyrelsen	Ja, sker genom kontroll av kunskap hos förtroendevalda i kommunstyrelsen och chefer inom den egna förvaltningen avseende regler för mutor och jäv respektive representation (sker genom kommunens enkät). Sker även genom kontroll av attestflödet och att fakturering från konsulter inte avviker från avtal inom mark och exploateringsverksamheten.
Arbetsmarknadsnämnd	Ja, uppföljning sker genom den webbenkät som sänds ut till förtroendevalda och

	tjänstepersoner av kommunledningskontoret.
Gatu-och samhällsmiljönämnden	Ja, sker genom kontroll av att utbildning i mutor och jäv för förtroendevalda och tjänstepersoner skett samt genom den kommunövergripande enkäten.
Idrotts- och fritidsnämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Kontrollmetoden sker genom redovisning av enkätresultaten från den kommunövergripande enkäten.
Kulturnämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Kontroll sker av att beviljat bidrag till organisationer används för avsett ändamål.
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Detta sker genom kontroll av att avdelnings- och enhetschefer informerat medarbetarna om rutiner för rapportering av oegentligheter, mutor och jäv minst en gång om året. Vidare sker analys av den kommunövergripande enkäten.
Namngivningsnämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Kontrollen sker genom den kommunövergripande enkäten till förtroendevalda och chefer.
Omsorgsnämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Kontrollen sker genom den kommunövergripande enkäten till förtroendevalda och chefer.
Plan- och byggnadsnämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Kontrollmetoden sker genom analys av den enkät som skickas kommunövergripande.
Räddningsnämnden	Nej
Socialnämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Kontrollen sker genom den kommunövergripande enkäten till förtroendevalda och chefer.
Utbildningsnämnd	Ja, kontroll för både mutor och påtryckningar samt risk att beslut fattas trots jävsförhållande beaktas. Om den kommunövergripande kontrollen (enkäten) visar på brister genomförts informationsinsatser.

Äldrenämnden	Ja, kontroll avseende oegentligheter, mutor och jäv beaktas. Kontroll sker av kunskap (kommunövergripande enkät) hos nämndens politiker och tjänstemän om regler för mutor, jäv och representation.
Överförmyndarnämnden	Nej

Bedömning

Revisionsfråga: Är området jäv, mutor och korruption beaktat i styrelsens och nämndernas riskanalys och interna kontrollplaner?

Bedömning: Delvis.

Vi konstaterar att området jäv, mutor och korruption är beaktat i styrelsens och delvis beaktat i nämndernas interna kontrollplan för år 2021. Vi ser det som positivt att detta är ett av de obligatoriska kontrollområdena i den interna kontrollplanen vilket säkerställer att nämnderna även beaktar området i sin interna kontrollplan. Detta är gjort med undantag för överförmyndarnämnden och räddningsnämnden. Då det förebyggande arbetet mot mutor och korruption ska vara riskbaserat är det dock viktigt att nämnderna inte enbart hänvisar till den kommunövergripande enkäten som genomförs utan även beaktar risker som är specifika för den egna verksamheten. Något som också framgår av ovan nämnda reglementet för intern kontroll från 2007. Detta i syfte att skapa ett ändamålsenligt och riskbaserat förebyggande arbete inom mutor och korruption inom den egna verksamheten.

Riktlinjer

Revisionsfråga 2: Finns det adekvata riktlinjer med ändamålsenligt innehåll?

Iakttagelser

Policies och riktlinjer utgör ofta ett bra grundskydd mot mutor och korruption om dessa är väl genomtänkta och hänger samman samt bygger på en medvetenhet om risker. I kommunen finns det ett flertal riktlinjer och policies som berör området mutor och korruption. Nedan beskrivs de styrdokument som bedöms som särskilt intressanta för granskningen.

Värdegrund

Uppsala kommun har en värdegrund med tre inriktningar, Göra skillnad, Arbeta tillsammans och Välkomna nyskapande. Nedan beskrivs några exempel på innehållet under respektive inriktning.

Göra skillnad

Uppsala kommun gör skillnad. Vi erbjuder tjänster och verkställer politiska beslut på ett sätt som uppskattas av människor och stärker Uppsalas attraktivitet. Vi tar ansvar för att det ska vara bra att leva, verka och vistas i Uppsala. Det är behoven som vägleder hur vi agerar, prioriterar och bygger för framtiden.

Arbeta tillsammans

Uppsala kommun arbetar tillsammans. Som en kommun, ett Uppsala. Det skapar gemenskap och delaktighet med kommuninvånarna, platsen och regionen. Vi är bra på att samarbeta. Alla kan bidra till ett positivt samarbetsklimat där vi känner tillit till varandra. Vi kommer längre med förtroende, lyhördhet och öppenhet för olikheter.

Välkomna nyskapande

Uppsala kommun välkomnar nyskapande. Det gör att vi kan vara resurseffektiva och samtidigt skapa värde, bidra till mer möjligheter i Uppsala och vara en inspirerande arbetsplats.

Hur vi bäst genomför vårt uppdrag är något vi alltid behöver fråga oss själva. Det kan handla om att själva tänka nytt eller om att uppmuntra andra. Vi fokuserar på de områden där förbättringspotentialen är stor.

Policy och riktlinjer mot mutor

Uppsala kommuns policy och riktlinjer mot mutor är antagen av kommunfullmäktige den 28 april 2014, § 63. Av policyn framgår det att arbetstagare och förtroendevalda i kommunen verkar på kommunmedlemmarnas uppdrag och har ett särskilt ansvar för att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. Det framgår vidare att man som arbetstagare bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Vidare är det varje förvaltning och bolag som ansvarar för att policyn efterlevs.

Policyn konkretiseras av riktlinjer mot mutor. Riktlinjen tar i första hand sikte på det som ska gälla när arbetstagare eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån. Av riktlinjen framgår att det är en självklarhet för kommunens arbetstagare och förtroendevalda att följa gällande regelverk och att handla med omdöme och ansvar då man erbjuds en förmån. Av riktlinjen framgår även att det är viktigt att observera att personer som arbetar med myndighetsutövning, upphandling etc. verkar inom verksamheter som är extra integritetskänsliga och att dessa personer fortsätter handla därefter.

Det framgår av riktlinjen att alla arbetstagare och förtroendevalda inom kommunen ska ta del av policy och riktlinjer vilket lämpligen sker vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Varje förvaltning ansvarar för att detta efterlevs.

Av riktlinjen framgår även exempel på otillbörlig belöning.

Tips- och incidenthantering

Policy och riktlinje saknas. Detta har även uppmärksammats i en separat granskning av visuellblåsarfunktionen som PwC gjort på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna år 2020.

Bisysslor

Kommunen har en riktlinje för bisysslor. Riktlinjen gäller arbetstagare i Uppsala kommun och förtroendevalda i kommunen omfattas inte av riktlinjerna. Av riktlinjen framgår vad en bisyssla är samt vad en arbetshindrande, konkurrerande bisyssla eller förtroendeskadlig bisyssla är. I riktlinjen finns det ett avsnitt om uppföljning av bisysslor och upplysningsskyldighet. Det framgår att det är viktigt att chefer/ arbetsledare informerar arbetstagare om dessa riktlinjer och vad som kan göra en bisyssla otillåten. Informationen sker lämpligast i samband med nyanställning och på arbetsplatsträffar och följs därefter upp regelbundet vid de årliga medarbetarsamtalen.

Det framgår även att beslut om förbud av bisyssla fattas enligt delegationsordningen av förvaltnings/ kontorschef. Av riktlinjen framgår även en checklista för bedömning av bisysslornas förtroendeskadlighet.

Kommunrevisionen har tidigare genomfört en särskild utredning avseende förekomst av bisysslor.

Jäv

I riktlinjen mot mutor finns ett stycke kring jävslignande förhållanden. Det framgår i stycket att grundläggande för kommunens tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer. Vidare nämns i stycket att det för vissa verksamheter gäller särskilda regler om jäv.

I kommunens attestreglemente framgår även en definition av jävsituation samt att en attestant aldrig får slutattestera en ekonomisk händelse vid exempelvis jävssituationer.

Policy för upphandling och inköp

Detta är ett normerande dokument som kommunfullmäktige fattade beslut om 26 mars 2018. Policyn fastslår den yttre ram som gäller för Uppsala kommunkoncern, det vill säga samtliga nämnder och bolag. Till policyn hör riktlinjer som beskriver verksamheten.

Policyn beskriver att upphandling är ett strategiskt verktyg som ska bidra till att kommunens mål uppfylls och att kommunkoncernens ekonomiska resurser nyttjas effektivt. Inköp ska göras utifrån en beräknad total kostnad och upphandlingar ska genomföras på ett affärsmässigt sätt, med hänsyn till både kvalitet och kostnad. Uppsala kommun ska kännetecknas av en professionell upphandlingsfunktion, kompetenta beställare samt en effektiv inköps- och upphandlingsprocess.

Det framgår vidare i policyn att kommunens medel ska användas på ett kostnadseffektivt och hållbart sätt. Upphandlingar ska genomföras affärsmässigt och utifrån ett helhetsperspektiv "Ett Uppsala en kommun". Uppsala kommun ska uppfattas som en bra och attraktiv affärspartner av leverantörsmarknaden i enlighet med Uppsala kommuns näringslivsprogram. Upphandlingsarbetet ska värna om en sund konkurrens och bidra till att målet om förbättrat näringslivsklimat kan uppnås. Representanter från Uppsala kommun ska uppträda opartiskt och affärsetiskt korrekt.

I policyn refereras det till kommunens policy och riktlinjer mot mutor.

Riktlinjer för upphandling och inköp

Riktlinjen är antagen av kommunfullmäktige den 26 mars 2018 beskriver hur Uppsala kommuns nämnder och helägda bolag ska genomföra upphandling och inköp i enlighet med kommunens policy och därigenom verka för långsiktiga och strukturella förändringar i ekonomisk, social och ekologisk hållbar riktning samt tillhandahållande av välfungerande avtal för varor, tjänster, byggtreprenader och koncessioner.

Det framgår av riktlinjen att upphandling är ett strategiskt verktyg som ska bidra till att kommunens mål uppfylls och att kommunkoncernens ekonomiska resurser nyttjas effektivt. Det är en förutsättning att den styrning som finns i Uppsala kommun präglar upphandlingarnas utformning och innehåll. Inköp ska göras med hänsyn till totalkostnad och upphandlingar ska genomföras på ett affärsmässigt sätt, med hänsyn till både kvalitet och kostnad. Uppsala kommun ska uppfattas som en bra affärspartner och upphandlingsarbetet ska värna om en sund konkurrens.

Vidare lyfts det att kommunens anställda är skyldiga att känna till och använda gällande avtal för att säkerställa hög avtalstrohet. Varje chef ansvarar för att ingångna avtal följs och att inköp görs enligt kommunens inköpsprocess. Alla medarbetare ska känna till hur kommunens inköpsbehov tillgodoses och ha tillräcklig kunskap om kommunens rutiner för upphandling. Funktionen för upphandling och inköp ska löpande ta fram uppgifter gällande leverantörstrohet för respektive nämnd. Bolagen ansvarar själva för att ta fram uppgifter gällande leverantörstrohet.

Riktlinjen innehåller även ett avsnitt om direktupphandling. Direktupphandlingar är mindre forbundna än övriga upphandlingsformer, men ska i likhet med dessa genomföras i enlighet med de allmänna principerna om likabehandling, proportionalitet, transparens, icke-diskriminering och ömsesidigt erkännande, i enlighet med Lagen om offentlig upphandling. Uppsala kommun ska uppfattas som en bra och attraktiv affärspartner av leverantörsmarknaden. Upphandlingsarbetet ska värna om en sund konkurrens och bidra till att målet om förbättrat näringslivsklimat kan uppnås. Varken medarbetare eller leverantörer som ingår avtal med kommunen ska medverka i någon form av korruption, givande eller tagande av muta, bedrägeri eller utpressning. Kommunens riktlinjer ska följas och de medarbetare som deltar i beredning av en upphandling ska agera på ett sådant sätt att dennes opartiskhet inte kan rubbas eller ifrågasättas.

Som relaterade dokument nämns kommunens policy och riktlinjer mot mutor.

Uppförandekod för leverantörer

Det finns ingen särskild uppförandekod för leverantörer. Men av "riktlinje för upphandling och inköp" framgår det att varken medarbetare eller leverantörer som ingår avtal med kommunen ska medverka i någon form av korruption, givande eller tagande av muta, bedrägeri eller utpressning.

Riktlinjer för representation och gåvor

Riktlinjen är beslutad av kommunstyrelsen 2019-02-06 och omfattar all verksamhet i Uppsala kommunkoncern. Av riktlinjen framgår definition och begrepp samt hur man skall förhålla sig både till extern och intern representation. Det framgår även att representation i samband med pågående upphandling inte får förekomma. Vidare framgår det att representation inte får förekomma i samband med myndighetsutövning. Det framgår även en hänvisning till policy och riktlinjer mot mutor. Det framgår vidare att nämnder och bolagsstyrelser ansvarar för att riktlinjen implementeras i den egna verksamheten. Direktör på förvaltningar och bolag ansvarar för att riktlinjerna tas upp vid ledningsgruppsmöten på alla nivåer.

Det finns också ett avsnitt om uppföljning där det framgår att varje nämnd och bolagsstyrelse inom ramen för sin interna kontroll ska säkerställa att riktlinjer följs. Kommunstyrelsen följer upp arbetet utifrån policyn årligen i samband med årsredovisningen samt genom internkontroll/ internrevision.

Som relaterat dokument framgår hänvisning till policy och riktlinjer mot mutor.

Resor/ konferenser

Se beskrivning under policy mot mutor.

Vår genomförda enkät

Av vår genomförda enkät (se bilaga 1) kan vi se att 77% av respondenterna uppger att de känner till innehållet i kommunens policy och riktlinjer mot mutor och 70 % av respondenterna upplever innehållet i policy och riktlinje mot mutor som tydligt och användbart.

Bedömning

Revisionsfråga: Finns det adekvata riktlinjer med ändamålsenligt innehåll?

Bedömning: Delvis.

Revisionsfrågan besvaras genom att en genomgång görs av kommunens riktlinjer och dess innehåll i förhållande till det innehåll som anges i rapportens inledande avsnitt "Adekvata riktlinjer i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption" samt baserat på svaren i den av oss genomförda enkäten (se bilaga 1).

Resultatet av genomgången av styrdokumentet presenteras i nedan uppställning.

Riktlinjer	Riktlinje finns	Ändamålsenligt innehåll
Värdegrund	Ja	Det är positivt att kommunen arbetar aktiv med kultur och värdegrund. Vi ser dock att vikten av att vara saklig och opartisk bör integreras i värdegrunden då dessa aspekter är direkt kopplade till det förebyggande arbetet mot mutor och korruption och ett grundfundament för all offentlig förvaltning i enlighet med de krav

		<p>som ställs i regeringsformen. Bedöms delvis ha ett ändamålsenligt innehåll.</p>
Policy och riktlinjer mot mutor	Ja	<p>Det bedöms som positivt att begreppet muta definieras och att det framgår exempel på otillbörliga förmåner. Vi ser dock att innehållet i policy/ riktlinje i huvudsak inriktas på begreppet muta (en kriminaliserade del av korruption) och att riktlinjen med fördel kan breddas och bredare inkludera begreppet korruption, som visserligen kort definieras i riktlinjen, men ej vidare hanteras i riktlinjen. Vidare bör policyn och tillhörande riktlinje även inkludera ett ramverk för kommunens antikorrupsionsarbetet och ge exempel på detta. Vidare ser vi att policy/ riktlinje med fördel kan hänvisa till andra relevanta riktlinjer inom området såsom exempelvis riktlinjen kring bisysslor med en motivering eller ett exempel på att bisysslor, t.ex. i form av ett dolt engagemang hos en leverantör till kommunen, kan utgöra en risk för korruption om samma person också deltar i beslut gällande den verksamheten eller attesterar fakturor från den leverantören.</p> <p>För att anses ha ett adekvat innehåll bör det framgå att policy mot mutor är en förlängning av värdegrunden.</p> <p>Bedöms delvis ha ett ändamålsenligt innehåll.</p>
Tips- och incidenthantering	Nej	
Bisysslor	Ja	<p>Vi ser det som positivt att det definieras vad en bisyssla är samt med vilken frekvens detta ska följas upp.</p> <p>Bedöms ha ett ändamålsenligt innehåll. Dock kan nämnas att Allmänna bestämmelser uppdateras och numera säger att anställda på eget initiativ skall uppge eventuella bisysslor - inte bara på begäran.</p>
Jäv	Nej, del av riktlinje mot mutor	<p>Det är positivt att det framgår ett stycke om jäv i riktlinje mot mutor. Detta kan dock utvecklas med fler exempel på</p>

		<p>jävssituationer samt hur man ska agera vid jäv samt att det åligger individen att självant lyfta jävsfrågan. I kommunens attestreglemente framgår en definition av jävsituation och att en attestant aldrig får slutattestera en ekonomisk händelse om en jävssituation föreligger.</p> <p>Jäv skulle kunna hanteras i ett eget, mer utvecklat, jävsspecifikt styrdokument då jävssituationer kan föreligga i många olika situationer och är ett område som behöver tydliga riktlinjer. Ett sådant fristående styrdokument skulle det kunna refereras till i riktlinjen mot mutor tillsammans med med motiveringen eller ett exempel på att en dold jävsituation kan uppfattas som korruption om det framkommer i efterhand att jävssituationen inte hanterats på ett adekvat sätt. Jäv är vidare starkt kopplat till kravet på saklighet och objektivitet och behöver av den anledningen beskrivas utförligt.</p> <p>Bedöms inte ha ett ändamålsenligt innehåll.</p>
Uppförandekod för leverantörer	Nej	
Representation	Ja	Bedöms ha ett ändamålsenligt innehåll.
Resor/ konferenser	Ja, del av policy och riktlinjer mot mutor	<p>Resor/ konferenser nämns översiktligt i policy och riktlinjer mot mutor. Det saknas dock information om hur beslut om sådana kostnader fattas och att innehållet/ syftet med kostnader ska dokumenteras.</p> <p>Bedöms delvis ha ett ändamålsenligt innehåll.</p>
Upphandling/ direktupphandling	Ja	Bedöms ha ett ändamålsenligt innehåll.

Utifrån genomförd genomgång kan vi konstatera att Uppsala kommun delvis har styrdokument inom ramen för det förebyggande arbetet mot mutor och korruption samt att dess innehåll i vissa delar behöver utvecklas för att kunna anses vara ändamålsenligt.

Av vår genomförda enkät (se bilaga 1) kan vi se att 77% av respondenterna uppger att de känner till innehållet i kommunens policy och riktlinjer mot mutor och 70 % av respondenterna upplever innehållet i policy och riktlinje mot mutor som tydligt och

användbart. Vidare anger 62% av respondenterna att de upplever att policyn och riktlinjen efterlevs medan 37% respondenter inte vet om så är fallet. Svaren i enkäten kan vara påverkat av den relativt snäva definitionen av korruption i riktlinjen mot mutor.

Vår bedömning är dock att exempelvis begreppet korruption ytterligare kan utvecklas och exemplifieras i policy och riktlinjen mot mutor t.ex. genom att inkludera dolda jävssituationer etc. I detta sammanhang vill vi även lyfta vikten av att ytterligare bredda policy och riktlinjer mot mutor till att ytterligare omfatta antikorrupsionsarbete samt ge exempel på detta samt hänvisning till andra relevanta riktlinjer inom området såsom bisysslor. Vi ser också ett behov av ett mer utvecklat styrdokument gällande jäv. Ett behov som också tydliggörs i svaren i vår enkät där 62% anger att de inte vet om kommunen hanterar jävssituationer på ett korrekt sätt (se bilaga 1). Jäv kan med fördel hanteras i ett eget styrdokument alternativt utvecklas och inkluderas i styrdokumenten avseende mutor och korruption. Vidare kan det med fördel beskrivas att detta är en förlängning av kommunens värdegrund. Vi konstaterar dock att det pågår ett arbete inom kommunen med att revidera befintliga styrdokument vilket vi ser positivt på.

Vi vill lyfta att kulturen och värdegrunden utgör en av grundpelarna i det förebyggande arbetet mot mutor och korruption och ser därför att innehållet i kommunens värdegrund kan utvecklas med vikten av att vara saklig och opartiskt. Detta då värdegrunden utgör grunden till hur organisationen ska förhålla sig i dessa frågor. Det är viktigt att värdegrunden efterlevs både av förtroendevalda politiker och på tjänstemän.

Vi vill även lyfta vikten av att det upprättas en ändamålsenlig uppförandekod för leverantörer i syfte att tydliggöra för kommunens leverantörer vilket förhållningssätt som gäller inom ramen för mutor och korruption. Kommunen kan också överväga att anta och implementera de specifika överenskommelser som ingåtts mellan SKR och olika branscher i syfte att reglera umgänget och relationer mellan kommuner och externa parter i syfte att minska risken för mutor och korruption.

Uppföljning

Revisionsfråga 3: Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende jäv, mutor och korruption?

lakttagelser

Av kommunens "policy och riktlinjer mot mutor" finns ett avsnitt avseende information och uppföljning. Det framgår av avsnittet att alla arbetstagare och förtroendevalda inom kommunen ska ta del av dokumentet vilket lämpligen sker vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Varje förvaltning ansvarar för att policy och riktlinjen efterlevs.

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

Av riktlinjerna för representation och gåvor framgår att uppföljning sker via ekonomisystemet för respektive verksamhet, nämnd och styrelse. Chef som överskrider sin rätt att besluta i enlighet med riktlinjerna kan vidlås arbetsrättslig åtgärd. Varje

nämnd och styrelse ska inom ramen för sin interna kontroll säkerställa att riktlinjerna följs. Kommunstyrelsen följer upp arbetet utifrån policyn årligen i samband med årsredovisningen samt genom internkontroll/ internrevision.

Inom ramen för intern kontroll skickar kommunstyrelsen årligen ut en enkät till förtroendevalda och chefer avseende jäv, mutor och representation. I enkäten följer man upp kunskapen om regler mot mutor och jäv samt om de regler som gäller för representation.

Vid intervjuer lyfts även att uppföljning av bisyssla sker årligen vid medarbetarsamtal och ingår i checklistan för dessa samtal.

Under år 2021 har det tagits fram en rutin för uppföljning av avtal vid upphandlingar. Rutinen beskriver de aktiviteter som ska göras för att säkerställa att Uppsala kommun handlar av rätt leverantör, till rätt pris samt till rätt kvalitet. Det framgår även en beskrivning om hur identifierade avvikelser ska hanteras. Uppföljning sker enligt avtal och nämndens uppföljningsplan eller vid behov.

Bedömning

Revisionsfråga: *Sker det en uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende jäv, mutor och korruption?*

Bedömning: Delvis.

Bedömningen grundar sig i att det årligen sker en uppföljning av förtroendevaldas och chefers kunskap inom områdena jäv, mutor och korruption genom den enkät som skickas ut. Vidare framgår det ett avsnitt om uppföljning i vissa av styrdokument, detta är något vi gärna ser tas med i samtliga styrdokument. Utöver detta konstaterar vi dock att uppföljning av efterlevnaden av befintliga policys och riktlinjer hänförliga till jäv, mutor och korruption inte sker systematiskt i dagsläget mer än för bisysslor vilka följs upp vid det årliga medarbetarsamtalet samt upphandlingar där det från år 2021 finns en framtagen rutin för uppföljning av avtal vid upphandlingar.

Utbildning och information

Revisionsfråga 4: *Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende jäv, mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?*

lakttagelser

De förtroendevalda i Uppsala kommun genomgår i samband med en ny mandatperiod en introduktionsutbildning som kommunledningskontoret håller i vilken bland annat behandlar områden som mutor och jäv. Utbildningen inkluderar även information om kommunens policy mot mutor vilket ges av kommunens chefsjurist.

Det framgår av genomförd intervju med kommunens chefsjurist att det i dagsläget inte sker någon uppdaterande utbildning eller information under mandatperioden till de förtroendevalda politikerna kring området mutor och korruption. Detta är dock något som man ska se över i samband med att utbildningskatalogen ses över.

På de förtroendevaldas sida på kommunens intranät är det även länkat till SKRs webbutbildning *Motverka korruption*. På intranätet framgår det även information om hur man anmäler misstanke om mutor, jäv eller tjänstefel vilken vänder sig till medarbetare och förtroendevalda.

Av intervjun med kommunens chefsjurist framgår att kommunstyrelsen och några nämnder haft ett extra utbildningstillfälle utöver introduktionsutbildningen för förtroendevalda där bland annat mutor finns inkluderat. Detta sker efter beställning av respektive nämnd.

Av kommunens policy och riktlinjer mot mutor framgår att alla arbetstagare och förtroendevalda inom kommunen ska ta del av policy och riktlinjer mot mutor. Detta sker enligt riktlinjen lämpligen vid anställning, introduktion och på arbetsplatsträffar. Varje förvaltning ansvarar för att policy och riktlinje efterlevs. Vid intervjun med kommundirektör och chefsjurist framgår det att när ett nytt styrdokument är framtaget försöker de att föra ut information om detta muntligt i organisationen men även som nyhet på kommunens intranät. De mest väsentliga styrdokumenterna tas även upp i kommunledningsgruppen samt tar HR avdelningen ett ansvar för att implementera detta hos enhetscheferna i organisationen. Vid intervjun anges att mutor, jäv och korruption tas upp vid introduktionen av nyanställda men att det därefter i regel inte finns någon systematik i informationen/ utbildningen till befintligt anställda gällande mutor, jäv och korruption. Detta ska dock ses över framåt.

Det framgår vid intervju att kommunen bjuder in leverantörer årligen till leverantörsträffar där informationen berör bland annat kommunens värdegrund.

Av vår genomförda enkät framgår att 62 % av respondenterna svarat att de inte fått information och/eller utbildats av kommunen avseende jäv under de senaste två åren (se bilaga 1). Samma svar ges på frågan om du fått information och/ eller utbildats av kommunen avseende korruption och mutor under de senaste två åren. Av respondenterna svarar 62% att de inte fått någon sådan utbildning (se bilaga 1). Av respondenterna i vår genomförda enkät uppger 63% att de vet *vem* de skall kontakta vid misstanke om jäv eller korruption.

Av enkäten (se bilaga 1) framgår att endast 37% av respondenterna uppger att de har kännedom om kommunens visselblåsarfunktion. Hela 75 % av de svarande anser sig inte ha erhållit information av kommunen om visselblåsarfunktionen under de senaste två åren.

Av fritextsvaren som ges i enkäten framgår bland annat att det vore att föredra om information om jäv, mutor och korruption tas upp årligen.

Bedömning

Revisionsfråga: Sker det information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende jäv, mutor och korruption i tillräcklig omfattning och frekvens?

Bedömning: Delvis.

Bedömningen grundar sig på att information och utbildning till tjänstepersoner och förtroendevalda politiker avseende mutor och korruption sker i varierande utsträckning. Avseende förtroendevalda politiker sker detta främst i samband med en ny mandatperiod och för tjänstepersoner främst vid introduktion för nyanställda.

Vi konstaterar att de förtroendevalda politikerna som väljs under befintlig mandatperiod inte genomgått någon utbildning inom mutor och korruption vilket vi ser som ett utvecklingsområde. Vi bedömer att det finns ett behov av att genomföra kommungemensamma utbildningar inom ramen för mutor och korruption för de förtroendevalda politikerna även under en mandatperiod.

Vidare konstaterar vi att information kring kommunens program mot mutor sker till vid nyanställning till kommunens anställda. Även här bedöms det finnas behov av att regelbundet informera om gällande regelverk samt hålla kommunens värdegrund levande genom workshops/ utbildningar/ information kring mutor och korruption.

Givet svaren i vår genomförda enkät ser vi att det för relativt många är oklart *vem* de skall vända sig till vid misstanke om jäv eller korruption och att mycket få känner till kommunens visselblåsarfunktion vars syfte är att fungera som en alternativ rapporteringskanal när andra vägar att rapportera misstankar om oegentligheter inte kan användas. Sammantaget ger det en bild av att det finns ett stort behov av information kring hur misstänkta oegentligheter, t.ex. misstänkt jäv, mutor eller korruption kan rapporteras - vilket är en brist i det förebyggande arbetet mot jäv, mutor och korruption.

Genom att använda informations- och utbildningsinsatser regelbundet för såväl förtroendevalda politiker som tjänstepersoner samt tydliggöra kommunens visselblåsarfunktion kan organisationen få en ökad medvetenhet och motståndskraft mot riskerna för mutor och korruption samt gynna en rapportering av eventuella misstankar om mutor och korruption.

Vi noterar även att erhållna enkätsvar indikerar på att det finns ett behov av utökade informations och utbildningsinsatser inom området inklusive information om hur misstankar kan rapporteras..

Samlad bedömning

Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsens övergripande förebyggande arbete mot mutor och korruption är ändamålsenligt. Den sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsens förebyggande arbete *inte helt* sker på ett ändamålsenligt sätt.

Rekommendationer

Utifrån genomför granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att

- Informera nämnderna om vikten av att de risker som tas med för jäv, mutor och korruption i respektive riskanalys ska vara nämndsspecifika.
- Utveckla styrdokumentet relaterade till risken för jäv, mutor och korruption ytterligare i syfte att nå ett ändamålsenligt innehåll.
- Arbeta fram och kommunicera en uppförandekod för leverantörer vilken tydliggör kommunens ståndpunkt kring mutor och korruption.
- Genomföra regelbundna utbildningar kring jäv, mutor och korruption för förtroendevalda politiker även under pågående mandatperiod.
- Genomföra löpande utbildningar/ informationen kring jäv, mutor och korruption till tjänstepersoner/ chefer exempelvis vid arbetsplatsträffar och workshops.
- Säkerställa att adekvat information om kommunens visselblåsarfunktion samt alternativa rapporteringskanaler gällande misstänkta oegentligheter ges till alla förtroendevalda och tjänstepersoner.
- Genomföra en uppföljning av styrdokumentens efterlevnad vilket exempelvis kan ske inom ramen för den interna kontrollplanen.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Är området jäv, mutor och korruption beaktat i styrelsens och nämndernas riskanalys och interna kontrollplan?	Delvis	
2. Finns det adekvata riktlinjer med ändamålsenligt innehåll?	Delvis	

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

Delvis



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

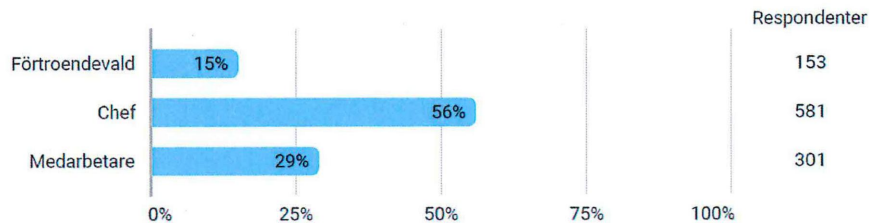
Delvis



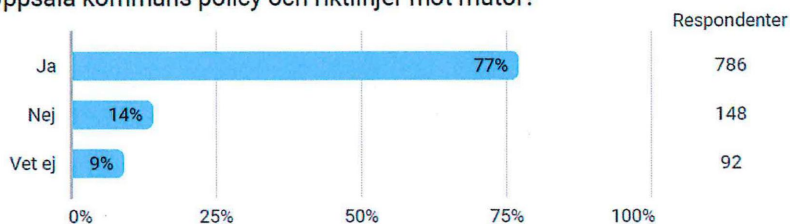
Bilaga 1

Nedan framgår de enkätsvar som erhållits i granskningen.

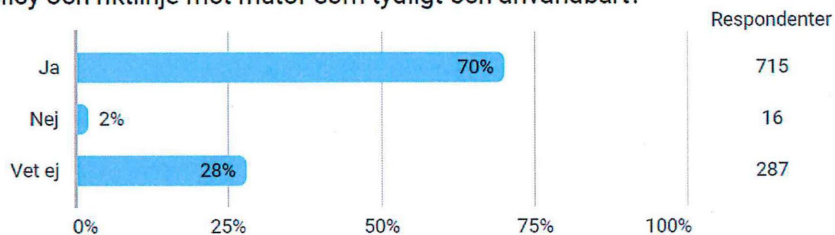
Ange din roll:



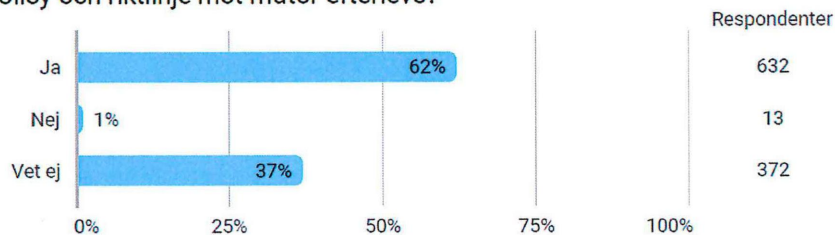
Känner du till innehållet i Uppsala kommuns policy och riktlinjer mot mutor?



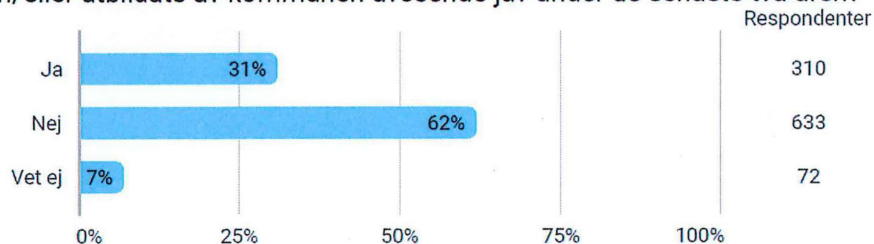
Uppllever du innehållet i policy och riktlinje mot mutor som tydligt och användbart?



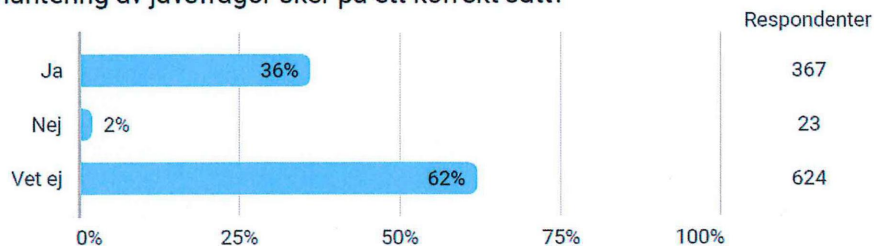
Uppllever du att gällande policy och riktlinje mot mutor efterlevs?



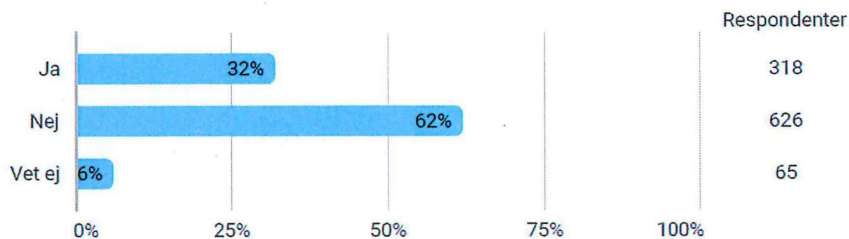
Har du fått information och/eller utbildats av kommunen avseende jäv under de senaste två åren?



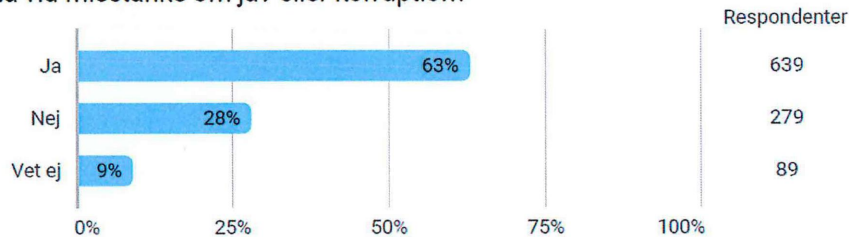
Anser du att kommunens hantering av jävsfrågor sker på ett korrekt sätt?



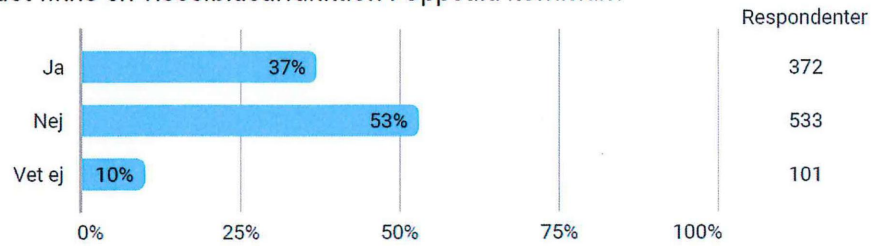
Har du fått information och/eller utbildats av kommunen avseende korrupcion och mutor under de senaste två åren?



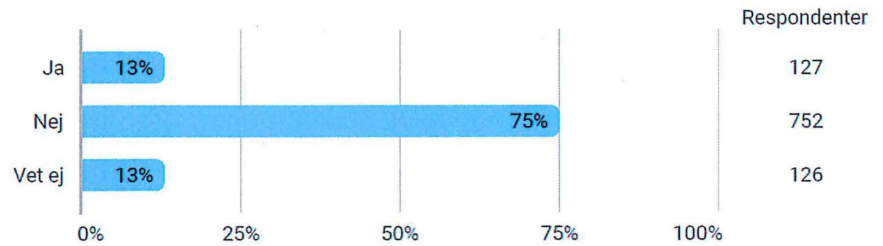
Vet du vem du ska kontakta vid misstanke om jäv eller korrupcion?



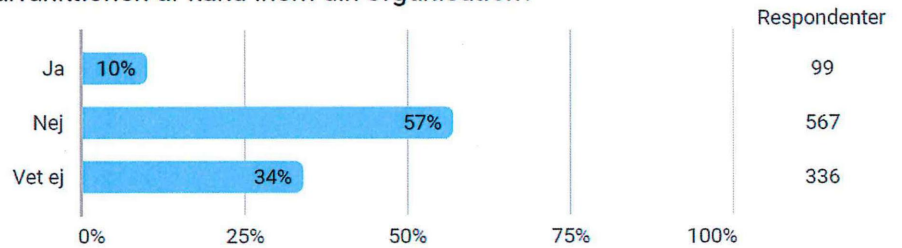
Har du kännedom om att det finns en visselblåsarfunktion i Uppsala kommun?



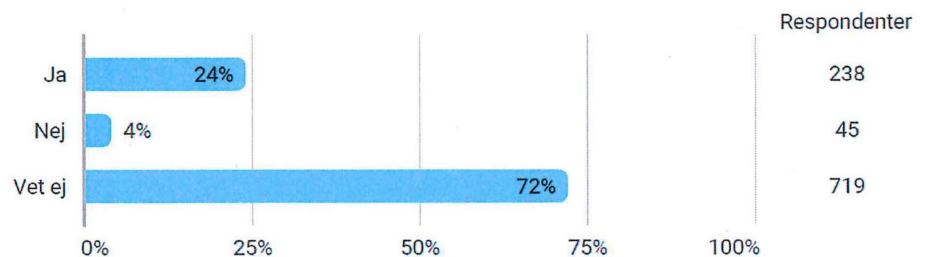
Har du har erhållit information av kommunen om visselblåsarfunktionen under de senaste två åren?



Upplever du att visselblåsarfunktionen är känd inom din organisation?



Har du förtroende för kommunens visselblåsarfunktion?



2021-08-27

Lena Salomon

Malin Odby

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av Uppsala kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2021. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.