

Rapport redovisning granskning av internkontrollpunkter

Inledning

Kommunallagen ställer krav på att varje nämnd och styrelse ska ha en tillräcklig intern kontroll i sin verksamhet, och stadens "Riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll" synliggör hur detta ska ske. Den interna kontrollen är således en del av förvaltningens system för styrning och ledning.

Inköps- och upphandlingsnämnden fastställer samlad riskbild, Åtgärdsplan och Internkontrollplan i samband med budget i december. Redovisning av uppföljning av genomförd Internkontroll sker enligt nämndens tid-/arbetsplan i oktober medan uppföljning av samlade riskbilden sker i Årsrapporten.

Inför 2024 fastställde Inköps- och upphandlingsnämnden en samlad riskbild, samt internkontrollplan med två punkter *jäv och oegentligheter* och *samordnade kontroller*.

Avgränsning och anpassning

Uppföljningen av de två internkontrollpunkterna har fått förändrade förutsättningar med anledning av att det efter framtagandet av kontrollpunkter tillkommit riktade uppdrag till nämnden, vilka efterfrågar åtgärder inom riskområdet *samordnade kontroller*. KF-uppdraget är ettårigt och uppföljning av detta sker i samband med Årsrapporten. Denna redovisning kommer därför enkom fokusera på uppföljningen av kontrollpunkten *jäv och oegentligheter*.

Jäv och oegentligheter

Definitioner

Jäv anses föreligga när en medarbetare eller förtroendevald har ett sådant intresse i ett ärende att dennes opartiskhet eller förmåga till saklighet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all handläggning av ärenden och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång.

En medarbetare eller förtroendevald som är jävig i ett ärende får enligt lag inte delta eller närvara varken vid handläggning eller vid beslutsfattande av ett ärende.

En medarbetare eller förtroendevald har en skyldighet att anmäla om en jävsituation skulle uppstå.

Otillåten påverkan avser försök att påverka tjänstepersoner i myndighetsutövning och beslutsfattande genom trakasserier, hot, våld, skadegörelse eller korruption som avser otillbörliga erbjudanden och relationer. En händelse betecknas som otillåten påverkan om den drabbade uppfattar att syftet var att påverka tjänsteutövningen.

Riskbeskrivning och uppföljningsmetod

Identifierad risk: Risk att förvaltningens nuvarande arbete för att förhindra jäv och oegentligheter inte räcker till då förvaltningen växer med nya uppdrag och nya medarbetare. Förvaltningen har även en ny nämnd sedan 2023.

Riskbeskrivning: Risken har granskats inom ramen för internkontroll 2023, men är ständigt aktuell då inköps- och upphandlingsverksamhet är ett område som är känsligt för oegentligheter och otillbörlig påverkan.

Riskreducerande åtgärder: Fortsatt arbete för att bibehålla och öka kunskapen i organisationen samt Introduktion och utbildning (stadengemensamma och förvaltningens egna) till nya nämndledamöter

Uppföljning: Intervju av berörda tjänstemän och förtroendevalda (en erfaren och en ny)

Intervjufrågor:

Förvaltningens arbete för att bibehålla och öka kunskapen i organisationen:

- Vilka insatser har gjorts för att *bibehålla* kunskapen i organisationen för att förebygga och förhindra
 - jäv och oegentligheter?
 - otillbörlig påverkan?
- Vilka insatser har gjorts för att *öka* kunskapen i organisationen för att förebygga och förhindra
 - jäv och oegentligheter?
 - otillbörlig påverkan?
- Finns det något du vill lägga till om jäv och otillbörlig påverkan kopplat till din roll?

Introduktion och utbildning till nya nämndledamöter:

- Har du fått introduktion och utbildning avseende jäv och otillbörlig påverkan?
- Upplever du att du har (tillräckligt) god kunskap om jäv och otillbörlig påverkan?
 - Om ja: På vilket sätt har du erhållit denna kunskap?
 - Om nej: Vad saknar du för att höja din kunskapsnivå?
- Ser du några utmaningar med att identifiera om du är jävig?
- Har du någon gång anmält jäv i ett ärende?
- Har du upplevt att du blivit utsatt för otillbörlig påverkan någon gång?
- Känner du att du har adekvata, användbara verktyg för att stå emot?
- Finns det något du vill lägga till om jäv och otillbörlig påverkan kopplat till din roll som nämndledamot?

Redovisning av genomförda intervjuer

Intervju med nämndsekreterare:

Vilka insatser har gjorts för att bibehålla kunskapen i organisationen för att förebygga och förhindra

- jäv och oegentligheter?
- otillbörlig påverkan?

Frågan tas upp på APT:er varje vår, juristerna har en dragning för hela förvaltningen en gång om året till vilken vi bland annat samlar in inbjudningar som kommit till förvaltningen och enskilda tjänstepersoner för att ha aktuella case att prata om varje år.

Det dyker också upp frågor under året som vi hanterar. Frågor som dyker upp kan handla om jäv i avtalsgrupperna där medlem i avtalsgruppen frågar om det föreligger jäv. Detta får bedömas tillsammans med upphandlaren från fall till fall. Det är inte ofta det händer, men det är inte förvånande när det kommer. Det handlar om några frågor om året. Medlemmar i avtalsgrupperna anmäler oftast sig själva som presumtivt jäviga. Alla medlemmar ska skriva på en jäv- och sekretesshandling när de ska delta i avtalsgrupp, så då ges tillfälle till reflektion kring detta.

Det händer också att det kommer in visselblåsarärenden om en leverantör eller anställd i staden. Om det blivit eller förväntas bli ett stort ärende som syns i media informeras nämnden. Henrik brukar också vara inkopplad i dessa sammanhang. Visselblåsarärenden om jäv kan handla om både leverantör och anställda i staden. Frågor som hamnar i media brukar blåsas upp (till exempel Älvstranden och Poseidon). Frågorna berör deras verksamheter men vi kan bli inkopplade. Vi har till exempel utbildat Poseidon på efterfrågan av dem. När det gäller Älvstranden hade vi en eller två av de inblandande leverantörerna på ramavtal, då utredde vi dem.

Vilka insatser har gjorts för att öka kunskapen i organisationen för att förebygga och förhindra

- jäv och oegentligheter?
- otillbörlig påverkan?

Se ovan. Planerade insatser för att öka kunskapen i organisationen görs i dragningen för hela förvaltningen en gång om året där vi bland annat tar upp vad som har hänt under året och att man får sitta och diskutera. Ofta finns det ingen rätt eller fel utan man får tänka tillsammans, det tror jag är nyttigt.

Finns det något du vill lägga till om jäv och otillbörlig påverkan kopplat till din roll?

Jag upplever att det finns en stor medvetenhet. Kanske just för att vi har regelbundna insatser. Även om man är osäker på att bedöma situationen så tar man den vidare. Bra att man har den reflexen, jag upplever att det är ofta inget problem.

Vid varje ny (nationell) mandatperiod kör vi hel utbildning med nämnden. Som en del i allt annat de ska lära sig. Då har vi med jäv. Tre nya kom under hösten, då hade vi en miniutbildning för dem. För stadens politiker finns Politikerhandboken. Där finns det också sidor som handlar om just jäv. Där finns också staden utbildningar som filmas och läggs ut på politikerhandboken. På alla nämndmöten har vi alltid punkten i dagordningen. Anmälan om jäv är en av de fasta punkterna. (Vår nämnd fattar väldigt övergripande strategiska beslut, det har nog aldrig varit aktuellt med jäv. De är inte inne i våra konkreta ärenden. Med undantag för förra året då nämnden fattade beslut om tilldelning vid upphandling av ULA.)

Ser du att det finns en risk för eller rent av förekommer en tystnadskultur som konsekvens av otillbörlig påverkan;

Nej, jag upplever att det är ganska så öppet. Man är mer orolig för att göra fel. Vi pratar ju mycket om det.

Intervju med jurist:

Vilka insatser har gjorts för att bibehålla kunskapen i organisationen för att förebygga och förhindra

- jäv och oegentligheter?
- otillbörlig påverkan?

Internt får ju alla anställda alltid uppgä i den årliga avstämningen i samband med bedömnings- och utvecklingssamtal en fråga om bisyssla och jäv.

I avtalsgrupperna får alla en introduktion där man visar en film samt alla deltagare får en jävsblankett där de ska reflektera över eventuella intressekonflikter.

Vilka insatser har gjorts för att öka kunskapen i organisationen för att förebygga och förhindra

- jäv och oegentligheter?
- otillbörlig påverkan?

Vi har den årliga genomgången på förvaltningsdag, där vi har en genomgång av detta. Då tar vi upp case och har diskussion i grupper. Det behöver hållas levande och ges tillfällen till reflektionsmoment. Man behöver förstå vad det handlar om och ständigt kunskapshöja och omvärldsbevaka. Risken för Otillbörlig påverkan ökar ju i takt med förändringar i vår omvärld.

Juristerna får en del mail internt där man undrar över en situation. Det kan handla om en fundering ifall man i sin roll bör ha ansvar för ett visst avtalsområde för att det finns omständigheter privat som kan påverka. Det har hänt i avtalsgrupp att en sådan situation uppstår. Man tar då bort personer från gruppen för att neutralisera eventuell intressekonflikt.

Vi har inte haft något sådant fall i år där det påståtts jäv från leverantör i en upphandlingssituation här på Inköps- och upphandlingsförvaltningen, däremot har vi fått frågorna från verksamheter i staden. Poseidon hade jävsproblematik, både i koppling till upphandling men även rekrytering. Då höll vi i en utbildning för dem och bistod även i en del annat. Familjebostäder hade också en situation där en leverantör hävdade att det fanns en jävssituation. Där hjälpte vi dem med frågan som gick till överprövning. Det var inte jäv i det aktuella fallet, men det framkom att det sakandes rutiner för att säkerställa att jäv inte förekommer i utvärderingsgrupp. Vi stöder även andra som hör av sig och frågar "hur gör ni?". Då delar vi med oss.

Finns det något du vill lägga till om jäv och otillbörlig påverkan kopplat till din roll?

Fokus kommer att öka när det gäller otillbörlig påverkan. Ju mer uppföljningar och kontroller vi gör av leverantörer kommer risken för det att öka. Den frågan kommer att växa. Utredningar visar att flera som arbetar med kontrollfunktioner har blivit utsatta för otillbörlig påverkan. Vi har inte haft något fall, men det kommer att komma. Det gäller också att vara observant på situationer med s.k. insiders eller annan typ av infiltration. Då gäller det att vi är rustade för det, framförallt i arbetet med uppföljning och sund konkurrens, men även vid upphandlingar.

Frågan om otillbörlig påverkan finns med i medarbetarenkäten. Så även om man inte lyft till sin chef eller någon annan i organisationen om något som har hänt så kan det ändå fångas upp i en medarbetarenkät. Vad jag vet har vi inte haft några ja-svar.

Ser du att det finns en risk för eller rent av förekommer en tystnadskultur som konsekvens av otillbörlig påverkan;

För mig är tystnadskultur lite annorlunda, men kopplat till att det kan vara en konsekvens av otillbörlig påverkan så är nog den stora risken att någon blir påverkad vid en

uppföljning. Om man ser brister och blir utsatt för otillbörlig påverkan kan det leda till att man tar ett ickebeslut. Det skulle vara den konkreta effekten i vår situation.

Intervju med HR:

Vilken introduktion och utbildning avseende jäv och otillbörlig påverkan får medarbetarna i organisationen?

Introduktion inom HR-området, ges till alla nyanställda av HR-specialist. Vi har generellt haft ett bra introduktionsprogram, gediget. Under våren har det haltat av lite olika skäl, där vi ser att INK24 är ett av dem. Vi är på gång att ta ett omtag och utveckla vår introduktion. Respektive funktion här på INK håller idag i introduktion för sina respektive delar för nya medarbetare; HR-funktionen håller en egen introduktion precis som att kommunikationsfunktionen har en egen. Närmsta chef har ett ansvar att nya medarbetare får ta del av introduktionsprogrammet, även handledare (i dialog med den nya medarbetaren och chefen) är med och ser till att nya medarbetare får ta del av alla delar av sin introduktion.

Hur säkerställs det att alla nya medarbetare har fått ta del av introduktionen (där information/utbildning om jäv och otillbörlig påverkan ingår)?/ Hur håller vi koll på att alla har fått ta del av (all) introduktion?

Nyanställdas närmsta chef har koll på den enskilde medarbetarens introduktion. HR har koll på vilka som har börjat under året och bjuder in dem. Dock saknas sammanställning eller liknande som visar vilka som faktiskt deltagit. Det finns idag ingen inventering på vilka som har fått ta del av introduktionen/utbildningen om jäv och otillbörlig påverkan.

Hur följs detta upp löpande?

Förvaltningen har en årsplan för APT och FSG. För APT finns inplanerat att vi för en dialog med medarbetare vid APT en gång om året. På FSG lyfts det inte separat, men kan komma upp i andra sammanhang till exempel genomgång av medarbetarenkät, handlingsplan för tystnadskultur eller liknande. Vi har också en dragning vid förvaltningsdag en gång om året i syfte att både upprätthålla och att höja kunskap - och att hålla frågan levande inte minst. Uppföljning på individnivå säkrar vi upp åtminstone en gång per år då det finns frågor om jäv och bisyssla i mallarna för utvecklingssamtalet. Frågor kring hot/våld och tystnadskultur och/eller otillåten påverkan tas upp i stadens medarbetarenkät som skickas ut en gång per år.

Finns det något du vill lägga till om jäv och otillbörlig påverkan kopplat till din roll?

En viktig del som vi har pratat om är att jäv inte är statiskt. Vi arbetar för att höja kunskapen för att göra alla medvetna. Det blir tändlöst att bara fråga om någon är jävig ifall man inte har kunskapen för att kunna avgöra när situationen uppstår. Frågan om jäv är aktuell i flera sammanhang, till exempel både vid rekrytering och i arbete med våra upphandlingar mm. Vi har ju några lägen där vi vet att det skulle kunna uppstå risk för jäv, till exempel att någon anställd har en nära anhörig som arbetar på ett företag som staden har affärer med i något sammanhang, då ska man inte vara involverad i vissa upphandlingar. Vi ska ha en försiktighetsprincip, men ändå ha en låg tröskel till att anmäla både jäv och otillbörlig påverkan.

Intervju med erfaren ledamot i Inköps- och upphandlingsnämnden:

Har du fått introduktion och utbildning avseende jäv och otillbörlig påverkan?

Ja, det har jag fått. Som ny i nämnden får man introduktion och utbildning i detta, framförallt vid ny mandatperiod. Under mandatperioderna kommer det ibland in nya ledamöter i nämnden och då har det varit nya utbildningstillfällen där detta belystes. Det är viktigt att ha med information om jäv och otillbörlig påverkan som en del i ett "Välkomstpaket" när någon är ny på sitt uppdrag. Bra att det tas upp på olika sätt. Dels att det finns material att läsa och dels i diskussion. Det finns också med frågan om jäv på varje nämndmöte. Jag upplever att punkten är väldigt odramatisk.

Upplever du att du har (tillräckligt) god kunskap om jäv och otillbörlig påverkan?

Om ja: På vilket sätt har du erhållit denna kunskap?

Om nej: Vad saknar du för att höja din kunskapsnivå?

Ja det upplever jag. Jag har delvis arbetat med dessa frågor innan och är också med som nämndeman i förvaltningsrätten. Genom mitt tidigare arbetsliv inom bank och finans har jag bland annat arbetat inom juristavdelningen på SEB. Där arbetade jag med stora kontrakt och avtal och dessa frågor var alltid aktuella.

Ser du några utmaningar med att identifiera om du är jävig?

Inte jag personligen, jag är så van vid det. Jag kan förstå att man kan känna sig osäker.

Men här är det lätt att ställa frågan. Det är en tillåtande miljö här, lätt att ställa frågan.

Har du någon gång anmält jäv i ett ärende?

Inte i min roll som ledamot i nämnden, men jag har ställt frågan om jäv i ett annat sammanhang.

Har du upplevt att du blivit utsatt för otillbörlig påverkan någon gång?

Nej det har jag inte. Risken för att bli utsatt för otillbörlig påverkan känns som att den kan vara större i andra nämnder i staden, till exempel tillståndsgivande nämnder.

Känner du att du har adekvata, användbara verktyg för att stå emot?

Ja. Jag känner mig trygg i de här frågorna och har samtidigt full respekt för att det kan se annorlunda ut/förutsättningarna är andra för nämndledamöter i andra sammanhang.

Finns det något du vill lägga till om jäv och otillbörlig påverkan kopplat till din roll som nämndledamot?

Man ska vara uppmärksam på att bakgrunden är väldigt olika på nämndledamöter. Det stora flertalet tycker nog inte att det är ett problem, men det räcker att någon tycker att det är svårt, så det behöver fångas upp kontinuerligt.

Intervju med relativt ny ledamot i Inköps- och upphandlingsnämnden:

Har du fått introduktion och utbildning avseende jäv och otillbörlig påverkan?

Jag har suttit i både nämnd och bolagsstyrelse tidigare och är informerad om jäv. Jag tror att vi pratade om det någon av de första dagarna. Vi hade säkert det, men jag kan inte komma ihåg exakt. Vi hade ett helt informationsbatteri i början, då är det mycket fokus på att förstå nämndens uppdrag.

Upplever du att du har (tillräckligt) god kunskap om jäv och otillbörlig påverkan?

Om ja: På vilket sätt har du erhållit denna kunskap?

Om nej: Vad saknar du för att höja din kunskapsnivå?

Personligen tycker jag att jag har det. Men om man ska gå in på djupet kan det vara svårt. I min roll som gruppleddare vänder sig kollegorna till mig och ställer frågor. Jag vet vilken väg man ska gå och undrar man är det bättre att fråga en gång extra. Det kan vara lite

svårare när det kommer spetsgrejer, men jag upplever att alla är på tårna. Jag tycker att vi har expertkompetens och det är bra att man känner en varningsklocka.

Jag har erhållit den mesta kunskapen från mitt tidigare uppdrag som ledamot i stadsteaterns styrelse. Där fick vi fylla i blanketter om jäv som vi lämnade in, med uppgifter om både sig själv och sambo/närstående, samt ifall man satt i andra styrelser mm.

Ser du några utmaningar med att identifiera om du är jävig?

Ibland kan det vara svårt om man ska fundera på det själv. Vad fattar jag beslut om? Påverkar det någon närstående? Är jag inne och petar i något? Men upplever att jag har koll.

Har du någon gång anmält jäv i ett ärende?

Nej, men jag har ställt frågan.

Har du upplevt att du blivit utsatt för otillbörlig påverkan någon gång?

Nej, ingen har någonsin erbjudit mig något. Jag får inte heller några inbjudningar till något.

Känner du att du har adekvata, användbara verktyg för att stå emot?

Ja, det tror jag att jag har. Jag vet vad som är ok.

Finns det något du vill lägga till om jäv och otillbörlig påverkan kopplat till din roll som nämndledamot?

Det skulle vara bra att prata om det i nämnden någon gång om året - så att alla har samma syn och kan känna igen en varningsklocka. Bra med en liten diskussion någon gång om året (en kvart bara...) Kompetensen finns på förvaltningen.

Vi skulle kunna ha blanketten med information om sig själv och närstående som vi hade på Stadsteatern. Men å andra sidan har vi delegerat ned det mesta. Nämnden tar vanligtvis inga beslut om investeringar och liknande.

Resultat av genomförd granskning

Av genomförda intervjuer kan konstateras att förvaltningen arbetar aktivt för att säkerställa, bibehålla och utveckla kunskap och medvetenhet om jäv och otillbörlig påverkan. Förvaltningen tar även ansvar för att nämndledamöterna ska uppleva trygghet i hantering av situationer där jäv eller otillbörlig påverkan är aktuellt. Nämndledamöterna upplever att de har tillräcklig kunskap, samt att de känner en trygghet i att förvaltningen kan bistå med kompetens om tveksamhet upplevs.

Ämnet jäv och otillbörlig påverkan är, trots upplevd god kontroll, ständigt aktuellt att påminnas om. Konsekvenserna om någon påverkats i sin myndighetsutövning eller om beslut fattas av någon som är jävig, är stora och det betyder att det är av vikt att upprätthålla god kontroll och minimera riskområdet.

Vid intervjuerna framkom förslag på insatser att genomföra inom riskområdet för att påminna om vikten av att göra rätt i situationer man kan utsättas för. Ett av de förslag som framkom var en blankett, för ledamöter, att fylla i med information om sig själv och närstående. Bra förslag, men då nämnden har hög grad av delegering bedöms vikten av att inte inhämta mer uppgifter än som är motiverat relevant att beakta. Därav bedöms inte förslaget aktuellt i nuläget.

Förslag på åtgärder:

- Utveckla ett system, en sammanställning, för att säkerställa att ingen anställd eller förtroendevald missat introduktionsutbildningen innehållande information om jäv och otillbörlig påverkan.
- Diskussionspass i nämnden en gång per år som leds av förvaltningen.