

BYGG BORT KORRUPTIONEN

EN RAPPORT FRÅN BYGGCHEFERNA BASERAD PÅ BYGGCHEFSBAROMETERN 2020

bygg
cheferna **b**

EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

A man wearing a high-visibility yellow safety vest and a matching helmet with a communication system. He is also wearing safety glasses and has a serious expression, looking off to the side. The background is a plain, light-colored wall.

INNEHÅLL

- 3** FÖRORD
- 4** OM RAPPORTEN
- 5** SJU KRITERIER FÖR EN
KORRUPTIONSFRI FÖRETAGSKULTUR
- 6** KORRUPTION = MISSBRUK AV
MAKT FÖR EGEN VINNING
- 7** LAG SÄKRAR VISSSELBLÅSARE
- 8** SAMMANFATTNING:
HÄLFTEN FÖRNEKAR PROBLEMET
- 9** ATT LÅNGSIKTIGT FÖREBYGGA KORRUPTION
- 10** PRATAR VI OM KORRUPTION?
- 11** SER CHEFERNA DEN KORRUPTION SOM SKER?
- 13** MISSTÄNKT KORRUPTION – VAD HÄNDER DÅ?
- 15** BRISTER UPPFÖLJNINGEN?
- 17** ANSVAR FÖR HELA KEDJAN
- 18** SUMMAN AV BETEENDEN = FÖRETAGSKULTUR
- 21** SLUTSATSER
- 23** ÅTGÄRDER

VI VILL HA EN BRANSCH SOM TÅL TRANSPARENS!

Att vara chef i samhällsbyggnad är roligt och viktigt på riktigt. Vi är många som trivs och älskar våra jobb. Men det finns också inslag i jobbet som behöver bli bättre och som alla goda krafter skulle tjäna på. Som skulle göra att förtroendet för branschen ökade och fler valde en yrkesframtid hos oss. En sån sak handlar om korruption.

FÖR ATT FUNGERA som chef krävs en mycket tydlig rågång mot allt som kan likna korruption. Oseriösa krafter kan locka med mutor och det är lätt att hamna i en beroendeställning som gränsar till kriminalitet. Ofta handlar det om byggprojekt som är under tidspress.

Det är en otäck insikt att man på ett vanligt chefsjobb i Sverige kan behöva hålla organiserad brottslighet stången.

Vi som är branschens chefer vill göra rätt. Vi vill ta ansvar till exempel genom att rapportera om misstankar och oegentligheter.

MEN FAKTUM ÄR att nära hälften av alla chefer inom samhällsbyggnad rapporterar att anställda och cheferna själva inte har tillgång till en fungerande visselblåsningsfunktion. Det kan vara för att den man förväntas anmäla oegentligheter till är en kollega det vill säga inte alls ett konfidentiellt system.

Ännu värre är att drygt en femtedel av cheferna inte kan utesluta att visselblåsare bestraffas.

Om inte ens cheferna kan eller vågar visselblåsa kan vi vara ännu säkrare på att deras direktrapporterande medarbetare inte gör det.

ETT SÄKERT VISSSELBLÅSNINGSSYSTEM är grunden för ett korruptionsfritt samhälle. Det borde vara en självklarhet efter årtionden av problem med korruption och ett närmast oändligt antal granskande rapporter. Ändå är det inte det.

Därför behövs samhällets engagemang. Därför välkomnar vi i Byggcheferna det nya lagförslag



**DET ÄR EN OTÄCK INSIKT ATT MAN PÅ
ETT VANLIGT CHEFSJOBB I SVERIGE
KAN BEHÖVA HÅLLA ORGANISERAD
BROTTLIGHET STÅNGEN ...**

som väntas träda i kraft redan i år, en lag med krav på att en visselblåsare inte ostraffat ska kunna bestraffas.

Efter många decennier utan att komma till rätta med korruptionen i branschen är det tyvärr en nödvändig lag. Den kommer att underlätta för chefer att ta ansvar och vara en viktig byggsten för den transparens som är nödvändig för att utrota mutor i vår samhällsviktiga bransch.

Kajsa Hessel,
ordförande i Byggcheferna



BYGGCHEFSBAROMETERN 2020, DELRAPPORT 7

BYGGCHEFSBAROMETERN 2020 är en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna, en branschförening inom Ledarna för chefer och ledare i samhällsbyggnad med 17 000 medlemmar.

Syftet med undersökningen är att få kunskap om chefernas uppfattning om hur samhällsbyggnad som bransch utvecklas inom områdena jämställdhet, mångfald, etik, ledarskap och säkerhet. Målet är att få en bild av var branschen står i dessa områden som är viktiga för att öka branschens förtroende.

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i juni, juli och augusti 2020. Utskick gjordes till 12 222 medlemmar i Byggchefernas medlemsregister. Antal svar i undersökningen är 1 730 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 15 procent.

Profilen på de som har besvarat undersökningen stämmer väl överens med profilen för branschen och medlemmarna totalt sett.

DE SVARANDES BAKGRUND. 73 procent av de svarande har personalansvar antingen permanent i sin chefstjänst eller i projekt.

KÖN

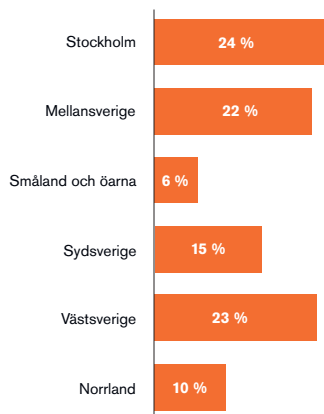


MÄN 89 %

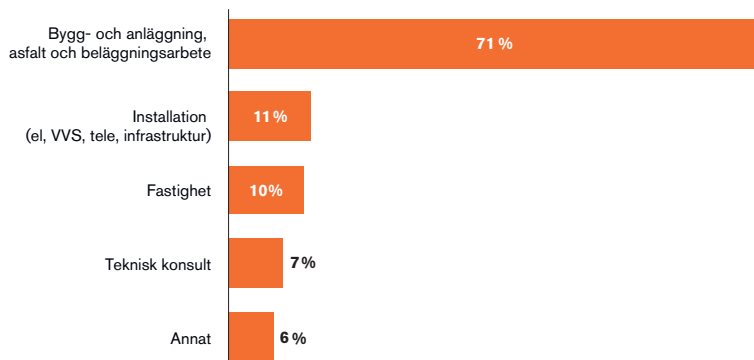


KVINNOR 11 %

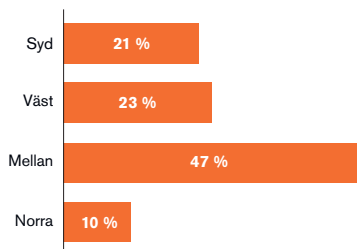
REGION



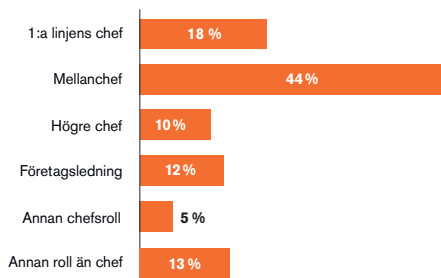
DELBRANSCH



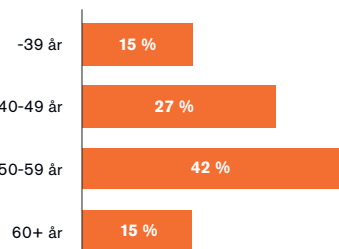
REGIONSINDELNING



ROLL



ÅLDER



SJU KRITERIER FÖR EN KORRUPTIONSFRI KULTUR

FRÅGORNA OM AFFÄRSETIK och denna delrapport är utformade i samarbete med Institutet Mot Mutor (IMM). Flera av frågorna ställdes i Byggchefsbarometern 2019 och igen 2020 men vi ställde även nya frågor under 2020.

IMM är en ideell näringslivsorganisation som har

funnits sedan 1923. Den skapar tilltro i samhället genom att motverka korruption och underlätta för samhällets aktörer att göra rätt.

En stor del av frågorna är kopplade till de sju kriterier som enligt IMM krävs för att bygga en korruptionsfri företagskultur:

SJU KRITERIER FÖR EN KORRUPTIONSFRI FÖRETAGSKULTUR

1. Policyer, riktlinjer och rutiner finns.
2. Som regel gör man riskanalys/ riskbedömning inför projekt.
3. På företaget arbetar man aktivt med att kommunicera, informera och träna på vad man bestämt ska gälla som regelverk.
4. Det finns en fungerande rapporteringskanal vid misstanke om korruption och oegentligheter.
5. Företaget har kontroll över tredjeparter och tar ansvar för att inte bidra till korruption i leverantörskedjan.
6. Vid incidenter och misstankar gör företaget uppföljningar.
7. Alla chefer är informerade och agerar enligt policy och riktlinjer. Hela chefsledet står bakom ett antikorrupt beteende.



KORRUPTION = MISSBRUK AV MAKT FÖR EGEN VINNING



**DEN VANLIGASTE MUTAN ÄR ENLIGT
INSTITUTET MOT MUTOR (IMM) PENGAR,
PRESENTKORT, FASTIGHET OCH SAKGÅVA.**

**DEN TYPISKE MUTBROTTSLINGEN ÄR EN
48-ÅRIG MAN. 2020 ARBETADE GIVAREN AV
MUTAN OFTAST I PRIVAT SEKTOR OCH TAGAREN
AV MUTAN OFTAST I OFFENTLIG SEKTOR.**



KORRUPTION KAN DEFINIERAS som missbruk av makt för egen eller annans vinning. Mutbrott är en form av korruption, men korruption kan ta sig uttryck också på andra sätt som inte nödvändigtvis innebär brott, till exempel genom favorisering av släkt eller vänner (så kallad vänskapskorruption) vid rekrytering eller upphandlingar.

Konsekvenserna av korruption är förödande för såväl samhälle som företag. Korruption vittrar sönder förtroende människor emellan. Ur ett större perspektiv kan korruption resultera i att förtroendet för det allmänna skadas och ytterst att det demokratiska systemet hotas. Ur ett företagsperspektiv sätter det den fria konkurrensen ur spel vilket leder till sämre affärer. Företagskulturen tar också stryk. Kan man muta sig till en fördel kan man begå andra oegentligheter. Ofta är korruption en inkörsport till annan brottslighet. Tilliten till alla typer av regelverk skadas. Det gör korruptionsförebyggande arbete till en viktig del av chefens uppdrag.

I SVERIGE RAPPORTERADES 2020 23 mål som rörde mutbrott. Den vanligaste mutan är enligt Institutet Mot Mutor (IMM) pengar, presentkort, fastighet och sakgåva. Den typiske mutbrottslingen är en 48-årig man. 2020 arbetade givaren av mutan oftast i privat sektor och tagaren av mutan oftast i offentlig sektor. Antalet grova mutbrott för givande av muta minskade till cirka 19 procent (24 procent år 2019). Antalet grova mutbrott vid tagande av muta ökade till cirka 43 procent (38 procent år 2019).

Nio procent av 2020 års fällande mutbrottsdomar skedde inom bygg, vilket är en minskning från år 2019 då hela 21 procent av de fällande domarna skedde inom byggbranschen. Under 2020 sjönk antalet mutbrottsmål inom bygg från fem till två jämfört med året innan. Branscherna med flest mutbrott år 2020 var transport- och fordonsbranschen samt vård- och omsorgsbranschen, men byggbranschen ligger fortfarande i toppen av statistiken. Det visar IMM i sin rättsfallssamling Mutbrottsdomar i Sverige 2020 som redovisar brotten sektor för sektor.

ÄVEN KONKURRENSVERKET studerar korruption inom samhällsbyggnad. I en undersökning genomförd av Demoskop i slutet av 2018 på uppdrag av myndigheten anser 71 procent av de verksamma inom bygg att korruption förekommer i branschen. I samma undersökning svarar 49 procent att det inom branschen finns karteller.

Konkurrensbegränsande verksamhet är vanligast inom bygg och entreprenad uppger upphandlare till Konkurrensverket i en annan undersökning.

Skälet till att samhällsbyggnad är särskilt utsatt för korruption är att stora summor pengar samt attraktiva varor och tjänster är i omlopp här. Även byggprojektens många led av underleverantörer kan förklara. En annan faktor är att det inom sektorn finns mycket kontakter mellan privat och offentlig sektor. Genom olika åtgärder har det blivit svårare att korrumpiera men det är uppenbart att de inte räcker.



**ALLA ARBETSGIVARE MED
MER ÄN 50 ANSTÄLLDA
SKA INRÄTTA INTERNA
SYSTEM FÖR HANTERING AV
VISSELBLÅSARLARM SAMT
RUTINER FÖR UPPFÖLJNING.**

LAG FREDAR VISSELBLÅSARE

SOMMAREN 2020 kom ett nytt lagförslag om regler för visseblåsning. Enligt lagförslaget ska alla arbetsgivare som har fler än 50 anställda inrätta ett visseblåsarsystem. Förslaget går i korthet ut på att:

- Alla arbetsgivare, både privata och offentliga, med mer än 50 anställda ska inrätta interna system för hantering av visseblåsarlarm samt rutiner för uppföljning.
- Visseblåsarlarm ska hanteras av särskilt utsedda personer eller enheter som ska vara oberoende och självständiga.
- Visseblåsare ska skyddas mot repressalier från arbetsgivare. Utsätts en visseblåsare ändå för repressalier ska det finnas rätt till skadestånd.
- En bred krets av personer ska kunna använda visseblåsarsystemet och skyddas mot repressalier. Utöver anställda ska bland andra volontärer, konsulter och aktieägare ingå i den skyddade personkretsen.
- Arbetsgivare och fackförbund ska kunna ingå kollektivavtal där de kan anpassa rutinerna till de egna förhållandena på arbetsplatsen.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 december 2021. Kraven på arbetsgivare att inrätta visseblåsarsystem föreslås dock börja gälla först under 2022 respektive 2023 beroende på verksamhetens storlek.

Ett visseblåsarsystem är en rapporteringskanal för information om missförhållanden och oegentligheter på arbetsplatsen. Genom systemet ska information om missförhållanden eller oegentligheter kunna rapporteras. Den som rapporterar ska inte riskera att drabbas av repressalier (negativa konsekvenser).

Lagförslaget ställer inte några krav på något tekniskt system för rapportering. Däremot ska arbetsplatsen ha tydliga interna rutiner för hur rapportering om missförhållanden ska tas emot, följas upp och återkopplas.

Det ska gå att rapportera både skriftligt och muntligt. Muntlig rapportering ska kunna ske vid ett fysiskt möte.

Läs mer om lagförslaget här:

<https://bit.ly/3sz1qmX>

SAMMANFATTNING

HÄLFTEN FÖRNEKAR PROBLEMET

Trots att samhällsbyggnadssektorn är en av de i särklass mest korruptionsutsatta branscherna är det bara cirka hälften av cheferna som anser att korruption är vanligt.



SEX AV TIO CHEFER anser att korruption inte är något som diskuteras på arbetsplatsen. Av dessa menar sju av tio chefer i företagsledande ställning att korruption inte diskuteras.

8%
JA, VI HAR
SETT MISSTÄNK
KORRUPTION
(2019)

13%
JA, VI HAR
SETT MISSTÄNK
KORRUPTION
(2020)

FLER CHEFER ÄN 2019 svarar att de den senaste 12-månadersperioden sett misstänkt korruption.

57%
NEJ, HÄR GÖRS
INGA RISKANALYSER
KOPPLAT TILL
KORRUPTION

BRISTER I FÖREBYGGANDE ARBETE

Rapporten visar att det finns brister i det förebyggande arbetet i branschen. Det gäller övergripande riskanalyser och, i ännu högre utsträckning, de projektrelaterade:

- Drygt hälften av cheferna i företagsledande ställning, 57 procent, anser att företaget inte gör övergripande riskanalyser kopplat till korruption.
- Hälften av cheferna på alla nivåer svarar att man sällan eller aldrig analyserar risk för korruption inför projekt.

TRYGG OCH ANONYM VISSSELBLÅSNINGSFUNKTION SAKNAS

45 procent av cheferna anser att det saknas eller att de inte vet om det finns en trygg och anonym visselblåsningsfunktion. Jämfört med 2019 anser något färre chefer att anställda tryggt och anonymt kan anmäla misstankar om korruption och något fler att de inte kan det.

Mest kritiska till att det finns fungerande visselblåsning är chefer i företagsledande ställning bland vilka nära hälften svarar att det inte finns.

Drygt en femtedel av cheferna kan inte utesluta att repressalier förekommer när någon rapporterat om oegentligheter. Sju procent har upplevt att någon som rapporterat om en oegentlighet har utsatts för en repressalie.

Färre chefer än året innan anser att det görs uppföljningar efter incidenter och misstankar. Så många som 56 procent av första linjens chefer kan inte svara på om uppföljningar görs.

Knappt fyra av tio chefer menar att det finns dokumenterade rutiner för uppföljning och hantering av inlämnade visselblåsningsrapporter. Övriga svarar nej eller vet inte. Bara drygt tre av tio chefer i företagsledande ställning svarar att rutinerna finns.



ATT LÅNGSIKTIGT FÖREBYGGA KORRUPTION

LÅNGSIKTIGT HÅLLBAR VERKSAMHET kräver ett aktivt korruptionsförebyggande arbete. Det måste starta med en gedigen riskanalys. I extrema fall kan resultatet av analysen bli ett beslut att backa från en marknad eller upphandling – om mutor är det enda alternativet för att vinna. I många fall handlar det om att identifiera risker och på basis av dem implementera förebyggande anti-korruptionsåtgärder. Därutöver behöver vi bygga en stark företagskultur och det måste finnas ett tydligt ledarskap på samtliga nivåer i organisationen.

Utan en gedigen riskanalys riskerar det förebyggande arbetet att ske i blindo. Att skapa effektiva åtgärder för risker som är okända är nära på omöjligt. Varje verksamhet bör därför klargöra var riskerna finns, hur de ser ut och vad konsekvenserna blir om de inträffar. Generellt sett är riskerna särskilt stora i gränssnittet mellan det offentliga och det privata, och framförallt där enskilda tjänstemän kan fatta beslut i relation till leverantörer i samband med stora affärer.

Eftersom samhällsbyggnad präglas av arbete i

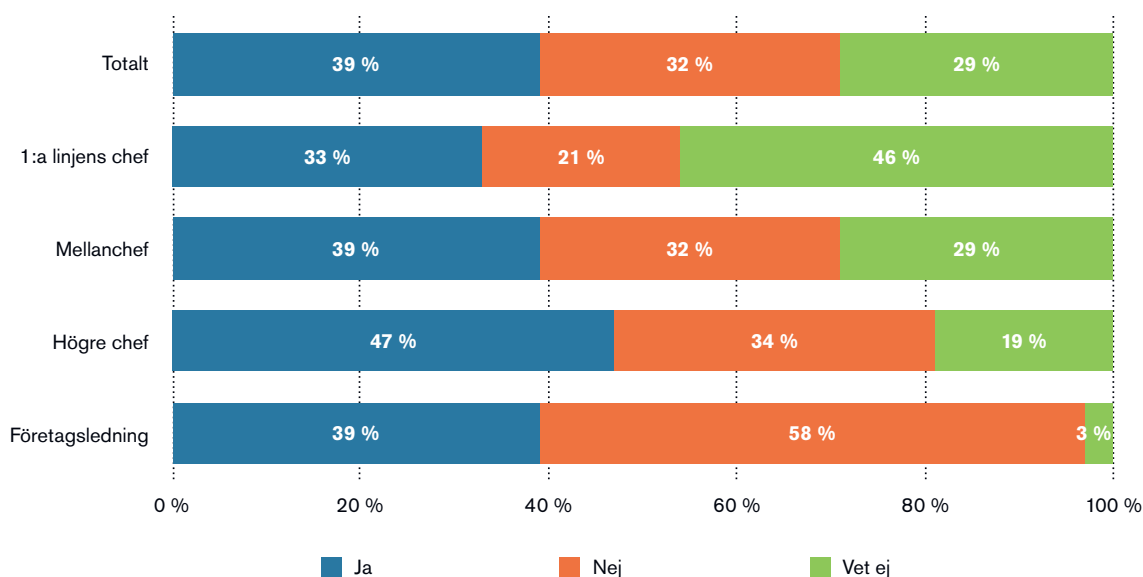
projektform bör arbetet med att analysera och synliggöra risk göras såväl övergripande för företaget som inför specifika projekt.

I BYGGCHEFSBAROMETERN 2020 liksom 2019 svarar fyra av tio chefer att företaget gör övergripande riskanalyser kopplat till korruption. Det innebär att en majoritet svarar att övergripande analyser inte görs eller att cheferna inte vet om de görs.

Andelen som svarar vet ej på frågan är hög och varierar kraftigt mellan de olika chefsnivåerna. Ju lägre chefsnivå desto fler som inte har möjlighet att svara. Bara tre procent av cheferna i företagsledande ställning svarar att de inte vet medan så många som 46 procent av första linjens chefer svarar vet ej.

Ett intressant mönster är att ju högre chef desto vanligare att de anser att övergripande riskanalyser saknas. Drygt hälften, 58 procent, av cheferna i företagsledande ställning svarar att företaget inte gör övergripande riskanalyser kopplat till korruption.

DIAGRAM 1. Gör företaget gör övergripande riskanalyser kopplat till korruption?



HUR SER DET DÅ UT med riskanalyser inför uppstarten av ett projekt?

Byggchefsbarometern 2020 visar att det är ännu mindre vanligt att analysen görs på projektnivå än på övergripande nivå. Hälften av cheferna svarar att man sällan eller aldrig analyserar risk för korruption inför projekt och 15 procent uppger att de inte vet. Ja vi gör riskanalyser vid projekt (alltid/ofta/ibland) svarar bara drygt en tredjedel av cheferna. Det är nästan exakt samma siffror som framkom 2019.

Även denna fråga är svår för många att svara på och andelen vet ej-svar varierar kraftigt mellan de olika chefsnivåerna. De två högsta chefsnivåerna är relativt säkra och svarar i mycket låg utsträckning vet ej. I gruppen första linjens chefer är andelen så hög som 30 procent.

Det är vanligt att företagen använder sig av regelverk i form av en policy, riktlinjer och/eller rutiner för att motverka de risker man identifierat. Sådana regelverk tydliggör vad medarbetare får respektive inte får göra och utgör vanligtvis en viktig hygien-nivå för att skapa en korruptionsfri företagskultur.

Byggchefsbarometern 2019 visade att sådana regelverk finns i stor omfattning men inte överallt.



DE HÖGSTA CHEFERNA ÄR DEN CHEFSGRUPP SOM OFTAST SVARADE ATT POLICYER, RIKTLINJER OCH RUTINER SAKNAS.

Frågan ställdes inte igen 2020 men svaren kan antas vara i det närmaste identiska ett år senare. 2019 svarade totalt 87 procent av cheferna att sådana regelverk finns på arbetsplatsen. För 13 procent av cheferna saknas policyer, riktlinjer och rutiner eller är det oklart om de finns (det vill säga svarar vet ej).

DE HÖGSTA CHEFERNA (företagsledningen/verksamhetsledningen) är den chefsgrupp som oftast svarade att policyer, riktlinjer och rutiner saknas. 13 procent av denna chefsgrupp svarade nej vilket är nära dubbelt så mycket som alla svarande.

PRATAR VI OM KORRUPTION?

POLICYER OCH ANDRA nedskrivna regelverk är grundläggande men långt ifrån tillräckligt. Det är vad som sker i praktiken som räknas. Att aktivt informera, kommunicera och utbilda i de regelverk som man har bestämt ska gälla är helt nödvändigt för att

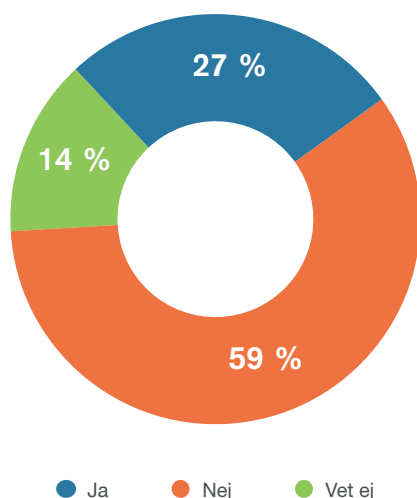


DIAGRAM 2. Är korruption något som diskuteras på företaget/i verksamheten där du är anställd?

förändra och behålla goda beteenden. Därför fick cheferna i undersökningen 2020 svara på om korruption är ett ämne som diskuteras i verksamheten där de arbetar.

Ja korruption diskuteras svarar 27 procent av cheferna medan nära sex av tio chefer (59 procent) svarar nej. 14 procent har ingen uppfattning.

Svaren skiljer sig något i de olika delbranscherna. Cheferna i fastighetsbranschen svarar oftast ja – 34 procent av fastighetscheferna. Tekniska konsulter svarar minst ofta ja – 24 procent.

ÅTERIGEN SER VI ETT MÖNSTER; frågan är lättare att besvara ju högre upp i chefshierarkin man kommer. 19 procent av första linjens chefer svarar vet ej på frågan medan åtta procent av högre chefer och fyra procent av chefer i företagsledande ställning svarar så.

I denna fråga är det de allra högsta cheferna, de i företagsledande ställning, som oftast svarar nej på frågan om korruption är något som diskuteras på arbetsplatsen. En tydlig majoritet, sju av tio av dessa chefer svarar nej.



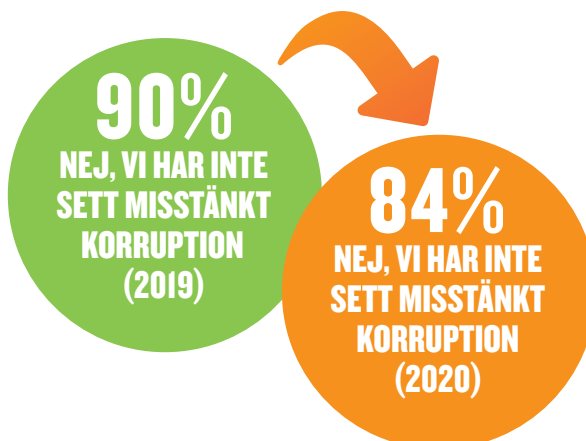
NÄRA FYRA AV TIO CHEFER SVARAR ATT KORRUPTION ÄR VANLIGT I BRANSCHEN MEN NÅGOT FLER, CIRKA HÄLFTEN AV DE SVARANDE, ANSER ATT KORRUPTION INTE ÄR VANLIGT.

SER CHEFERNA DEN KORRUPTION SOM SKER?

VI VET ATT BRANSCHEN i hög grad är utsatt för korruption. Men den kan vara svår att upptäcka för de som arbetar i branschen. Är vi tillräckligt insatta för att kunna identifiera något som ett korrupt beteende? En förutsättning är både kunskap och medvetenhet. Därför är det intressant att förstå hur medvetna cheferna är om denna problematik och hur vanligt det är att chefer uppfattar något som misstänkt korruption.

Nära fyra av tio chefer svarar att korruption är vanligt i branschen men något fler, cirka hälften av de svarande, anser att korruption inte är vanligt. Här är det intressant att notera att något fler av de två högsta chefsnivåerna svarar nej på frågan.

13 procent har ingen uppfattning. I denna fråga är det installationscheferna som oftast svarar ja – 42 procent, medan tekniska konsulter ligger lite lägre på 30 procent.



VI FRÅGADE OCKSÅ om cheferna under de senaste 12 månaderna sett misstänkt korruption. Jämfört med undersökningen 2019 svarar färre nej och fler ja. I 2020 års undersökning svarar 84 procent nej, att jämföra med 90 procent ett år innan.

DIAGRAM 3. Tror du att korruption är vanligt i din bransch?

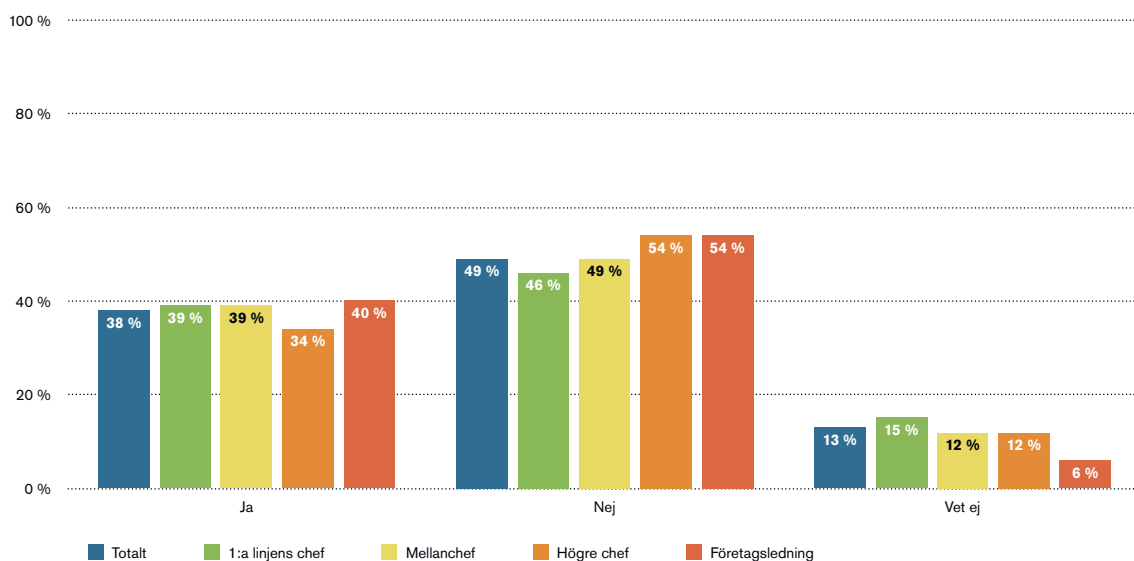
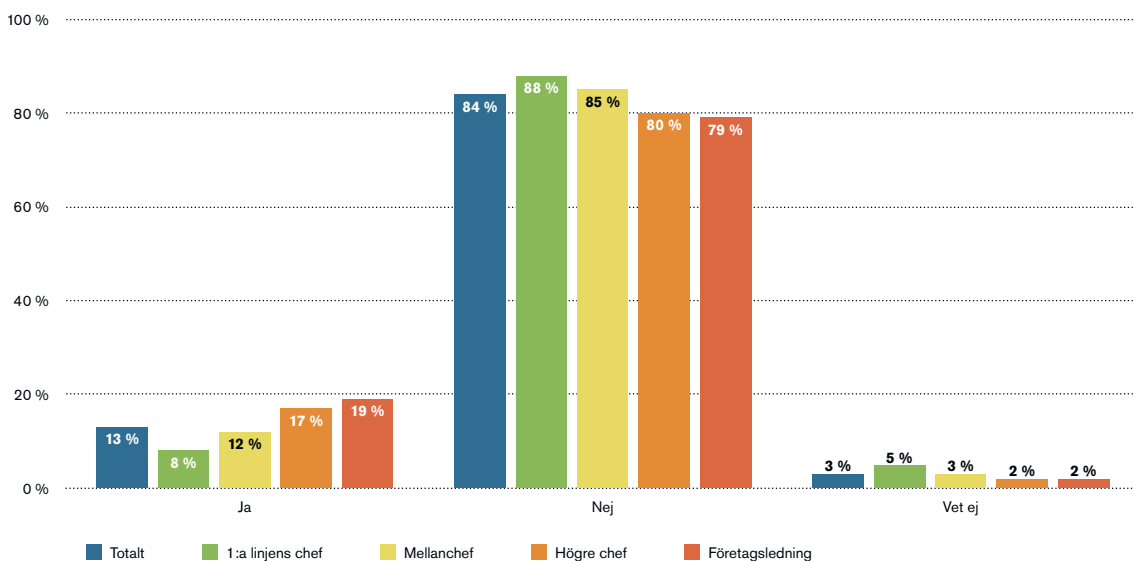


DIAGRAM 4. Har du under de senaste 12 månaderna sett misstänkt korruption?



8%
JA, VI HAR
SETT MISSTÄNK
KORRUPTION
(2019)

13%
JA, VI HAR
SETT MISSTÄNK
KORRUPTION
(2020)

13 PROCENT AV CHEFERNA svarar ja på att ha sett misstänkt korruption, att jämföra med åtta procent ett år innan.

Om man analyserar hur chefer på olika nivåer svarar framkommer ett mönster. Ju högre chef desto vanligare är det att cheferna har sett misstänkt korruption det senaste året. 19 procent av cheferna i företagsledande ställning hade sett misstänkt korruption under de senaste 12 månaderna. Det kan jämföras med 13 procent för alla svarande.

KAN ANSTÄLLDA TRYGGT OCH ANONYMT ANMÄLA MISSTANKAR OM KORRUPTION?



”

JA



”

NEJ/VET EJ

MISSTÄNKT KORRUPTION – VAD HÄNDER DÅ?

HUR STARKA REGELVERK vi än har är vi bara människor som ibland gör misstag. Då provas våra regelverk men också våra kunskaper och intentioner. När en regel brutits följer vi då upp vad som hänt för att visa att vi menar allvar? Ser vi till att fånga upp misstänkt korruption genom att göra det tryggt att rapportera?

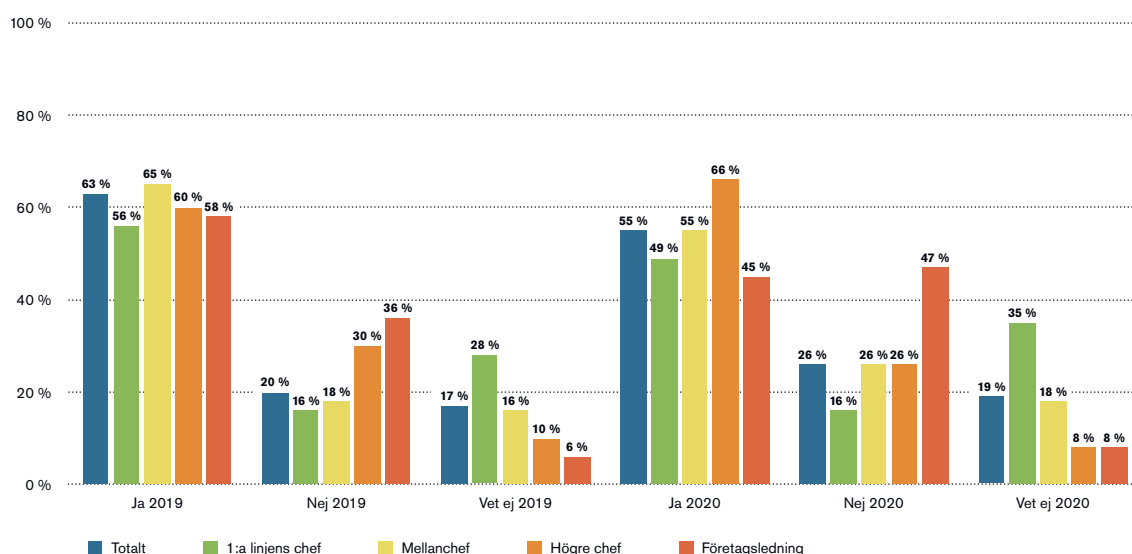
För att förstå hur bra branschen är på att hantera misstankar och oegentligheter frågade vi cheferna vad som händer på deras arbetsplatser vid misstankar och då oegentligheter är ett faktum.

Cheferna fick också fråga om anställda kan

rapportera oegentligheter utan att riskera negativa konsekvenser. Möjligheten att tryggt och anonymt kunna anmäla misstankar om korruption eller andra former av oegentligheter, utan att riskera problem eller repressalier för egen del, är viktig för att tilltron till regelverken ska vara hög. Det är också ett viktigt verktyg för företagen att fånga upp problem.

Även denna fråga ställdes 2019 och vi ser en viss förändring över de båda åren. Något färre chefer svarar 2020 att anställda tryggt och anonymt kan anmäla misstankar och något fler att de inte kan det.

DIAGRAM 5. Det finns rapporteringskanaler (visselblåsningsfunktion) där anställda tryggt och anonymt kan anmäla misstankar om korruption och oegentligheter utan att riskera problem för egen del? (2019 och 2020)



I BYGGCHEFSBAROMETERN 2019 ansåg en majoritet av cheferna (63 procent) att det då fanns fungerande rapporteringskanaler (visselblåsning) för att anmäla oegentligheter. 2020 har siffran sjunkit till 55 procent. Det innebär att fler signalerar att möjligheterna till visserblåsning brister.

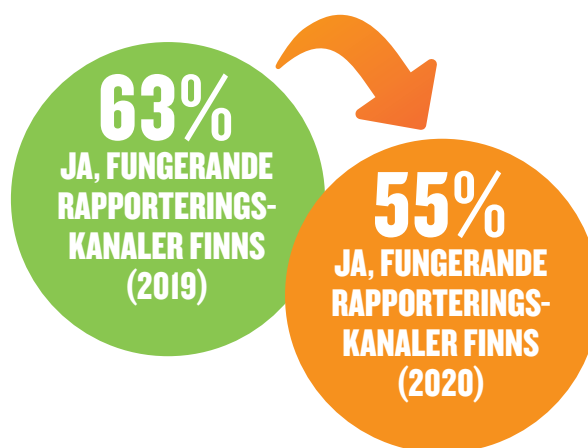
45 procent av cheferna anger 2020 att det inte finns trygga rapporteringskanaler eller att de inte vet. Motsvarande siffra 2019 var 37 procent. Att inte känna till om en kanal finns är i det här fallet lika illa som att den inte finns; en misstanke kommer inte kunna rapporteras och chefen kan inte informera sina medarbetare om att de kan rapportera och hur.

Äterigen svarar chefer på olika nivåer olika. Ju högre chef desto mer kritiska är cheferna till att det finns fungerande visserblåsning. Mest kritiskt inställda är cheferna i företagsledande ställning bland vilka 47 procent svarar att en trygg rapporteringskanal saknas. Det är fler än året innan då 36 procent av samma chefsgrupp svarade så.

Vet ej-svaren är på motsvarande sätt flest bland första linjens chefer. Här svarar 35 procent att de inte vet.

Visselblåsningen tycks fungera något bättre i bygg- och anläggningsbranschen där 57 procent av cheferna svarar ja.

VISSELBLÅSNING UTAN RISK FÖR REPRESSALIER. En fungerande visserblåsningsfunktion måste vara trygg. Att anmäla en misstanke om att en oegentlighet begåtts får inte förknippas med en misstanke om att det skulle kunna medföra en repressalie för



den som anmäler. Därför frågade vi cheferna om de upplevt att någon som rapporterat har utsatts för en repressalie i någon form.

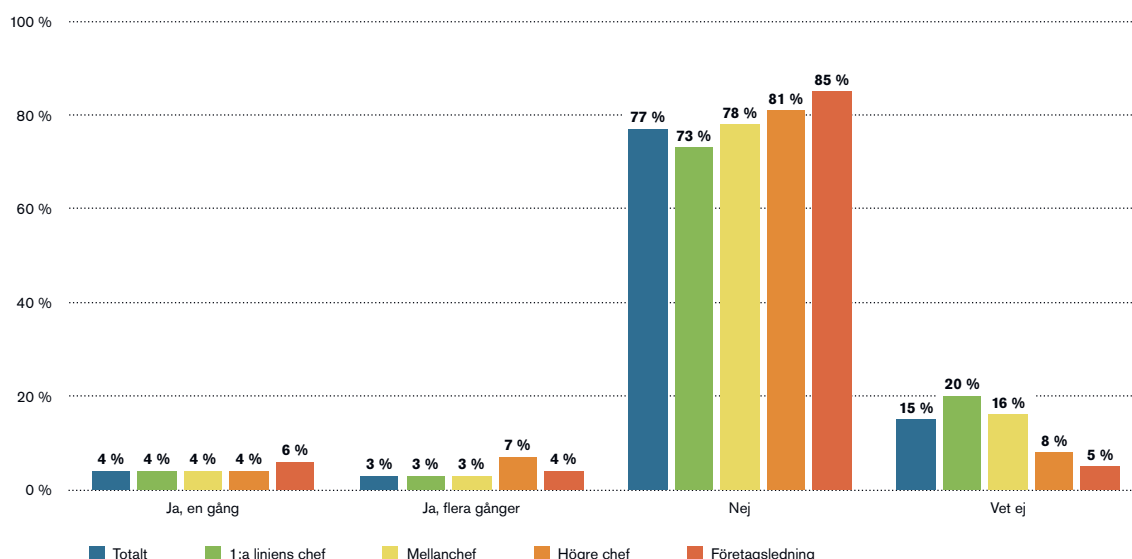
Ja, en eller flera gånger, svarar sju procent av cheferna i diagram 6 nedan. De två högsta chefsleden upplever i något högre utsträckning att så är fallet. Samtidigt är det fler av de högre cheferna som säger nej.

Bland delbranscherna är det fastighetscheferna som i störst utsträckning upplevt att någon utsatts för repressalie.

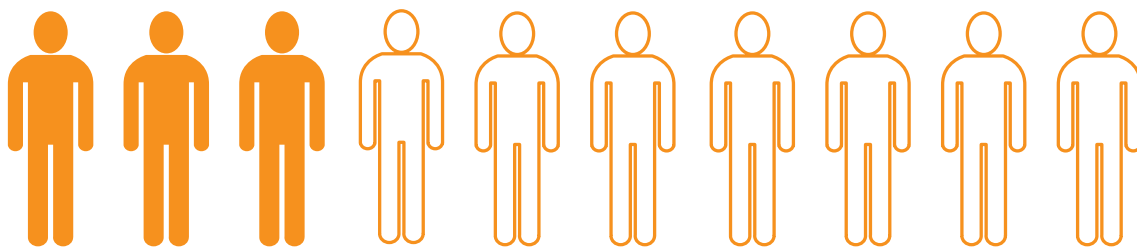
77 procent av alla chefer svarar att de inte upplevt att någon utsatts för repressalie och 15 procent svarar att de inte vet. Det innebär alltså att drygt var femte chef (22 procent) inte kan utesluta att repressalier förekommer.

Vet ej-svaren är färre ju högre upp i chefs-hierarkin vi kommer. Bara fem procent av de högsta cheferna svarar att de inte vet.

DIAGRAM 6. Jag har upplevt att någon som rapporterat om en oegentlighet har utsatts för en repressalie?



UPPFÖLJNING BRISTER ANSER CHEFER I FÖRETAGSLEDANDE STÄLLNING – TRE AV TIO AV DESSA CHEFER SVARAR ATT UPPFÖLJNING SÄLLAN ELLER ALDRIG SKER.



BRISTER UPPFÖLJNINGEN?

EN ANNAN FAKTOR som påverkar tilltron till regelverk är vad som sker efter att en incident eller misstänke om korruption konstaterats. En fråga gällde därför om cheferna anser att det görs uppföljningar efter incidenter och misstankar.

Återigen kan vi konstatera att resultatet är sämre än 2019. Färre chefer svarar ja och något fler nej. Fler svarar att de inte vet.

Det vanligaste svaret på frågan om uppföljningar sker när något hänt eller misstänks ha skett är att chefen inte vet. Mellan 2019 och 2020 har den siffran ökat från 31 till 36 procent. Det är anmärkningsvärt många av första linjens chefer som inte känner till om det görs uppföljningar av den här sorten. 56 procent av dem svarar vet ej. 2019

var den siffran 44 procent. Ju högre chef desto fler som kan svara.

Bland de som anser att uppföljning brister är chefer i företagsledande ställning överrepresenterade – tre av tio av dessa chefer svarar att uppföljning sällan (17 procent) eller aldrig (17 procent) sker. Det är fler än 2019.

Mest jakande svarar å andra sidan gruppen högre chefer bland vilka 29 procent svarar att uppföljning alltid sker, sex procent att det sker ofta och åtta procent ibland. Dessa siffror är samtliga lägre än 2019.

Totalt svarar 63 procent av högre chefer jakande på frågan.

DIAGRAM 7. Sker uppföljningar av incidenter och misstankar om korruption och jäv?

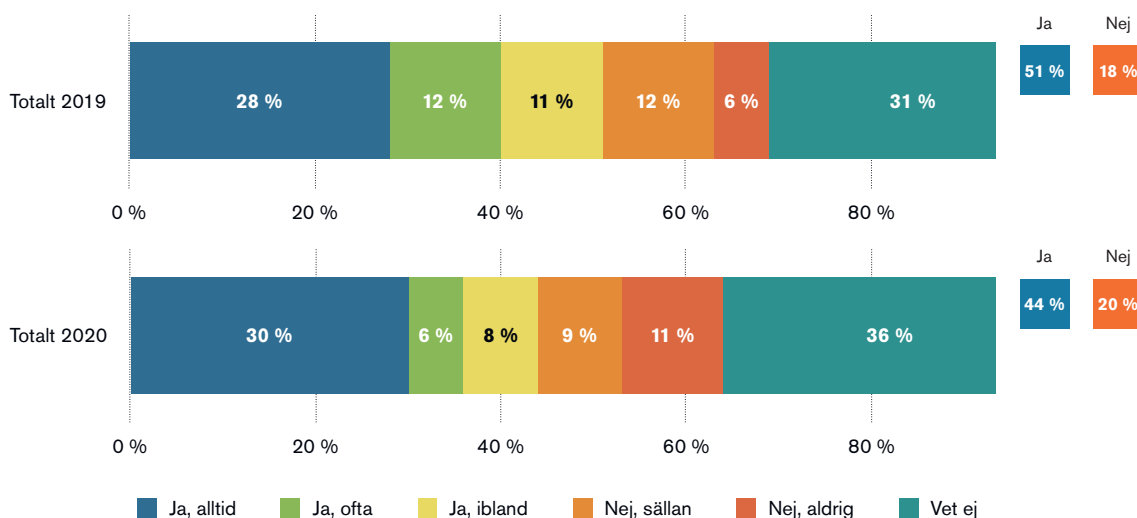
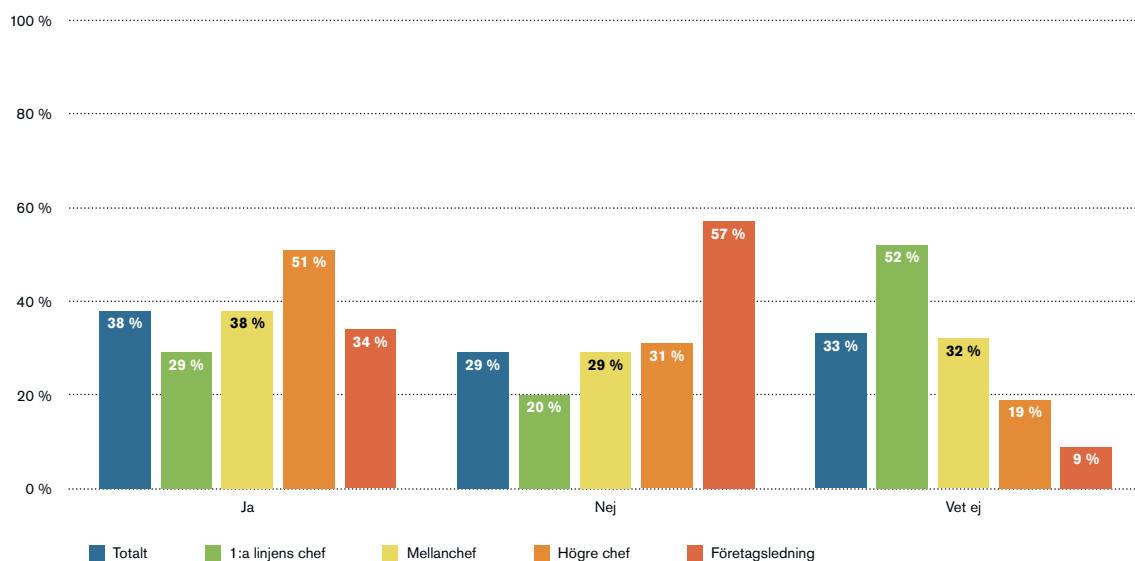


DIAGRAM 8. Det finns dokumenterade rutiner för uppföljning och hantering av inlämnade visselblåsningsrapporter och dessa är allmänt tillgängliga för alla på företaget?



EN NY FRÅGA i enkäten 2020 gäller om det finns dokumenterade rutiner för uppföljning och hantering av inlämnade visselblåsningsrapporter. Frågan gällde också om dessa är allmänt tillgängliga för alla på företaget.

Åsikterna i branschen går isär: 38 procent av

cheferna svarar ja, 29 procent nej och 33 procent vet inte. Svaren skiljer sig bland de olika chefskategorierna. Chefer i företagsledande ställning är väsentligt mer negativa till att detta skulle finnas på plats. 57 procent av dem svarar nej och bara nio procent att de inte kan svara på frågan.



CHEFER I FÖRETAGSLEDANDE STÄLLNING ÄR VÄSENTLIGT MER TVEKSAMMA TILL OM DET FINNS RUTINER FÖR UPPFÖLJNING AV VISSSELBLÅSNINGSRAPPORTER





78%

JÄ, VI HAR KOLL PÅ
ATT DET INTE FINNS
KORRUPTION I
LEVERANTÖRSLED

22%

NEJ, VET EJ HUR DET
ÄR MED KORRUPTION I
LEVERANTÖRSLED

ANSVAR FÖR HELA KEDJAN

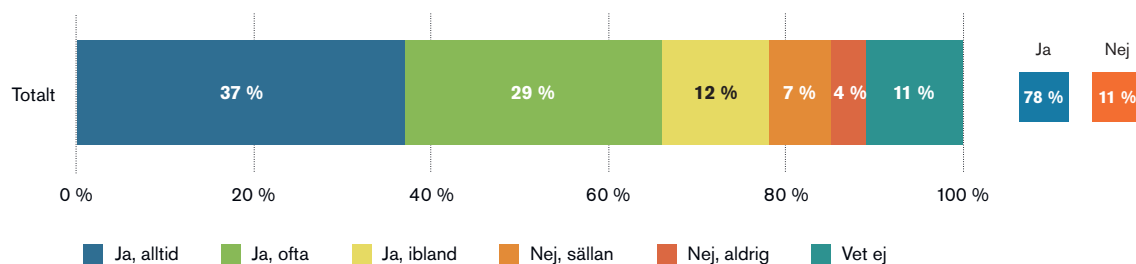
BYGGPROJEKT BESTÅR OFTA av många led av under-entreprenörer och därför är det intressant att veta om cheferna anser att man på arbetsplatsen har kontroll över tredjeparter och tar ansvar för att inte bidra till korruption i leverantörskedjan. Denna fråga ställdes enbart i 2019 års undersökning.

EN TYDLIG MAJORITET, 78 procent, svarar jakande på frågan om ansvar för leverantörskedjan. 37 procent svarar att man alltid tar det, 29 procent ofta och 12

procent att man ibland tar ansvar för att inte bidra till korruption i leverantörskedjan.

Även i denna fråga skiljer sig svaren beroende på vilken chefsnivå de svarande har. Mellan- cheferna är mer positivt inställda till ansvaret för leverantörskedjan; 84 procent av dem svarar jakande. Bland de som har en mer negativ inställning är högre chefer den största gruppen. 16 procent av dem svarar nekande.

DIAGRAM 9. På min arbetsplats har vi kontroll över underentreprenörer och tar ansvar för att inte bidra till korruption i leverantörskedjan? (2019)



”

**CHEFER HAR MAKT OCH MANDAT
ATT FÖRÄNDRA OCH PÅVERKA.
DÄRFÖR ÄR DE VIKTIGA
KULTURBÄRARE. DET CHEFER GÖR,
DET GÖR SANNOLIKT ÄVEN
MEDARBETARNA.**



SUMMAN AV BETEENDEN = FÖRETAGSKULTUR

EN FÖRETAGSKULTUR kan sägas vara summan av allas beteenden. Vad vi än säger att vi ska göra så är det vad vi faktiskt gör som bygger företagskulturen. Chefer har makt och mandat att förändra och påverka. Därför är de viktiga kulturbärare. Det chefer gör, det gör sannolikt även medarbetarna.

Det är när alla chefer på alla nivåer arbetar tillsammans mot gemensamma mål som verklig förändring kan skapas. Därför är vi intresserade av att veta om de svarande upplever att alla chefer på arbetsplatsen agerar och står bakom ett antikorrupt beteende. Frågan ställdes i 2019 års undersökning.

Drygt åtta av tio chefer, 83 procent, svarar ja på denna fråga. Sju procent svarar nej och tio procent vet inte.

De svarande fick 2019 även ta ställning till fyra olika kulturbeskrivningar och ange i vilken utsträckning respektive kultur stämmer in på den egna arbetsplatsen. Alla fyra är problematiska om vi vill förhindra korruption men på olika sätt.

CHEFERNA INSTÄMMER i att samtliga fyra företagskulturer finns inom samhällsbyggnad. De svarande tar aktivt ställning. Andelen chefer som väljer att inte redovisa någon uppfattning alls är låg jämfört med de andra frågorna i undersökningen.

Den i särklass vanligast förekommande av de fyra är den första i diagrammet nedan. Sex av tio chefer känner igen sig i denna kultur som en beskrivning av den egna arbetsplatsen. 28 procent instämmer helt och fullt medan 32 procent instämmer till viss del.

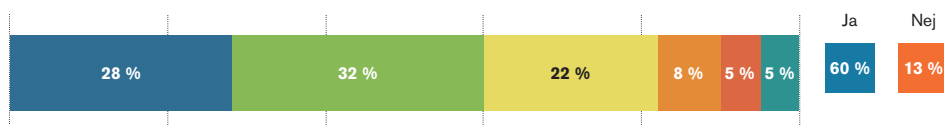
22 procent tar inte ställning vare sig för eller emot. 13 procent tar mer eller mindre avstånd från

att denna kultur skulle förekomma på arbetsplatsen.

Oavsett kön, ålder, chefsnivå och delbransch är cheferna överens om att känna igen sig allra mest i den första kulturbeskrivningen. På samma sätt tar alla mer avstånd från de andra kulturerna. Bara 12 procent känner igen sig i nummer 2 och åtta procent i nummer 3 och 4.

DIAGRAM 10. I vilken utsträckning finns problematiska företagskulturer när det gäller affärsetik? (2019)

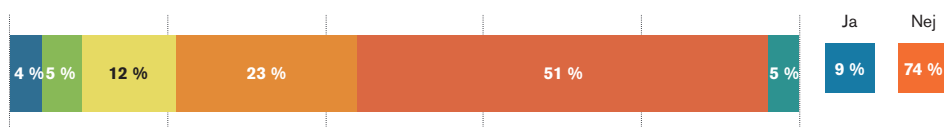
Vi har stor tillit till varandra och även om vi vet att det finns företag och människor i vår bransch som låter sig korrumpas är vi trygga med att hos oss kan inget hända.



Vi har regler för att motverka ett oetiskt agerande men i praktiken är det ingen som följer dem. Istället är det oskrivna regler som gäller.



Vi har ett stort fokus på resultat. De flesta skulle instämma i att det är ok att bryta mot en bestämmelse i vår policy om det skulle innebära en fördel för den operativa verksamheten.



Vi pratar helst inte om jobbiga saker. Det känns inte ok att flagga om något jag misstänker bryter mot god etik. Skulle jag göra det är jag rätt säker på att det inte leder till förändring.

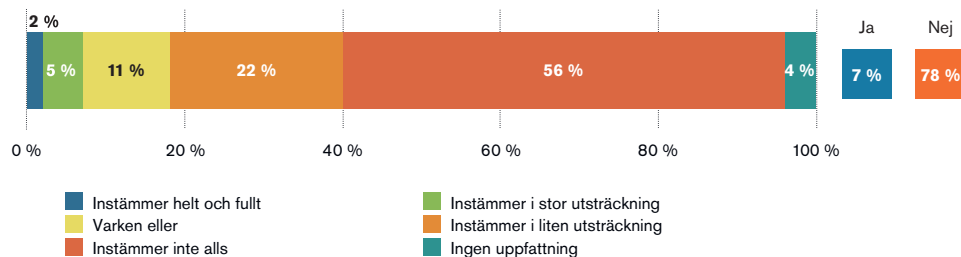
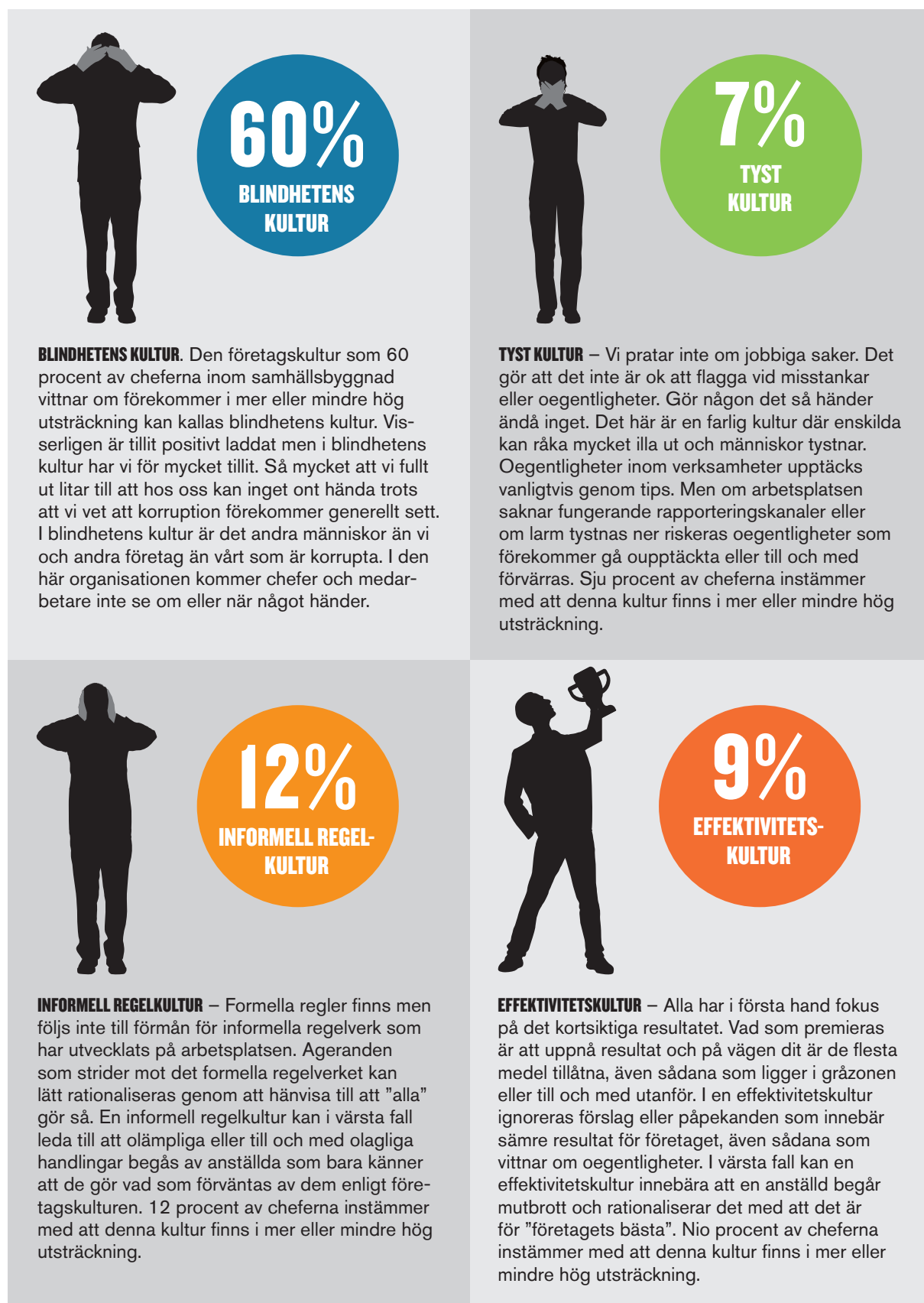


DIAGRAM II. De fyra olika företagskulturerna kallas blindhetens kultur, tyst kultur, informell regelkultur och effektivitetskultur. Siffror från 2019 års undersökning. Blindhetens kultur är vanligast inom samhällsbyggnad. De andra tre kulturerna är mindre vanligt förekommande enligt cheferna i undersökningen men de finns och förtjänar därför en beskrivning.





SLUTSATSER

BRISTER I ALLA VERKTYG MOT KORRUPTION

Antikorrupsionsarbete handlar om att identifiera risker, skapa ett förebyggande system anpassat för dessa risker, bygga en stark företagskultur och ha ett tydligt ledarskap på alla nivåer. Byggchefsbarometern kan tyvärr konstatera brister på samtliga dessa områden.

MOT BAKGRUND AV att branschen är särskilt utsatt för korruption och har varit det över en längre tidsperiod är det uppseendeväckande att bristerna fortfarande är så pass stora. Det gäller särskilt avsaknaden av riskanalys på projektnivå och risken för repressalier om någon rapporterar om oegentligheter.

Branschen är projektbaserad och korruption behöver förebyggas där den kan uppstå. Trots det är det fortfarande vanligare att analysen sker på övergripande företagsnivå. Men inte heller

företagsövergripande analyser görs i tillräckligt hög utsträckning. Utan analys blir företagen blinda för den korruption som kan finnas. I värsta fall riskerar de förebyggande åtgärder man implementerar att bli verkningslösa.

I 2019 års rapport från Byggcheferna om affärsetiken i branschen kunde vi konstatera att det råder en blindhetens kultur. Årets rapport ger tyvärr ingen anledning att revidera den slutsatsen.

Denna blindhet kommer att bestå om inte företagen gör det möjligt för chefer och medarbetare



- **FLER CHEFER HAR SETT MISSTÄNKTT KORRUPTION ÄN ÅRET INNAN.**
- **FÄRRE ANSER ATT DET GÖRS UPPFÖLJNINGAR EFTER INCIDENTER OCH MISSTANKAR.**
- **FÄRRE ANSER ATT ANSTÄLLDA TRYGGT OCH ANONYMT KAN ANMÄLA MISSTANKAR OCH NÅGOT FLER ATT DE INTE KAN DET.**

att rapportera misstankar och oegentligheter utan att behöva riskera problem för egen del. Därför är det oroväckande att så många chefer saknar tillgång till en fungerande visselblåsningsfunktion och att så många uppger att visselblåsare i så stor utsträckning utsätts för repressalier.

Det lagförslag om förstärkt visselblåsarfunktion som väntas träda i kraft i år adresserar flera av de brister undersökningen pekar på. Trots att den nya lagens syfte varit känt en tid kan vi inte se tecken till att branschen har börjat anpassa sig. Vi kan inte se några egentliga förbättringar sedan vi ställde samma eller liknande frågor 2019. Det finns snarare en tendens till att bristerna förvärrats:

- Fler chefer har sett misstänkt korruption än året innan.
- Färre anser att det görs uppföljningar efter incidenter och misstankar.
- Färre anser att anställda tryggt och anonymt kan anmäla misstankar och något fler att de inte kan det.

Medvetenheten om den höga risken för korruption i branschen är inte särskilt god bland cheferna. Bara cirka hälften av dem anser att korruption är vanligt.

Det framstår inte som särskilt förvånande med tanke på att korruption enligt en majoritet av cheferna inte är något som diskuteras på arbetsplatsen. Det kan också förstås utifrån att företagen så sällan analyserar riskerna på området och inte tycks involvera cheferna på de lägre nivåerna. Första linjens chefer och mellanchefer svarar i hög utsträckning 'vet ej' på frågorna i den här undersökningen.

Även om högre chefer oftare kan besvara frågorna är de samtidigt mer kritiskt inställda. Fler chefer i företagsledande ställning anser att företaget brister i arbetet med riskanalys och att korruption inte är något som diskuteras i arbetsvardagen. De är också den chefsgrupp som är mest kritisk till frågan om det finns fungerande visselblåsningskanaler.

ÅTGÄRDER

TRAPPA UPP KAMPEN MOT KORRUPTION

FÖRETAGEN INOM SAMHÄLLSBYGGNAD behöver trappa upp sitt korruptionsförebyggande arbete. Att jobba inom samhällsbyggnad är meningsfullt, roligt och viktigt på riktigt. Trots det lider branschen av kompetensbrist.

Myndigheter, media, fack och domstolar riktar ständigt sina kritiska och granskande blickar hit. Korruption är ett av skälen till denna granskning.

Få vill bryta mot lagen men vad som faktiskt är ett mutbrott eller ett korrupt beteende kan vara svårt att veta.

En utmaning är att hitta ett fungerande sätt att prata om de här frågorna, att skapa en tydlighet kring vad man ska uppmärksamma och förhålla sig

till. Man behöver utbilda och träna medarbetare, inte minst chefer, på bred basis på vad man ska reagera på.

Till hjälp finns IMM:s Kod mot korruption i näringslivet som utgår från lagstiftningen och kan ge stöd och tydlighet, inte minst i förhållande till kontakter mellan privat och offentlig sektor:

<https://bit.ly/3ul9Yd9>.

Även den överenskommelse som med stöd av IMM skapats mellan leverantörer och beställare inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn för att motverka mutor och korruption är ett viktigt verktyg:

<https://bit.ly/2ZTJG9u>

DE ÅTGÄRDER VI ANSER ÄR NÖDVÄNDIGA PÅ FÖRETAGSNIVÅ ÄR:



ANALYSERA MERA

Säkerställ att analys och bedömning av risk för korruption alltid genomförs på organisationsnivå såväl som innan ett nytt byggprojekt inleds.



FÖLJ UPP SPÅREN

Gör uppföljningar vid misstankar om oegentligheter och vidta åtgärder i de fall misstankar har bekräftats.



KOMMUNICERA

Fortsätt arbeta aktivt med att kommunicera och utbilda i regelverk. Involvera chefer på alla nivåer i det arbetet liksom i allt annat arbete som rör korruptionsförebyggande arbete.



TRYGGA KANALER

Säkerställ att visselblåsningskanaler finns så att alla medarbetare tryggt och anonymt kan rapportera misstankar om oegentligheter utan risk för represalier.

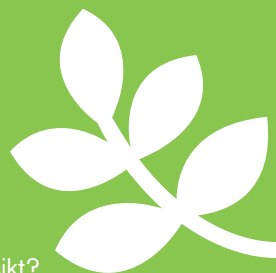
TRE RÅD TILL DIG SOM ÄR CHEF

Ta risken för korruption på allvar. Förutom att göra det till en princip att aldrig ta hem minsta spik är den här enkla tumregeln bra att följa:

LAGEN, MAGEN, LÖPSEDELN!

- 1. VAD SÄGER LAGEN?** Bryter jag mot lag eller riktlinjer/policys?
- 2. HUR KÄNNES DET I MAGEN?** Är det schysst mot alla inblandade på kort och lång sikt? Förbättrar det relationerna? Sviker jag förtroenden, löften eller tidigare fattade beslut? Kommer jag att vara stolt över mig själv och inför kollegor, vänner och familj?
- 3. LÖPET – KLARAR HANDLINGEN EN MEDIEGRANSKNING?** Vilka konsekvenser kan det få för mig, mitt och/eller organisationens varumärke.

KÄLLA: TOMAS BRYTTING, PROFESSOR I ORGANISATIONSETIK





Byggcheferna är en branschförening inom Ledarna med 17 000 medlemmar – chefer inom alla delar av samhällsbyggnad och på alla nivåer. Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att samhällsbyggnad ska ha världens bästa chefer.



byggcheferna.se

Byggcheferna c/o Ledarna, box 120 69, 102 22 Stockholm, 08-598 99 000, byggcheferna@ledarna.se