

Granskning av regionens förebyggande arbete med att förhindra mutor

Region Gotland

Januari 2021

Fredrik Flodin

Josefine Bennet



Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Inledning	3
Bakgrund	3
Syfte och revisionsfrågor	3
Revisionskriterier	3
Avgränsning	4
Metod	4
lakttagelser och bedömningar	5
Revisionsfråga 1	5
Revisionsfråga 2	6
Revisionsfråga 3	8
Revisionsfråga 4	8
Revisionsfråga 5	10
Revisionell bedömning	12
Rekommendationer	14
Bilaga	15
Dokument PwC har tagit del av	15

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Gotland genomfört en granskning av regionstyrelsens, tekniska nämndens samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens förebyggande arbete mot mutor inom området upphandling och inköp. Syftet med granskningen är att bedöma om det förebyggande arbetet är ändamålsenligt.

Efter genomförd granskning är den sammanfattande revisionella bedömningen att regionstyrelsens och de granskade nämndernas förebyggande arbete mot mutor inom upphandling och inköp delvis är ändamålsenligt. Bedömningen grundar sig på bedömningen av de upprättade revisionsfrågor som redovisas nedan.

Revisionsfråga 1: Är området mutor beaktat i nämnders riskanalys och interna kontrollplan?

Ej uppfyllt.

Området mutor är inte beaktat i nämnders riskanalys och interna kontrollplan.

Revisionsfråga 2: Finns det adekvata riktlinjer (exempelvis inom direktupphandling, antikorrupcionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, jäv, uppförandekod för leverantörer) med ändamålsenligt innehåll?

Uppfyllt.

Det finns adekvata riktlinjer inom området med ändamålsenligt innehåll.

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

Ej uppfyllt.

Uppföljning av riktlinjernas efterlevnad sker inte i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption. Det saknas dessutom rutiner för uppföljning.

Revisionsfråga 4: Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (bland annat visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta för anställda och politiker?

Ej uppfyllt.

Det finns ingen kanal för lämnande av information (visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta för anställda och politiker.

Revisionsfråga 5: Sker information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende mutor i tillräcklig omfattning och frekvens?

Delvis uppfyllt.

Utbildningen som erbjuds inom regionen är gedigen, men det är endast nya chefer och nya förtroendevalda som tar del av den.

Mot bakgrund av granskningsresultatet rekommenderar vi regionstyrelsen och granskade nämnder att:

- Tillse att det förebyggande arbetet kring mutor och korruption tas upp i den interna kontrollplanen och att uppföljningen sker i tillräcklig omfattning och frekvens.
- Tillse att en extern visseblåsarfunktion inrättas.
- Tillse att samtliga medarbetare bör erbjudas utbildning inom området. Samtliga chefer samt särskilt utsatta medarbetare bör genomgå utbildning som minst en gång årligen.

Inledning

Bakgrund

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

Revisorerna i regionen har utifrån väsentlighet och risk beslutat att granska styrelse och nämnders förebyggande arbete mot mutor och korruption främst inom upphandling.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om nämnders förebyggande arbete mot mutor är ändamålsenligt.

1. Är området mutor beaktat i nämnders riskanalys och interna kontrollplan?
2. Finns det adekvata riktlinjer (exempelvis inom direktupphandling, antikorrupcionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, jäv, uppförandekod för leverantörer) med ändamålsenligt innehåll?
3. Sker uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption?
4. Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (bland annat visseblåsarfunktion) kring misstänkt muta för anställda och politiker?
5. Sker information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende mutor i tillräcklig omfattning och frekvens?

Revisionskriterier

- Lag (2016:1145) om offentlig upphandling
 - Förvaltningslag (2017:900)
 - Brottsbalken (SFS 1962:700)
 - Interna styrdokument
 - Näringslivskoden (Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet)
- Institutet Mot Mutor

Avgränsning

Granskningen är regionövergripande. Granskningen avgränsas till att behandla det förebyggande arbetet mot mutor inom upphandling och inköp. Vidare omfattar granskningen följande revisionsobjekt regionstyrelsen, tekniska nämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. För utvalda nämnder (regionstyrelsen, tekniska nämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden) har förvaltningschef och/eller ansvarig tjänsteperson intervjuats för respektive nämnds förebyggande arbete mot mutor och korruption. Dessutom har upphandlingschef samt regionens jurister intervjuats.

I bilaga framgår vilka dokument PwC har tagit del av.

Iakttagelser och bedömningar

Revisionsfråga 1

Är området mutor beaktat i nämnders riskanalys och interna kontrollplan?

Iakttagelser

Vid granskning av nämndernas interna kontrollplaner och riskanalyser framgår det att området inte är beaktat i regionstyrelsens, tekniska nämndens och miljö- och byggnämndens interna kontrollplaner 2020. Gymnasie- och utbildningsnämnden har inte gjort någon skriftlig riskanalys 2020. Regionstyrelsen, tekniska nämnden och miljö- och byggnämnden har inte beaktat området i sina riskanalyser 2020.

Vid intervjuer framgår det att förvaltningscheferna och andra intervjuade nyckelpersoner uppger att området inte är beaktat i nämndernas riskanalys och interna kontrollplan, vilket vi konstaterar när vi granskat de interna kontrollplanerna. Många bedömer att det finns risker inom området i deras verksamhet. De åtgärder som har tagits är att området diskuteras vid behov eller när frågan dyker upp, då är det exempelvis på förvaltningsledningsmöten området diskuteras.

I gymnasie- och utbildningsnämndens riskanalys finns inköpskort, attestreglemente och leverantörstrohet med som är kopplat till inköp och upphandling och tekniska nämnden och miljö- och byggnämnden har med avtalstrohet som en punkt i den interna kontrollen. Dessa punkter är dock inte specifikt kopplade till området mutor och korruption.

Bedömning

Ej uppfyllt.

Området mutor är inte beaktat i nämnders riskanalys och interna kontrollplan. En fråga som förstås ska ställas i detta sammanhang är om mutor ska betraktas som en risk. En annan är hur saken ska kontrolleras. Till sakens natur hör svårigheten att finna och genomföra ändamålsenliga kontrollpunkter.

Noterbart är att regionstyrelsen som upphandlingsområdet hör till inte beaktar området i sin riskanalys.

Revisionsfråga 2

Finns det adekvata riktlinjer (exempelvis inom direktupphandling, antikorrupsionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, jäv, uppförandekod för leverantörer) med ändamålsenligt innehåll?

lakttagelser

Regionens riktlinjer mot mutor och korruption är antagen av kommunstyrelsen den 18 september 2008 och är reviderad av regionfullmäktige den 15 juni 2015. Det framgår att riktlinjerna ska revideras i början av varje mandatperiod eller på förekommen anledning. Riktlinjerna riktar sig mot alla som är verksamma inom Region Gotland. Riktlinjerna betonar vikten av att det är nolltolerans mot mutor och korruption och att alla medarbetare har ett ansvar att motverka mutor och korruption.

Syftet med riktlinjerna är att visa på riskerna med att ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag man kommer i kontakt med i tjänsten, att visa på hur man kan tänka, resonera och agera när man stöter på frågor om mutor och att riktlinjerna ska fungera som ett underlag för diskussioner på arbetsplatsen. I riktlinjerna framgår det dessutom att nämnderna bör följa upp riktlinjerna i sina interna kontrollplaner.

Riktlinjerna tar upp exempel på situationer där erbjudande av en förmån från en extern part bör hanteras med extra stor försiktighet. Vidare understryker riktlinjerna vikten av att vara uppmärksam på mutförsök och andra oegentligheter samt hur man ska gå tillväga om man själv blir utsatt och vad man ska göra om man får reda på att en medarbetare låtit sig påverkas.

Det framgår inte av riktlinjerna vem som är ansvarig handläggare för dem, och det råder skilda uppfattningar i regionen vem som är ansvarig. Den föregående ekonomidirektören var den som tog fram riktlinjerna, och vid intervju framgår att somliga uppfattar att det fortfarande är ekonomidirektören som är ansvarig handläggare för riktlinjerna. En annan uppfattning är att det är ekonomidirektören i samråd med regionjuristerna och HR som ansvarar för riktlinjerna.

I riktlinjerna saknas korruptionsfrågor inom personalområdet. Det finns risker som kan vara av vikt att lyfta fram i riktlinjerna, bland annat vänskapskorruption och att det som chef är olämpligt att rekrytera vänner eller anhöriga.

Vid intervjuer framgår det att inga förvaltningar har egna riktlinjer utan följer regionens riktlinjer. Det framgår även att det finns en uppfattning att det finns flera riktlinjer i saken och att dessa är utspridda på olika ställen, bland annat i personalhandboken, skrivningar och instruktioner om direktupphandlingar och sekretessblanketter där exempelvis jäv beskrivs. Det upplevs att detta behöver samlas på ett ställe, för att lättare kunna hitta till riktlinjerna och hänvisa till dem. På tekniska förvaltningen har det talats om en egen riktlinje som är mer anpassad efter deras verksamhet.

Vid intervjuer framgår att cheferna generellt tycker att de har god kännedom om vilka riktlinjer som finns. Denna uppfattning delas inte av alla, vissa menar på att det är

bristfälligt ute i förvaltningarna. Det upplevs att chefer och jurister får frågor som är av så pass grundläggande karaktär att det finns svar i riktlinjerna, vilket antyder att medarbetare inte vet var de kan hitta informationen. Även här framgår det att det är cheferna som jobbar närmare området som har bättre kännedom om riktlinjerna och anser även att deras personal har god kännedom om riktlinjerna.

Allmänt tycker de tillfrågade att riktlinjerna är enkla att förhålla sig till, men att policyn är för generell. Riktlinjerna upplevs vidare inte vara uppdaterade och det framgår att en omarbetning av riktlinjerna bör göras och att det då bör framgå att regionen förväntar sig att området mutor och korruption ska hanteras med regelbundenhet. Synpunkter framförs att det hade varit önskvärt om riktlinjerna var mer omfattande och även innefattar mer komplexa frågor. Vidare framkommer det vid intervjuer en upplevd brist vad gäller förebyggande arbete inom området och att det inte framgår i riktlinjerna hur man ska hantera anmälan av missförhållanden. Vissa anser att riktlinjerna är adekvata och att det finns ett bra stöd i form av regionjuristerna vid tolkningsfrågor ifall det inte finns ett tydligt svar i riktlinjerna. Cheferna ska även finnas som ett stöd att svara på personalens frågor om detta.

Enligt de vi har intervjuat ska alla nyanställda få en introduktion där mutor och korruption är en punkt. I den checklisten vi fått ta del av, "Introduktion av nyanställda medarbetare - checklista", finns det en punkt som heter "Region Gotlands personalpolitik samt genomgång av policys och riktlinjer", men vi kan inte se att mutor och korruption finns med som en egen punkt.

Vid intervjuer framgår att jäv är något som ofta talas om då många upplever att Gotland är en region där "alla känner alla". Jäv tas inte upp i riktlinjerna för mutor och korruption men finns med som ett område i personalhandboken som finns på intranätet. I riktlinjerna för jäv och andra intressekonflikter beskrivs kortfattat vad jäv är och exempel på situationer där man kan vara jävig. Även sanktioner tas upp och konsekvenserna av jäv.

Regionen har även riktlinjer för direktupphandling. Där står bland annat att beställaren inte ska vara i jävsituation och se upp för mutor. Behöriga beställare får en utbildning av regionens avtalscontroller, där bland annat information om direktupphandling och om mutor, jäv och sekretess tas upp. I utbildningsmaterialet hänvisas till riktlinjerna för mutor och korruption för mer information kring detta.

I regionens uppförandekod för leverantörer, som gäller från och med 2015-09-07, framgår att leverantörens varor och tjänster ska vara framställda under förhållanden som är förenliga med FN:s deklARATION mot korruption.

Regionens upphandlingspolicy är antagen av fullmäktige 2009-09-14 och är reviderad senast 2015-09-07. Upphandlingspolicyn tar inte upp området mutor och korruption och hänvisar inte heller till riktlinjerna för mutor och korruption.

Bedömning

Uppfyllt.

Det finns riktlinjer inom området (exempelvis inom direktupphandling, antikorrupsionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, jäv, uppförandekod för leverantörer) med ändamålsenligt innehåll.

Revisionsfråga 3

Sker uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption?

lakttagelser

Förvaltningarna har inga strukturerade uppföljningar. Vid intervjuer framgår även att det upplevs att uppföljning av riktlinjernas efterlevnad inte sker i tillräcklig omfattning. Vidare framgår det att det finns en uppfattning att politikerna inte har reflekterat över att riktlinjerna borde uppdateras. Ingen tillfrågad känner till att riktlinjerna har reviderats den senaste mandatperioden.

Vid intervjuer framgår att utbildnings- och arbetslivsförvaltningen och regionstyrelseförvaltningen saknar rutiner för uppföljning. På regionstyrelseförvaltningen hanterar man eventuella ärenden i saken när det dyker upp. Det finns möjlighet att ta upp frågan i den interna kontrollen när man funderar på vilka riskområden man ska lyfta. Mutor och korruption har dock inte tagits upp i den interna kontrollen de senaste två åren i någon av de kontrollerade förvaltningarna och har heller inte följts upp.

Bedömning

Ej uppfyllt.

Det sker ingen uppföljning av riktlinjernas efterlevnad avseende mutor och korruption. Det finns inte heller rutiner för uppföljning.

Revisionsfråga 4

Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (bland annat visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta för anställda och politiker?

lakttagelser

Det finns ingen visselblåsarfunktion för Region Gotlands anställda. Det har varit diskussioner kring att skaffa en visselblåsarfunktion efter att ett medborgarförslag inkommit gällande detta. I samband med den diskussionen antogs ett nytt EU-direktiv rörande visselblåsarfunktion, vilket gjorde att regionen gjorde en mindre utredning i saken. Regionen har dock beslutat att avvakta hur den svenska lagstiftningen

formuleras innan en visselblåsarfunktion införs. Här är den tydligt rådande inställningen att funktionen ska utgöras av en extern part som utreder ärenden som kommer in via visselblåsarfunktionen.

I regionens riktlinjer mot mutor och korruption anges att om man som medarbetare har sett, hört eller misstänker att något oegentligt sker eller har skett ska medarbetaren meddela sin överordnad, alternativt regionens chefsjurist eller regionens revisorer. Regionen hänvisar även till att man som invånare kan anmäla oegentligheter via regionens växel eller via regionens webbplats, där exempelvis funktionen "Säg vad du tycker" finns. Här finns en möjlighet att vara anonym.

Vid intervjuer framgår att vissa menar att "Säg vad du tycker" finns som en anonym väg att anmäla oegentligheter, medan andra menar att den funktionen bara är till för regionens medborgare. Många upplever att det inte finns någon utsedd funktion dit man kan vända sig, utan menar på att om något skulle inträffa så vänder man sig till någon i linjen, först sin chef eller om det rör chefen till chefens chef, vilket även framgår i riktlinjerna. Är det högt upp i organisationen oegentligheterna förekommer eller att det är personen man skulle vänt sig till som man hört eller misstänker något om är det inte lika självklart var man ska vända sig. Samma sak framförs beträffande potentiella misstankar mot politiker. En del menar att de skulle gå direkt till polisen och göra en polisanmälan, medan andra skulle ta upp det med någon annan högre uppsatt i linjen, eller någon högre uppsatt man har förtroende för på någon annan avdelning. Att använda "Säg vad du tycker" eller anmäla till någon annan i regionen anses inte helt ändamålsenligt om det är regionen själva som ska utreda en intern incident. Här framförs det att det vore mer ändamålsenligt om en extern, oberoende part utredde.

Bedömning

Ej uppfyllt.

Det finns ingen tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (bland annat visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta för anställda och politiker.

Funktionen "Säg vad du tycker" finns på regionens hemsida, men den framställs som en funktion för regionens medborgare. Det som kommer in via "Säg vad du tycker" hanteras dessutom internt av personal inom regionen, vilket gör att det potentiellt kan bli den person som misstänks som till slut får hantera ärendet, vilket inte bedöms ändamålsenligt.

Revisionsfråga 5

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

lakttagelser

Nya chefer i organisationen genomför ett chefsprogram med relativt omfattande utbildning. Den utbildningen innefattar ett pass som rör mutor och korruption som en av regionens jurister håller i. Utbildningspasset är två timmar långt och tar upp etiska dilemman, allmän information om mutor och korruption samt var man kan hitta regionens riktlinjer mot mutor och korruption. Efter genomförd utbildning finns ingen uppföljande utbildning om mutor och korruption. Det påpekas även att trots att utbildningen ska vara obligatorisk är det inte alla chefer som genomför den. Det är inte heller alla chefer vi pratat med som genomgått utbildning i mutor och korruption.

Det finns tankar om att spela in material kring mutor och korruption som kan användas i utbildningssyfte och som då ska ligga på intranätet. I dagsläget finns det ingen sådan utbildning anställda kan ta del av och inget utbildningstillfälle ges till övrig personal som inte är chefer. En av förvaltningarna har en egen utbildning för nyanställda. Det är en halvdag där flera punkter tas upp och då är mutor och korruption en av punkterna.

Vid inledningen av varje mandatperiod hålls en övergripande utbildning för alla förtroendevalda. Även denna håller en av regionens jurister i. Den utbildningen är ca 20 minuter lång och där ingår mutor, korruption och jäv även om detta inte är enskilt fokus i utbildningen. Ett önskemål från både anställda och förtroendevalda uppges vara att införa uppsamlingstillfällen där man går igenom mutor och korruption. Det förekommer att förtroendevalda byts ut under mandatperioden och de nya som kommer in får normalt ingen utbildning i saken. Under intervjuerna framgår även att det är önskvärt om utbildning eller föreläsningar kring mutor och korruption i alla fall hålls en gång om året eller vartannat år, exempelvis på ledningsgruppsmöten eller arbetsplatsträffar.

Det påpekas även att om det är någon händelse som inträffat eller liknande som får mutor och korruption på tal, då kan det förekomma att man pratar om det på exempelvis ett arbetsplatsmöte, även om detta inte kan betraktas som en konkret utbildning.

Det sker ingen utbildning i hur regionens riktlinjer mot mutor och korruption ska följas. Cheferna får en introduktion när de börjar och får då information om var de kan hitta riktlinjerna. Cheferna förväntas sedan ta till sig informationen. De enheter som jobbar nära områden där mutor och korruption är mer förekommande tar i större utsträckning till sig av informationen och jobbar mer aktivt med att diskutera mutor och korruption.

Kommer det nya riktlinjer och revideringar ska cheferna få information om det och då brukar cheferna ta upp dessa med personalen på dem enhetsmöten de har. Varje chef ska säkerställa att personalen är informerad om vilka riktlinjer som gäller.

Bedömning

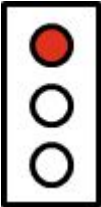
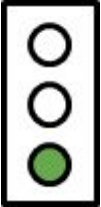
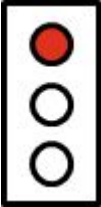
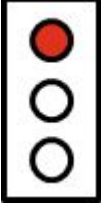
Delvis uppfyllt.

Information och utbildning till tjänstepersoner, politiker och leverantörer avseende mutor sker delvis i tillräcklig omfattning och frekvens.

Det material som används på chefsskolan och vid utbildningstillfällen med de förtroendevalda är gediget, men det är endast nya chefer och nya förtroendevalda som får ta del av materialet. Övrig personal i regionen får ingen eller begränsad utbildning inom området. Det finns inte heller några uppföljningsutbildningar att gå om man en gång har fått utbildning inom området.

Revisionell bedömning

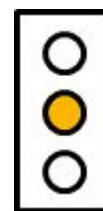
Efter genomförd granskning är den sammanfattande revisionella bedömningen att regionstyrelsens och de granskade nämndernas förebyggande arbete mot mutor inom upphandling och inköp delvis är ändamålsenligt. Bedömningen grundar sig på bedömningen av de upprättade revisionsfrågor som redovisas nedan.

Revisionsfråga	Kommentar	
Är området mutor beaktat i nämnders riskanalys och interna kontrollplan?	Ej uppfyllt Området mutor är inte beaktat i nämnders riskanalys och interna kontrollplan.	
Finns det adekvata riktlinjer (exempelvis inom direktupphandling, antikorrupsionspolicy, tips- och incidenthantering, värdegrund, jäv, uppförandekod för leverantörer med ändamålsenligt innehåll?	Uppfyllt Det finns adekvata riktlinjer inom området med ändamålsenligt innehåll.	
Skер uppföljning av riktlinjernas efterlevnad i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption?	Ej uppfyllt Uppföljningen av riktlinjernas efterlevnad sker inte i tillräcklig omfattning och frekvens avseende mutor och korruption. Det saknas dessutom rutiner för uppföljning.	
Finns det en tydlig och ändamålsenlig kanal för lämnande av information (bland annat visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta för anställda och politiker?	Ej uppfyllt Det finns ingen kanal för lämnande av information (visselblåsarfunktion) kring misstänkt muta för anställda och politiker.	

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

Delvis uppfyllt

Utbildningen som erbjuds inom regionen är gedigen, men det är endast nya chefer och nya förtroendevalda som tar del.



Rekommendationer

Mot bakgrund av granskningsresultatet rekommenderar vi regionstyrelsen och granskade nämnder att:

- Tillse att det förebyggande arbetet kring mutor och korruption tas upp i den interna kontrollplanen och att uppföljningen sker i tillräcklig omfattning och frekvens.
- Tillse att en extern visselblåsarfunktion inrättas.
- Tillse att samtliga medarbetare bör erbjudas utbildning inom området. Samtliga chefer samt särskilt utsatta medarbetare bör genomgå utbildning som minst en gång årligen.

Bilaga

Dokument PwC har tagit del av

Namn på dokument	Typ av dokument	Dokument senast uppdaterat
Chefsskolan 2020 - Juridik i offentlig förvaltning	Utbildningsmaterial chefsskolan	
Direktupphandling	Riktlinjer för direktupphandling	
Dokumentation av direktupphandling	Obligatorisk mall för dokumentation av direktupphandlingar över 100 000 SEK	
Direktupphandlingsmall för tjänster, direktupphandlingsmall för varor samt direktupphandlingsmall för MTU (medicinteknisk utrustning)	Mallar för direktupphandlingar, baserat på om det är en vara eller tjänst	
En gemensam organisationskultur - Ett Region Gotland	Nulägeskartläggning	November 2019
Etiska dilemman chefsskolan	Utbildningsmaterial chefsskolan	November 2019
Indikatorer till styrkort 2020 - 2023	Indikatorer till styrkort	November 2019
Intern kontrollplan 2020 - Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden Barn- och utbildningsnämnden	Intern kontrollplan	Maj 2020
Internkontrollplan 2020 - Miljö- och byggnämnden	Protokollsutdrag	Oktober 2020
Intern kontroll 2020 - Teknikförvaltningen	Tjänsteskrivelse	Oktober 2020
Introduktion av nyanställda medarbetare - checklista	Checklista för nyanställda	
Juridik för chefer i offentlig förvaltning	Utbildningsmaterial chefsskolan 2020	
Kod mot korruption i näringslivet	Material från institutet mot mutor	Augusti 2020
Ledarskap i Region Gotland	Region Gotlands ledarstrategi	
Matris riskanalys	Matris för riskanalys	
Medarbetarsamtal	Mall medarbetarsamtal	November 2015
Medborgarförslag. Förslag att inrätta en s.k. "visselblåsarfunktion" (Whistleblower-funktion) för anställda inom Region Gotland	Protokoll	Augusti 2018
Medborgarförslag om att inrätta en s.k. "Visselblåsarfunktion"	Tjänsteskrivelse	Oktober 2018

(Whistleblower-funktion) för anställda inom Region Gotland		
Personalhandbok	Utdrag ur personalhandbok	Februari 2018
Rapport om intern kontroll - Tekniska nämnden	Rapport om intern kontroll	Oktober 2020
Regionstyrelsens plan för intern kontroll 2020	Intern kontrollplan	
Results RG tot	Utdrag av resultat från den senaste medarbetarundersökningen	
Riktlinjer för intern kontroll med tillämpningsanvisningar	Riktlinjer för intern kontroll	Juni 2013
Riktlinjer mot mutor och korruption	Regionens riktlinjer mot mutor och korruption	Juni 2015
Riktlinjer utifrån Region Gotlands upphandlingspolicy	Riktlinjer	Juni 2015
Sociala och etiska krav	Sociala och etiska krav som finns på regionens hemsida	September 2019
Uppförandekod för leverantörer	Sveriges regioner och landstings uppförandekod för leverantörer	Februari 2013
Upphandlingspolicy för Region Gotland	Upphandlingspolicy	September 2015
Utbildning behörig beställare	Ekonomiavdelningens utbildningsmaterial för behöriga beställare	
Verksamhetsplan 2020 Samhällsbyggnadsförvaltningen	Verksamhetsplan	
Visselblåsarfunktion	Beslutsunderlag visselblåsarfunktion	Juni 2020

2021-01-20

Carin Hultgren

Uppdragsledare

Fredrik Flodin

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Region Gotland enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 19 oktober 2020. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.